



MINISTERIO  
DE SALUD

**Proyecto Creciendo Saludable Juntos: Desarrollo Integral de la  
Primera Infancia en El Salvador.**

**Procedimiento de Gestión de Mano de Obra**

**OCTUBRE 2022 (ACTUALIZACIÓN)**

## Contenido

Siglas y Abreviaturas	4
Introducción	6
1. Objetivos de PMGO	7
2. Descripción del Proyecto	7
3. Ámbito de aplicación y descripción de los trabajadores del Proyecto	10
4. Marco normativo sobre el tema laboral	15
4.1 Normativa Internacional	15
4.2 Marco normativo nacional laboral vinculado al Sector Salud.	16
4.3 Lineamientos técnicos vinculados a aspectos laborales del Proyecto	21
4.4 Instancias con competencias en el ámbito laboral	22
4.5 Breve análisis sobre brechas entre la legislación ambiental y social nacional y estándares del Banco Mundial <sup>22</sup>	
5. Requisitos del EAS 2.	24
5.1 Requisito A: Condiciones laborales y manejo de las relaciones con los trabajadores.	24
5.1.1 Términos y condiciones de empleo	24
5.1.2 No discriminación e igualdad de oportunidades	26
5.1.3 Organizaciones de trabajadores	27
5.2 Requisito B: Protección de la fuerza de trabajo	27
5.2.1 Trabajo infantil y edad mínima para trabajar	27
5.2.2 Trabajo forzado	28
5.3 Requisito C: Mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias para el Personal del Proyecto	28
5.3.1 Mecanismo de atención de quejas y reclamos de trabajadores directos y funcionarios(as).	28
5.3.2 Mecanismo de atención de quejas y reclamos de trabajadores contratados, del proveedor primario y comunitarios	31
5.4 Requisito D: Salud y seguridad ocupacional	33
5.4.1 Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMASS).	33
5.4.2 Guías de la Organización Mundial de la Salud (OMS)	34
5.4.3 Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.	36
5.4.4 Lineamientos técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional del MINSAL (octubre 2011),	37
5.4.5 Norma técnica para la protección del personal y los establecimientos de salud en situaciones de riesgo social del MINSAL (2019)	39
5.4.6 Lineamientos técnicos relacionados a la salud y seguridad ocupacional ante el COVID-19	40
5.5 Requisito E: Trabajadores contratados	40
	2

5.6	Requisito F: Trabajadores comunitarios	41
5.7	Requisito G: Trabajadores del proveedor primario	41
6.	Identificación de riesgos sociales y ambientales a los trabajadores.	43
7.	Estructura organizativa y operativa del Proyecto	49
7.1	Arreglos Institucionales	49
8.	Monitoreo y seguimiento del PGMO	1
9.	Presupuesto para implementar el PGMO	2
10.	ANEXOS	3
10.1	Portada de Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL en el marco de la emergencia por COVID-19	3
10.2	Portada de Lineamientos técnicos para la seguridad y salud ocupacional del Personal del MINSAL	4
10.3	Diario Oficial -Reglamento interno de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud	5
10.4	Portada de Código de ética del personal de salud.	6
10.5	Portada de la Ley del Servicio Civil	7
10.6	Portada de Norma técnica para la protección de trabajadores en los establecimientos en situación de riesgo social.	8
10.7	Portada de Organizaciones y Funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	9
10.8	Formulario sobre derechos a lactancia materna en lugares de Trabajo.	10
10.9	Anexo Ruta a seguir para la atención de casos de violencia laboral y otro tipo de violencia.	11

## Siglas y Abreviaturas

<b>ANDA</b>	Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados
<b>AMATE</b>	Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica
<b>BM</b>	Banco Mundial
<b>CCNIS</b>	Consejo Coordinador Nacional Indígena de El Salvador
<b>COVID-19</b>	Coronavirus 2019, enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2
<b>CONAIPD</b>	Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con discapacidad
<b>EAS</b>	Estándar Ambiental y Social
<b>EIAS</b>	Evaluación de Impacto Ambiental y Social
<b>ESAVI</b>	Evento supuestamente atribuible a vacunación e inmunización
<b>EsEIA</b>	Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental
<b>EsEIAS</b>	Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental y Social
<b>FA</b>	Financiamiento adicional
<b>GOES</b>	Gobierno de El Salvador
<b>GMAS</b>	Guías Generales sobre Medio Ambiente Salud y Seguridad del Banco Mundial
<b>MAS</b>	Marco Ambiental y Social
<b>MGAS</b>	Marco de Gestión Ambiental y Social
<b>MQRS</b>	Mecanismos de quejas, reclamos y sugerencias
<b>MTPS</b>	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
<b>PAC</b>	Plan de Adquisiciones y Contrataciones
<b>PAD</b>	Documento de Evaluación de Proyecto (por sus siglas en inglés)
<b>PCAS</b>	Plan de Compromiso Ambiental y Social
<b>PCIGR</b>	Plan de Control de Infecciones y Gestión de Residuos
<b>PGA</b>	Plan de Gestión Ambiental
<b>PGAS</b>	Plan de Gestión Ambiental y Social
<b>PLs</b>	Pueblos Indígenas
<b>PMA</b>	Plan de Mejoramiento Ambiental
<b>PMAS</b>	Plan de Mejoramiento Ambiental y Social
<b>PPPI</b>	Plan de Participación de las Partes Interesadas
<b>SIBASI</b>	Sistema Básico de Salud Integral
<b>UCI</b>	Unidad de Cuidados Intensivos
<b>UCSF</b>	Unidad comunitaria de salud familiar
<b>UCIM</b>	Unidad de Cuidados Intermedios
<b>UGP</b>	Unidad de Gestión del Programa
<b>ODS</b>	Oficina por el Derechos a la Salud
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo

<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>OPS</b>	Organización Panamericana de la Salud
<b>SSO</b>	Seguridad y salud ocupacional
<b>UDS</b>	Unidad por el derecho a la salud
<b>UPCSJ</b>	Unidad de Proyecto Creciendo Saludables Juntos

## Introducción

El Estándar ambiental y social (EAS) 2 denominado trabajo y condiciones laborales, reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo mediante la contratación de trabajadores para la implementación del Proyecto Creciendo Saludable Juntos: Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador.

El MINSAL con base a la legislación nacional buscará promover relaciones laborales adecuadas con los trabajadores directos e indirectos del Proyecto y de ellos con las distintas gerencias, direcciones y unidades que intervendrán en la ejecución del mismo, y aprovechar los beneficios de desarrollo que genera un Proyecto al tratar a los trabajadores del Proyecto de manera justa y brindándoles condiciones laborales seguras y saludables, en el contexto actual de la Pandemia del COVID-19, además de contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas a través de empleo digno.

En concordancia con lo antes señalado el MINSAL ha elaborado el documento denominado “*Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO)*”, cuyo propósito es el de establecer la manera en la que se gestionan a los trabajadores del Proyecto, de conformidad con lo antes señalado y el cual se presenta a continuación.

## 1. Objetivos de PMGO

El PMGO tiene contemplado dentro sus objetivos los siguientes:

1. Promover la seguridad y la salud en el trabajo,
2. Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores directos e indirectos vinculados a la Ejecución del Proyecto.
3. Proteger las condiciones laborales de los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores más vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, según corresponda.
4. Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil, en concordancia con los tratados internacionales suscritos por el Estado en relación a la Edad Mínima y Peores Formas de Trabajo Infantil.
5. Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes vigentes nacionales.
6. Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo, incluyendo mecanismos de quejas y de respuesta.

## 2. Descripción del Proyecto

El presente PGMO es aplicable a la implementación del Proyecto **“Creciendo Saludable Juntos: Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador”** financiado por el Banco Mundial; siendo el MINSAL la Institución pública responsable y rectora de las políticas e intervenciones en el Sistema Nacional de Salud, teniendo como alcance la intervención del Proyecto, a 96 municipios a nivel nacional, un total de 268 establecimientos de salud, incluyendo 28 Hospitales, con lo que se beneficiará a población desde el periodo de la preconcepción hasta los siete años de edad.

El Objetivo de Desarrollo del Proyecto (PDO) es el mejorar el comportamiento saludable y la calidad de los servicios para niños de 0 a 7 años y sus madres en El Salvador, a través de: (i) Fortalecer las conductas que promuevan la salud de los niños de 0 a 7 años y de sus madres durante las fases de preconcepción y gestación; (ii) Fortalecer la identificación temprana de los riesgos y rezagos del desarrollo en niños de 0 a 7 años; y (iii) Mejorar la calidad de la provisión de servicios de salud materno-infantil.

Para ello se implementarán cuatro componentes, los cuales se describen a continuación:

**Componente 1. Promoción de la Acumulación de Capital Humano en los niños entre 0 a 7 años de edad y sus madres durante las fases de preconcepción y gestación (US\$195 Millones).** Este componente promoverá intervenciones para fortalecer la acumulación de capital humano en los niños y niñas desde el momento de su concepción hasta los 7 años de edad. Contará con tres subcomponentes que compartirán trazadores de salud en torno a la nutrición, promoción de la salud, prevención de la violencia y promoción de la salud mental. Además, se incorporarán medidas de adaptación y mitigación del cambio climático en todos los subcomponentes, según corresponda. Las actividades en el marco de este componente se financiarán utilizando el método de desembolso tradicional vinculado a actividades.

**Subcomponente 1.2. Promoción de intervenciones de desarrollo infantil temprano (DIT) para niños desde el nacimiento hasta los 3 años de edad, entre otros aspectos a través de:** ((i) otorgamiento de certificación para mejorar la calidad de los servicios de salud; (ii) desarrollo de estrategia de educación para la promoción de la salud en el Marco de Crecer Juntos y la prevención de enfermedades, provocadas por el cambio climático entre otras; (iii) entrega de kits de desarrollo infantil temprano para mejorar la detección precoz de los rezagos y riesgos y la estimulación adecuada para el desarrollo de los niños; (iv) homologación de la calidad y de las normas de atención entre los proveedores para la detección temprana de riesgos y rezagos en el desarrollo infantil e inclusión de alertas en los chequeos de crecimiento infantil para garantizar el protocolo de referencia y atención adecuadas; (v) promoción de la lactancia materna y de una alimentación complementaria adecuada; (vi) fortalecimiento de la prestación de servicios pediátricos en Todos los Niveles de Atención; (vii) desarrollo de la detección temprana de riesgos y rezagos en el desarrollo de los niños en los controles de desarrollo; (viii) revisión de los protocolos de referencia inter e intra institucionales existentes basados en protocolos interactivos que aseguren una respuesta y un seguimiento adecuado a los niños; (ix) creación de áreas de estimulación de desarrollo infantil en el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral para niños discapacitados; y (x) desarrollo de las áreas de estimulación prenatal en los hogares de espera materna.

**Subcomponente 1.3. Mejorar la salud de los niños de 4 a 7 años de edad.** El subcomponente se centrará en los esfuerzos multisectoriales para mejorar la salud de los niños de 4 a 7 años de edad. Para ello: (i) identificará y brindará servicios sociales y de salud esenciales, diferenciados y especializados;<sup>1</sup> (ii) monitoreará los ambientes de aprendizaje para garantizar que sean saludables; y (iii) dará seguimiento a la entrega de alimentos nutricionales y al contenido de los suplementos alimenticios. La mayoría de las actividades se realizarán en estrecha coordinación con el SNPNA (Sistema Nacional de Protección de Niños y Niñas y Adolescentes) y el Ministerio de Educación (MINEDUCYT).

Entre estas actividades, el Proyecto creará conciencia en la comunidad y la familia sobre la violencia intrafamiliar y comunitaria, con énfasis en el período perinatal, mediante campañas y actividades de divulgación. Dichas actividades serán monitoreadas y evaluadas para generar evidencia que permita mejorar la implementación del Proyecto.

**Componente 2. Modernización, tecnificación y fortalecimiento del MINSAL para la provisión pública de salud materno- infantil.** Este componente financiará el fortalecimiento de la gobernanza y marco normativo del MINSAL, así como la gestión y la eficiencia técnica de la Red de atención en salud, entre otros elementos, a través de: i) la elaboración de un sistema informático unificado – para perfeccionar los registros de datos, las bases de datos y el sistema de información gerencial; (ii) procesos de certificación para la prestación de servicios de salud, incluyendo la elaboración de guías de buena práctica clínicas; (iii) diseño e implementación del nuevo Centro Nacional de Simulación Médica para la capacitación de personal clínico y no clínico; (iv) fortalecimiento de la capacidad del MINSAL en materia de prestación de servicios de salud, incluyendo la implementación del programa de telemedicina; (v) fortalecimiento de la red logística y de distribución de medicamentos; (vi) apoyo para fortalecer la vigilancia de la calidad de agua para el consumo humano en los entornos escolares y de los establecimientos de salud; (vii) mejoramiento de la gestión y la eficiencia técnica de la red de atención de salud a través de capacitación; (viii) ejecución de obras de rehabilitación para mejorar la calidad del agua en los establecimientos de salud; (ix) adquisición de equipos y suministros médicos y de laboratorio, y x) recopilación y análisis de datos mediante encuestas nacionales y otros instrumentos de M&E.

---

<sup>1</sup> Los servicios esenciales (universales) son aquellos que deben estar a la disposición de todos los niños y niñas. Los servicios diferenciados son los que se brindan a los niños y niñas de familias que presentan vulnerabilidad social y/o económica. Los servicios especializados están dirigidos a niños y niñas con algún tipo de riesgo o vulnerabilidad individual. Un claro ejemplo de servicio especializado es la dotación de implantes cocleares a niños con diagnóstico de sordera.



Simultáneamente, el componente propuesto proporcionará recursos para financiar actividades para mitigar los impactos negativos del cambio climático y, en particular, aumentar la ocurrencia de desastres naturales y brotes de enfermedades con el objetivo de preservar las ganancias de capital humano en salud y reducir la vulnerabilidad climática. Dada la atribución de los fenómenos meteorológicos extremos al cambio climático y los efectos directos sobre la salud de estos eventos a través de la muerte, el aumento de la diseminación de enfermedades y los problemas con la seguridad del agua y los alimentos causados por olas de calor, sequías, inundaciones y huracanes, el Proyecto responderá con un conjunto adecuado de acciones de gobernanza, incluso mediante la evaluación de la magnitud y el costo de los impactos del cambio climático en el sistema de salud, la evaluación de los impactos del cambio climático en la salud de la población vulnerable y de la población objetivo, la construcción de sistemas de monitoreo sólidos; y promoción de la participación intersectorial con vistas a ampliar los sistemas de alerta temprana en salud.

***Componente 3. Respuesta Contingente ante Emergencia CERC (US\$0.00).***

El componente brindará respuesta inmediata a un evento que ha causado o es probable que cause inminentemente un impacto económico o social adverso importante para el Prestatario asociado con una crisis o desastres natural o provocado por el hombre (“Crisis o Emergencia Elegible”), como sea necesario conforme a los establecido en la Sección 1.D del Anexo 3 del Anexo 2 del Contrato de Préstamo. La activación requiere: (i) una petición del Gobierno entregada por el Ministerio de Hacienda al Banco para el apoyo ante un evento elegible; y (ii) la preparación de un Manual de Respuesta ante Emergencias para el uso de los fondos CERC que debe ser aprobado por el Banco.

**Componente 4: Gestión y Monitoreo del Proyecto (US\$10 millones de dólares).** El componente apoyará la implementación del Proyecto que abarque la administración de la iniciativa y en especial los aspectos fiduciarios, monitoreo y evaluación de las mismas. Además, el componente incluirá la contratación de las firmas auditoras para las auditorías financieras anuales.

### 3. **Ámbito de aplicación y descripción de los trabajadores del Proyecto**

Con la aplicación del EAS 2 se promueve la implementación de un enfoque sistemático para mejorar la gestión de los riesgos e impactos relacionados con los trabajadores del proyecto y las condiciones laborales que puedan surgir en la implementación de los componentes y actividades propias del Proyecto **“Creciendo Saludable Juntos: Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador”**. El presente documento se aplica a los trabajadores del Proyecto a tiempo completo y parcial, temporarios, estacionales y migrantes, descritos en las siguientes cuatro categorías:

1. **Trabajadores directos** - personas empleadas o contratadas de manera directa por el MINSAL, específicamente para laborar en el Proyecto
2. **Trabajadores contratados** - personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones centrales del proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);  
**Trabajadores comunitarios** – Personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias
3. **Trabajadores del proveedor primario** – personas empleadas o contratada por los proveedores primarios del MINSAL para implementar actividades exclusivas del Proyecto.

En el caso del presente Proyecto, existe funcionarios públicos que trabajaran en el Proyecto, de forma parcial, los cuales seguirán sujetos a las condiciones contractuales establecidas con el MINSAL, sin que se prevea hacer una transferencia legal y efectiva al Proyecto. En estos casos el EAS se aplicará únicamente en relación a la “Protección de la Fuerza de Trabajo” y a Salud y Seguridad Ocupacional.

Dentro del ámbito de aplicación, se incluye la aplicación del marco normativo institucional y las legislaciones laboral vigente en El Salvador para trabajadores del Sector Salud. De igual forma, el presente documento considera los principales convenios suscritos por el Estado Salvadoreño con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de derechos laborales y seguridad y protección, incluyendo las recomendaciones de recién aprobación ante la prevalencia del COVID-19, algunos de los cuales serán ampliados en la sección de marco legal y normativo:

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio 104 OIT relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas
- Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Normas de la Organización Internacional de Trabajo y el COVID-19

Por otra parte, cabe señalar que el ámbito de aplicación del EAS 2, dependerá de los tipos de contratos o relaciones laborales que establezca el MINSAL con los trabajadores del Proyecto, en dependencia de los cual aplicará de forma directa o a través del ente rector de la Política Laboral del país, que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS); la vigilancia de los derechos laborales de los trabajadores del proyecto.

A partir de las definiciones antes expuestas, y en un ejercicio preliminar se identifican los siguientes tipos de puestos de trabajo, vinculados a los componentes, sub proyectos y actividades del Proyecto,:

Tipo de Trabajo	Categoría ocupacional	Puestos de trabajo identificados preliminarmente	Modalidad de contratación	Cantidad estimada de trabajadores	Tipo de duración de contrato (permanente P, temporal T, estacional E)
<b>Trabajadores directos</b>	Personal de la UPCSJ	Servicios de apoyo Asistente administrativa Arquitecto diseñador Ingeniero estructurista Ingeniero hidrosanitario Ingeniero mecánico Ingeniero Biomédico Ingeniero eléctrico Coordinador de Gestión Fiduciaria Gestión de adquisiciones Gestión financiera Especialista de adquisiciones (5) Asistencia Legal (2) Coordinador de Oficina de Gestión Programática Facilitador técnico Especialista en Monitoreo y evaluación Especialista en Seguimiento de contratos Coordinador de gestión ambiental y social Especialista ambiental Especialista social	Honorarios por Servicios profesionales	25	Permanente durante la vigencia del Proyecto
	Personal especializado en apoyo a las Unidades Ejecutoras	Médicos Enfermeras Nutricionistas Especialistas Sociales Especialistas Ambientales Profesionales de las áreas de la administración: Tesorero de Proyecto, Contador del Proyecto y Presupuestario del Proyecto.	Honorarios por Servicios profesionales	Pendiente de definir de acuerdo a necesidad de apoyo para la operativización del proyecto	Permanente durante la vigencia del Proyecto
<b>Trabajadores indirectos (funcionarios públicos)</b> Este personal es de planta del MINSAL. Con fondos del Proyecto no se contratarán trabajadores	Personal especializado	Funcionarios de Unidades dentro del MINSAL vinculadas al Proyecto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Despachos Ministerial,</li> <li>• Vice Ministerio de Gestión y Desarrollo en Salud</li> <li>• Vice Ministerio de Operaciones en Salud</li> <li>• Gerencia General</li> <li>• Unidad Financiera Institucional UFI</li> <li>• Dirección de monitoreo Estratégico de Servicios de Salud</li> <li>• Dirección Nacional del Primer Nivel de Atención</li> <li>• Dirección Nacional de Hospitales</li> </ul>	Sujetos a las condiciones contractuales establecidas con el MINSAL	N/A	Parcial

Tipo de Trabajo	Categoría ocupacional	Puestos de trabajo identificados preliminarmente	Modalidad de contratación	Cantidad estimada de trabajadores	Tipo de duración de contrato (permanente P, temporal T, estacional E)
con este rol		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Salud Ambiental</li> <li>• Unidad de Servicios de Apoyo Diagnóstico</li> <li>• Unidad Nacional de Enfermería</li> <li>• Dirección de Política y Gestión en Salud</li> <li>• Dirección Integral Materno Perinatal y Niñez</li> <li>• Unidad de atención integral en salud a la niñez</li> <li>• Unidad de Políticas de Programas Sanitarios</li> <li>• Oficina de Salud Oral</li> <li>• Oficina de nutrición</li> <li>• Oficina de Salud Mental</li> <li>• Unidad por el Derecho a la Salud</li> <li>• Oficina de Atención a Pueblos Indígenas</li> <li>• Dirección de promoción de salud</li> <li>• Dirección de tecnologías de información y comunicación</li> <li>• Dirección de Tecnologías Sanitarias</li> <li>• Dirección de la cadena de suministros</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Unidad de Formación y Desarrollo de Talento Humano</li> <li>• Unidad de Auditoria Interna</li> </ul>			
<b>Trabajadores contratados</b>	Trabajadores especializados, técnicos y otros	<p>Consultores(as) especialistas identificados en la estrategia de adquisiciones para desarrollar trabajos técnicos:</p> <p>Consultores para estudios de calidad de agua y el saneamiento en instalaciones escolares y establecimientos de salud a nivel nacional</p> <p>Consultores brechas del proceso de atención y diseño del Modelo de Atención dignificado</p> <p>Consultores para diseñar plataforma de gestión de conocimiento INS</p> <p>Consultor de brechas de equipamiento médico y no médico</p> <p>Consultor de modelo de prevención de la violencia de género y violencia obstétrica</p>	Contratos de servicios profesionales	N/D	Permanencia durante la vigencia del contrato

Tipo de Trabajo	Categoría ocupacional	Puestos de trabajo identificados preliminarmente	Modalidad de contratación	Cantidad estimada de trabajadores	Tipo de duración de contrato (permanente P, temporal T, estacional E)
		<p>Consultor de Planes de gestión de personal y seguridad ocupacional</p> <p>Consultor programa de formación para la de prevención de todas las formas de discriminación</p> <p>Consultores para encuestas de línea base primera infancia</p> <p>Consultor para diseño programa de ahorro de energía en establecimientos de salud</p> <p>Consultor de Plan de funcionamiento del Centro Simulación Médicas</p> <p>Consultor para monitoreo y seguimiento del Centro de Simulaciones medicas</p> <p>Consultor para elaboración indicadores de calidad para la atención de embarazadas y niños</p> <p>Consultor para elaboración de guías de buenas prácticas clínicas para el nivel primario y hospitalario para la atención de embarazadas y niños</p> <p>Consultor para diseño de recopilación de indicadores de seguimiento de la Política de Crecer Juntos</p> <p>Consultor de diseño del cuadro de mando de Plataforma de indicadores de la Política Crecer Juntos</p> <p>Consultor para diagnóstico de brechas de conocimiento y proyección de formación del capital humano</p> <p>Consultor para diseño del programa de telemedicina</p>			
<b>Trabajadores Comunitarios</b>				Al momento no se ha identificado la necesidad de contratación de trabajadores comunitarios	

Tipo de Trabajo	Categoría ocupacional	Puestos de trabajo identificados preliminarmente	Modalidad de contratación	Cantidad estimada de trabajadores	Tipo de duración de contrato (permanente P, temporal T, estacional E)
<b>1. Trabajadores del proveedor primario</b>	Personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del MINSAL.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construcción</li> <li>2. Equipamiento</li> <li>3. Capacitaciones</li> <li>4. Servicios de transporte</li> <li>5. Servicios logísticos</li> </ol>	Sujetos a las condiciones contractuales establecidas con el MINSAL.	Pendiente de definir de acuerdo a necesidad	Permanente durante la vigencia del proyecto y/o parcial.

## 4. Marco normativo sobre el tema laboral

Para efectos del ES2, se ha identificado el marco legal vigente del país aplicable a los trabajadores en general y en particular a trabajadores del Ramo de Salud, tanto el suscrito por el Estado a nivel internacional, como la normativa nacional vigente.

### 4.1 Normativa Internacional

Dentro de la normativa vinculada al proyecto en materia de derechos laborales de trabajadores y trabajadoras, incluyendo las regulaciones sobre la edad mínima al trabajo y la clasificación de las peores formas del trabajo infantil, se enlistan a continuación:

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio 104 OIT relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas
- Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (número 205)<sup>2</sup> la aplicación radica en mantener informados y consultados al personal médico, de enfermería y no médico como parte de los mecanismos de resiliencia.
- Normativa sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos biológico en el lugar de trabajo<sup>3</sup>, que proviene de organismos o de sustancias perjudiciales para la salud humana. La aplicabilidad de esta normativa radica en tomar en cuenta estos aspectos sobre riesgos en la capacitación del personal del establecimiento de salud priorizado por el Proyecto, como parte de la protección contra potenciales riesgos sobre la salud de los trabajadores.

En el marco, del contexto actual de la Pandemia del COVID-19, se han identificado otras recomendaciones y normativas vinculadas a la comunidad internacional, que son aplicables al proyecto:

- Norma sobre protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en el “estado de salud”, incluyendo los casos en que la salud se ve afectada por una infección viral. Esto cobra particular relevancia en la aplicabilidad del Proyecto en el sentido de promover acciones de educación y sensibilización hacia el personal de los establecimientos de salud para prevenir la discriminación ante la presencia del COVID-19<sup>4</sup>.
- La Normativa para la protección de los trabajadores de la salud, la OIT señala el riesgo y exposición que corren los trabajadores a contraer enfermedades transmisibles como la de la COVID-19, el convenio sobre personal de

---

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_739939/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739939/lang--es/index.htm)

<sup>3</sup> El Convenio núm. 155 dispone que las autoridades competentes deberán garantizar (habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales) la introducción o desarrollo progresivo de sistemas de investigación de los agentes biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañarán para la salud de los trabajadores (artículo 11, *f*). Véanse también los artículos 5, *a*), y 12, *b*), del mencionado Convenio. Algunos instrumentos sectoriales también se refieren a medidas de protección contra los riesgos biológicos y/o las enfermedades infecciosas, entre ellos:

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)

enfermería, 1977 (número 149) insta a los gobiernos a esforzarse, para mejorar la disposición en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal no sólo de enfermería sino del medio en que éste trabajo se realiza

- La Norma de la OIT señalan la necesidad de protección de los pueblos originarios durante la pandemia, ante la prevalencia de factores que los hacen especialmente vulnerables a la COVID-19; al respecto señala que muchas de las personas de los pueblos indígenas no cuentan con acceso a protección social y viven en condiciones de pobreza, lo que conlleva a un acceso limitado de los servicios de salud y saneamientos adecuados.
- La normativa de la OIT llama la atención de los Estados miembros sobre los efectos que las disposiciones adoptadas para combatir la pandemia están teniendo sobre las mujeres exacerbando las desigualdades existentes. En la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se exhorta a la aplicación de una perspectiva de género en todas las actividades de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la respuesta a la crisis.

#### 4.2 Marco normativo nacional laboral vinculado al Sector Salud.

A continuación, se identifica el marco normativo institucional vinculante a temas laborales y protección de derechos de los trabajadores, aplicables al ámbito de MINSAL.

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
1	Sobre el servicio civil.	Constitución Política de la República	El art. 109 establece que la carrera administrativa, reconoce la garantía de permanencia a los funcionarios y empleados comprendidos en ella y dispone que una ley especial regulará el servicio civil
2	Regulación sobre las relaciones del Estados con los servidores públicos	Ley de servicio civil, decreto 507 con fecha 24/11/61. Diario Oficial 239. Tomo 193. Publicado el 27 dic. 61 y sus reformas.	El Art. 1.- Tiene por finalidad Especial Regular las relaciones Del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad y La eficiencia de las Instituciones Públicas Y Organizar. La Carrera Administrativa mediante la selección, promoción del Personal sobre la base de mérito y aptitud. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposiciones generales de presupuestos. Art. 92 y 93. – Perfil para selección de personal.</li> <li>• Jornada de trabajo y horario</li> </ul>
3	Salario, compensaciones y condiciones laborales	Ley de salarios	Condiciones laborales del Talento humano: vacaciones, licencias, horarios, prestaciones sociales/laborales, reclutamiento y evaluaciones. Se establecen los salarios con aplicación al presupuesto general del Estado <sup>5</sup> .
4	Normativa interna del recurso humano	Reglamento interno de la unidad y departamentos de recursos humanos del ministerio de salud	Reglamento Interno, tiene como objeto regular la estructura y atribuciones de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud <sup>6</sup> .
5	Sobre la contratación por servicios profesionales	Código de trabajo e la República de El Salvador	Regula las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y las relaciones de trabajo entre el

<sup>5</sup> Ley de Salarios 2019. <https://transparencia.asamblea.gob.sv/informacion-administrativa/remuneraciones/remuneracion-mensual-por-presupuesto-ley-de-salarios/ley-de-salarios-2119>

<sup>6</sup> Reglamento Interno De La Unidad Y Departamentos De Recursos Humanos Del Ministerio De Salud. Art. 1. Pág. 2



No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
			Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi autónomas y sus trabajadores. <sup>7</sup>
6	Sobre la violencia en contra de las mujeres en el ámbito privado.	Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres - LEIV	Art. 9 y 54 Establece los tipos de violencia: económica, feminicidios, física, psicológica y emocional; patrimonial, sexual y simbólica <sup>8</sup> . Creación de Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres
7	Sobre la contratación de personas con discapacidad.	Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	Capitulo V. Integración Laboral Art. 23.- El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad. Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate <sup>9</sup> .
8	Regulación de la administración pública.	Ley procedimientos administrativos	Ley tienen por objeto regular: 1.Los requisitos de validez y eficacia de las actuaciones administrativas de toda la Administración Pública; 2.Los derechos de los ciudadanos frente a la Administración Pública; 3.El régimen de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública y de sus funcionarios; y 4. El ejercicio de la potestad normativa, así como los principios y garantías del procedimiento administrativo sancionado
9	Asuetos, Vacaciones y licencias	Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos	Dicta medidas acerca de los asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos, a fin de conciliar los intereses de la Administración con los de los empleados, procurando que éstos gocen de los beneficios que en justicia merecen, sin dañar por ello la eficacia de los servicios públicos. <sup>10</sup>
10	Escalafón del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	Ley de Creación del escalafón para Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	Objetivo principal es proporcionar a los mismos, oportunidades de desarrollo y crecimiento a través de un conjunto de instrumentos técnicos.
11	Desarrollo de talento humano en salud. Eje 8	Política Nacional de Salud	Se requiere de personal calificado, comprometido, con una adecuada dotación y distribución que permitan continuar avanzando hacia el acceso universal a la salud y la cobertura universal de la salud. Incluye el fortalecimiento de la calidad de la formación técnica – profesional y humanista y la distribución de personal que disminuya las inequidades en la distribución de estos.

<sup>7</sup> Código de Trabajo de la República de El Salvador. [https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod\\_Trab\\_ElSalv%5B1%5D.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf)

<sup>8</sup> Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres.

[https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_073006947\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf)

<sup>9</sup> Ley De Equiparación De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad.

[https://www.oas.org/dil/esp/Ley\\_de\\_Equiparaci%C3%B3n\\_de\\_Oportunidades\\_para\\_las\\_Personas\\_con\\_Discapacidad\\_El\\_Salvador.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Equiparaci%C3%B3n_de_Oportunidades_para_las_Personas_con_Discapacidad_El_Salvador.pdf)

<sup>10</sup> Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos. <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/2147>

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
12	Desarrollo integral de los RHS	Política Nacional de RRHH en Salud	Objetivo impulsar el desarrollo integral de los RHS, su disponibilidad y suficiencia; así como la pertinencia de su formación, en congruencia con la transformación del SNS; estableciendo mecanismos de coordinación intersectorial efectivos y permanentes, a fin de garantizar el acceso universal de la población a los servicios de salud; con RHS calificados, en condición de empleo digno, motivados, comprometidos con el derecho humano a la salud y la calidad de la atención
13	Pensiones de empleados (Art 1).	Ley de Sistema de Ahorros y Pensiones.	El ministerio estará sujeto a la regulación, coordinación y control del Estado, de conformidad a las disposiciones de esta Ley. El Sistema 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.
14	Prácticas clínicas de los estudiantes de internado año social y médicos y odontólogos residentes en proceso de especialización	Ley especial para la regulación de las prácticas clínicas de los estudiantes de internado rotatorio, año social y médicos y odontólogos residentes en proceso de especialización	La Ley tiene por objeto unificar y regular los procesos necesarios para la enseñanza y aprendizaje técnico académico durante el período de las prácticas clínicas de los estudiantes de Internado Rotatorio y Año Social de las carreras de Medicina y Odontología y, Médicos u Odontólogos residentes en proceso de especialización.
15	Deberes y derechos de usuarios y prestadores de servicios de Salud	Reglamento de la Ley de Deberes y derechos de los Pacientes y Prestadores de Servicios de Salud (Decreto No. 14, 2018)	El objetivo del reglamento es desarrollar el contenido de las disposiciones de la Ley de Deberes y Derechos de los pacientes y trabajadores de Servicios de Salud, cuyo rector es el MINSAL
16	Salud y seguridad ocupacional	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	En sus cuatro reglamentos establece los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de constituir el marco básico de garantías y responsabilidades para un adecuado nivel de protección de la población trabajadora, frente a riesgos derivados del trabajo, de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas
	Trabajo digno de la fuerza laboral en salud	Política Nacional de Desarrollo del Recurso Humano en Salud	En la estrategia 4.1 establece que se deben propiciar condiciones de trabajo digno de la fuerza laboral que trabaja en salud
17	Prevención de la violencia en contra de mujeres en el ámbito laboral	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV)	Manda la creación de Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres. En tal sentido en el MINSAL, se cuenta con una Unidad de Atención Integral a todas las formas de violencia. Para la denuncia, para lo cual se cuenta con el procedimiento diseñado para el abordaje administrativo y prevención del acoso sexual, laboral y todas formas de violencia en los procedimientos de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, así también, se cuenta con

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
			<p>los Lineamientos de atención a personas afectadas por violencia que se establecen en el protocolo a seguir para atención de todas las víctimas, siendo a través de la Unidad de Atención a todas formas de violencia, en la cual se desarrollan acciones para prevenir la violencia laboral y otros tipos establecidos en el Art.9 y las expresiones de violencia del Art. 54 de la LEIV.</p> <p>Adicionalmente, a partir de enero de 2020 se implantará la plataforma para denuncias desde la página web del MINSAL, donde el personal podrá enviar reportes de incidentes de violencia, a lo cual la Unidad de Prevención de la violencia será la responsable de brindar seguimiento y respuesta.</p>
18	Igualdad y no discriminación	Varias legislaciones vinculantes	<p>En El Salvador, aunque no existe una única legislación en materia de no discriminación que abarque a todos los grupos considerados vulnerables, pero si existiendo cuerpos normativos específicas para grupos vulnerables que señalan dentro de los derechos y principio el de no discriminación.</p> <p>Esto aplica para grupos poblaciones como: mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas, juventudes, niñez, principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de las mujeres, el 17 de marzo de 2011 mediante el Decreto legislativo No. 645, se establece la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE), en el Art. 5 señala los principios rectores siendo la no discriminación entre hombres y mujeres uno de estos.</li> <li>• En el caso de las personas con discapacidad, el Decreto legislativo No. 888 del 2 de mayo del 2000, establece la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, en el Art. 2, inciso 1, señala que toda persona con discapacidad tiene derecho a ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.</li> <li>• En el caso de las juventudes, el Decreto 910 del 6 de julio de 2012 crea la Ley General de Juventud, en el Capítulo II, Art. 4 señala dentro de sus principios rectores la igualdad y no discriminación.</li> </ul>

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de la población indígena, el Decreto legislativo No. 442 crea la Ley de Cultura, en cuyo Art. 30, señala que el Estado garantizará a los pueblos indígenas su libertad, igualdad m dignidad y a vivir libres de toda discriminación basada en su etnia, sexo, religión, costumbre, lengua o en cualquier otra condición.</li> <li>• En el caso de la niñez y adolescencia, el Decreto Legislativo No. 830 del 15 de abril de 2009, en su Art- 11 señala el principio de igualdad, no discriminación y equidad, siendo que todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la ley, por tal motivo, no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios como sexo, raza, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social (esta legislación se incluye en consideración a prevenir al personal del Proyecto sobre la existencia de la legislación y a respetar el derecho a la igualdad y no discriminación.</li> </ul>

En el marco de la pandemia del COVID-19 se han establecido otras legislaciones vinculadas a la protección, salud ocupacional y reconocimiento de los trabajadores del Sector Salud. Así como otra normativa de carácter transitorio que surgió en el marco de la emergencia nacional.

Normativa nacional	Breve descripción relacionada a la aplicación del proyecto
Ley Especial de Reconocimiento a los Profesionales y Trabajadores de la Salud, ante la Pandemia del COVID-19 (abril, 2020)	Esta disposición busca garantizar la protección de la labor que está haciendo el personal de salud, asegurando que tendrán los insumos y materiales necesarios para combatir la pandemia
Decreto Legislativo N°620 - Disposiciones en beneficio del trabajo de los profesionales de la salud y médicos, en el combate a la pandemia del virus COVID-19 (abril, 2020)	Decreta que el Estado brinde el equipo adecuado para la protección del personal de salud, facilite las capacitaciones necesarias para un combate efectivo de la pandemia y garantice un seguro de vida a estos profesionales
Disposiciones Transitorias para que a todos los trabajadores de la salud se les haga pruebas diagnósticas de COVID-19 que demuestren la presencia o no del virus o de anticuerpos (septiembre, 2020)	El decreto insta al Ministerio de Salud a realizar pruebas diagnósticas para el COVID-19 al personal de salud, con el objetivo de identificar casos asintomáticos.

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS	Todo empleador tiene la responsabilidad de formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y debe estar actualizado a las nuevas medidas de prevención y protección ante la pandemia de COVID-19.
--	---

### 4.3 Lineamientos técnicos vinculados a aspectos laboral del Proyecto

De manera resumida a continuación se presentan las principales políticas y procedimientos del MINSAL, aplicables en el marco del proyecto:

1. **Código de Salud.** En su Art. 40 señala que es el MINSAL es la organización responsable de emitir las normas pertinentes en materia de salud, así como de organizar, coordinar y evaluar la ejecución de las actividades relacionadas con la salud, y ordenar las medidas y disposiciones que sean necesarias para resguardar la salud de la población.
2. **Lineamientos para la adopción de medidas sanitarias para el desarrollo de actividades del sector público y privado (2020).** Establece disposiciones para el control de la diseminación por COVID-19 en los lugares de trabajo con la finalidad de disminuir el riesgo de contagio y preservar la salud del personal de forma que se mantenga la productividad con la participación activa de empleadores y empleados.
3. **Lineamientos técnicos para la seguridad y salud ocupacional del personal del MINSAL (2019).** Regula la organización y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) en los establecimientos del MINSAL, para que estos contribuyan de manera efectiva en la generación de ambientes laborales adecuados para las personas trabajadoras de la Institución. El documento define los procesos internos propios, los programas de gestión de seguridad y salud ocupacional, registro, notificaciones, accidentes laborales y sucesos peligros, así como el monitoreo de la gestión de los CSSO.
4. **Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL, en el marco de la emergencia por COVID-19 (junio, 2020).** En el ámbito organizativo, define el rol de los comités de seguridad y salud ocupacional del MINSAL y sus dependencias dentro de la emergencia nacional por COVID-19. En el ámbito operativo, define las medidas preventivas, administrativas y sanitarias que deben cumplir todos los empleados del MINSAL.
5. **Norma técnica para la protección del personal y los establecimientos de salud en situaciones de riesgo social.** El personal de salud debe realizar un análisis previo al desarrollo de las actividades y servicios en la comunidad, para lo cual se deben tomar como base los Criterios para análisis de riesgos y actuaciones para el ejercicio de las actividades y servicios de salud, y de acuerdo con ello adoptar e integrar las acciones oportunas, según el contexto particular, para aplicar las diferentes medidas de seguridad contenidas en la presente norma y otras que garanticen su propia seguridad y la de sus compañeros. El capítulo I Art. 1-3, 5, 6. El documento brinda disposiciones ante escenarios de violencia, adopción e integración de medidas de seguridad que deben ser tomados por el Personal de Salud que labora en lugares de riesgo social Cap III Art. 13 – 21.
6. **Código De Ética Para El Personal Del Ministerio De Salud .** Especifica el comportamiento ideal del personal institucional, estableciendo las normas morales y de trato social que deben darse en la prestación de servicios. Estas conductas propician también la armonía en el desempeño individual con el resto del personal institucional.
7. **Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.** El cual tiene como objeto regular la estructura y atribuciones de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

8. **Lineamientos técnicos para la implementación y funcionamiento de las unidades de atención especializada para las mujeres afectadas por violencia (2019).** Establece las disposiciones técnicas y administrativas para el funcionamiento de las unidades especializadas de atención a mujeres en la Red de hospitales.
9. **Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, (3ª Ed. Mayo, 2020).** Establece las directrices técnicas para la utilización de equipo de protección personal por parte del personal del Sistema Nacional Integrado de Salud, encargado de la atención de pacientes durante la emergencia por COVID-19.
10. **Lineamientos Técnicos sobre Bioseguridad.** Este Lineamiento técnico especifica las medidas de bioseguridad, dentro de los diferentes ambientes de los servicios de las RIISS, a fin de proteger la salud del trabajador, familia y comunidad.
11. **Lineamientos técnicos para la vacunación contra el SARS-Co V-2 (julio 2021).** Establecer las disposiciones técnica para la realización de las acciones a ejecutar durante la vacunación de la población contra el SARS-CoV-2, estableciendo aspectos de logística y organización de la cadena de suministros que integra la importación y entrega de vacunas a los establecimientos. Estando sujetas a la aplicación de los lineamientos el personal de las instituciones del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)

#### 4.4 Instancias con competencias en el ámbito laboral

Las autoridades con competencia en los temas laborales y de seguridad ocupacional vinculados al personal directo e indirecto del Proyecto serán:

- *Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MTPS.* Es la instancia que regula los temas relacionados con la vigilancia de derechos laborales, incluyendo la salud y seguridad ocupacional, la inspección en los lugares de trabajo y a aplicación de protocolos en el marco de la COVID-19. Adicionalmente, cuenta con un portar vinculado a la denuncia ante la falta de medidas preventivas, sospechas de personas inyectadas y otras como salarios y suspensiones. Vigilancia de derechos laborales de las mujeres trabajadora, embarazadas, lactantes, discriminaciones a personas discapacitadas, de personas por raza o región, entre otras. Incluyendo riesgos sicosociales en los lugares de trabajo. En el caso particular del MINSAL los lineamientos vinculados a salud y seguridad ocupacional y su aplicación son parte de la vigilancia que ejerce el MTPS.
- *Tribunal de Ética Gubernamental.* Institución rectora de la ética en la función pública, reconocida nacional e internacionalmente, por su independencia, efectividad y credibilidad en la promoción de las normas éticas, la prevención y la sanción de aquellos actos que contradigan la Ley de Ética Gubernamental, para contribuir al combate de la corrupción. Se aplicará este mecanismo y se solicita la intervención de la Instancia rectora, cuando en el caso de los trabajadores indirectos de los establecimientos de salud con relación laboral con el MINSAL, infringieran el código de ética y se comprobara según el debido proceso.

#### 4.5 Breve análisis sobre brechas entre la legislación ambiental y social nacional y estándares del Banco Mundial

En el marco del EAS 2, no se identifican brechas entre lo que plantea el mismo con la legislación laboral existente, por el contrario, el MINSAL cuenta con instrumentos, reglamentos, políticas y lineamientos que se consideran robustecidos a partir de la legislación nacional y convenios internacionales suscritos y ratificados por el Estado salvadoreño, los cuales sirven de base en la construcción de los mismos. Existiendo, una legislación aplicable basada en el enfoque de derechos laborales de las personas en relación a la obligación del Estado salvadoreño y particularmente del MINSAL en la

aplicación de la legislación existente. Este marco institucional no riñe con el cumplimiento de estándares ambientales y sociales, por el contrario, se ha evaluado como complementaria.

Los Establecimientos de Salud a intervenir con el Proyecto, están regulados por lineamientos nacionales y propios del MINSAL, por ejemplo en lo referido a salud y seguridad ocupacional, la acreditación del Comité de Salud y Seguridad ocupacional con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y otras legislaciones aplicables, señaladas en los apartados 4.1, 4.2 y 4.3 del presente apartado, incluyendo lo relacionado a la participación de trabajadores de grupos vulnerables, el trabajo infantil y la prevención de la violencia en contra de mujeres y niñas en el ámbito laboral y público.

## 5. Requisitos del EAS 2.

El MINSAL, implementará procedimientos *de gestión de la mano de obra* aplicables al Proyecto, para ello establece la manera en la que se realizará el trato y la garantía de derechos laborales de los trabajadores del proyecto, tomando como referencia lo establecido tanto en la legislación nacional como en la normativa laboral del MINSAL vigente, expuesta en el apartado 5- Marco Normativo y algunas de las cuales a manera de referencia han sido anexadas al presente documento de PGM0.

Dichos procedimientos consideran la manera en que se aplicará este EAS 2 a las distintas categorías de trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores directos e indirectos; y la manera en que el MINSAL exigirá a los terceros que garanticen los derechos de los trabajadores.

Los requisitos de EAS 2, aplicables al proyecto son los siguientes: 1) Condiciones laboral y manejo de las relaciones con los trabajadores, 2) Protección de la fuerza de trabajo, 3) Mecanismos de atención de quejas y reclamos, 4) Salud y seguridad ocupacional, 5) Trabajadores contratados, 6) Trabajadores comunitarios y 7) Trabajadores del proveedor primario.

### 5.1 Condiciones laborales y manejo las relaciones con los trabajadores.

El MINSAL, posee normativa y procedimientos para la gestión de mano de obra, en donde se establecen aspectos aplicables al EAS2 con respecto al personal del proyecto que corresponde con servidores públicos, al mismo tiempo que tiene disposiciones a través de la Unidad de Adquisiciones de la UPCSJ para la contratación de trabajadores directos, contratados, del proveedor primario y comunitario, al que se aplica lo establecido en el Código de Trabajo en relación al trabajo de consultoría.

El personal que corresponde con servidores(as) públicos que forman parte de la Planilla del MINSAL, de las distintas unidades de apoyo al Proyecto, continuará siendo financiado con presupuesto del mismo bajo la normativa institucional que rigiere la contratación de servidores. Mientras que el personal directo, contratado, del proveedor primario y comunitarios que trabaje directamente en actividades del Proyecto, serán financiado con los fondos del mismo y se registrará bajo los procedimientos de contratación de servicios de consultoría individual implementados desde la UPCSJ

Tabla 1. Mecanismos de contratación según tipo de trabajadores del Proyecto

Tipos de Trabajadores	Mecanismos de contratación
1. Trabajadores directos	Contrato de servicios profesionales individual
2. Trabajador contratados	Contrato laborales fijos Contratos de honorarios por servicios profesionales
3. Trabajadores comunitarios	MINSAL no incluirá la contratación de trabajadores comunitarios voluntarios .
4. Servidores públicos	No se contratarán con fondos del Proyecto

#### 5.1.1 Términos y condiciones de empleo

Todos los trabajadores del proyecto, independientemente de mecanismos en el que han sido contratados tienen derecho a recibirán información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo que realizarán en el marco del Proyecto. Los requisitos de las condiciones laborales y el manejo de las relaciones con los trabajadores, que se han definido a priori, se presentan a continuación:



Tabla 2. Términos y condiciones de empleo según tipo de trabajador del Proyecto

Tipos de Trabajadores	Términos y condiciones de empleo
1. Trabajadores directos	<p>En el caso de los trabajadores directos, que serán contratados como consultores, la información vinculada con sus honorarios y formas de pago se estipulan en la sección del mismo nombre dentro del Modelo de contrato de la UPCSJ. Así como, el plazo de ejecución en donde se contempla, el tiempo completo y que los servicios se van a prestar en la UPCSJ.</p> <p>El nombramiento de beneficiarios en el caso, el consultor no pudiera cobrar el valor de los productos acordados y generados por él, ya sea por incapacidad o fallecimiento. De igual forma dentro de los términos y condiciones se establecen los mecanismos de evaluación y la renovación de contrato en base a la misma.</p> <p>En el caso de los trabajadores directos como ya se señaló se contratan bajo el mecanismo de honorarios por servicios profesionales, este tipo de servicios no se rige por la legislación laboral de trabajadores fijos, sin embargo, dentro de las cláusulas especiales en este caso se aplican la de la disposición de espacio físico, durante horas hábiles dentro de las instalaciones que defina la UGGPI y MINSAL y acceso a herramientas y equipos para el buen desarrollo de sus contratos de consultoría.</p> <p>El MINSAL, a través de la UPCSJ contratará trabajadores directos como consultores, bajo algunos de los términos y condiciones laborales, dentro de estos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Localización física dentro de las oficinas de la UPCSJ del MINSAL</li> <li>• Periodos de vacaciones de 15 días al año</li> <li>• Horario laboral de 8 am a 5 pm, con 1 hora de almuerzo y dos tiempos de descanso de 15 minutos</li> <li>• Provisión de equipo informático, equipo de protección personal</li> <li>• Permisos de cesantía, maternidad e incapacidad.</li> </ul> <p>Los trabajadores también tienen deberes relacionados con la prevención de prácticas nocivas incluyendo la no discriminación, trabajo infantil, trabajo forzado y las prevenciones relacionadas al acoso y abuso sexual en contra de mujeres en el lugar de trabajo y de la comunidad (como un delito).</p>
2. Trabajador contratados	<p>El MINSAL incluirá dentro de sus bases de licitación estipulaciones para garantizar que los terceros que contraten trabajadores apliquen las condiciones laborales exigidas por el país.</p> <p>En el caso de este requisito, se solicitará a los subcontratistas que brinden información clara sobre las condiciones del empleo a sus subcontratados, en relación con el salario en base a la legislación, la jornada laboral (que no exceda de las 40 horas y 8 horas diarias), el lugar de prestación del trabajo, las condiciones laborales y de seguridad ocupacional y social requeridas</p> <p>El manejo de condiciones relacionados a las prestaciones sociales como las vinculadas a la seguridad previsional (pensiones) y a la seguridad social (seguro de salud). El goce de permisos, descansos, vacaciones, maternidades, derechos a la lactancia materna, licencias por maternidad (de cara a la legislación aprobada en 17 de agosto de 2021) sobre parto respetado, cariñoso y seguro, licencias por incapacidad por enfermedad, accidentes y</p>

Tipos de Trabajadores	Términos y condiciones de empleo
	<p>otros, duelos, horas extras, cesantías, en base a lo estipulado en el Código de Trabajo. Toda esta información deberá ser contenida en los contratos individuales de trabajo.</p> <p>El sub contratista deberá velar e incorporar dentro de los términos las prohibiciones al trabajo infantil y desarrollar trabajo forzado, También deberá considerar dentro de los términos las prevenciones relacionadas al acoso y abuso sexual en contra de mujeres en el lugar de trabajo y de la comunidad (como un delito).</p>
3. Trabajadores del proveedor primario	<p>El sub contratista deberá velar e incorporar dentro de los términos las prohibiciones al trabajo infantil y desarrollar trabajo forzado, También deberá considerar dentro de los términos las prevenciones relacionadas al acoso y abuso sexual en el lugar de trabajo y de la comunidad .</p>
4. Trabajadores comunitarios	<p>El MINSAL no tiene prevista la contratación de trabajadores comunitarios ni de forma directa ni a través de contratista y proveedores primarios, no obstante, de surgir la necesidad de este tipo de trabajadores.</p>
5. Servidores públicos del MINSAL de las Unidades de apoyo vinculados al Proyecto	<p>El MINSAL no tiene prevista la contratación de Servidores Públicos.</p> <p>Para los servidores públicos aplican solo los requisitos relacionados con salud y seguridad ocupacional y trabajo infantil y forzado.</p>

### 5.1.2 No discriminación e igualdad de oportunidades

En El Salvador el principio de la no discriminación emana de la Constitución Política de la República de El Salvador, en su Art. 3 derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, en donde se establece que todas las personas son iguales ante la ley y que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. El marco de la legislación existente, señala la importancia de la inclusión de colectivos menos favorecidos en el ámbito laboral, así lo establecen las legislaciones vinculadas a personas con discapacidad, personas de pueblos indígenas, principalmente.

En este sentido, el MINSAL a través de la UPCSJ ha dispuesto el cumplimiento de condiciones de convocatoria a los puestos de trabajo basados en méritos, garantizando y alentando la participación de las personas en condiciones de igualdad y trato justo. En este sentido, en las publicaciones de procesos de licitación de contratación de servicios de consultoría individual, se incentivará la participación de personas de colectivos considerados vulnerables.

De igual forma considera que dentro de los procesos de formación y de oportunidades de promoción laboral y/o ampliación de contratos, se desarrollen procesos de evaluación de personas equitativos y responsables, de manera que las personas mujeres, hombres y personas de la diversidad participen en los procesos en condiciones de no discriminación e igualdad.

Por otra parte, dentro de los mecanismos de quejas se incorporaran quejas, avisos y recomendaciones en función de garantizar la protección antes situaciones discriminatorias denunciadas por los trabajadores directos, de contratistas,

de proveedores primarios y de la comunidad, incluyendo los servidores públicos que apoyen actividades del Proyecto, para prevenir, sancionar y dar respuesta oportuna para la remediar cualquier situación que atente contra los derechos humanos y laborales de las personas en el marco del Proyecto. Estos mecanismos están también orientados para recolectar denuncias sobre vulneraciones de derechos de grupos específicos de trabajadores(as): mujeres, personas con discapacidad, migrantes y otros. Además de establecer conjuntamente con la UDS, medidas adecuadas para proteger y asistir dichas vulnerabilidades.

### **5.1.3 Organizaciones de trabajadores**

La Política Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, establece que se debe generar una cultura institucional que fomente las relaciones laborales armoniosas y constructivas para el buen desempeño de las personas trabajadoras, así como el mejoramiento de los ambientes de trabajo seguros y el trato digno, en este marco el MINSAL ha declarado de importancia relevante el mantener y fomentar relaciones laborales armoniosas con sus servidores públicos, y atender las diferentes problemáticas de carácter laboral en los Establecimientos de Salud. En el marco del Objetivo 4 de la Política y a la Disposición 13 Diálogo, Participación y Concertación del Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo, el MINSAL, estableció el Instructivo para la conformación y funcionamiento de las mesas de relaciones laborales del MINSAL, como un proceso participativo de los empleados y trabajadores institucionales, que velen y hagan efectivo los derechos laborales y del bien jurídico salud; dicho proceso debe incluir mesas laborales, que permitan a la Administración y a los empleados institucionales, discutir la problemática que al interior pueda existir, y la participación propositiva que permita alcanzar los objetivos laborales e institucionales comunes. Para ello ha conformado mesas de relaciones laborales como espacios de dialogo, conciliación, concertación y resolución de la problemática laboral.

El Proyecto, se ejecutará en el marco de la Política y del funcionamiento de las mesas establecidas, con las que se deberá respetar la existencia de las mesas establecidas, además de mantener informados a los referentes de manera oportuna sobre aspectos de la ejecución del Proyecto. Uno de los principios rectores de esta normativa es el respeto, que corresponde a cada uno de los miembros de las Mesas de Relaciones Laborales, el respeto mutuo en reconocimiento de la dignidad y valor humano. De igual manera, en el proceso de construcción de las propuestas y toma de recomendaciones o acuerdos, se debe guardar respeto a la opinión de sus integrantes. Por su parte, el MINSAL no discriminará a trabajadores del Proyecto que participen o busquen participar en los espacios existentes.

En noviembre del 2020 el MINSAL aprobó el Manual de organización y funciones de la Dirección de Recursos Humanos, teniendo este espacio la función de dirigir el sistema de gestión de recursos humanos, orientado a implantar y ejecutar la normativa, gestionando los procesos de reclutamiento y selección, contratación institucional, bienestar laboral y formación y desarrollo del talento humano. Además de ser la entidad responsable de generar la implementación de acciones tendientes al desarrollo de relaciones laborales, armoniosas y de construcción, para el desempeño con calidad del talento humano, ambientes de trabajo seguros y aplicando la temática de humanización. En este sentido, esta unidad es la que brinda apoyo a la UPCSJ en relación a lo establecido en el MOP.

## **5.2 Protección de la fuerza de trabajo**

### **5.2.1 Trabajo infantil y edad mínima para trabajar**

El Proyecto basado en lo que establece el Reglamento de Trabajo del MINSAL, no contratará personas menores de 18 años, estas disposiciones serán incorporadas en los pliegos de licitación que lanzará la UPCSJ para la contratación de personal directo, de contratista, proveedor primario o comunitario. Solicitando que todo trabajador de cualquier tipo, presente como requisito el Documento Único de Identidad (DUI) cuando se trate de salvadoreños que se extiende a

personas mayores de 18 años y cualquier documento de identidad que permita verificar la mayoría de edad cuando se trate de extranjeros, incluyendo pasaporte o cualquier documento de identidad del país de origen.

### 5.2.2 Trabajo forzado

El MINSAL, bajo ninguna circunstancia considera la contratación de trabajo forzado, entendiendo este como cualquier trabajo o servicio, realizado de manera involuntaria, que se obtenga de una persona bajo amenaza de fuerza o sanción, e incluye cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio, como trabajo servil, servidumbre laboral o contratos de trabajo similares. Para ello se va a prevenir que ni de forma directa ni de forma indirecta se contrate trabajo forzoso ya sea por subcontratistas o proveedores primarios. Durante la implementación del Proyecto se establecerán mecanismos de seguimiento y monitoreo de trabajadores contratados de sub contratistas y directos para la vigilancia a través del especialista social y de adquisiciones. En este punto se prevé realizar visitas de supervisión en campo, entrevistas a trabajadores y referentes, ficha de monitoreo. También se revisará los registros del mecanismos de quejas, para poder identificar cualquier manifestación de trabajo forzado tanto por parte del MINSAL como del subcontratista, incluyendo aquellas que pudieran resultar no visibles.

De recibir denuncias o avisos a través del MQSR en la UDS o en la Dirección de Recursos Humanos o identificar hechos durante las supervisiones del especialista social de la UPCSJ, se informará al MTPS a través de la Director General de Inspección de Trabajo, al correo electrónico [servicios.dgit@mtps.gob.sv](mailto:servicios.dgit@mtps.gob.sv) o al número telefónico de las oficinas centrales 2529-3807/Call Center 130 o directamente a las oficinas centrales o regionales, dependiendo en que establecimiento de salud se suscite el incidente, estando estas ubicadas en: Oficina Central, CNR San Salvador, Oficinas Regionales San Miguel, Santa Ana; Oficina Paracentral de Zacatecoluca y oficina departamental de Chalatenango, Ahuachapán, Sonsonate, Cabañas, Cuscatlán, San Vicente, Usulután.

Este informe se brindará con el objetivo de prevenir, abolir y sancionar cualquier manifestación de trabajo forzoso que atente contra los derechos laborales y la dignidad de empleo de las personas y exponer la cero tolerancia a cualquier tipo de explotación laboral. Será la UPCSJ quien brindará seguimiento al proceso y la Dirección de Recursos Humanos, quien informe a su homólogo en el MTPS .

El MTPS aplicará las medidas sanciones correspondientes según lo establece el Código de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo en el caso de los trabajadores que son funcionarios. En el caso de los trabajadores de subcontratistas, proveedores primarios y comunitarios el MINSAL a través de la UPCSJ en los pliegos de licitación incorporará las condiciones y cláusulas contractuales relacionadas a la prevención y sanciones por trabajo forzado que incluyan la suspensión de contratos a los subcontratistas o a proveedores primarios, incorporándolos dentro de la lista de proveedores con restricciones de ser contratados, cuando se comprueben prácticas de trabajo forzoso, y cualquier otra sanción que la legislación correspondiente señale para estos casos.

### 5.3 Mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias para el Personal del Proyecto

En esta sección se describe el Mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias (MQRS) con lineamientos para trabajadores directos, contratados, de proveedor primario, comunitarios y funcionarios(as) de las unidades de apoyo del MINSAL involucrados directamente en las actividades y sub proyectos. La responsabilidad de la gestión, el monitoreo y evaluación de este mecanismo será la UPCSJ en coordinación con la UDS y la Dirección de Recursos Humanos del MINSAL, dependiendo del tipo de trabajadores del que se trate. Por otra parte, se podrán enviar quejas vinculadas a la implementación del proyecto directamente al Banco Mundial (WB GRS – Grievance Redress Service) a través de correo electrónico a la siguiente dirección: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org).

#### 5.3.1 Mecanismo de atención de quejas y reclamos de trabajadores que directos y funcionarios(as).

Se han identificado en la tabla a continuación los elementos relacionados al mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias que aplicarían al personal del proyecto contratado directamente para ejecutar actividades del mismo de acuerdo con los tipos de contratos de servicios individuales, gestionados por la UPCSJ:

<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Descripción del mecanismo</b>	<b>Procedimiento e instrumentos</b>
<b>Trabajadores Directos</b>	<b>Mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias para trabajadores del proyecto</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El mecanismo de quejas se implementará a través de 2 vías, en el caso de trabajadores directos: correo electrónico y de manera presencial y a través de la línea telefónica de la UPCSJ (503) 2591 8281 y (503) 2591 8330.</li> <li>2. Las quejas, reclamos pueden enviarse por correo electrónico o presentarse en las ODS dentro o cercanas a los establecimientos de salud con intervención en el Proyecto (268 UCSF y 28 Hospitales) y en la UPCSJ (en el caso del personal de esta Unidad). En todos los casos se garantizará la confidencialidad del manejo de la información. En el caso de las sugerencias el Proyecto financiará la colocación de buzones para que estén sean colocadas ya sea de forma anónima o no por el personal del Proyecto.</li> <li>3. En el marco del Proyecto, el especialista social de la Oficina, con la UDS y las ODS vinculadas brindarán seguimiento a las denuncias recibidas y garantizarán el debido proceso en base a lo establecido en el MQRS</li> <li>4. En el caso de reclamaciones hacia el personal del Proyecto, se aplicará lo que se establezca en el contrato de servicios individuales sobre sanciones disciplinarias, en caso de no resolverse a satisfacción del trabajador, este podrá apelar.</li> <li>5. La UDS, la Oficina de Gestión Ambiental y social de la UGPP serán responsables de socializar el mecanismo de implementación de quejas, reclamos y sugerencias y su aplicabilidad entre el personal directos del Proyecto</li> <li>6. Socializar el mecanismo de implementación de quejas, reclamos y surgencias y su aplicabilidad con el personal directo del Proyecto, de acuerdo a su tipo de contrato y clarificando que es un mecanismo bilateral de quejas y reclamos hacia ellos y de ellos hacia sus contratantes</li> <li>7. El mecanismos de quejas, reclamos y sugerencias es anónimo y la información será manejada de forma confidencial</li> </ol>
	<b>Trabajadores funcionarios públicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias que aplica en el caso de los funcionarios públicos es el establecido por la Dirección de Recursos Humanos.</li> </ol>

Tipo de trabajo	Descripción del mecanismo	Procedimiento e instrumentos
		<p>2. Este dispone de 4 vías: portal del MINSAL, correo electrónico, de manera presencial ubicados en los establecimientos de salud a intervenir en el proyecto (268 UCSF y 28 Hospitales) y en las ODS geográficamente distribuidas a nivel nacional.</p> <p>3. La notificación puede enviarse desde el portal del MINSAL o también presentarse de forma directa en las vías señaladas.</p> <p>4. La queja o reclamo se deprecionará ya sea vía web, por correo electrónico o en forma presencial. El seguimiento de la misma, aplica el proceso descrito en el MQRS para el debido proceso de investigación y sanción de acuerdo al Reglamento Interno, el Código de ética del personal del MINSAL y el mismo mecanismo</p> <p>5. Seguimiento de la queja o reclamo se hará a través de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos del MINSAL</p> <p>6. Cuando se trate de reclamos hacia el personal durante las actividades del Proyecto, en las que participan de apoyo se aplicaran sobre sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento de Trabajo y demás instrumentos internos. En caso de no resolverse a satisfacción del trabajador, este podrá apelar.</p> <p>7. Socializar el mecanismo de implementación de quejas, reclamos y sugerencias y su aplicabilidad el personal de las unidades del apoyo al Proyecto, clarificando que este se aplicará a las actividades del Proyecto y que es un mecanismo bilateral de quejas y reclamos hacia ellos y de ellos hacia sus contratantes</p> <p>Se dará a conocer el mecanismo de quejas a todo el personal directo e indirecto que participa en las actividades del Proyecto, incluyendo los funcionarios(as) de las Unidades de apoyo descritas en el MOP. Destacándose al momento de la socialización y participación en el proyecto que se protegerá al trabajador contra cualquier represaría que se derive de su uso. Para prevenir este tipo de situaciones el mecanismos de quejas, reclamos y sugerencias es anónimo y la información será manejada de forma confidencial.</p>

### 5.3.2 Mecanismo de atención de quejas y reclamos de trabajadores contratados, del proveedor primario y comunitarios

Este mecanismo se encuentra en concordancia con los trabajadores de los proveedores y subcontratistas Proyecto y comunitarios, de obras y de otros servicios y suministros adquiridos por la UPCSJ, los cuales se establecen con el objetivo de proteger a los trabajadores de estas modalidades. Este mecanismo se incluirá como parte de las bases de contratación en donde se explicará claramente que los trabajadores (as) disponen de dicho mecanismo, y que este también funciona de forma paralela con el Mecanismos de quejas, avisos y reclamos de la comunidad y de las personas de grupos vulnerables aplicable a personal que trabaja en el Proyecto.

Tipo de trabajo	Descripción del mecanismo	Procedimiento e instrumentos
Trabajadores indirectos	Mecanismo de atención de quejas y reclamos para trabajadores contratados	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La UGP del MINSAL solicitará dentro de los requisitos al contratista elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores.</li> <li>2. Establecer espacios de reunión periódica, incluyendo la gestión de charlas con MTPS sobre derechos y deberes de las personas trabajadoras en el marco del Código de Trabajo.</li> <li>3. Supervisión contractual a actividades enmarcadas en el proyecto.</li> <li>4. Se 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 y que deberá destacar la protección del trabajador contra represarías cuando lo use. Adicionalmente, para prevenir este tipo de situaciones el mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias se incluirá dentro de las cláusulas contractuales la obligatoriedad de informar y presentar informes sobre las quejas de los trabajadores a la UPCSJ.</li> </ol>
	Trabajadores de los proveedores primarios.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La UGP del MINSAL solicita dentro de los requisitos al contratista elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores indirectos.</li> <li>2. La UGP del MINSAL y la dirección del HE solicitará resultados de la supervisión del MTPS, de puestos de trabajo para el seguimiento de sanciones.</li> </ol>

Estipulaciones relacionadas a cualquier tipo de trabajador en relación a la violencia en contra de mujeres y niñas y a la discriminación, ya sea en contra de trabajadores directos o indirectos del Proyecto o de ellos hacia los grupos vulnerables de las comunidades:

<p>En relación a quejas, avisos y denuncia en los casos de violencia laboral y otros tipos de violencia en contra de las mujeres que trabajan directa e indirectamente en el Proyecto o hacia mujeres y niñas de la comunidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los casos de violencia laboral y de otras formas de violencia son abordados y registrados a través de una articulación entre la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, Unidad de Atención a todas formas de violencia y la Unidad de Género, contándose con una ruta de actuación en MINSAL, que será aplicable también al proyecto.</li> <li>2. En el caso de denuncias sobre violencia laboral en contra de las mujeres podrán hacer sus denuncias vía correo electrónico o haciendo uso de los mecanismos disponibles en el MQRS. En el caso de las denuncias relacionadas a violencia de tipo laboral u otras formas de violencia con mujeres trabajadoras directas, del subcontratista, de proveedores primarios y de la comunidad e incluso de mujeres trabajadoras funcionarias, se aplicará lo establecido en la LEIV, en cuanto a la denuncia, atención integral, derivaciones y acceso a la justicia. En el sentido, de prevenir, erradicar y sancionar cualquier forma de violencia contra las trabajadoras y la comunidad. El MINSAL es una de las entidades con unidad especializada de atención en el marco del Art. 25 de la Ley y además en casos de denuncias deberá aplicar lo establecido en los lineamientos y protocolos institucionales para atención de víctimas de violencia en razón de género. Esto incluye la violencia en el ámbito laboral y público.</li> <li>3. Adicionalmente, se aplicarán estudios que ya realiza la Dirección de Recursos Humanos sobre clima organizacional que incluye la búsqueda sistemática de vulneraciones a derechos de las mujeres basado en la LEIV, el cual está plasmado en el instrumento de recolección de información para el análisis de clima organizacional del MINSAL.</li> </ol>
<p>En relación a quejas, avisos, denuncias vinculadas a la discriminación y no igualdad de derechos de los trabajadores del Proyecto</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el caso de presentarse cualquier aviso, queja, denuncia en relación a la discriminación y no igualdad de derechos de los trabajadores del Proyecto, aplicarán las sanciones establecidas en los marcos regulatorios existentes, para personas con discapacidad, para personas de pueblos indígenas, para personas de la diversidad y para mujeres. La ley es clara sobre los temas de discriminación y estos serán abordados por las instancias con competencia de Ley, particularmente en el tema laboral por el MITPS a través de sus unidades.</li> <li>2. La UPCSJ y la UDS identificarán estos casos y realizarán las debidas remisiones cuando de trabajadores de las</li> </ol>



	subcontratistas, proveedores primarios o comunitarios se trate.
--	---

### Seguimiento al MQRS.

Para desarrollar el seguimiento del mecanismo de quejas, reclamos, sugerencias se coordinarán acciones con el personal de las Unidades de Recursos Humanos, la UDS y la UPCSJ, está última a través del seguimiento, monitoreo y supervisión realizadas periódicamente por el especialista social, así como del cumplimiento de todo lo establecido en los documentos correspondientes (MGAS, PPPI y PGMO). En relación a las sugerencias están serán recolectadas y se les brindará el debido seguimiento para la respuesta. El especialista social, adicionalmente elaborará informes periódicos sobre el monitoreo para MINSAL y reportará al Banco Mundial en el caso de encontrar hallazgos en dichos reportes.

Cuando se trate de contratistas y sub contratista, el especialista de la UPCSJ coordinará con la firma contratada para la supervisión, para recolectar y dar seguimiento para que haya una definición de respuestas a la “queja” o “denuncia” recibida. El especialista Social contratado por el Proyecto, a su vez, dará seguimiento al cumplimiento de las funciones de parte del supervisor. El Especialista Social debe integrarse al momento de la apertura del buzón, para darse cuenta de primera mano de la(s) denuncia(s) o queja(s), y verificar que en conjunto se definan estrategias de solución y dar el seguimiento respectivo. Además, dentro de la función del supervisor, se incorpora en las bases generar información para el administrador de contratos sobre las denuncias recibidas y de las estrategias acordadas, para que se dé seguimiento al cumplimiento de lo acordado. Estas denuncias serán tratados con base a la legislación nacional e informadas al MTPS, para que proceda a la aplicación de lo establecido en la Ley laboral al respecto.

La UPCSJ ha dispuesto además que será responsabilidad del contratista realizar reuniones periódicas con todo el personal de las actividades contratadas del Proyecto, de esta forma se da una interacción directa para atender las correspondientes denuncias o sugerencias que se hagan de parte del personal, en algunas de las cuales podrá participar personal de la Oficina de Gestión Ambiental y Social. Al respecto la función de la contraparte de la supervisión es dar el correspondiente seguimiento de cumplimiento de cada una de las observaciones o recomendaciones hechas en dichas reuniones. El supervisor deberá presentar un informe sobre la recolección de información el cual será remitido a la UPCSJ, al administrador del contrato o a las autoridades competentes del MTPS, para sus respectivas inspección y procesos sancionatorios si esto lo amerita. La UPCSJ también evaluará las denuncias recibidas y aplicará la normativa estipulada en los contratos, cuando a partir de la Inspecciones o debida aplicación de MQRS se compruebe violación a derechos laborales de los trabajadores de los subcontratistas, proveedores, y de la comunidad.

### 5.4 Salud y seguridad ocupacional

En el proyecto aplicará medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO), dentro de las cuales se considerarán las guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo Banco Mundial (GMAS), específicas las cuales proveen orientaciones generales y específicas para que aplicará MINSAL en el marco del Proyecto. En el contexto actual, también se aplican otras guías para la consideración de la Organización Mundial de la Salud (OMS)

#### 5.4.1 Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMAS) <sup>11</sup>.

Se seguirán los lineamientos generales de apoyo para la gestión ambiental y social del proyecto, definiendo los niveles y los indicadores de desempeño que pueden alcanzarse en instalaciones nuevas, con la tecnología existente y a costos

11 Disponible en <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/862351490601664460/pdf/112110-SPANISH-General-Guidelines.pdf>

razonables. La aplicación de estas se adaptará de acuerdo con los peligros, riesgos e impactos identificados para cada subcomponente y sus actividades sobre la base de los resultados de las evaluaciones ambientales y sociales.

- 1) **Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMASS).** Las guías hacen referencia a cuatro aspectos específicos, detallando los tópicos más importantes a considerar. A continuación, se enumeran los aspectos y los tópicos afines al proyecto<sup>12</sup>:
  - i. *Medio ambiente*, en relación a emisiones al aire, calidad del agua, conservación del agua, manejo de materiales peligrosos, manejo de residuos, ruido y suelos contaminados;
  - ii. *Salud y seguridad ocupacional*, asociada a comunicación y formación, riesgos (físicos, químicos, biológicos), equipos de protección personal (EPP) y entornos de riesgos especiales;
  - iii. *Salud y seguridad de la comunidad*, específicamente en lo concerniente a calidad y disponibilidad del agua, seguridad en el tráfico, prevención de enfermedades, plan de prevención y respuesta para emergencias, salud y seguridad de la comunidad; y
  - iv. *Construcción y desmantelamiento*, en los tópicos de medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, salud y seguridad de la comunidad.

Las GMASS incluye valores máximos permisibles y enumera las consideraciones para cada aspecto y tópico con base a buenas prácticas internacionales. No obstante, a nivel nacional existe un marco legal que regula y norma algunos tópicos ambientales y sociales incluidos en la Guía.

Estas guías proveen insumos relevantes para las principales consideraciones ambientales y sociales que se deben tener en cuenta durante la implementación del Proyecto. El personal ambiental y social responsable de la implementación y cumplimiento de las disposiciones nacionales y del BM deberá velar además por la identificación oportuna de situaciones ambientales y sociales asociadas con el manejo de residuos sólidos, incluyendo los bioinfecciosos y las actividades para garantizar la salud y seguridad ocupacional de la comunidad.

## 2) **Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad para instalaciones de atención sanitaria.**

Las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad para instalaciones de atención sanitaria (Banco Mundial, 2007)<sup>13</sup> abordan los impactos específicos sobre salud e higiene ocupacional y otros aspectos. Particularmente en este caso del Proyecto, se toma de referencia lo establecido en los factores de riesgo sobre **Higiene y seguridad ocupacional**, detallando los riesgos a los que está expuesto el personal médico y no médico que labora en los establecimientos de salud a intervenir en el proyecto, incluyendo los riesgos a exposición a infecciones y enfermedades, exposición a residuos y materiales peligrosos y seguridad contra incendios. Estos aspectos están considerados dentro de la identificación de riesgos y potenciales mitigaciones del presente PGMO.

### 5.4.2 **Guías de la Organización Mundial de la Salud (OMS)**

La OMS ha publicado constantemente instrumentos y herramientas que contienen directrices y lineamientos de naturaleza política, social, económica y técnica para apoyar a los gobiernos, las instituciones públicas, privadas y a la

---

12 Disponible en <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/862351490601664460/pdf/112110-SPANISH-General-Guidelines.pdf>

13 [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare\\_-\\_Spanish\\_-\\_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqevF0a](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqevF0a)

población en general para prevenir, atender y controlar los casos de COVID-19<sup>14</sup>. Estas herramientas, guías o lineamientos están en constante actualización a medida que la gestión del conocimiento sobre el COVID-19 continua.

- **Guía de bioseguridad en el laboratorio en relación con la enfermedad COVID-19.** El propósito de este documento es proporcionar una orientación provisional sobre la seguridad biológica en el laboratorio en relación con el ensayo de muestras clínicas de pacientes que cumplen la definición de la enfermedad COVID-19.
- **Brote de la enfermedad del COVID-19: derechos, roles y responsabilidades de los trabajadores de la salud, incluyendo consideraciones claves para la seguridad y salud ocupacional.** Este documento destaca los derechos y las responsabilidades de los trabajadores de la salud, incluidas las medidas específicas necesarias para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Prevención y control de infecciones durante el cuidado de la salud cuando se sospecha de COVID-19.** Estas orientaciones están destinadas a los trabajadores de la salud, los administradores de la atención de la salud y los equipos de prevención y control de infecciones a nivel de los establecimientos, pero también son pertinentes para los niveles nacionales y de distrito.
- **Agua, saneamiento, higiene y gestión de desechos relacionados con el COVID-19.** Esta guía provisional complementa la prevención y control de infecciones resumiendo la orientación de la OMS sobre el agua, el saneamiento y los desechos de la atención de la salud pertinentes a los virus, incluidos los coronavirus. Está destinado a los profesionales y proveedores de agua y saneamiento y a los proveedores de atención de la salud que deseen saber más sobre los riesgos y las prácticas en materia de agua, saneamiento e higiene (WASH).
- **Consideraciones para la cuarentena de individuos en el contexto de la contención de la enfermedad coronavírica (COVID-19).** El documento se basa en los conocimientos actuales sobre el brote de COVID-19 y en las consideraciones realizadas en respuesta a otros patógenos respiratorios, incluidos el coronavirus del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV), el síndrome respiratorio del Oriente Medio (MERS)-CoV y los virus de la gripe.
- **Uso racional del equipo de protección personal para la enfermedad coronavirus 2019 (COVID-19).** En este documento se resumen las recomendaciones de la OMS para el uso racional de los equipos de protección personal (EPP) en los entornos sanitarios y comunitarios, así como durante la manipulación de la carga. Este documento está destinado a las personas que participan en la distribución y gestión de los EPP, así como a las autoridades de salud pública y a los individuos en entornos sanitarios y comunitarios, y su objetivo es proporcionar información sobre cuándo es más apropiado el uso de los EPP.
- **Lista de verificación de alistamiento para la respuesta al COVID-19 en Hospitales.** Esta herramienta tiene como propósito apoyar a los países a verificar, en los hospitales designados, el estado de alistamiento para la respuesta al COVID-19, identificando las acciones inmediatas y prioritarias para responder de manera eficiente y oportuna ante la emergencia. Esta herramienta complementa los esfuerzos y avances que han realizado los países en la preparación para la influenza pandémica durante la última década.
- **Directrices provisionales de bioseguridad de laboratorio para el manejo y transporte de muestras asociadas al nuevo coronavirus 20191 (2019-nCoV).** Este documento provee las recomendaciones generales para trabajar con materiales potencialmente infecciosos, recomendaciones para la manipulación de muestras sospechosas de infección con el 2019-nCoV y la reglamentación internacional para el transporte seguro de sustancias infecciosas.

---

<sup>14</sup> <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>

- **Guía provisional de prevención y control de infecciones durante la atención médica cuando se sospecha de COVID-19.** Esta guía está dirigida a trabajadores de la salud, administradores de atención médica y equipos de prevención y control de infecciones a nivel de establecimientos de salud. Contiene cinco (5) áreas de acción para prevenir o limitar la transmisión de infección en los lugares de atención médica, que son: (i) asegurar el triaje, el reconocimiento temprano y el control de la fuente (aislar pacientes con sospecha de COVID-19); (ii) aplicar precauciones estándar para todos los pacientes; (iii) implementar las precauciones adicionales para casos sospechosos de COVID-19; (iv) implementar controles administrativos, y; (v) uso de controles ambientales y de ingeniería.
- **Guía provisional de principios rectores para las actividades de inmunización durante la pandemia de COVID-19.** Este documento proporciona principios rectores y consideraciones para apoyar a los países en su toma de decisiones con respecto a la provisión de servicios de inmunización durante la pandemia de COVID-19.

Las medidas relacionadas con la SSO estarán dirigidas a proteger a los trabajadores del Proyecto de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo, incluyendo en el contexto actual del COVID-19, mientras desempeñan sus tareas, tomando en cuenta los requisitos del EAS 2 y las leyes nacionales y específicas del MINSAL en relación a la salud y seguridad en los establecimientos de trabajo, incluyendo los espacios sanitarios:

#### **5.4.3 Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.**

Las instituciones del Sector Público, incluyendo el MINSAL, se rigen por la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, la cual establece en su Art. 6, que todas las Secretarías e Instituciones Autónomas del Estado, con la rectoría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), establecerán las medidas necesarias para alcanzar una debida coordinación en lo que respecta a las acciones que se implementen en seguridad y salud ocupacional en beneficio de los trabajadores y empleadores.

En este sentido, mandata a Creación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (Capítulo II, art.13) en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras. Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales. De igual forma se incluirán delegados de prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores. Las funciones que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional son las de elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación, tal como lo establece el art. 17 en el literal h). Partiendo de lo antes expuesto y lo señalado en el Reglamento de Organización y Funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del MINSAL (Ver anexo); se crea el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Cuyos delegados de prevención del MINSAL, serán nombrados por las Autoridades, con la propuesta de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos y tendrán como lo señala el Art. 11, las siguientes funciones:

- a) Diseñar y gestionar la implementación de la estrategia de producción más limpia en los procesos y servicios, con anuencia de los titulares, direcciones o jefaturas.
- b) Gestionar la formación o capacitación permanente, para los miembros del Comité en materia de salud e higiene ocupacional y otras temáticas afines.
- c) Establecer programas complementarios a los de prevención de riesgos sobre prevención del consumo de alcohol y sustancias adictivas.

- d) Promover, gestionar e incluir a los empleados en los proyectos o programas de prevención, educación y control mediante estrategia “Comunicación para el Cambio de Comportamiento, en la temática: infecciones de transmisión sexual, VIH/sida, Salud Mental, Salud Sexual y Reproductiva, entre otras.
- e) Promover campañas y concursos motivacionales para prevenir los riesgos ocupacionales
- f) Efectuar inspecciones en las diferentes áreas de trabajo.
- g) Informar sobre condiciones físicas o mecánicas inseguras y conductas o acciones inseguras de los trabajadores.
- h) Informar todos los accidentes e incidentes de trabajo y que sean del conocimiento del Comité.
- i) Investigar e informar con prontitud los accidentes graves reportados al Comité.
- j) Actualizar el Reglamento de Organización y Funciones del Comité.
- k) Contribuir con ideas y sugerencias para el buen desarrollo de los programas preventivos, minimizando de esta forma los accidentes e incidentes que ocurren en el centro de trabajo.
- l) Trabajar según las normas de seguridad establecidas en el centro de trabajo y motivar a otros para que trabajen con seguridad
- m) El Comité se reunirá ordinariamente cada mes, lo cual podrá modificarse por decisión del mismo, y de forma extraordinaria las veces que se requiera. n) Asistir a todas las reuniones y actividades relacionadas con el Comité.

Para desarrollar las funciones la vigilancia, seguimiento, monitoreo y evaluación, el Art 18, indica que el Comité aplicara los respectivos instrumentos técnicos y jurídicos de seguridad y salud ocupacional.

#### **5.4.4 Lineamientos técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional del MINSAL (octubre 2011),**

La Política Nacional de Salud, oficializada según Acuerdo No. 126, del miércoles 17 de febrero de 2010, Diario Oficial No. 33, tomo No. 386, en su línea de acción número 11.5, establece que se debe vigilar y supervisar los riesgos y las condiciones de salud, así como el ambiente laboral de las unidades productivas y lugares de trabajo. Por ello, señala la importancia de definir líneas de acción enmarcadas en la protección de la salud de los trabajadores, de este mandato derivan los Lineamientos técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional del MINSAL (octubre 2011), cuyo objetivo es el de determinar acciones para la vigilancia de accidentes de trabajo, promoción de la salud y prevención de enfermedades profesionales y gestión de riesgos ocupacionales en los edificios e instalaciones del MINSAL. Que serán de cumplimiento obligatorio para cualquier empleado directo del MINSAL.

Dentro de los lineamientos se establecen los procedimientos e instrumentos para velar por la salud y seguridad ocupacional de los empleados directos, que serán aplicables en este caso particular al Proyecto:

- *Registro de los accidentes de trabajo.* Los incidentes ocurridos en las instalaciones de los lugares de trabajo, deberán ser reportarlo la jefatura, al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, mediante el formulario de incidentes en el trabajo. Todos los establecimientos de salud desde las Unidades Comunitarias de Salud Familiar (UCSF) hasta los hospitales especializados, involucrados en el proyecto deberán reportar mensualmente los accidentes e incidentes al Departamento de Salud Laboral, de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.
- *Registro de seguridad y salud ocupacional.* El registro de los eventos de seguridad y salud ocupacional del MINSAL, serán responsabilidad de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, producto de la información recopilada de todas las dependencias.
- *Instrumentos e Instructivo para la vigilancia de accidentes de trabajo y prevención de enfermedades profesionales.* El registro debe contar con los formularios siguientes: formulario 1A, para el registro de accidentes de trabajo; el formulario 1B, registro de incidentes en el trabajo; el formulario 1C, para identificación

de condiciones inseguras y actos inseguros; el formulario 2A, para registro de prevalencia de enfermedades profesionales y el formulario 2B, para evaluar el indicador 2 prevalencia de enfermedades profesionales.

- *Gestión de prevención de riesgos ocupacionales.* La gestión de prevención de riesgos ocupacionales se refiere a la serie de acciones organizadas, con la finalidad de identificar, registrar, evaluar, controlar y dar seguimiento a los riesgos ocupacionales. También incluye la redacción de planes de emergencia, organización de brigadas de apoyo, mejoramiento de las condiciones en los lugares de trabajo, el establecimiento de planes preventivos de educación, promoción y entrenamiento para los trabajadores.
- *Diseño e implementación del plan de emergencia y evacuación.* Los CSSO, con el apoyo de los directores, Jefaturas o a quien la autoridad designe, deben redactar, actualizar y ensayar el plan de emergencias y evacuación. Los simulacros se deben coordinar con las instancias respectivas para realizarlos por lo menos 1 cada año. En el plan de emergencias debe considerarse, además, la extinción de incendios, con los equipos necesarios, mantenimiento de los mismos y el entrenamiento del personal para la manipulación de los equipos.
- *Entrenamiento e inducción permanente de trabajadores y trabajadoras.* Los CSSO, con el apoyo de los directores, Jefaturas o a quien la autoridad designe, deben planificar, ejecutar y evaluar planes de entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que les puedan afectar. La UPCSJ a través del especialista social brindará seguimiento a las actividades de entrenamiento y capacitación sobre salud y seguridad ocupacional e informará del avance de las mismas en los informes periódicos presentados a MINSAL y al Banco Mundial.
- *Exámenes médicos y brigada de primeros auxilios.* Los CSSO, con el apoyo de los directores, Jefaturas o a quien la autoridad designe, deben establecer el programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo. Los exámenes médicos deben practicarse a trabajadores expuestos a actividades riesgosas y altamente riesgosas identificadas en el diagnóstico de SSO. La brigada de primeros auxilios debe organizarse e integrarse por lo menos con cuatro miembros. Esta debe hacer ensayos y simulacros de acuerdo a los riesgos identificados y el análisis de la experiencia con los accidentes de trabajo.
- *Programas educativos.* Los CSSO, con el apoyo de los directores, Jefaturas o a quien la autoridad designe, deben establecer programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, enfermedades crónicas, VIH, sida, auto cuidado, nutrición, salud mental, salud reproductiva y otras. Estos programas son dirigidos a grupos de trabajadores con enfoque integral.
- *Señales y avisos.* Los CSSO, con el apoyo de los directores, Jefaturas o a quien se le designe la autoridad, deben formular el programa de comunicación, difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo, para ello deben implementar la señalización comprensible de las edificaciones. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en las edificaciones se deben colocar en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras y público visitante.
- *Prevención del acoso y violencia.* Los CSSO, con el apoyo de los directores, Jefaturas o a quien la autoridad designe, deben formular programas de promoción, prevención y sensibilización sobre violencia de género, del trabajo, acoso sexual y demás riesgos psicosociales. Para ello se deben crear los espacios confidenciales para obtener información de personas acosadas y en riesgo psicosocial. Por la delicadeza del manejo de denuncias, se propone la creación de un buzón de denuncias ubicado en un lugar seguro, el cual debe administrarse por los delegados de prevención del CSSO. La información recabada en el buzón debe analizarse y canalizarse para dar respuesta oportuna a los riesgos psicosociales

#### **5.4.5 Norma técnica para la protección del personal y los establecimientos de salud en situaciones de riesgo social del MINSAL (2019)**

El órgano ejecutivo en el ramo de salud, aprobó el 28 de marzo de 2019, el Acuerdo No. 568, donde se establece la norma técnica para la protección del personal y los establecimientos de salud en situación de riesgo social, cuyo Art.1 señala que el objetivo es el de “Establecer las disposiciones requeridas para la protección del personal de los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, cuerpos de socorro y de otras instituciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales, en situación o contexto de riesgo social o violencia”.

En dicha Norma, se establecen los procedimientos aplicables por el MINSAL al proyecto, cuando se identifique algún riesgo, contando con una serie de disposiciones de actuación en los casos siguiente:

- Disposiciones generales sobre el uso adecuado de logos y emblemas.
- Disposiciones generales sobre la actitud y valores del personal de salud.
- Disposiciones generales para los vehículos de las instituciones de salud.
- Disposiciones generales para actividades de campo.
- Disposiciones generales para los mecanismos de comunicación.
- Disposiciones técnicas específicas ante los diferentes escenarios de violencia social.
- Disposiciones específicas ante secuestro, dentro o fuera de sus funciones.
- Disposiciones específicas ante amenazas, intimidación verbal o no verbal.
- Disposiciones específicas ante el riesgo de un abuso sexual.
- Disposiciones específicas ante controversias y acusaciones.
- Disposiciones específicas ante un enfrentamiento armado.
- Disposiciones específicas ante aglomeración de personas.
- Disposiciones específicas ante hurto, robo de bienes institucionales o personales.
- Disposiciones específicas para enfrentar comportamientos violentos dentro de establecimientos de salud

La misma norma deriva a la identificación y clasificación de amenazas y riesgos; y define algunas recomendaciones para la actuación de trabajadores como mecanismos de mitigación, prevención o actuación en caso de pasar de una amenaza a un riesgo, para lo cual el documento normativo contiene una serie de documentos anexos para tal fin, los cuales se encuentran en el documento de la Norma adjunto al presente EA2:

Anexo 1. Criterios para análisis de riesgos y actuaciones para el ejercicio de las actividades y servicios de salud.

Anexo 2. Evaluación rápida de preparación de los establecimientos de salud.

Anexo 3. Formulario de salida al campo/terreno.

Anexo 4. Matriz de amenazas y riesgos.

Anexo 5. Disposiciones generales para el trabajo de campo.

Anexo 6. Disposiciones específicas frente a un control vehicular.

Anexo 7. Disposiciones específicas ante un enfrentamiento armado.

Anexo 8. Formulario de registro de incidentes relacionados con violencia social, en la prestación de servicios de salud.

#### 5.4.6 Lineamientos técnicos relacionados a la salud y seguridad ocupacional ante el COVID-19

El MINSAL ha desarrollado una serie de instrumentos técnicos o lineamientos con relación a diferentes aspectos médicos, epidemiológicos y de seguridad laboral durante la emergencia (Centro Virtual de Documentación Regulatoria, 2020):

- 1) **Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL, en el marco de la emergencia por COVID-19 (junio, 2020).** En el ámbito organizativo, define el rol de los comités de seguridad y salud ocupacional del MINSAL y sus dependencias dentro de la emergencia nacional por COVID-19. En el ámbito operacional, define las medidas preventivas, administrativas y sanitarias que deben cumplir todos los empleados del MINSAL.
- 2) **Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, (3ª Ed. Mayo, 2020).** Establece las directrices técnicas para la utilización de equipo de protección personal por parte del personal del Sistema Nacional Integrado de Salud, encargado de la atención de pacientes durante la emergencia por COVID-19.

Las directrices describen equipo de protección de 3 niveles (EPP1, EPP2 y EPP3) y sus ámbitos de aplicación, incluyendo mascarillas, gorros, gabachas, gabachón descartable, protector facial, guantes, zapateras o botas, y trajes de bioseguridad completo.

- 3) **Lineamientos técnicos para el manejo de pacientes con enfermedades crónicas no transmisibles y personas adultas mayores durante estado de emergencia por enfermedad COVID-19 en la red de hospitales (abril, 2020).** Define la ruta de atención de personas con enfermedades crónicas no transmisibles y personas adultas mayores en los hospitales, incluyendo (1) padecimientos o alteraciones hemodinámicas y cardio- metabólicas, (2) cáncer, y (3) enfermedades renales crónicas.
- 4) **Lineamientos administrativos para procesos de compra de emergencia por pandemia COVID-19 (marzo, 2020).** Sirven como una guía dirigida a usuarios y personal clave involucrado en el desarrollo de los procesos de compra, en conformidad al marco legal de la administración pública vigente. Los lineamientos buscan facilitar la gestión administrativa, bajo los criterios de economía, eficiencia y eficacia.
- 5) **Acuerdo No.679. Medidas Laborales en el Sistema Nacional Integrado de salud por emergencia del COVID-19 (marzo, 2020).** Faculta el establecimiento de horarios de prestación de servicios de forma escalonada, de acuerdo a las necesidades del servicio y capacidad instalada de cada hospital. Además, establece la condición de disponibilidad del personal de salud del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS), para ser convocados a brindar sus servicios en los establecimientos hospitalarios del MINSAL, atendiendo personas afectadas por la pandemia COVID-19.

#### 5.5 Trabajadores contratados

El MINSAL hará un esfuerzo razonable para asegurarse de que los terceros que sean contratados por el Proyecto y que brinden bienes y servicios sean entidades legítimas y confiables, y que cuenten con procedimientos de gestión de la mano de obra aplicables al proyecto, de manera que operen conforme a los requisitos del presente EAS.

Los contratistas serán adjudicados a través de licitaciones públicas. Para la contratación de los trabajadores de los contratistas, supervisor, subcontratistas, que estos contraten, rige la misma obligatoriedad en el cumplimiento del PGL y sus respectivos Anexos; los EAS del Banco Mundial, así como la normativa laboral aplicable a los trabajadores del Proyecto. En cuanto a las condiciones de trabajo para los Trabajadores Contratados (contratista, supervisor y subcontratista) se deberá establecer lo siguiente:



- Jornada laboral según se defina en los Términos de Referencia
- Documentos aplicables vinculados al Estándar 2.
- De ser posible considerar que el contratista diseñe un procedimiento de gestión de mano de obra (por validar si la legislación lo permite)
- Solvencias de ISSS, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social u otros que den cuenta del cumplimiento de obligaciones laborales
- Copias de otros contratos anteriores que incluyan disposiciones del EAS2

También tal como se señala más adelante se solicitará al contratista que desarrolle un mecanismo de quejas y reclamos para sus trabajadores contratados. Si no fuese posible se pondrá a disposición el mecanismo de quejas del Proyecto para tales fines.

### 5.6 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. Dada la naturaleza y los objetivos de dichos proyectos, es posible que no resulte adecuado aplicar todos los requisitos del EAS 2. En todas estas circunstancias, el Prestatario exigirá que se implementen medidas para verificar que tal mano de obra se provea ahora o en el futuro de forma voluntaria como resultado del acuerdo de un individuo o de la comunidad.

El trabajo se realiza de manera voluntaria cuando se lleva a cabo con el consentimiento libre e informado del trabajador. Dicho consentimiento debe existir a lo largo de toda la relación laboral y el trabajador debe tener la posibilidad de revocar el consentimiento dado libremente. En particular no puede haber ninguna “oferta voluntaria” bajo amenaza o en otras circunstancias de restricción o de engaño. Para evaluar la autenticidad del consentimiento libre, previo e informado, es necesario asegurarse de que no haya restricción externa o coacción indirecta, ya sea por un acto de las autoridades o por la práctica de un empleador.

En el caso particular del Proyecto Crecer Saludables Juntos, el MINSAL no provee bajo ninguna circunstancia la contratación de trabajadores comunitarios voluntarios.

### 5.7 Trabajadores del proveedor primario

Según el EAS2 los proveedores primarios son aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto. MINSAL en cumplimiento a este estándar, aun cuando en el momento actual, no se tiene identificados los Proveedores Primarios a cuyos trabajadores aplicaría el estándar, según lo antes mencionado. De contratarse, deberá identificar posibles riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad que puedan surgir en relación con los proveedores primarios

Para ello la UPCSJ solicitará dentro de los requisitos de los proveedores primarios incluir en la contratación de este tipo de proveedores la prohibición explícita de emplear personas menores de 18 años (para minimizar riesgos de incorporación de trabajo infantil), cualquier forma de trabajo forzado. Cuando MINSAL identifique que haya riesgo significativo de que surjan problemas de seguridad graves relacionados con los trabajadores del proveedor primario, MINSAL exigirá al proveedor primario pertinente que implemente procedimientos y medidas de mitigación para resolverlos. Dichos procedimientos y medidas de mitigación se revisarán en forma periódica para verificar su eficacia por parte de los especialistas ambientales y sociales de la UPCSJ, informará de forma oportuna a MINSAL para tomar decisiones oportunas, en cumplimiento de la legislación de contrataciones aplicable.



## 6. Identificación de riesgos sociales y ambientales a los trabajadores.

Dentro de principales riesgos<sup>15</sup> laborales y medidas para mitigarlos, se han identifican preliminarmente para el proyecto, los siguientes:

Riesgos identificados	Descripción del riesgo	Mitigación
<b>Riesgos a la salud y seguridad de los trabajadores por la exposición ante covid-19</b>	El riesgo a la sobre exposición del personal del Proyecto directo e indirecto ante la presencia del COVID-19	<p>Aplicación a lo establecido en el numeral 5.4.6 Lineamientos técnicos relacionados a la salud y seguridad ocupacional ante el COVID establecido por el MINSAL, BM y OMS</p> <p>Dotar al personal del Proyecto directo e indirecto del equipo de protección personal bajo la normativa nacional e internacional antes señaladas</p> <p>Capacitar al personal del Proyecto sobre el uso adecuado del EPP según normas</p> <p>Sensibilizar a los trabajadores del Proyecto sobre la importancia de mantener las medidas de distanciamiento y el lavado de manos y otras prevenciones como prevención</p>
<b>Riesgo a la integridad del personal del Proyecto que trabajará en contexto de riesgo social</b>	Se refiere a los riesgos vinculados a la violencia social manifestada en asaltos, robos y actos vandálicos diversos	<p>Se aplicará lo establecido en la Norma técnica para la Protección del Personal en los Establecimientos de Salud en Situaciones de Riesgo Social, como un instrumento jurídico que contenga una serie de disposiciones, medidas generales y recomendaciones encaminadas a fortalecer la protección, seguridad, así como las actitudes, hábitos en el personal de salud y desarrollar habilidades que ayudan a disminuir riesgos, al enfrentarse a situaciones de violencia social.</p> <p>El MINSAL realiza un análisis de los riesgos haciendo uso de los instrumentos contenidos en la Norma, que incluye criterios para análisis de riesgos y actuaciones para el ejercicio de las actividades y servicios de salud</p> <p>Aplicar las medidas de mitigación contenidas en la norma, dentro de estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspender actividades en la comunidad.</li> <li>• Suspender los servicios en el establecimiento.</li> </ul>

<sup>15</sup> Según la Norma Técnica de MINSAL, se define como factor de riesgo cualquier rango, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. El riesgo se define como el resultado de las amenazas del entorno combinado con la vulnerabilidad de la organización y su personal. Cuanto mayor es la amenaza (en probabilidad e impacto) y mayor es la vulnerabilidad de la organización y su personal, mayor es el riesgo.

Riesgos identificados	Descripción del riesgo	Mitigación
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer en la medida de lo posible un espacio seguro para resguardo.</li> <li>• Evacuación del personal directo o indirecto del Proyecto</li> <li>• Resguardar en la medida de lo posible los activos siempre y cuando no se ponga el riesgo la vida del personal.</li> <li>• Informar a las autoridades del Proyecto y a las de los establecimientos donde opere el personal, cualquier situación que ponga en riesgo su integridad</li> <li>• Denunciar a las instancias legales correspondientes. Se reanudarán las acciones en el terreno solamente si las condiciones de seguridad mejoran de manera sustancial.</li> </ul> <p>Los instrumentos señalados en la Norma del MINSAL serán aplicables al personal del proyecto y a los establecimientos de salud que se intervenga</p>
<p><b>Riesgo de seguridad ocupacional para personas trabajando en las acciones del proyecto</b></p>	<p>Se refiere a todos aquellos riesgos ocupacionales que puedan derivarse de la prestación de servicios implementados en el marco del proyecto. Incluye acciones de infraestructura, prestación de servicios médicos, de rehabilitación, entre otros.</p>	<p>Evaluación de riesgos de los rubros a contratar y a partir de estos, diseñar medidas garantizar la seguridad en los puestos de trabajo, tomando como base las normas técnicas del MINSAL. Esto aplica para trabajadores directos, indirectos, de proveedores primarios y si se llegan a contratar trabajadores comunitarios</p> <p>En las actividades y sub proyectos que demanden la preparación de PGAS, deberán incluirse riesgos relacionados a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores del Proyecto, así como las mitigaciones para enfrentarlos, la debida documentación y seguimiento de los mismos.</p>
<p><b>Riesgos de seguridad ocupacional para trabajadores de las obras de rehabilitación</b></p>		<p>En el caso de los trabajadores de rehabilitación se aplicará además de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) estipuladas en el apartado 5. Los concerniente a las guías de salud y seguridad ocupacional del sector construcción del MTPS, bajo las cuales se realizan las supervisiones a los establecimientos por parte de dicha instancia.</p> <p>Los pliegos de licitación incluirán instrucciones aplicables a los trabajadores contratados en obras de rehabilitación según lo estipulado en la norma técnica de Seguridad y Salud Ocupacional en lugares de trabajo del sector construcción del MTPS, en la que se incluyen aspectos relacionados con COVID-19</p>

Riesgos identificados	Descripción del riesgo	Mitigación
<p><b>Riesgos operacionales, incluyendo uso inadecuado de equipos de trabajo, EPP, protección de tráfico vehicular y otros de acuerdo al trabajo desempeñado</b></p>	<p>Que el personal no utilice adecuadamente los equipos de seguridad asignados para el manejo de equipos de trabajo, así como EPP, u otros elementos de protección (ej.: chalecos reflectivos para operaciones con tránsito, cascos, anteojos, etc.) lo que podría causarse un daño físico o contagio de alguna enfermedad.</p>	<p>Facilitar jornadas en las que se haga énfasis en el adecuado uso de equipos de protección operacional y el EPP correspondiente al nivel de riesgo laboral de cada empleado o trabajador.</p>
<p><b>Riesgo de no cumplimiento de condiciones laborales justas</b></p>	<p>Se refiere al incumplimiento de condiciones laborales de los trabajadores sub contratados por contratistas del MINSAL. Dentro de los derechos laborales: contratos, prestaciones sociales y legales, salarios mínimos, trabajadores infantiles, entre otros</p>	<p>Se consideran dentro de las medidas para garantizar derechos laborales y cumplimiento de condiciones justas establecidas según tipo de contrato en el numeral 5.1 sobre las condiciones laborales y de manejo de las relaciones con trabajadores, dentro de lo que se estipula la relevancia del cumplimiento de la legislación nacional vigente en materia de derechos laborales, código de trabajo.</p> <p>En el caso del no cumplimiento de las condiciones laborales y de manejo estipuladas en la legislación vigentes, se procederá a informar a las autoridades de la Dirección de Inspecciones del ente rector de la Política Laboral el MTPS.</p> <p>En el caso de los trabajadores de sub contratistas, proveedores primarios y comunitarios, se aplicará lo establecido en las condiciones contractuales administradas por la UPCSJ del Proyecto. Aplicando las sanciones correspondientes e informando a las autoridades del MTPS, cuando se identifiquen situaciones en la supervisión a los sub contratistas</p>
<p><b>Factores de orden cultural, incluyendo temas de equidad de género en los procesos de contratación de trabajadores (tanto directos como indirectos)</b></p>	<p>Desde el marco internacional suscrito en El Salvador, desde el que se deriva la legislación nacional en materia de no discriminación, se entiende la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o</p>	<p>El MINSAL desde el 2014, busca suprimir el carácter discriminatorio al empleo, en los procesos de selección e incluso en la publicación de plazas, en las que se ha logrado suprimiendo la preferencia del sexo de una persona para determinados puestos de trabajo.</p> <p>En las bases de licitación se dejará claro que no se admitirá ningún tipo de discriminación laboral aplicando los marcos existentes señalados en el apartado 4.2 para los grupos considerados como vulnerables en el marco del Proyecto.</p> <p>El Proyecto, reforzará esta filosofía de trabajo estableciendo dentro de las bases de licitación enunciados y comunicaciones públicas para informar e incentivar a mujeres y a otros colectivos vulnerables a presentar candidaturas a los procesos de reclutamiento relativos a las actividades del Proyecto</p>

Riesgos identificados	Descripción del riesgo	Mitigación
	de trato en el empleo y la ocupación <sup>16</sup>	<p>Los pliegos de licitación consideraran la incorporación de condiciones que promuevan la no discriminación laboral de personas, incluyendo % de incorporación de personas de grupos vulnerables en las contrataciones del Proyecto.</p> <p>En el caso de los sub contratistas deberá sensibilizarse sobre la importancia de establecer mecanismos de contratación basados en competencias laborales de las personas no en factores que puedan identificarse como prácticas discriminatorias hacia grupos menos favorecidos.</p> <p>Durante el proceso de licitación se incluirá estas temáticas en las agendas de reunión con contratistas y proveedores para sensibilizar sobre la importancia de brindar condiciones de igualdad y no discriminación en los procesos de sub contratación de empleados.</p> <p>Jornadas para sensibilizar y socializar medidas basadas en el marco de derechos humanos de las personas para incentivar el trato igualitario y no discriminatorio hacia terceros, sean estos usuarios, personas de la comunidad y los propios empleados (as).</p>
<b>Riesgo de discriminación laboral de personas por motivo de sexo, preferencia sexual, origen étnico y otros</b>	Se refiere a todos aquellos riesgos relacionados a la preferencia sexual, origen étnico, entre otros	El mecanismo de quejas, avisos y reclamos dispondrá en el caso de trabajadores directos e indirectos las opciones para presentar cualquier tipo de denuncia que transgreda lo establecido en la legislación nacional en virtud de la discriminación: LIE, Ley de Pueblos Indígenas, Ley de Equiparación, código de trabajo
<b>Riesgos del personal del proyecto ante la presencia de situaciones de emergencia y desastres</b>	<p>Se refiere a los riesgos que puedan generarse ante la presencia de fenómenos naturales u otros ocasionados por los seres humanos, que se señalan a continuación:</p> <p>a) Incendios o siniestros similares a consecuencia de accidentes en almacenamiento de combustibles o fallas eléctricas</p> <p>b) Daño a elementos no estructurales por actividades</p>	<p>Elaborar herramientas y lineamientos técnicos conjuntamente con la Unidad de Gestión de Riesgos y Desastres de MINSAL<sup>17</sup> quien es la responsable de liderar proceso de conocimientos y herramientas para que el personal de los establecimientos de salud, para diseñar y ejecutar planes de emergencias, contingencias y desastres con enfoque de gestión integral del riesgo considerando el contexto nacional y regional.</p> <p>Brindar servicios de capacitación al personal del proyecto sobre la prevención, mitigación y respuesta ante emergencias, conjuntamente con la Unidad de Gestión de Riesgos y Desastres en Salud, la Oficina ambiental y social de la UPCSJ y los comités para desastres, emergencias y contingencias y autoridades de los establecimientos de salud intervenidos con el Proyecto.</p>

<sup>16</sup> Convenio núm. 111 de la OIT

<sup>17</sup> Tomado del Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión de Riesgos y Desastres en Salud (enero 2021). Disponible en el sitio [http://asp.salud.gob.sv/regulacion/default.asp#\\_blank](http://asp.salud.gob.sv/regulacion/default.asp#_blank)

Riesgos identificados	Descripción del riesgo	Mitigación
	<p>sísmicas que produzcan accidentes</p> <p>c) Daños en infraestructura hospitalaria a consecuencia de inundaciones</p> <p>d) Accidentes por manipulación de productos químicos o peligrosos o similares</p> <p>e) Falla en las instalaciones del establecimiento de salud o espacios de trabajo (incluyendo instalaciones eléctricas, sistemas de tratamiento de desechos sólidos y aguas residuales)</p> <p>f) Riesgo de infecciones por agentes bioinfecciosos al interior de los establecimientos de salud</p> <p>g) Emisiones accidentales de sustancias infecciosas o peligrosas en el medio ambiente</p> <p>h) Falla de los equipos médicos de los establecimientos intervenidos</p>	<p>Instalar y activación de sistemas de alerta en coordinación con instancias como los comités para desastres, emergencias y contingencias de los establecimientos de salud intervenidos</p> <p>Brindar capacitación a las partes interesadas para una respuesta temprana en caso de emergencia</p> <p>Informar a los comités para desastres, emergencias y contingencias y a la Direcciones de los establecimientos de salud del Proyecto para asignar a las personas para evaluar sucesos e incidente y procederán a informar a las partes interesadas y afectadas para la respuesta ante el evento</p> <p>En caso de ser necesario, desarrollar un proceso para notificar a los empleados, usuarios y comunidad cuando se presente alguna situación que así lo amerite</p> <p>De ser necesario, los comités de los establecimientos de salud aplicarán las tácticas de evacuación y desalojo del personal, usuarios y comunidad. Una vez finalizado el suceso, se deberá documentar lo acontecido para evaluar la respuesta e identificar aspectos de mejora.</p> <p>Los especialistas ambientales y sociales de la UPCSJ brindarán seguimiento e informar cualquier tipo de incidentes o accidentes que se produzca en las áreas de intervención del proyecto dentro de los establecimientos seleccionados y esta información será validada con la Unidad de Gestión de Riesgos y Desastres y provista al MINSAL y al Banco Mundial</p>
<p><b>Riesgo por exposición a enfermedades transmisibles</b></p>	<p>Se refiere a la aplicación inadecuada de los principios y prácticas en el manejo de la bioseguridad hospitalaria. Al incumplimiento de esquema de vacunación por personal de salud.</p>	<p>En el marco de dichos lineamientos se aplicará lo establecido en la sección Protocolos sanitarios, en donde la UPCSJ, así como los subcontratistas, proveedores primarios que contraten trabajadores deberán definir e incorporar lineamientos sanitarios establecidos en sus respectivos protocolos los cuales se adaptarán dependiendo en el que se ejecuten las actividades, en cumplimiento con lo establecido por el MINSAL en cuanto a la prevención de enfermedades transmisibles.</p>

Riesgos identificados	Descripción del riesgo	Mitigación
<p><b>Riesgo de incorporación de trabajadores al proyecto bajo régimen que implique trabajo forzado</b></p>	<p>El riesgo de trabajo forzado, implica incorporar en las actividades y subproyecto trabajo o servicio no desarrollado de forma voluntaria</p>	<p>Se aplicará lo establecido en el literal 5.2.2 que implica la cero tolerancia a trabajo de esta naturaleza, de cualquier tipo ya sea directo, por subcontratistas o proveedores primarios, comunitario o de funcionarios.</p> <p>Durante la implementación del Proyecto se establecerán mecanismos para la vigilancia y a través de los mecanismos de quejas, podrá identificar cualquier manifestación de trabajo forzado tanto por parte del MINSAL como del subcontratista, incluyendo aquellas que pudieran resultar no visibles.</p> <p>De recibir denuncias o avisos a través del MQSR en la UDS o en la Dirección de Recursos Humanos o identificar hechos durante las supervisiones del especialista social de la UPCSJ, se informará al MTPS a través de la Director General de Inspección de Trabajo, al correo electrónico servicios.dgit@mtps.gob.sv o al número telefónico de las oficinas centrales 2529-3807/Call Center 130 o directamente a las oficinas centrales o regionales, dependiendo en que establecimiento de salud se suscite el incidente, estando estas ubicadas en: Oficina Central, CNR San Salvador, Oficinas Regionales San Miguel, Santa Ana; Oficina Paracentral de Zacatecoluca y oficina departamental de Chalatenango, Ahuachapán, Sonsonate, Cabañas, Cuscatlán, San Vicente, Usulután.</p> <p>Este informe se brindará con el objetivo de prevenir, abolir y sancionar cualquier manifestación de trabajo forzoso que atente contra los derechos laborales y la dignidad de empleo de las personas y exponer la cero tolerancia a cualquier tipo de explotación laboral. Será la UPCSJ quien brindará seguimiento al proceso y la Dirección de Recursos Humanos, quien informe a su homólogo en el MTPS .</p>
<p><b>Riesgo a que los subcontratistas incorporen menores de 18 años en actividades consideradas dentro de las peores formas de trabajo infantil</b></p>	<p>La Organización Internacional del Trabajo, OIT, define como trabajo infantil "toda actividad económica realizada por menores, por debajo de la edad mínima requerida por la legislación nacional vigente de un país para incorporarse a un empleo, menores de 18 años.</p>	<p>La legislación nacional permite la incorporación de menores de 18 años en actividades no considerados como peligrosas. Sin embargo, el MINSAL ha definido claramente que los trabajadores elegibles son únicamente los mayores de 18 años, lo cual quedará establecido en las bases de licitación que no se admiten menores de 18 años en las actividades vinculadas al Proyecto.</p>



## 7. Estructura organizativa y operativa del Proyecto

En la presente sección se describe el esquema institucional para la coordinación, ejecución, seguimiento, monitoreo y control del Proyecto, que forma parte del Manual de Operaciones del Proyecto, detallando las instancias, responsabilidades, y los arreglos institucionales definidos para poner en marcha, ejecutar y hacer el seguimiento a las acciones para su implementación, así como el esquema de articulación previsto para su puesta en marcha. Tal como lo señala el MOP, a medida que transcurra la ejecución del Proyecto, se podrán agregar otras dependencias del MINSAL según sea necesario. Además, se mantendrá una oficina de Gestión Ambiental y Social para garantizar que se consideren, reduzcan y/o mitiguen los riesgos e impactos ambientales y sociales consecuencia de las intervenciones a financiar bajo este proyecto; el cual se explica detalladamente adelante

### 7.1 Arreglos Institucionales

El MINSAL es la entidad encargada de la ejecución del Proyecto. El MINSAL es la Cartera de Estado responsable de la determinación de políticas de salud y de normas y lineamientos técnicos, así como de la promoción y participación ciudadana en salud, la respuesta intersectorial a los determinantes sociales, y la provisión de servicios de salud, de acuerdo con lo estipulado en el Marco Legal vigente. Frente al Proyecto, tiene las siguientes responsabilidades generales:

- Asegurarse de que los departamentos de línea del MINSAL den el apoyo técnico necesario a la UPCSJ para ejecutar de manera adecuada las actividades del Proyecto.
- Asegurarse que todas las unidades de línea relevantes de las Operaciones Generales del MINSAL le faciliten a la UPCSJ los informes e información necesarios para administrar el presupuesto del Proyecto de manera efectiva.
- Preparar y darle seguimiento al plan operativo y al presupuesto anual con el apoyo del especialista financiero de la UPCSJ.
- Garantizar que los proveedores de servicios reciban una capacitación adecuada sobre medidas de seguridad ambiental y que la intervención sea social y culturalmente adecuada.
- Preparar los estados financieros semestrales no auditados, así como los estados financieros anuales auditados (de conformidad con los Términos de Referencia - TDR- y por una firma de auditoría externa, ambos aceptables para el Banco), a través de la UFI, con el apoyo del especialista financiero de la UPCSJ.
- Mejorar el sistema de información de los programas prioritarios, tales como salud infantil, salud reproductiva y sexual, intervenciones en materia de nutrición, empleando un nuevo enfoque para el monitoreo y la evaluación de proyectos.
- Brindar al Proyecto y a otras dependencias de línea del MINSAL, información relevante, a través del sistema nacional de vigilancia epidemiológica, para que tomen decisiones fundamentadas para abordar los desafíos de salud y verificar que la ejecución de las actividades del Proyecto se ajuste a los procedimientos, criterios de selección y demás disposiciones establecidas.
- Conservar todos los registros (contratos, facturas, recibos y demás documentos) de los gastos relacionados con el Proyecto durante el tiempo acordado.
- Permitir al Banco acceder a los registros de los gastos del Proyecto para examinarlos.
- Asegurar el cumplimiento de los estándares ambientales y sociales del Banco Mundial y de los instrumentos ambientales y sociales del proyecto.
- Preparar los reportes sobre la implementación del Plan de Compromiso Ambiental y Social PCAS y los instrumentos ambientales y sociales del proyecto para el Banco.

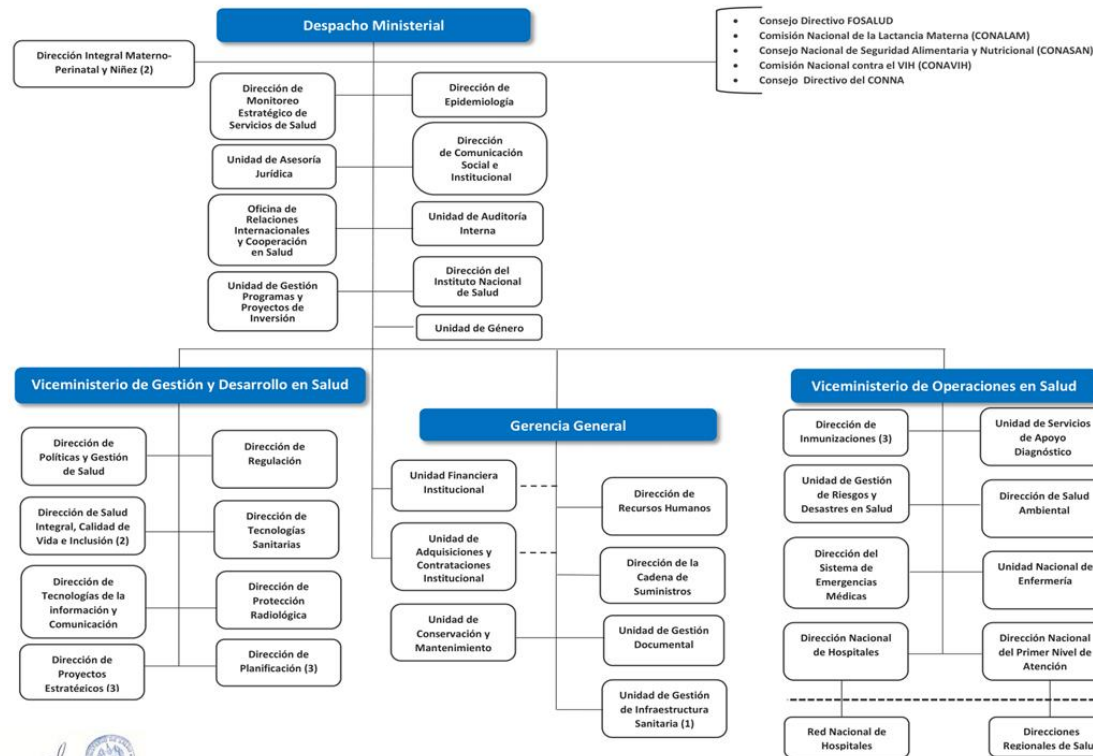
El MINSAL será el responsable de la ejecución del Proyecto a través de la Unidad de Proyecto Creciendo Saludables Juntos -UPCSJ, contará con su área propia de Adquisiciones y Contrataciones del Proyecto para la ejecución de los procesos de compra y con el apoyo de la Unidad Financiera Institucional (UFI), para la gestión financiera del Proyecto, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de préstamo. Además, la UPCSJ se apoyará en las diversas direcciones nacionales y unidades técnicas del MINSAL para la operativización del mismo. El Proyecto seguirá modalidades de ejecución similares a las de otras iniciativas de salud financiadas por el BM en El Salvador, que ha demostrado ser una respuesta sólida para la ejecución puntual del presupuesto, al tiempo que permite a las direcciones técnicas y unidades del MINSAL asumir responsabilidades por sus respectivas actividades. En la Figura 1 se muestra el Organigrama del MINSAL.

La información relacionada a la organización y funciones de la Unidad de Proyecto Creciendo Saludables Juntos UPCSJ y de las Unidades del MINSAL involucradas en la ejecución del Proyecto están definidas en el Manual Operativo aprobado por el Banco para la ejecución del Proyecto, el cual es de cumplimiento obligatorio en la operativización del mismo.

Figura 1 Organigrama Oficial del MINSAL vigente



MINISTERIO DE SALUD



Dr. Francisco José Alabi Montoya  
 Ministro de Salud Ad honorem  
 Acuerdo n° 1621 del 19 de mayo de 2021.

(1) Reformas a la Estructura Organizativa del Ministerio de Salud, acuerdo ministerial No. 649 de fecha 2 de marzo de 2022, publicado en el Diario Oficial número 52, tomo 434 de fecha 14 de marzo del año 2022.  
 (2) Reformas a la Estructura Organizativa del Ministerio de Salud, acuerdo ministerial No. 1092 de fecha 12 de mayo de 2022, publicado en el Diario Oficial número 100, tomo 435 de fecha 27 de mayo del año 2022.  
 (3) Reformas a la Estructura Organizativa del Ministerio de Salud, acuerdo ministerial No. 1522 de fecha 16 de junio de 2022, en proceso de publicación en el Diario Oficial número 123, tomo 435 de fecha 30 de junio del año 2022.

## Oficina de Gestión ambiental y social

La oficina por medio sus especialistas ambiental y social garantizaran que se consideren, reduzcan y/o mitiguen los riesgos e impactos ambientales y sociales consecuencia de las intervenciones a financiar bajo este Proyecto y proponer actividades de mitigación, para lo cual se preparará, divulgará y adoptará para el Proyecto el Marco de Gestión Ambiental y Social; que también asegurará que las personas o grupos que, debido a una particular circunstancias, no sean desfavorecidas o vulnerables y que tengan acceso a los beneficios resultantes del Proyecto, para lo cual se han trabajado los documentos que conforman el MGAS. En general, esta área tendrá como principales actividades:

- Coordinar el desarrollo, revisión, cumplimiento y seguimiento del PCAS.
- Velar, revisar y avalar que las planificaciones, diseños, desarrollo y ejecución de las actividades del proyecto, contenga y se cumpla todo lo dispuesto en el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), el Marco de Pueblos Indígenas (MPPI), el Plan de Gestión de Mano de Obra (PGMO), el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI); así mismo la aplicación de la legislación Salvadoreña vigente y normativas técnicas en el tema ambiental y de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y las regulaciones legales en el ámbito sanitario ambiental, social y de SSO, que deben ser consideradas en todas las fases del proyecto.
- Apoyar la implementación de medidas de manejo ambiental, de SSO y Social, orientadas a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos ambientales identificados, según lo contenido en los instrumentos de gestión ambiental y social del proyecto; así como mejorar el desempeño ambiental de este.
- Implementar los procesos de participación y consulta necesarios, tal cual lo establece el PPPI, y en coordinación con los equipos técnicos, y fungir como enlace principal para la atención de los procesos de comunicación con los grupos de interesados y de acuerdo con los lineamientos y cronogramas establecidos en el PPPI.
- Revisar y recomendar la aprobación de los documentos e instrumentos que debe presentar el UPCSJ al BM y la aprobación de los requisitos solicitados en las políticas citadas del BM, así como de todas aquellas autorizaciones ambientales necesarias para proceder con la contratación y ejecución de los proyectos.
- Asegurar que las consultorías, estudios, desarrollo de capacidad, capacitaciones y cualquier otra actividad de asistencia técnica ejecutada bajo el Proyecto, sea ejecutada de acuerdo con términos de referencias aceptables para el Banco, que incorporen los requerimientos relevantes de los EAS y de los instrumentos ambientales y sociales del proyecto.
- Asegurar que los contratos con contratistas y firmas supervisoras, así como los acuerdos con los beneficiarios de los subproyectos, incorporen los requerimientos ambientales y de salud y seguridad necesarios, en línea con lo estipulado en el MGAS del Proyecto; así como velar por el cumplimiento de dichos requerimientos, en coordinación con los especialistas sociales de los equipos regionales.
- Desarrollar los procedimientos y formatos para el seguimiento, monitoreo y evaluación ambiental del Proyecto, según corresponda.
- Elaborar informes periódicos de seguimiento sobre el desempeño ambiental, social, y de salud seguridad, del proyecto, incluyendo la información obtenida de empresas contratistas y de

supervisión de obra, en forma y contenido aceptables para el Banco, en línea con los requerimientos detallados en el Marco Ambiental y Social para presentación al Coordinador de la UPCSJ y al BM.

- Realizar visitas de seguimiento a los proyectos y/o representantes de grupos poblacionales clave, en coordinación con las entidades correspondientes y presentar los informes respectivos, haciendo énfasis en incumplimientos y recomendaciones de mejora.
- Monitorear el correcto funcionamiento del mecanismo de gestión de quejas del Proyecto, según lo descrito en el PPPI, y asegurar que los informes de avance del Proyecto incluyan información sobre su funcionamiento, incluyendo tipología y número de quejas recibidas y progreso en su resolución.
- Asistir en la organización y desarrollo de actividades de capacitación en materia ambiental, de SSO y Social relacionadas con el proyecto, según sea necesario.
- Participar en las reuniones de misiones de supervisión del BM, y en las demás actividades que se pauten en ese marco.
- Informar oportunamente al coordinador de la UPCSJ acerca de situaciones o problemas que podrían poner en riesgo el cumplimiento de las obligaciones socioambientales o afectar el desarrollo de las contrataciones concertadas para la ejecución del Proyecto.
- Todas las demás funciones en materia ambiental y social que sean necesarias para el logro de los objetivos del Proyecto y el cumplimiento de los EAS e instrumentos ambientales y sociales del proyecto, que defina el Jefe de la UPCSJ, o los especialistas del BIRF correspondientes.

### **Organización de la Unidad de Proyecto Creciendo Saludables Juntos – UPCSJ**

La Unidad de Proyecto Creciendo Saludables Juntos –UPCSJ se constituyó como una instancia responsable de la coordinación de operaciones con financiamiento externo que le sean asignadas por el Despacho Ministerial o según lo acordado en convenios o contratos firmados con los organismos multilaterales o financiadores en el marco de Primera Infancia.

La UPCSJ forma parte de la Dirección Materno Perinatal y Niñez que depende directamente del Despacho Ministerial y coordina su trabajo con las diferentes instancias y dependencias del MINSAL que actúan, según corresponda, como unidades de apoyo o ejecutoras/solicitantes o usuarios de los diferentes proyectos; así como otras instituciones de Gobierno que lideran las acciones de Primera Infancia a nivel Nacional. Para ello debe mantener una comunicación cercana para coordinar todas las acciones y decisiones relacionadas con actividades de adquisiciones y contrataciones, gestión financiera y gestión operativa de los mismos; con lo cual se busca viabilizar efectivamente los procesos para el logro de los resultados en cantidad, calidad, tiempo y costo establecido. El equipo de gestión de la Unidad está conformado por profesionales calificados y con experiencia en la administración y ejecución de proyectos financiados por la cooperación internacional.

La UPCSJ está Organizada en Oficinas de Gestión, conducidas por la Coordinación General de la Unidad de Gestión; y que para fines de la ejecución de los proyectos con financiamiento BIRF serán, la Oficina de Gestión Programática, la Oficina de Gestión Fiduciaria, la Oficina de Gestión de Infraestructura y la Oficina de Gestión Ambiental y Social, cuyas funciones están orientadas a la planificación, coordinación, adquisiciones, y monitoreo y apoyo a las actividades técnicas, administrativas y financieras, necesarias para el manejo eficiente de los recursos para el cumplimiento de los resultados del proyecto de acuerdo a lo previsto. En la Figura 2 se muestra el Organigrama para la ejecución del proyecto.

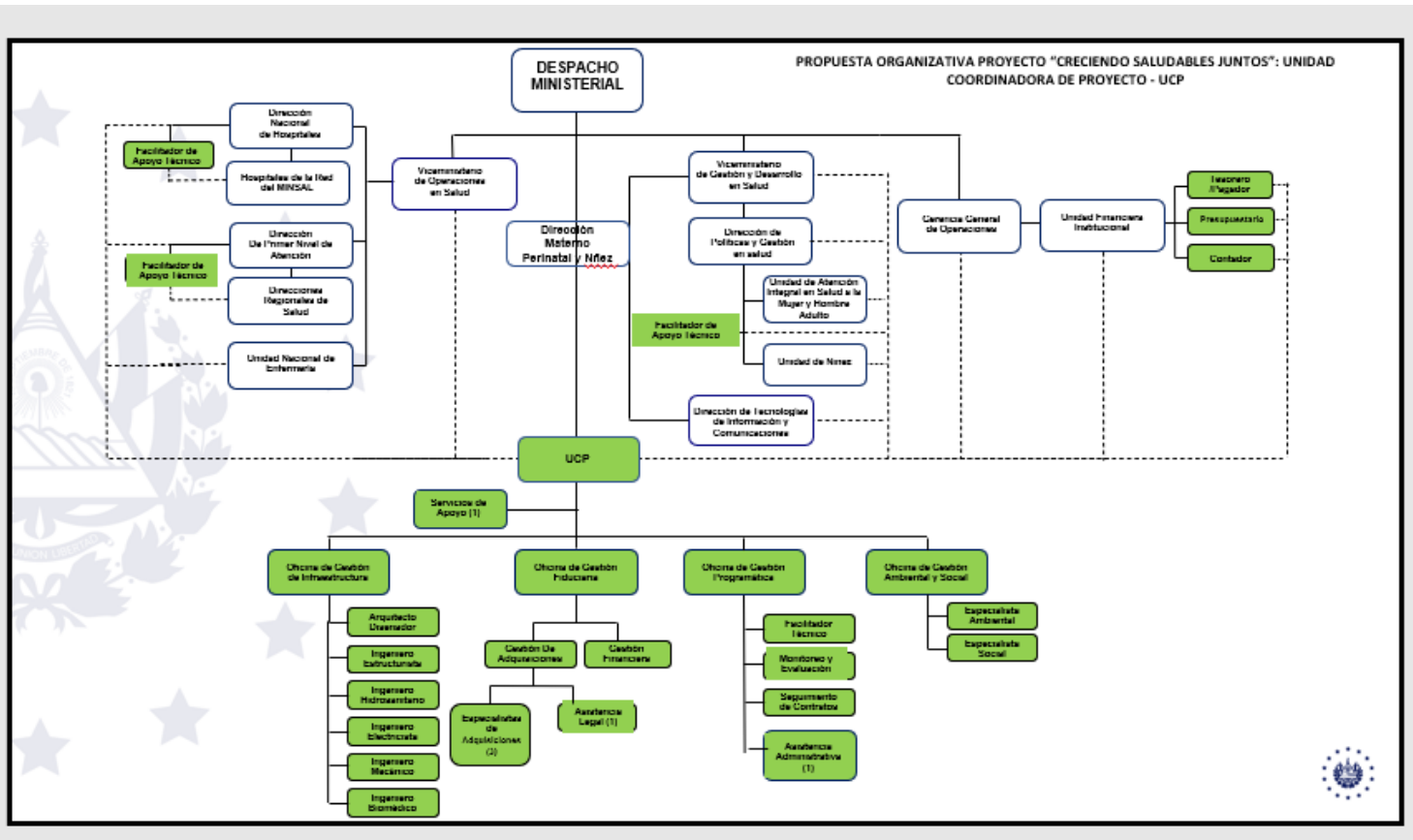


Ilustración 1. Organigrama Proyecto "Creciendo Saludables Juntos: Desarrollo Integral de la Primera Infancia en El Salvador"

## 8. Monitoreo y seguimiento del PGMO

En el marco del presente PGMO, se prevé desarrollar actividades de monitoreo y seguimiento al cumplimiento del presente, las cuales estarán a cargo de los especialistas ambiental y social de la UPCSJ con el apoyo del área administrativa (recursos humanos) de los Establecimientos de Salud, en los que labore personal directo e indirecto vinculado al Proyecto y con la Unidad de Recursos Humanos del MINSAL a nivel central. Así mismo, la aplicación del PGMO tendrá un seguimiento y monitoreo dentro de la UPCSJ, la cual es la responsable de la contratación de personal del Proyecto, como consultores especialistas.

A partir de los insumos recolectados de las diversas fuentes de información vinculadas a recursos humanos y al seguimiento y monitoreo directo realizados por la Oficina de Gestión Ambiental y Social y sus especialistas, se elaborarán y presentarán informes sobre la implementación del PGMO.

Los informes deberán contener portada con fecha y nombre de quien elabora el informe, introducción y contexto, principales hallazgos en el cumplimiento del Plan, desviaciones y ajustes cuando sea necesario. Además, deberá recolectar las dificultades enfrentadas, lecciones aprendidas, potenciales recomendaciones de aspectos de mejora, entre otros.

De igual forma, se deberá incluir una sección vinculada con los resultados de la aplicación del mecanismo de quejas, avisos y reclamos, para identificar si se han presentado casos asociados tanto de trabajadores directos como indirectos y de los subcontratistas vinculados a actividades del Proyecto. En la que se deberán destacar aspectos cuantitativos sobre casos atendidos y cualitativos sobre el proceso y resolución, así como las dificultades enfrentadas en la aplicación, lecciones aprendidas y potenciales propuestas de ajustes cuando sea necesario.

Ambos informes tendrán un carácter trimestral, estos informes también podrán ser complementados con entrevistas individuales y colectivas al personal directo e indirectos de los subcontratistas. Además, deberá incorporarse descripción de acciones vinculadas directamente con la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, incluyendo la aplicación de los lineamientos vinculados a COVID-19. Los resultados de los informes deberán ser devueltos y compartidos con las Unidades involucradas, en la búsqueda de la mejora continua a los procesos de gestión de mano de obra del Proyecto.

En cuanto a la salud y seguridad ocupacional se deberán coordinar acciones con el MTPS para la supervisión de la aplicación de los lineamientos a establecimientos de salud, capacitación a comités de salud y seguridad ocupacional y aprobación de comités de establecimientos que no los tengan.

En el caso de la prevención de la violencia en contra de mujeres en el lugar de trabajo, se coordinarán acciones con la Unidad de Género y la UDS del MINSAL para la aplicación de la ruta a seguir para la atención de casos de violencia laboral y otro tipo de violencia. Se deberán coordinar acciones de seguimiento, en caso de identificar hechos de violencia laboral en contra de mujeres, en el marco de la LEIV y aplicar el debido proceso para prevenir y sancionar estos hechos y brindar referencia a las Instancias referidas en la Ley.

Particularmente, en cuanto a los trabajadores contratados (contratista, supervisión y subcontratistas), coordinará con el MTPS la inspección y verificación de condiciones de los trabajadores del contratista, donde se verificará la información sobre los contratos suscritos, condiciones laborales y en general se verificará el cumplimiento de la normativa laboral. Esto con la finalidad de prevenir que se esté incorporando trabajadores informales o en condiciones desiguales o discriminatorias por pertenecer a colectivos vulnerables e incluso trabajo forzado.

En cualquier caso que se determine mediante seguimiento, monitoreo y supervisión realizada tanto por la UPCSJ de manera presencial o por otra de las vías, incluidas en el MQSR, la UDS o por la Dirección de Recursos Humanos o el mismo especialista social de la UPCSJ durante las supervisiones, se deberá elaborar y remitir informe para el MTPS, quien a través de la Director General de Inspección de Trabajo pueda verificar el proceso. El MTPS tiene dispuesto para la denuncia o informe el correo electrónico [servicios.dgit@mtps.gob.sv](mailto:servicios.dgit@mtps.gob.sv) o al número telefónico de las oficinas centrales 2529-3807/Call Center 130 o realizar una visita directamente a las oficinas centrales o regionales, dependiendo en que establecimiento de salud y donde se ubique geográficamente: Oficina Central, CNR San Salvador, Oficinas Regionales San Miguel, Santa Ana; Oficina Paracentral de Zacatecoluca y oficina departamental de Chalatenango, Ahuachapán, Sonsonate, Cabañas, Cuscatlán, San Vicente, Usulután.

## 9. Presupuesto para implementar el PGMO

La Unidad técnica ejecutora del Proyecto conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad de Formación y Desarrollo del Talento Humano y las áreas técnicas vinculadas al proyecto, diseñarán los Planes de Capacitaciones del Talento Humano, para fortalecer las capacidades para la atención de acuerdo a diagnósticos de requerimientos de formación y facilitando el acceso a mujeres y hombres en condiciones de igualdad y no discriminación.

Dentro del Plan de Capacitación se deberán incorporar aspectos vinculados con la sensibilización del personal a la atención de grupos considerados como vulnerables: personas de la diversidad sexual, personas con discapacidad, mujeres pobres, niñas y mujeres en situación de violencia, personas de pueblos originarios, con la finalidad de prevenir cualquier tipo de discriminación en la provisión de los servicios.

Adicionalmente, costos aplicables al proyecto incluirán: derechos laborales, acoso laboral, seguridad y salud ocupacional, auto cuidado de la salud para el bienestar laboral, mecanismos de quejas, avisos y reclamos para el personal directo e indirectos del proyecto (incluyendo dar a conocer ante los trabajadores del sub contratista de los proveedores primarios) y el de los usuarios.

Se prevé inicialmente la disposición de recursos para la implementación del PGMO, relacionados con el PPI sea al menos la siguiente:

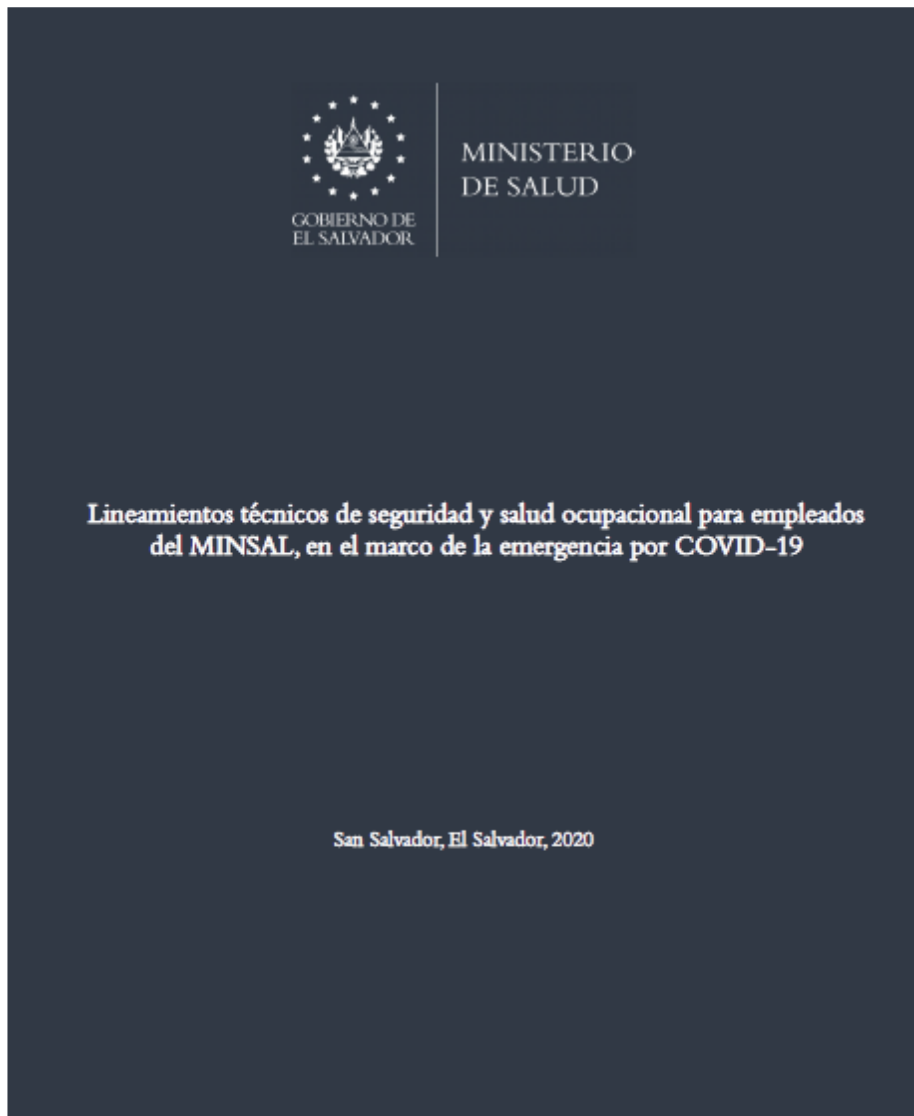
Tabla 3. Presupuesto del PPI que incluye acciones consideradas en el PGMO

Descripción de actividad	Monto de inversión estimado en US\$
1. Jornadas de socialización del proyecto con personal (partes interesadas y afectadas) internas	5,000.00
2. Implementación del MQRS (incluyendo fortalecimiento teleamigo, correo electrónico y otros) y jornadas de MS&E de su ejecución.	75,000.00
3. Otras actividades de seguimiento con partes interesadas (Organizaciones no gubernamentales y gubernamentales)	20,000.00
4. Capacitación al personal médico y no médico de los establecimientos de salud	50,000.00
<b>Total</b>	<b>150,000.00</b>

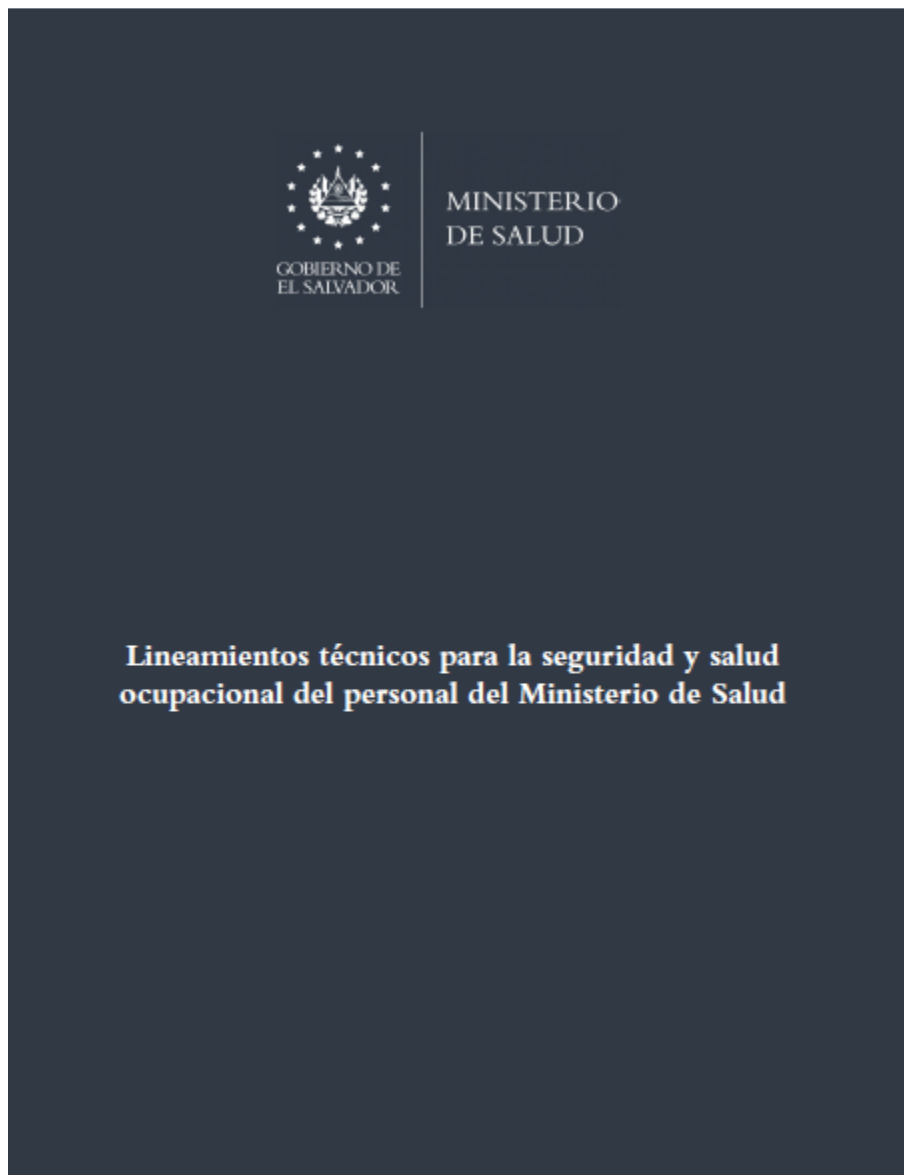


## 10. ANEXOS

### 10.1 Portada de Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL en el marco de la emergencia por COVID-19



## 10.2 Portada de Lineamientos técnicos para la seguridad y salud ocupacional del Personal del MINSAL



### 10.3 Diario Oficial -Reglamento interno de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud

16

**DIARIO OFICIAL Tomo Nº 380**

**MINISTERIO DE SALUD**  
**RAMO DE SALUD**

ACUERDO No. 38

San Salvador, 27 de enero de 2011.

CONSIDERANDO:

- I. Que las Normas de Técnicas de Control Interno Específicas del Ministerio de Salud Pública y Atención a la Salud, publicadas en el Diario Oficial Nº 195, Tomo 137 del 19 de octubre de 2007, en el Artículo 11 establece la obligatoriedad del titular del Ministerio de aprobar mediante resoluciones las políticas y procedimientos que permitan la capacitación del capital humano de acuerdo a la legislación y normativa interna aplicables, principalmente la relativo a Reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desarrollo, promoción, control y evaluación. Las que deben ser de estricto cumplimiento por parte de todas las jefaturas en el Nivel Superior Regional y Local.
- II. Que es necesario dictar una nueva regulación relativa a la organización, atribuciones de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos, que responda a las nuevas políticas y estructuras organizativas del Ministerio de Salud.

El Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Salud, en uso de las facultades que le confiere la Ley, y de conformidad a los Arts. 41 numeral 4, 270 del Código de Salud, ACUERDA, dictar el siguiente:

**REGLAMENTO INTERNO DE LA UNIDAD Y DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS  
DEL MINISTERIO DE SALUD**

**CAPÍTULO I**

**OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**OBJETO**

Art. 1.- El presente Reglamento Interno, tiene como objeto regular la estructura y atribuciones de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, que es adscrito en dependencia "Ministerio".

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Art. 2.- Este reglamento será aplicable en todas las Dependencias del Ministerio de Salud.

**AUTORIDAD COMPETENTE**

Art. 3.- La autoridad competente para la aplicación del presente Reglamento es el Titular del Ramo, y por medio de delegación los Directores de los diferentes Niveles de Organización del Ministerio a través de la Unidad y Departamento de Recursos Humanos respectiva.

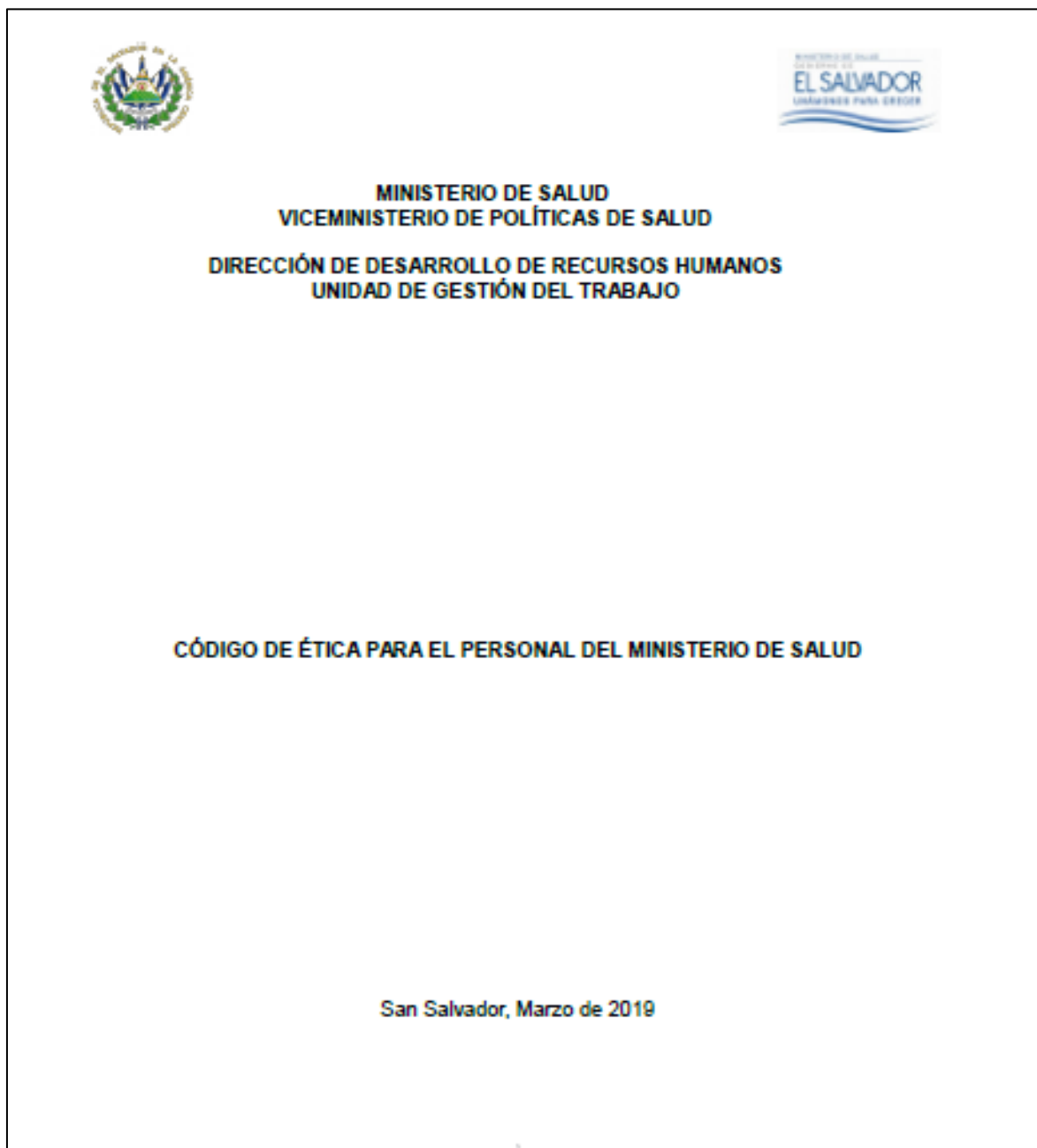
La Unidad y Departamentos de Recursos Humanos de todas las dependencias del Ministerio estarán a cargo de una Jefatura, cuyo perfil será definido en el Manual correspondiente.

**ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL**

Art. 4.- Se delega a los Directores y Jefaturas de los diferentes Niveles de Organización del Ministerio, como responsables de velar por el cumplimiento y aplicación de este Reglamento, por parte de los empleados y funcionarios.

10.4 Portada de Código de ética del personal de salud. Ver en :

<http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/otrosdoc/codigo-de-etica-para-el-personal-de-ministerio-de-salud-032019.pdf>



## 10.5 Portada de la Ley del Servicio Civil

ASAMBLEA LEGISLATIVA - REPUBLICA DE EL SALVADOR

1

**DECRETO Nº 507**

EL DIRECTORIO CÍVICO MILITAR DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I.- Que el artículo 109 de la Constitución Política de 1950 establece la carrera administrativa, reconoce la garantía de permanencia a los funcionarios y empleados comprendidos en ella y dispone que una ley especial regulará el servicio civil;
- II.- Que de conformidad con el precepto constitucional citado la ley que regule el servicio civil debe comprender especialmente las condiciones de ingreso a la administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten;
- III.- Que para garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público, es indispensable que la ley especial sobre la materia regule también los deberes y prohibiciones a que deben quedar sujetos los funcionarios y empleados;
- IV.- Que en observancia del artículo 111 de la Constitución Política mencionada, las disposiciones de la ley que se decreta deben hacerse extensivas a los funcionarios y empleados municipales.

PORTANTO,

en uso de las facultades legislativas que le confiere el Decreto No. 1, del veintidós de enero del año en curso, publicado en el Diario Oficial No. 17, Tomo 190, de la misma fecha,

DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, la siguiente:

**LEY DE SERVICIO CIVIL**

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES**

**NOMBRE, OBJETIVO Y PRINCIPIOS DE LA LEY (11)**

Art. 1.- EL PRESENTE ESTATUTO SE DENOMINA "LEY DE SERVICIO CIVIL" Y 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. (11)

INDECE LEGISLATIVO

**10.6 Portada de Norma técnica para la protección de trabajadores en los establecimientos en situación de riesgo social.**

**Diario oficial Tomo 423. San Salvador, jueves 16 de mayo de 2019.**

**Ministerio de**

**Norma técnica para la protección del  
y los establecimientos de  
en situaciones de riesgo**

**San Salvador, El Salvador, 2019**



## 10.7 Portada de Organizaciones y Funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

---

MINISTERIO DE SALUD DE EL SALVADOR

# **Reglamento de Organización y Funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional**

San Salvador, diciembre de 2011.

## 10.8 Formulario sobre derechos a lactancia materna en lugares de Trabajo.



### FORMULARIO DEL DERECHO A LACTAR

Sr. \_\_\_\_\_  
(Empleador)

Yo \_\_\_\_\_, mayor de edad, empleada,  
portadora de mi Documento Único de Identidad número: \_\_\_\_\_;  
desempeñándome como: \_\_\_\_\_, con funciones de (en su caso): \_\_\_\_\_,  
realizando dichas funciones en: \_\_\_\_\_, a  
usted, MANIFIESTO:

Que el día (mes y año), \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_, en \_\_\_\_\_, di a luz a:  
\_\_\_\_\_, lo cual compruebo con la copia de la Certificación del  
Asiento de Partida de Nacimiento número \_\_\_\_\_, y que me fue extendida el día:  
\_\_\_\_\_, la cual anexo en copia simple a la presente.-

Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, y 83 del Reglamento de dicha ley, a usted informo:

Que el período comprendido desde: \_\_\_\_\_ hasta: \_\_\_\_\_, de  
mi jornada ordinaria laboral, es la hora de permiso que tomaré para ejercer el derecho de  
amamantar a mi \_\_\_\_\_. - Esta interrupción será en los meses de: \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ del año:  
\_\_\_\_\_.

Por lo anterior, solicito de la manera más atenta que le de trámite a la presente solicitud, y la remita a la unidad correspondiente.

Lugar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma de la Solicitante

\*La interrupción en la jornada laboral no podrá ser utilizada en la hora de almuerzo y serán contadas como horas efectivas de trabajo remuneradas como tal. (Inicio segundo artículo 35 Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna)



## 10.9 Anexo Ruta a seguir para la atención de casos de violencia laboral y otro tipo de violencia.

### RUTA A SEGUIR PARA LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

## MUJER: ¡TÚ PUEDES DECIR ALTO A LA VIOLENCIA!

Si enfrentas violencia, o conoces casos de mujeres que viven diferentes tipos de violencia te presentamos la ruta a seguir paso a paso para que seas atendida. El art. 9 de la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV), establece los siguientes tipos de violencia que se manifiestan contra las mujeres:

**1. Violencia económica**

**2. Violencia feminicida**

**3. Violencia física**

**4. Violencia psicológica y emocional**

**5. Violencia patrimonial**

**6. Violencia sexual**

**PASO 1**

**Busca ayuda:**  
Puedes acercarte a las siguientes instituciones para solicitar información y asesoría jurídica:

- **Policía Nacional Civil:** recibe denuncia y actúa de Oficio de manera inmediata para garantizar los derechos de las víctimas. Llévate a la persona a un centro de asistencia si lo requiere, desplázate a la víctima a un lugar seguro, brinda apoyo a las autoridades judiciales y Defensoras.
- **Procuraduría General de la República:** vela por la defensa de los derechos de las personas, por el cumplimiento y la eficaz aplicación de la ley y el acceso a la justicia. Solicita medidas de protección si se advierte la necesidad inmediata de proteger a la víctima.
- **Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU):** Orienta, asesora y acompaña a la víctima a realizar la denuncia a las instancias competentes. Brinda atención en crisis si la persona víctima lo amerita. Garantiza que se reciba protección integral para el restablecimiento de sus derechos.
- **ONGs/Asociaciones de Mujeres:** Recibe el aviso o identifica los casos. Activa las redes interinstitucionales para la atención y restablecimiento de los derechos de la víctima. Pone el caso en conocimiento de las instituciones responsables de la atención especializada.
- **CIUDAD MUJER:** Es un centro de atención integral y especializada para las mujeres. Sus servicios son gratuitos y están ubicados en San Martín, Colón, San Miguel, Usulután, Santa Ana, Morazan.

Estas instituciones brindan asesoría, orientación y acompañamiento para hacer las denuncias y velar el debido proceso.

**PASO 2**

**ROMPE EL SILENCIO:**

- **Policía Nacional Civil (PNC)**
- **Fiscalía General de la República (FGR)**
- **Procuraduría General de la República (PGR)**
- **Juzgado de Paz**
- **Juzgado de Familia**
- **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**
- **Procuraduría de la defensa de los Derechos Humanos:** ejerce control y vigilancia para que las autoridades competentes cumplan sus funciones, por lo que se debe acudir cuando se han agotado las instituciones pertinentes y no se ha logrado la respuesta necesaria.


Estas instituciones reciben las denuncias directamente de la víctima o actúan de oficio

**PASO 3**

**Pruebas:** Cuando presentes tu denuncia, debes seguir las indicaciones de las instituciones que acompañan el caso, para la violencia sexual y física debes someterse a la atención especializada del Instituto de Medicina Legal, donde te realizarán las pruebas pertinentes, las cuales serán de utilidad en los procedimientos que se inicien en los tribunales correspondientes. Si es posible debes acudir antes de las 72 horas, por la calidad de las pruebas.

### Violentómetro

No importa en qué nivel te encuentres, la violencia mata.  
**¡Infórmate, Denuncia!**



Fuente: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) con el apoyo de UNICEF.

**1-5 (Baja):** Menor nivel de violencia (menor riesgo)

**6-10 (Medio):** Nivel medio de violencia (riesgo moderado)

**11-15 (Alto):** Nivel alto de violencia (riesgo alto)

**16-25 (Muy Alto):** Nivel muy alto de violencia (riesgo muy alto)