



MINISTERIO
DE SALUD

**Proyecto de Respuesta al COVID-19 – El Salvador
(P173872) y Financiamiento Adicional (P176033)**
PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

San Salvador, septiembre de 2021

Siglas y Abreviaturas	4
INTRODUCCIÓN	6
1. ANTECEDENTES	7
2. DESCRIPCIÓN Y ALCANCES DEL PROYECTO	9
3. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)	11
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
5. LEGISLACIÓN APLICABLE: TÉRMINOS Y CONDICIONES	19
5.1 Marco de políticas y convenios internacionales	26
5.2 Instancias con competencias en el ámbito laboral	27
5.3 Breve análisis sobre brechas entre la legislación ambiental y social nacional y estándares del Banco Mundial ²⁸	
6. REQUISITOS DEL EAS 2	29
6.1 Requisito A: Condiciones laborales y manejo las relaciones con los trabajadores.	29
6.1.1 Términos y condiciones de empleo	29
6.1.2 No discriminación e igualdad de oportunidades	31
6.1.3 Organizaciones de trabajadores	32
6.2 Requisito B: Protección de la fuerza de trabajo	32
6.2.1 Trabajo infantil y edad mínima para trabajar	32
6.2.2 Trabajo forzado	33
6.3 Requisito C: Mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias para el Personal del Proyecto	33
6.3.1 Mecanismo de atención de quejas y reclamos de trabajadores que directos y funcionarios(as).	33
6.3.2 Mecanismo de atención de quejas y reclamos de trabajadores contratados, del proveedor primario y comunitarios	35
6.4 Requisito D: Salud y seguridad ocupacional	41
6.4.1 Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad para instalaciones de atención sanitaria.	41
6.4.2 Guías de la Organización Mundial de la Salud (OMS)	41
6.5 Requisito E: Trabajadores contratados	47
6.6 Requisito F: Trabajadores comunitarios	47
6.7 Requisito G: Trabajadores del proveedor primario	48
7. IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALES RIESGOS ASOCIADOS A LA IMPLEMENTACIÓN	49
7.1 Potenciales riesgos laborales en la implementación Proyecto de Respuesta al COVID-19 El Salvador.	49
7.2 Potenciales riesgos laborales en la implementación del FA.	57
8. CONSIDERACIONES SOBRE SEGURIDAD OCUPACIONAL EN EL HOSPITAL EL SALVADOR	65

9.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y OPERATIVA	70
9.1	Arreglos institucionales	70
9.2	Funciones Generales de la Unidad de Gestión de Programas y Proyectos de Inversión - UGPPI	71
10.	MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PGMO.	76
11.	ANEXOS DEL PGMO	78
11.1	Portada de Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL en el marco de la emergencia por COVID-19	78
11.2	Portada de Lineamientos técnicos para la seguridad y salud ocupacional del Personal del MINSAL	79
11.3	Diario Oficial -Reglamento interno de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud	80
11.4	Portada de Código de ética del personal de salud.	81
11.5	Portada de la Ley del Servicio Civil	82
11.6	Portada de Norma técnica para la protección de trabajadores en los establecimientos en situación de riesgo social.	83
11.7	Portada de Organizaciones y Funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	84
11.8	Formulario sobre derechos a lactancia materna en lugares de Trabajo.	85
11.9	Anexo Ruta a seguir para la atención de casos de violencia laboral y otro tipo de violencia.	86

Siglas y Abreviaturas

ANDA	Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados
AMATE	Centro de Estudios de la Diversidad Sexual y Genérica
BM	Banco Mundial
CCNIS	Consejo Coordinador Nacional Indígena de El Salvador
CENABI	Centro Nacional de Biológicos
COVID-19	Coronavirus 2019, enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2
DISAM	Dirección de Salud Ambiental
EAS	Estándar Ambiental y Social
EIAS	Evaluación de Impacto Ambiental y Social
EsEIA	Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental
EsEIAS	Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental y Social
FCTC	Financiamiento de Desembolso Acelerado para Enfrentar el COVID-19
FA	Financiamiento adicional
GOES	Gobierno de El Salvador
GMASS	Guías Generales sobre Medio Ambiente Salud y Seguridad del Banco Mundial
MAS	Marco Ambiental y Social
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MO	Manual Operativo
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transporte
MPA	Marco Ambiental y Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de Salud
PAD	Documento de Evaluación de Proyecto (por sus siglas en inglés)
PCAS	Plan de Compromiso Ambiental y Social
PCIMR	Plan de Control de Infecciones y Manejo de Residuos
PGA	Plan de Gestión Ambiental
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PMA	Plan de Mejoramiento Ambiental
PMAS	Plan de Mejoramiento Ambiental y Social
PPPI	Plan de Participación de las Partes Interesadas
PGMO	Procedimiento de Gestión de Mano de Obra
SSO	Seguridad y salud ocupacional

UDS	Unidad por derecho a la salud
UCI	Unidad de Cuidados Intensivos
UCSF	Unidad comunitaria de salud familiar
UCIM	Unidad de Cuidados Intermedios
UGPPI	Unidad de Gestión de Programas y Proyectos de Inversión

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 de Respuesta al COVID-19 – El Salvador (P173872) y Financiamiento Adicional (P176033).

Este estándar reconoce que los Prestatarios pueden promover relaciones sólidas entre los trabajadores y la gerencia, mejorando los beneficios de desarrollo de un Proyecto al tratar a los trabajadores de manera justa. El trato justo incluye brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

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 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 en la implementación del financiamiento, de conformidad con lo antes señalado y el cual se presenta a continuación

1. ANTECEDENTES

La COVID 19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, tanto este virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. El 30 de enero de 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que el brote era una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII), y el 11 de marzo, declaró la pandemia asociada con COVID-19 (OPS/OMS, 2020).

En el caso de El Salvador, desde el mes de marzo 2020, mediante el decreto 593 la Asamblea Legislativa declaró Estado de Emergencia Nacional, Estado de Calamidad Pública y Desastre Natural en todo el territorio de la República, dentro del marco establecido en la Constitución Política de la República de El Salvador, a raíz de la pandemia por COVID-19. Actualmente, a más de un año de dicha declaratoria, las autoridades reportan un total de 96,067 casos confirmados y 11,776 casos sospechosos. Las personas recuperadas corresponden a 81.339 casos y un total de 2952 personas fallecidas como consecuencia del COVID19. A la fecha el GOES/MINSAL ha desarrollado 1.2 millones de pruebas hasta el 3 de septiembre de 2021 y el reporte de personas vacunadas, ya asciende a 6.5 millones de vacunas aplicadas (3.6 millones de primera dosis y 2.8 millones de segunda dosis), estando el programa en la vacunación de personas de 12 años en adelante

En relación al avance en la implementación del Plan Nacional de Vacunas, el MINSAL público en su memoria de labores 2020-mayo 2021, que desde el miércoles 17 de febrero del 2020, cuando se hizo oficial la llegada del primer lote de vacunas para dar inicio al Plan de Vacunación COVID-19, dicho lote proveniente de la India contenía más de 20,000 dosis de la farmacéutica AstraZeneca. Luego de que las vacunas arribaran al país, fueron trasladadas al CENABI. El Salvador fue de los primeros países que inició el proceso para lograr la inmunización contra el virus, Guatemala, Honduras, Nicaragua, entre otros, todavía estaban a la espera de obtener las primeras dosis del antídoto. El inicio del plan de vacunación fue gracias a las gestiones que de manera previsoras se realizaron en junio 2020, directamente con las farmacéuticas internacionales que ensayaban con los primeros prototipos del antídoto. A su vez, la llegada al país del primer lote de vacunas a través de la iniciativa del Fondo de Acceso Global para Vacunas COVID-19 (COVAX) fue un reconocimiento internacional al trabajo en el manejo de la pandemia y la preparación del Plan Nacional de Vacunación.

Se desarrolló un amplio despliegue en todo el país para garantizar que el primer lote de vacunas anti-COVID-19 fuese aplicado de forma eficiente. Este resultado fue gracias al trabajo articulado de todas las instituciones gubernamentales que unieron esfuerzos para que el personal de salud fuese inmunizado. En ese momento, se tenía previsto que un aproximado de 4.5 millones de salvadoreños recibirán la vacuna, para tal efecto, las autoridades elaboraron un esquema gradual segmentado por grupos de prioridad entre la población; primero el personal médico de primera línea que atiende la pandemia; luego los adultos mayores de 50 años que padecen enfermedades crónicas; posteriormente los mayores de 18 años que no padecían comorbilidad.

El siguiente lote de 33,600 vacunas arribó el jueves 11 de marzo. Luego de la llegada al país del segundo cargamento de vacunas contra el COVID-19 bajo el mecanismo COVAX, para lograr la vacunación a los trabajadores de la salud que no atienden directamente a pacientes con esta enfermedad. Estos itinerarios se distribuyeron en 17 rutas, entre las que se destacan Usulután, San Vicente, Chalatenango, Santa Ana, Sonsonate, además de municipios de la zona metropolitana de San Salvador. El objetivo de distribución fue el de los puntos de vacunación dispuestos para esta actividad dieran inicio con la aplicación del medicamento a personal médico y de enfermería. El transporte de las vacunas contra el COVID-19, fue de acuerdo con los estándares estipulados por el mecanismo COVAX.

El 22 de marzo arribó al país un nuevo lote de 51,480 vacunas anti-COVID-19, bajo el sello de Pfizer-BionTech, a través del mecanismo COVAX. Para ello el Gobierno desarrolló una extensa logística para el traslado de las mismas. La

estrategia de vacunación avanzó y se incorporó a elementos de la Policía Nacional Civil y Fuerza Armada, quienes, junto al personal médico, también han luchado por salvar vidas frente a la pandemia.

Las jornadas de vacunación se realizan de manera ordenada y cumpliendo los protocolos de bioseguridad. Mucho antes de que la vacuna contra el COVID-19 iniciara a ser aplicada exitosamente en el país, se preparó la infraestructura y la logística necesaria para echar a andar este proceso. El CENABI es el lugar central el cual fue remodelado en esta gestión, en el que se almacenan todas las vacunas y luego se distribuyen hacia los diferentes centros de vacunación a escala nacional, con lo que se garantiza la salud y la seguridad de la población.

El CENABI cuenta con la capacidad para almacenar hasta 6 millones de dosis que requieren ultracongelación, es decir, que estén a -70°C . Para dicho requerimiento se dispone de 26 ultra congeladores y 8 cuartos fríos, que pueden almacenar vacunas de entre más de 12 y más de 8 grados centígrados, cada cuarto frío puede almacenar hasta 500,000 dosis de vacunas; dicho sistema de refrigeración para la conservación del frío de vacunas es el mejor en América Latina.

A la fecha del presente MGAS se han aplicado un total de 6.8 millones de vacunas, 3.8 millones de personas con su primera dosis y 3 millones con su segunda dosis, estando el programa en Fase 5 con personas de 12 años en adelante. Al 9 de septiembre de 2021, el promedio de vacunación diaria es de 66.994 dosis, haciendo un total a esa fecha de 6,827,005 dosis de vacunas.

En línea de lo antes señalado, el "Proyecto de Respuesta de El Salvador ante el COVID-19" y el Financiamiento Adicional (FA) de vacunas forman parte del paquete de emergencia del Banco Mundial. El primero corresponde a un financiamiento de hasta \$20 millones; y el segundo a un financiamiento de hasta US\$50 millones de dólares a favor de El Salvador, propuesto el 7 de marzo del 2021 para cubrir el costo de la ampliación de las actividades del Proyecto de Respuesta de Emergencia de El Salvador ante el COVID-19 (P173872). Ambos financiamientos forman parte del Programa Estratégico de Preparación y Respuesta (PEPR) aprobado el 13 de octubre de 2020, utilizando el Enfoque Programático Multifase (MPA), cuyo objetivo es el de prevenir, detectar y responder ante la amenaza que presenta el COVID-19 y fortalecer los sistemas nacionales para la preparación de la salud pública.

Los proyectos financiados por el Banco Mundial, se ejecutan bajo el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS), que incluyen instrumentos requeridos en la globalidad de la intervención, dentro de estos el presente Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO).

2. DESCRIPCIÓN Y ALCANCES DEL PROYECTO

Los Objetivos de Desarrollo del Proyecto (ODP) del Proyecto de respuesta de el salvador ante el covid-19”, y del “financiamiento adicional” están alineados con la cadena de resultados del Programa Estratégico de Preparación y Respuesta (PEPR) al COVID-19, cuyo objetivo de desarrollo es el de responder y mitigar la amenaza que representa el virus COVID-19 y fortalecer el sistema nacional para la preparación en materia de salud pública en El Salvador y que servirá para respaldar el Plan Nacional de El Salvador en su respuesta ante el COVID-19. Los cuales contienen los siguientes componentes:

Componente 1: Respuesta ante el COVID-19 para la prevención, detección y tratamiento del Covid19.

Dentro de este el subcomponente 1.1 incluye la dotación de medicamentos, vacunas, insumos y equipos médicos, personal, temporal, y obras. Específicamente, este subcomponente financiará: (a) insumos y equipos médicos de alta eficiencia energética (en los casos que corresponda), destinados a aumentar el número de camas hospitalarias operativas y de las Unidades de Cuidado Intensivo (UCI); (b) obras de rehabilitación e instalación para garantizar la operatividad de las camas hospitalarias y de la UCI; (c) medicamentos y vacunas (i.e. gripe y neumococo); (d) suministros médicos tales como equipo de protección para personal de salud, suministros de limpieza, suministros para desinfección, entre otros. Equipo médico, tales como, ventiladores, monitores de signos vitales, manómetros de presión de cilindros de oxígeno, flujómetros, entre otros un proyecto de vacunación contra el COVID-19; (f) kits de insumos auxiliares relacionados con la administración de vacunas, tarjetas de registro de vacunación y equipos de protección personal (EPP) para los vacunadores; (g) personal temporal para apoyar las actividades de despliegue y distribución de las vacunas y el diseño de la rehabilitación de las instalaciones; (h) equipamiento para almacenar y distribuir las vacunas COVID-19, incluyendo recursos de la cadena de frío; (i) obras de rehabilitación de los centros de vacunación y otras instalaciones de salud; y (j) y equipamiento, licencias de programas informáticos y conectividad necesarios para fortalecer los sistemas de información logística y administración, así como el despliegue, seguimiento y localización de las vacunas COVID-19.

El FA propuesto apoyará el Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19 del GOES, así como el fortalecimiento de los sistemas nacionales de inmunización y servicios de salud conexos. El FA amplía el financiamiento y el alcance del Subcomponente 1.1 para apoyar las actividades relacionadas con la adquisición de vacunas, consumibles y el fortalecimiento de la estructura general del proceso de inmunización.

Subcomponente 1.2. Preparación, Construcción de Capacidades, Comunicación y Actividades de Entrenamiento: Este subcomponente financiará (a) capacitación del personal seleccionado de hospitales públicos; (b) apoyo a la estrategia nacional de comunicación, así como las campañas educativas para la prevención de enfermedades y materiales orientativos para la ciudadanía y el personal de salud de la red de establecimientos de salud; (c) apoyo la respuesta de mitigación que comprenda líneas directas con asesoría médica y demás actividades de apoyo a una fase posterior a la pandemia; (d) capacitación del personal involucrado en el proceso de despliegue y entrega de las vacunas a la población; un formación en informática para los trabajadores de la salud; (f) apoyo a la estrategia nacional de comunicación, diseñada para promover el acceso y reducir la resistencia a la inmunización en general y al programa de vacunación COVID-19 en particular; y (g) actividades de apoyo como talleres y reuniones para promover el diálogo con actores claves.

Los materiales de educación y sensibilización desarrollados en de ambas intervenciones tendrán un contenido, apropiado y culturalmente sensible para las poblaciones vulnerables (incluyendo pueblos indígenas y personas adultas mayores) y considerando las posibles barreras de lenguaje de poblaciones con algún(os) tipos de discapacidad, muchas de las cuales, a fin de aumentar la comprensión sobre los riesgos e impactos del COVID-19.

Componente 2: Manejo y Monitoreo del Proyecto.

El componente en el fondo original financiará las actividades de gestión requeridos y los recursos administrativos y humanos necesarios para el manejo del Proyecto. Las principales actividades incluyen (i) gestión financiera, adquisiciones, el cumplimiento de los requerimientos sociales y ambientales, y auditorías del Proyecto; y (ii) seguimiento, monitoreo y evaluación del Proyecto, que incluye la contratación de consultores y capacitación de la Unidad de Gestión del Proyecto y de los consultores técnicos, y otros costos operativos.

En el caso del FA, los costos abarcan gastos relacionados a la administración del Proyecto, contratación de consultor para seguimiento, mobiliario, equipo e insumos de oficina.

Todas las actividades serán llevadas a cabo siguiendo las directrices y procedimientos del Banco Mundial. Ambos financiamientos complementarios uno de otro están preparados bajo el Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco Mundial.

3. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)

Con la aplicación del Estándar Ambiental y Social 2 (EAS2) del MAS del Banco Mundial, el Proyecto reconoce la importancia de promover relaciones adecuadas entre los trabajadores involucrados en su implementación, tratando a los trabajadores del proyecto de manera justa, brindándoles condiciones laborales seguras y saludables, por lo que se ha desarrollado el presente Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO), que atiende estos compromisos a través de los siguientes objetivos:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores directos e indirectos vinculados a la ejecución de ambas intervenciones
- Proteger las condiciones laborales de los trabajadores, incluidos los trabajadores más vulnerables, como las mujeres, 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.
- Proteger a los trabajadores del proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS), y los trabajadores migrantes, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios, si fuera el caso¹.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del proyecto de conformidad con las leyes nacionales.
- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo, incluyendo mecanismos de quejas y de respuesta.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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 de ambas intervenciones.

El ámbito de aplicación del EAS 2 está en función del tipo de relación laboral que se establezca entre el prestatario y los distintos titulares de los “trabajos” del Proyecto, desde el término de trabajo se refiere a:

- a) **Trabajadores directos**- personas empleadas o contratadas de manera directa por la UGP para trabajar específicamente en actividades relacionadas al Proyecto;
- b) **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

¹ En el caso de El Salvador de acuerdo a los convenios internacionales y a la legislación nacional la edad mínima para trabajar está normado en la Constitución de la República Artículo 38 numeral 10º y la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia (LEPINA), específicamente en el Artículo 59 Edad mínima para el trabajo que en todo el territorio de El Salvador está prohibido el trabajo en niñas, niños y adolescentes hasta los catorce años de edad, y que además, aunque se extiende en normas protectoras a las y los trabajadores adolescentes por encima de la última edad indicada; el propósito final de la legislación es el de la erradicación absoluta del trabajo en todos los grupos etarios de niñez y adolescencia (tomado de información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador: <https://www.mtps.gob.sv/faq/cual-es-la-edad-minima-de-admision-al-empleo/>).

Particularmente, en el caso del Proyecto no se admitirá bajo ninguna circunstancia que trabajen niños y niñas, considerando que el riesgo del tipo de trabajo y en concordancia con el Acuerdo Ministerial 241. Listado de actividades y trabajos en los que no podrá ocuparse niños, niñas y adolescentes, ratificado por el Estado salvadoreño en el Convenio 182 de la OIT en el Art. 3, inciso d).

contratados);

Trabajadores comunitarios – Personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias

- c) **Trabajadores del proveedor primario** – personas empleadas o contratada por los proveedores primarios del MINSAL para implementar actividades exclusivas del Proyecto.

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.

4.1 Características de los trabajadores del Proyecto

El término “trabajador del Proyecto, hace referencia a:

- Personas que trabajan o contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las acciones del proyecto, independientemente de su ubicación territorial, nombrados como “trabajadores contratados”;
- Personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios denominados en el presente documento como “trabajadores del proveedor primario”; y
- Eventualmente previa evaluación de condiciones personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias, denominados “trabajadores comunitarios.

El EAS 2 se aplica a los trabajadores del proyecto de tiempo completo y parcial, temporarios, estacionales y migrantes (si fuera el caso)

Con base a la definición antes señalada, dentro de los tipos de trabajadores que se prevé contratar de manera directa o indirecta para la implementación de las acciones de ambas intervenciones, se identifican los siguientes:

a. Trabajadores Directos

Serán consultores contratados por la UGPPI, cuya relación laboral contractual es directa para llevar a cabo actividades fiduciarias, de adquisiciones y de seguimiento a los estándares ambientales y sociales y administración de contratos, vinculadas a los componentes del Proyecto de Respuesta al COVID-19 – El Salvador (P173872) y Financiamiento Adicional (P176033).

El número total de personas que estarán asignados al Proyecto original para la financiera, de adquisiciones y estándares ambiental y estándares sociales que serán contratados en el marco del proyecto son cuatro. En el caso del Fondo Adicional, financiará la contratación de un consultor de seguimiento al convenio del préstamo. Todos delegados en la UGPPI. En relación a la contratación de los consultores a incluir en ambas intervenciones, se prevé sean contratados por medio de un proceso de selección abierta y competitiva descrito en el Manual de Operaciones del Proyecto (MOP). El proceso de licitación para la selección se iniciará tan pronto se haya recibido el primer desembolso por parte del Banco.

Las intervenciones también consideran la participación de funcionarios(as) que trabajaran de forma parcial o que tienen incidencia en las actividades, cuya contratación le corresponde al MINSAL, sin que se prevea hacer una transferencia legal efectiva al Proyecto. En estos casos el EAS se aplicará únicamente en relación a la “Protección de la fuerza de trabajo” y a la salud y seguridad ocupacional (OSS).

En el caso de Hospital El Salvador, dispone de 1,597 trabajadores(as) dentro del Hospital El Salvador, este es el establecimiento donde se implementará el Proyecto Original. Según datos provistos por personal de la Dirección del mismo, hasta el mes de noviembre 2020², se tenían contratado personal administrativo (102), personal médico (465), personal de servicios de apoyo y diagnóstico (360) y personal de enfermería y auxiliares de enfermería (670).

Tabla 1. Identificación de personal por tipo.

Tipo de Personal	Total de personal
Personal administrativo	102
Personal médico	465
Personal servicios de apoyo y diagnóstico	360
Personal de Enfermería y Auxiliares de enfermería	670
Total	1,597

Fuente: elaboración propia con base a información provista por la administración del Hospital El Salvador, noviembre 2020

En cuanto a la distribución según datos provistos por el área administrativa del Hospital El Salvador, se presenta en la tabla a continuación.

Tabla 2. Distribución del personal del Hospital El Salvador por áreas

Área	No. Personas	Descripción del tipo de personal	Observación/comentarios
Dirección	2	Director Médico Hospital Especializado	1
		Auxiliar Administrativo II	1
Asesores	3	Asesor de Planeación Estratégica	1
		Medicamentos	1
		Insumos médicos	1
Subdirección Médica	2	Subdirector Médico Hospital Especializado	1
		Auxiliar administrativo II	1
Subdirección Administrativa	2	Subdirector Administrativo (Hospital Especializado)	1
		Auxiliar Administrativo II	1
Unidad de Auditoría Interna	3	Jefe Unidad Auditoría Interna (Hospital Especializado)	1
		Auditor I	2
UACI	11	Jefe Departamento de Suministros	1
		Colaborador Técnico Administrativo	9
		Colaborador Jurídico I	1
Unidad Financiera Institucional	9	Jefe Departamento Financiero Contable	1
		Tesorero Institucional	1
		Contador	1
		Técnico en Presupuesto	1
		Auxiliar de Tesorería	3
		Auxiliar Financiero	1
Auxiliar Contable	1		

² Información provista por referentes del Hospital El Salvador.

Área	No. Personas	Descripción del tipo de personal	Observación/comentarios
Unidad Jurídica	1	Asesor Jurídico	1
Unidad de Planificación / U. Organizativa de la Calidad	4	Jefe Unidad de Calidad	1
		Jefe de Planificación Estratégica	1
		Técnico de Planificación	2
Transporte	5	Jefe	1
		Motoristas	4
Total	42		
División Médica			
Unidad de Cuidados Intensivos	155	Médico General	155
Unidad de Cuidados Intermedios	159	Médico General	159
Hospitalización	127	Médico General	127
Total	441		
Enfermería			
Jefaturas	8	Jefe de División de Enfermería	1
		Sub jefe de División de Enfermería	1
		Enfermera Jefe de Unidad	3
		Enfermera Supervisora	2
		Bioseguridad	1
Emergencia	25	Enfermera/o Hospitalaria/o	25
Unidad de cuidados intensivos	250	Enfermera Hospitalaria y Auxiliar de Enfermería Hospitalaria	250
Unidad de cuidados intermedios	233	Enfermera Hospitalaria y Auxiliar de Enfermería Hospitalaria	233
Hospitalización	216	Enfermera Hospitalaria y Auxiliar de Enfermería Hospitalaria	216
CEYES	8	Enfermera Hospitalaria y Auxiliar de Enfermería Hospitalaria	8
Recursos Humanos	16	Jefe Departamento de Recursos Humanos	1
		Coordinador Técnico de Unidad	1
		Especialista Laboral	1
		Secretaria II	1
		Auxiliar de Personal II	6
		Técnico de Personal II	6

Área	No. Personas	Descripción del tipo de personal	Observación/comentarios
Oficina por el derecho a la salud	1	Colaborador Técnico Médico de Oficina por el Derecho a la Salud	1
Saneamiento Ambiental	6	Jefe de Saneamiento Ambiental	1
		Inspector Técnico de Saneamiento Ambiental	5
Farmacia	74	Jefe de Farmacia	1
		Subjefe de Farmacia	1
		Profesional en Química y Farmacia	39
		Auxiliar de Farmacia	28
		Auxiliar Administrativo I	1
		Guardalmacén I	1
		Auxiliar de Bodega	3
Banco de Sangre	17	Jefe de Banco de Sangre	1
		Coordinador de Banco de Sangre	1
		Profesional en Laboratorio Clínico I	13
		Médico General	2
Laboratorio Clínico	27	Jefe de Laboratorio Clínico	1
		Coordinador de Área de Laboratorio Clínico	2
		Recepcionista de Muestras de Laboratorio	8
		Profesional en Laboratorio Clínico I	9
		Profesional en Laboratorio Clínico II	7
Alimentación y Dietas	78	Jefe del Departamento de Alimentación y Dietas	1
		Colaborador Técnico de Nutrición	24
		Preparador de Formulas Nutricionales	18
		Auxiliares de Alimentación y Dietas	35
Estadística y Documentos Médicos (ESDOMED)	20	Coordinador de ESDOMED	1
		Supervisor Sección de Estadística y Documentos Médicos	2
		Técnico en Estadística y Documentos Médicos	17
Trabajo Social	23	Coordinador de Unidad	1
		Supervisor Unidad de Trabajo Social	1
		Trabajador Social	21
Unidad de Tecnología y Comunicaciones		Jefe Sección Informática	1

Área	No. Personas	Descripción del tipo de personal	Observación/comentarios
	11	Analista Programador	1
		Técnico en Soporte Informático	9
Radiología e Imagen	38	Jefe	1
		Coordinador	1
		Medico Jefe de Departamento	1
		Profesional en Radiología	35
Anestesiología	130	Jefe	1
		Secretaria	1
		Coordinador del Servicios de Anestesiología	8
		Auxiliares de Anestesiología	17
		Tecnólogo en Anestesiología	103
Otras	53	Colaborador de Servicios Varios	39
		Auxiliares de almacén	7
		Jefe de almacén	1
		Guardalmacén I	1
		Guardalmacén II	1
		Mantenimiento	3
		Jefe de Servicios Generales	1

Fuente: Elaboración propia en base a información provista por el área administrativa del Hospital El Salvador. Nov 2020

En el caso del Fondo Adicional, la información provista por MINSAL, en septiembre 2021, señala que el personal destinado a los 139 vacunatorios distribuidos geográficamente a nivel nacional totalizan 3,900 personas: 1300 médicos, 1600 enfermeras y 1000 promotores de salud. En el caso de los elementos de las fuerzas de seguridad, corresponde a un promedio de 2 a 3 personas de la Fuerza Armada de El Salvador (FAES) y 5 a 6 elementos de la Policía Nacional Civil, destacados por centro de vacunación.

b. Trabajadores contratados (indirecto)

Es el empleado o contratado por un tercero (subcontratista o proveedores) para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las acciones del Proyecto de Respuesta al COVID-19 – El Salvador (P173872) y Financiamiento Adicional (P176033); en este caso, el tercero ejerce el control sobre las condiciones laborales y derechos del trabajador subcontratado. Es decir, que la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador del proyecto, incluso si este último trabaja en forma continua en las actividades del proyecto. En este caso, se refiere a los trabajadores de las empresas que se subcontratan para la provisión de equipos, suministros, medicamentos y otros, contemplados en el Proyecto.

La función de la UGPPI del MINSAL, en estos casos es garantizar los objetivos del PGMO velando porque se cumplan los aspectos normativos y de supervisión de acuerdo con las condiciones de los términos de referencia, del contrato con el subcontratista y la normativa aplicable al presente.

Los empleados involucrados en las actividades del Proyecto (trabajadores permanentes o por contrato o cualquier modalidad laboral prevista en los EAS 2), estarán sujetos al cumplimiento del EAS 2, y sus empleadores (MINSAL, empresas contratistas de servicios y subcontratistas) estarán contractualmente obligados en hacer cumplir sus lineamientos.

c. Trabajadores de los proveedores primarios

Es el contratado por proveedores primarios del MINSAL que proporciona bienes, servicios y otros al proyecto; en este caso, el proveedor primario ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. Se trata de proveedores primarios que proporcionan bienes y servicios de manera continua o contratos permanentes de largo plazo. Dentro de los trabajadores de los proveedores primarios, en este caso particular de esta intervención, corresponde a personal de mantenimiento preventivo de una empresa proveedora de servicios de mantenimiento preventivo a los equipos médicos adquiridos.

d. Trabajadores Comunitarios.

Dada la naturaleza del proyecto no se considera la contratación de trabajadores(as) de la comunidad. La tabla siguiente identifica los cargos, puestos o posiciones de trabajadores que se prevé sean vinculados conforme a las actividades principales a ser llevadas a cabo, aclarándose que no se emplearán trabajadores comunitarios en ninguna de las actividades del Proyecto:

Tabla 3. Resumen de la identificación de trabajadores(as) directos e indirectos vinculados al Proyecto.

Tipo de Trabajador	Categoría ocupacional	Contratante	Puestos de trabajo identificados preliminarmente
Trabajadores directos	Personal de la Unidad Ejecutora	UGPPI MINSAL	Coordinador de la Unidad de Gestión del Programa Consultor a la gestión financiera (a contratar y financiado por el Proyecto) Consultor de adquisiciones (a contratar y financiado por el Proyecto) Consultor para seguimiento ambiental (a contratar y financiado por el Proyecto) Consultor para seguimiento social (a contratar y financiado por el Proyecto)
	Personal médico y no médico del Hospital El Salvador	Hospital El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> • Personal administrativo • Personal médico • Personal servicios de apoyo y diagnóstico • Personal de Enfermería y Auxiliares de enfermería • Personal de Dirección y de las Unidades correspondiente del Hospital El Salvador: subdirección, administración, almacén, servicios generales, aseo y limpieza entre otro.
	Personal de fuerzas de seguridad destacados por centro de vacunación	FAES PNC	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerza Armada de El Salvador (FAES) • Policía Nacional Civil (PNC)

	<p>Funcionarios(as) de unidades (personal contratado con fondos del MINSAL)</p>	<p>MINSAL</p>	<p>A nivel de unidades ministeriales, ambas intervenciones en conjunto contemplan la participación de funcionarios(as) de las unidades del MINSAL, cuyas funciones específicas han sido descritas en el Manual Operativo (MOP):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Epidemiología • Dirección de Comunicación Social e Institucional • Gerencia General • Unidad Financiera Institucional (UFI) • Dirección de la Cadena de Suministros • Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos • Unidad de Conservación y Mantenimiento • Dirección Nacional de Hospitales • Dirección Nacional del Primer Nivel de Atención • Dirección de Salud Ambiental • Hospital El Salvador • Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación • Dirección de Tecnologías Sanitarias • Unidad de Gestión de Equipo Biomédico • Dirección de Política y Gestión de Salud • Unidad de Políticas de Programas Sanitarios • Oficina de Enfermedades Infecciosas • Unidad por el Derecho a la Salud • Oficina de Atención a Víctimas de todas formas de violencia • Otras instancias participantes: Equipo Multidisciplinarios Técnico (EMT) compuesto por varias dependencias (Programa Nacional de Vacunas e Inmunizaciones (PNVI), la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación (DTIC), el Departamento de Estadística, la Dirección Nacional de Hospitales (DNH), la Dirección Nacional de Primer Nivel de Atención (DNPA), la Dirección Nacional de Vigilancia (DNI), la Unidad Nacional de Enfermería (UNE), la Unidad de Enfermedades Infecciosas y la Unidad de Regulación. El EMT está encabezado por el Jefe del Centro Nacional de Biológicos (CENABI). • Comité asesor sobre prácticas de inmunización (CAPI) • Centro Nacional de Biológicos (CENABI) • Subcomités regionales con funciones en el marco nacional del Plan de Vacunación
--	---	---------------	---

Trabajadores indirectos (contratados por contratistas externo)	Personal administrativo	Empresas comerciales contratadas por la UGPPI del MINSAL para suministrar los bienes, suministros y servicios para la implementación del Proyecto.	Personal administración
	Personal técnico o especializado		Personal de instalación de equipos
			Supervisores
			Comunicadores, diseñadores gráficos, diseñadores multimedia y otros similares Albañiles, armadores, mecánicos, instaladores de paredes ligeras, carpinteros, fontaneros, electricistas,
			Capacitadores/as nacionales y/o internacionales
			Formadores
Del Proveedor primario (provee bienes y servicios de manera continua)	Contratistas	Empresas comerciales contratadas por la UGP del MINSAL de manera “continua” para suministrar los bienes, suministros y servicios para la implementación del Proyecto.	Lista de proveedores previa verificación de no inhabilitadas por el BIRF (Banco Mundial),
Trabajadores comunitarios			Al momento no se ha identificado la necesidad de contratación de trabajadores comunitarios.

Fuente: Elaboración propia en base a información provista por la UGP MINSAL

Tanto los trabajadores indirectos como los proveedores primarios, el número y tipo se confirmará una vez que los contratistas establezcan sus planes de trabajo o sus planes de entrega de los bienes y servicios, y en función a eso definan los bienes y servicios que requerirá.

5. LEGISLACIÓN APLICABLE: TÉRMINOS Y CONDICIONES

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. Por otra parte, El Salvador cuenta con un marco legal y regulatorio que servirá de fundamento para conducir las actividades que se financiarán como parte del Proyecto de Respuesta al COVID-19 – El Salvador (P173872) y Financiamiento Adicional (P176033. Este marco legal emana de la Constitución de la República de El Salvador y de su reconocimiento a (1) la importancia y obligación de velar por la conservación y restablecimiento de la salud de la población (Art. 65); (2) el deber del estado y el interés social para la protección de la integridad del medio ambiente (Art. 117) y la necesidad de reglamentar las condiciones de los sitios de trabajo (Art. 44). Ambas intervenciones aplicarán medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO), también tomará en cuenta las guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMASS), aplicables.

Las medidas relacionadas con la SSO estarán dirigidas a proteger a los trabajadores de lesiones, enfermedades o impactos asociados con la exposición a los peligros encontrados en el lugar de trabajo mientras desempeñan sus tareas, tomando en cuenta los requisitos del EAS 2 y las leyes nacionales y específicas del MINSAL vinculadas a SSO y a las condiciones del lugar de trabajo en tanto se relacionen con las actividades previstas a desarrollarse (normas técnicas y lineamientos de MINSAL, incluyendo la relacionada al contexto de la Pandemia por COVID-19).

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"> • Disposiciones generales de presupuestos. Art. 92 y 93. – Perfil para selección de personal. • Jornada de trabajo y horario
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 ³ .
4	Normativa interna del recurso humano	Reglamento interno de la unidad y departamentos de recursos humanos del MINSAL	Reglamento Interno, tiene como objeto regular la estructura y atribuciones de la Unidad y Departamentos de Recursos Humanos del Ministerio de Salud ⁴ .
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 Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi autónomas y sus trabajadores. ⁵
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 ⁶ . Creación de Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres

³ Ley de Salarios 2019. <https://transparencia.asamblea.gob.sv/informacion-administrativa/remuneraciones/remuneracion-mensual-por-presupuesto-ley-de-salarios/ley-de-salarios-2119>

⁴ Reglamento Interno De La Unidad Y Departamentos De Recursos Humanos Del Ministerio De Salud. Art. 1. Pág. 2

⁵ Código de Trabajo de la República de El Salvador. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf

⁶ 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

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
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 ⁷ .
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. ⁸
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.
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

⁷ 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

⁸ Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos. <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/2147>

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
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
17	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
18	Prevención de la violencia en contra de mujeres en el ámbito laboral	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV)	<p>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 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</p>

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
			<p>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>
19	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"> • 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. • 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. • 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 y dignidad y a vivir libres de toda discriminación basada en su etnia, sexo, religión, costumbre, lengua o en cualquier otra condición.

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 implementación
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.

El MINSAL ha desarrollado una serie de instrumentos técnicos o lineamientos en relación a diferentes aspectos médicos, epidemiológicos y de seguridad laboral durante la emergencia (Centro Virtual de Documentación Regulatoria, 2021):

1. **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)
2. **Manual de procedimientos para la farmacovigilancia activa para vacuna contra SARS-CoV-2 en el Sistema Nacional Integrado de Salud (OE No.658, 2021).** Contar con un sistema de vigilancia activa, el manual brinda los pasos a seguir para realizar la vigilancia de los eventos supuestamente atribuidos a vacunación e inmunización (ESAVI) que puedan ocurrir con la aplicación de la vacuna contra el SARS-CoV-2 y que no se detecten por medio de la notificación espontánea; desarrollando una investigación con su respectivo análisis en un número específico de pacientes a quienes se les administre la vacuna, a fin de identificar componentes clínicos y fármaco-epidemiológicos que permitan conocer eventos serios no conocidos o nuevas señales. El alcance aplica para el monitoreo de la seguridad de la vacuna contra SARS-CoV-2 en los establecimientos seleccionados de MINSAL, ISSS, COSAM de la población a vacunar durante la fase inicial de vacunación.
3. **Orientaciones para apoyar al personal de salud en la comunicación con los públicos “Como comunicar sobre la vacuna segura a la población (2021).** Promover la importancia de la aplicación de la vacuna contra el COVID-19, para disminuir el impacto de la pandemia en El Salvador.
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 operacional, define las medidas preventivas, administrativas y sanitarias que deben cumplir todos los empleados del MINSAL.

5. **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.
6. **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.
7. **Lineamientos Técnicos sobre Bioseguridad.** Este Lineamiento técnico especifica las medidas de bioseguridad, dentro de los diferentes ambientes de los servicios de las RIIS, a fin de proteger la salud del trabajador, familia y comunidad
8. **Lineamientos técnicos para el manejo y disposición final de cadáveres de casos COVID-19 (3ª Ed. junio, 2020).** Establece los lineamientos técnicos y de bioseguridad para la prevención de infecciones en el personal responsable del manejo y disposición final de cadáveres por COVID-19, familiares, comunidad en general y otros actores que pudieran intervenir en estos procesos.
9. **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.
10. **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.
11. **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.
12. **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.
13. **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.
14. **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.

15. **Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad y Departamentos de Desarrollo 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.
16. **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.
17. **Lineamientos técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional del MINSAL (octubre 2011).** 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.

5.1 Marco de políticas y convenios internacionales

Dentro de la normativa internacional vinculada al Proyecto de Respuesta al COVID-19 – El Salvador y Financiamiento Adicional, en materia de derechos laborales de trabajadores y trabajadoras, incluyendo las regulaciones sobre la edad mínima al trabajado 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)⁹ 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 trabajo¹⁰, 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 de Respuesta al COVID-19 – El Salvador y Financiamiento Adicional, 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:

- 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-19¹¹.

⁹ https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739939/lang--es/index.htm

¹⁰ 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:

¹¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

- 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 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.

5.2 Instancias con competencias en el ámbito laboral

A continuación se identifican algunas de las principales funciones y responsabilidades de los actores que intervendrán en el proyecto, en términos de la gestión del recurso humano involucrado en el mismo de forma directa o indirecta.

- **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 lo lineamientos vinculados a salud y seguridad ocupacional y su aplicación son parte de la vigilancia que ejerce el MTPS.
- **Ministerio de Obras Públicas (MOP):** actor indirecto a cargo de la implementación de la Fase I y II de construcción del Hospital El Salvador y particularmente, en el marco del Proyecto de apoyar las readecuaciones de condiciones necesarias para la instalación de los equipos a adquirirse en el Proyecto¹². Esta instancia en términos laborales aplicará su normativa para garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, en coordinación con el área administrativa del Hospital El Salvador.
- **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.
- **Ministerio de Salud (MINSAL):** a través de la Dirección de Desarrollo Humano y de la Dirección de Hospitales velarán por el cumplimiento de las condiciones laborales de sus trabajadores directos distribuidos en los establecimientos de salud beneficiarios del Proyecto Original y del FA y en el caso de la UGPPI, velará por el cumplimiento de las condiciones contractuales de los especialistas del Proyecto y por tanto del presente PGM.
- **Hospital El Salvador:** es el establecimiento de salud a cargo de la implementación del Proyecto Original, y cuya unidad de administración será la responsable del seguimiento del personal a cargo de la implementación directa o indirecta del mismo dentro del establecimiento y del cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, con el apoyo del Comité conformado para tal fin. Además velará por el cumplimiento

12 <https://www.mop.gob.sv/mop-trabaja-sin-descanso-en-readecuacion-de-cifco-para-convertirlo-en-el-hospital-mas-grade-de-america-latina/>

de la normativa de seguridad ocupacional, manejo bioinfeccioso, de limpieza, descarte y de otras actividades contempladas en el MGAS, el PPPI y del presente como parte del cumplimiento de los estándares ambientales del Banco Mundial.

5.3 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 de Respuesta al COVID-19 – El Salvador y Financiamiento Adicional 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.

6. REQUISITOS DEL EAS 2

6.1 Requisito A: 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 vinculado a los financiamientos que corresponde con servidores públicos, al mismo tiempo que tiene disposiciones a través de la Unidad de Adquisiciones de la UGPPI 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 y FA, continuará siendo financiado con presupuesto del mismo bajo la normativa institucional que rigue la contratación de servidores. Mientras que el personal directo, contratado, del proveedor primario y comunitarios que trabaje directamente en el Proyecto y FA, serán financiado con los fondos del mismo y se registrará bajo los procedimientos de contratación de servicios de consultoría individual implementados desde la UGPPI

Tabla 4. Mecanismo de contratación según tipo de trabajadores del Proyecto de Respuesta al COVID-19 – El Salvador y Financiamiento Adicional

Tipos de Trabajadores	Mecanismos de contratación
1. Trabajadores directos	Contrato de servicios profesionales individual
2. Trabajador contratados	Contrato de servicios profesionales individual
3. Trabajadores del proveedor primario	Contrato de servicios profesionales individual
4. Trabajadores comunitarios	No se identifica la necesidad de contratación de estos trabajadores.
5. Servidores públicos	No se contratarán con fondos del financiamiento

6.1.1 Términos y condiciones de empleo

Todos los trabajadores del Proyecto y FA, independientemente del 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 realizaran en el marco del Proyecto. Los requisitos de las condiciones laborales y el manejo de la relaciones con los trabajadores, que se han definido a priori, se presentan a continuación:

Tabla 5. Términos y condiciones de empleo según tipo de trabajador de ambas intervenciones.

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 UGPPI. Así como, el plazo de ejecución en donde se contempla, el tiempo completo y que los servicios se van a prestar en la UGPPI.</p> <p>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 el acceso a acceso a los equipos, documentos, herramientas, archivos, y otros necesarios para el buen desarrollo de la consultoría</p>

Tipos de Trabajadores	Términos y condiciones de empleo
	<p>Dentro de los términos y condiciones laborales se estipula el periodo de prestación de los servicios, el lugar, horarios, provisión de equipos, la prácticas prohibidas y no éticas,</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.</p> <p>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>2. Trabajador contratados</p>	<p>El MINSAL incluirá dentro de sus bases de licitación, estipulaciones para aplicar a los procesos en las que se 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 sub contratistas que brinden información clara sobre las condiciones del empleo a sus subcontratados, en relación al 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 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>
<p>3. Trabajadores del proveedor primario</p>	<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 sub contratistas que brinden información clara sobre las condiciones del empleo a sus subcontratados, en relación al salario en base a la legislación, la jornada laboral (que no exceda de las 44 horas), 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, lactancia, licencias por incapacidad, 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</p>

Tipos de Trabajadores	Términos y condiciones de empleo
	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).
4. Trabajadores comunitarios	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, aplicará lo establecido en las condiciones de trabajadores contratados, incluyendo definir claramente el alcance de la contratación, las actividades específicas que realizarán las personas, identificar los riesgos e impactos. Métodos de pago, horarios de trabajo, descanso y prestaciones en base a la legislación nacional. En estos casos el MINSAL podrá evaluar si se contratan bajo régimen de honorarios por servicios o de asalariados temporales. En el caso de plazos, salarios, condiciones, aplicará lo estipulado en la descripción de trabajadores contratados, aun cuando se tratase de trabajadores temporales.
5. Servidores públicos del MINSAL de las Unidades de apoyo vinculados al Proyecto	El MINSAL no tiene prevista la contratación de Servidores Públicos. En caso que durante la ejecución del Proyecto y FA, llegara a identificarse la necesidad de contratación de uno de estos recursos, el presente manual será actualizado con el apoyo del especialista social para incorporar la información pertinente de acuerdo al tipo de profesional que se vaya a contratar bajo esta denominación de servidor público.

6.1.2 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 UGPPi 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.

El mecanismo de gestión de quejas, reclamos y sugerencias (MQRS), incluye consideraciones 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 y Fa, 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 de las intervenciones. 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.

6.1.3 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.

Las intervenciones previstas, se ejecutarán 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 y FA. 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 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 Desarrollo 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 UGPPI en relación a lo establecido en el MOP.

6.2 Requisito B: Protección de la fuerza de trabajo

6.2.1 Trabajo infantil y edad mínima para trabajar

El Proyecto de Respuesta al COVID-19 – El Salvador y Financiamiento Adicional basados en lo que establece el Reglamento de Trabajo del MINSAL, no prevén contratar bajo ninguna circunstancia a personas menores de 18 años. Dichas disposiciones serán incorporadas en los pliegos de licitación que lanzará la UGPPI 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.

6.2.2 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 y FA 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.

De recibir denuncias o avisos a través del MQSR en la UDS o en la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos o identificar hechos durante las supervisiones del especialista social de la UGPPI, 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.

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 UGPPI quien brindará seguimiento al proceso y la Dirección de Desarrollo 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 UGPPI 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.

6.3 Requisito C: 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) del MINSAL involucrados en las actividades y sub proyectos. La responsabilidad de la gestión, el monitoreo y evaluación de este mecanismo será la UGPPI en coordinación con la UDS y la Dirección de Desarrollo 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 y FA directamente al Banco Mundial (WB GRS – Grievance Redress Service) a través de correo electrónico a la siguiente dirección: grievances@worldbank.org.

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

En esta sección se describe en detalle el Mecanismo de atención de quejas y reclamos que se establecerá para los trabajadores directos y contratados, y la manera en que se les informará sobre la existencia de tal mecanismo. La responsabilidad de la gestión, el monitoreo y evaluación del Mecanismo será responsabilidad de la UGPPI en coordinación con la UDS el MINSAL. De igual forma, se podrán enviar quejas vinculadas a la implementación directamente al Banco Mundial (WB GRS – *Grievance Redress Service*) a través de correo electrónico a la siguiente dirección: grievances@worldbank.org

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

Tipo de trabajo	Descripción del mecanismo	Procedimiento e instrumentos
Trabajadores Directos	Mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias para trabajadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. El mecanismo de quejas se implementará a través de 2 vías, en el caso de trabajadores directos: correo electrónico y de manera presencial 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 (139 Centros de Vacunación, incluyendo El Hospital El Salvador) y en la UGPPI (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 dispuestos ya sea de forma anónima o no por el personal del Proyecto. 3. En el marco del Proyecto y FA, 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 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. 5. La UDS, la Oficina de Gestión Ambiental y social de la UGPPI serán responsables de socializar el mecanismo de implementación de quejas, reclamos y sugerencias y su aplicabilidad entre el personal directos del Proyecto 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
	Trabajadores funcionarios públicos	<ol style="list-style-type: none"> 7. El mecanismo de quejas, reclamos y sugerencias que aplica en el caso de los funcionarios públicos es el establecido por la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos. 8. Este dispone de 4 vías: portal del MINSAL, correo electrónico, de manera presencial ubicados en los establecimientos de salud a intervenir en el proyecto (139 Centros de

Tipo de trabajo	Descripción del mecanismo	Procedimiento e instrumentos
		<p>Vacunación, incluyendo El Hospital El Salvador) y en las ODS geográficamente distribuidas a nivel nacional.</p> <p>9. La notificación puede enviarse desde el portal del MINSAL o también presentarse de forma directa en las vías señaladas.</p> <p>10. La queja o reclamo se decepcionará 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>11. Seguimiento de la queja o reclamo se hará a través de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos del MINSAL</p> <p>12. Cuando se trate de reclamos hacia el personales durante las actividades del Proyecto y FA, 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>13. Socializar el mecanismo de implementación de quejas, reclamos y surgencias 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 mecanismos 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 vinculado al Proyecto, incluyendo el personal de otras instituciones con presencia en los 139 Centros de Vacunación, incluyendo El Hospital El Salvador, como del Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT), personal de fuerzas de seguridad (FAES/ PNC), entre otros destacando que se protegerá al trabajador contra cualquier represaría que se derive de su uso.</p>

6.3.2 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 y comunitarios, de obras y de otros servicios y suministros adquiridos por la UGPPI, 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 mecanismos, y que este

también funciona de forma paralela con el MQRS de la comunidad y de las personas de grupos vulnerables aplicable a personal que trabajará en ambas intervenciones.

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"> 1. La UGP del MINSAL solicitará dentro de los requisitos al contratista elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores. 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. 3. Supervisión contractual a actividades enmarcadas en el Proyecto y FA. 4. Se solicitará al contratista que dé a conocer de forma verbal o por escrito el MQRS a todo el personal contratado y que deberá destacar la protección del trabajador contra represarías cuando lo usase.
	<p>Trabajadores de los proveedores primarios</p> <p>Mecanismo de atención de quejas y reclamos para proveedores primarios contratados por el contratista de MINSAL.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La UGPPI del MINSAL solicita dentro de los requisitos al contratista elaborar un mecanismo de quejas para sus trabajadores indirectos. 2. La UGPPI del MINSAL conjuntamente con la UDS y el establecimiento de salud solicitarán resultados de la supervisión del MTPS, de puestos de trabajo para el seguimiento de sanciones.

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 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"> 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 Recurso Humano, 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 y FA. 2. El mecanismo de denuncia de las trabajadoras que son funcionarias del MINSAL que participan en las actividades del Proyecto será a través de la Plataforma para denuncias desde la página web del MINSAL (lanzada en enero 2020), 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 a la denuncia, investigar, sancionar al
--	---

	<p>agresor y dar respuesta a la víctima. Se tiene contemplado dar a conocer el mecanismo de la plataforma a todo el personal del MINSAL vinculado al proyecto.</p> <p>3. Adicionalmente, se aplicarán estudios que ya realiza la Dirección de Desarrollo 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.</p> <p>4. 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.</p> <p>Particularmente en este punto, cualquier personal incluyendo, incluyendo el personal de otras instituciones con presencia en los 139 Centros de Vacunación, incluyendo El Hospital El Salvador, personal de fuerzas de seguridad (FAES/ PNC), deberá ser prevenido de las disposiciones relativas a este apartado. Señalándose que la UDS coordinará con las instituciones los mecanismos para informar oportunamente cuando se presenten situaciones que atenten contra el derecho de las niñas y las mujeres a una vida libre de violencia.</p>
<p>En relación a quejas, avisos, denuncias vinculadas a la discriminación y no igualdad de derechos de los trabajadores del Proyecto y FA</p>	<p>1. En el caso de presentarse cualquier aviso, aplicarán las sanciones establecidas en los marcos regulatorios existentes. 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 MTPS a través de sus unidades.</p> <p>2. La UGPPI y la UDS identificaran estos casos y realizaran las debidas remisiones cuando de trabajadores de las subcontratistas, proveedores primarios o comunitarios se trate.</p>

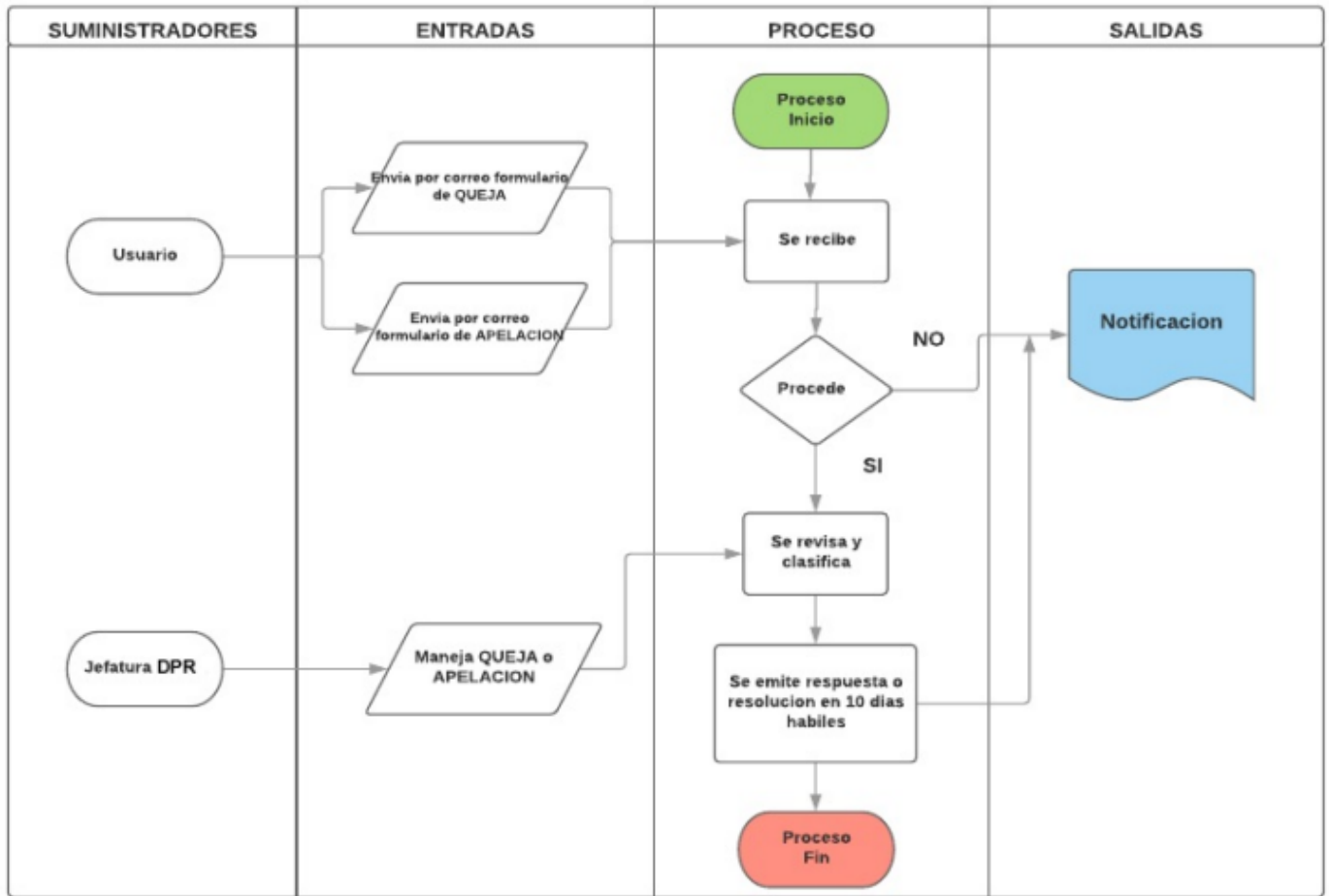
Seguimiento al MQRS.

Para desarrollar el seguimiento del mecanismo de quejas, reclamos, sugerencias se coordinaran acciones con el personal de la Dirección de Recursos Humanos, la UDS y la UGPPI, esta 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 estas serán recolectadas y se les brindará el debido seguimiento para la respuesta, lo cual será monitoreado por el especialista social de la UGPPI.

Cuando se trate de sub contratistas y proveedores, el especialista de la UGPPI 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 UGPPI 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 UGPPI, al administrador del contrato o a las autoridades competentes del MTPS, para sus respectivas inspección y procesos sancionatorios si esto lo amerita. La UGPPI 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.

FLUJOGRAMA: QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y APELACIONES



FORMULARIO DE QUEJAS (MINSAL)



FORMULARIO DE QUEJAS

Estimado usuario:

1. La información aquí suministrada es absolutamente confidencial. El Ministerio de Salud a través de la DPR coordinará con su representante si requiere revelar esta información para solucionar el caso.
2. Por favor, complete este formulario a máquina o bien de forma electrónica.
3. Cualquier consulta sobre el proceso u orientación para completar el formulario, puede realizarse personalmente o vía telefónica al número (503) 2591-7335 en el área de jefatura de la DPR.
4. Por favor sírvase enviar este formulario a la dirección de correo electrónico: cescobar@salud.gob.sv

IDR (uso interno):

Nombre del usuario:	
Fecha:	
Responsable de la queja:	
Cargo:	
Correo electrónico:	Teléfono:
Motivo de la Queja:	
Describa la situación que le ha generado insatisfacción	
Indique en qué fase del proceso se presentó la situación:	
Fecha de la situación:	
Solución recomendada:	
Listado de documentos adjuntos como evidencia (si aplica):	
Firma del Responsable de la queja:	

6.4 Requisito D: Salud y seguridad ocupacional

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

6.4.1 Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad para instalaciones de atención sanitaria¹³.

Las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad para instalaciones de atención sanitaria (Banco Mundial, 2007)¹⁴ abordan los impactos específicos del sector, además de emitir indicadores de desempeño y valores de referencia. Estas guías proveen información y lineamientos de referencia para el Proyecto y FA, complementando a los EAS, la GMASS y las disposiciones legales a nivel nacional.

El capítulo referente al manejo e impactos específicos de la industria en cuestión, identifica tres factores de riesgo relevantes a considerar:

Medio ambiente, puntualizando los principales aspectos asociados con instalaciones de atención sanitaria: la *gestión de residuos* incluye los residuos generales (similares a los domésticos) y los residuos peligrosos procedentes de las actividades de atención sanitaria. Se destaca la necesidad de aplicar un sistema de manejo de residuos que incluya los siguientes componentes: minimización, reutilización y reciclaje de residuos; estrategias de segregación; manipulación, recolección, transporte y almacenamiento in situ; transporte a instalaciones externas; opciones de tratamiento y eliminación. Además, propone las correspondientes estrategias de segregación y los métodos de tratamiento y eliminación de acuerdo al tipo de residuo. Los otros dos aspectos relevantes a la operación de instalación sanitaria incluyen las *aguas residuales y su tratamiento y el consumo de agua*.

Higiene y seguridad ocupacional, detallando los riesgos a los que está expuesto el personal médico, de enfermería y apoyo que labora en las instalaciones de atención sanitaria, incluyendo: exposición a infecciones y enfermedades, exposición a residuos y materiales peligrosos, exposición a radiación y seguridad contra incendios.

Higiene y seguridad en la comunidad, abordando los riesgos para la comunidad asociados con los entornos de las instalaciones de atención sanitaria, especialmente relacionados con los residuos peligrosos, demandando que la comunidad reciba información adecuada sobre posibles riesgos de infección en las instalaciones y en las zonas de influencia (incluyendo, por ejemplo, destinos finales como rellenos sanitarios).

El capítulo de indicadores de desempeño y valores de referencia del sector incluye dos apartados:

- 1) Desempeño medio ambiental y valores de referencia del sector (efluentes de aguas servidas e incineración de residuos).
- 2) Higiene y seguridad ocupacional

6.4.2 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

¹³ Disponible en <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/862351490601664460/pdf/112110-SPANISH-General-Guidelines.pdf>

¹⁴ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jgevF0a

población en general para prevenir, atender y controlar los casos de COVID-19¹⁵. 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 2019 (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.
- **Fuentes y distribución de oxígeno para los centros de tratamiento de COVID-19.** Esta guía está destinada a los administradores de los centros de salud, los encargados de adoptar decisiones clínicas, los funcionarios de adquisiciones, los funcionarios de planificación, los ingenieros biomédicos, los ingenieros de infraestructuras y los encargados de formular políticas. Describe cómo cuantificar la demanda de

¹⁵ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>

oxígeno, identificar las fuentes de oxígeno disponibles y seleccionar las fuentes de aumento de presión apropiadas para responder mejor a las necesidades de los pacientes de COVID-19.

- **Lista de verificación de aislamiento de servicios de emergencia médicas prehospitalarias.** Incluye una lista de verificación de alistamiento para la respuesta al COVID-19 en Servicios de Emergencias Médicas Prehospitalarias con el propósito de apoyar a verificar el estado de alistamiento de sus servicios médicos de emergencia prehospitalaria para la respuesta al COVID-19, identificando las acciones inmediatas y prioritarias para responder de manera eficiente y oportuna ante la emergencia.
- **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.
- **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.
- **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:

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.

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.
- **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

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 y FA, 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.

6.5 Requisito E: 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, y los proveedores primarios o terceros 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, como ya se señaló se incluirá dentro de las bases de licitación que se desarrolle el MQRS para sus trabajadores contratados y dar a conocer dicho mecanismos entre sus trabajadores.

6.6 Requisito F: Trabajadores comunitarios

La incorporación de trabajadores comunitarios, no está previsto en el marco de las intervenciones. No obstante, en el caso de surgir la oportunidad o necesidad de incorporar a las actividades del Proyectos, trabajadores comunitarios ya sea de forma directa o a través de contratista y/o proveedores primarios, se debe cumplir con lo establecido en el EAS 2, en el sentido de definir claramente el alcance de la contratación, las actividades específicas que realizaran las personas, identificara los riesgos e impactos. Definir los métodos de pago, forma de pago, salarios, honorarios por servicios, horarios de trabajo, descanso y prestaciones en base a la legislación nacional.

En estos casos el MINSAL deberá evaluar si se contratan bajo régimen de honorarios por servicios o de asalariados temporales o permanentes. Aplicando lo señalado en las regulaciones, aun cuando se tratase de trabajadores temporales. Las personas trabajadores comunitarios podrán hacer uso del mecanismos de quejas, reclamos y sugerencias cuando se presenten hechos que vulneren sus derechos laborales. Para ello, al definirse la participación de trabajadores comunitarios en actividades o sub Proyectos del Proyecto y FA, deberán identificarse potenciales riesgos laborales, de salud y seguridad ocupacional y prevenir -mitigar los mismos.

En este caso, al igual que en el resto de contrataciones se aplicarán las prevenciones sobre la protección de la fuerza laboral establecidas en el apartado 6.2.1 sobre trabajo infantil y 6.2.2 trabajo forzoso.

Por tratarse, de trabajo comunitarios los contratistas y proveedores primarios deberán incorporar dentro de sus planes de trabajo la capacitación y adiestramiento de las personas de la comunidad a contratar, incluyendo aspectos instruccionales, técnicos y de salud y seguridad ocupacional para prevenir accidentes y riesgos laborales y en la salud incluyendo bioseguridad ante la presencia del COVID-19.

6.7 Requisito G: 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. Los términos y condiciones de empleo de los trabajadores primarios son los establecidos en la tabla 6

Los procedimientos para los proveedores primarios deberán incluir la prohibición explícita de emplear personas menores de 18 años (para minimizar riesgos de incorporación de trabajo infantil), cualquier forma de trabajo forzado, y que las condiciones de trabajo deberán ser consistentes con los lineamientos establecidos en las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial.

Las provisiones del PGL también serán exigibles a los proveedores primarios de los contratistas, supervisores y subcontratistas con sus trabajadores. Si se llegará a identificar alguna irregularidad o sospecha de la misma, se coordinará con la autoridad competente, en materia laboral siendo el MTPS para que lleve a cabo el proceso de verificación del cumplimiento de los derechos de los trabajadores que se identifican como vulnerados.

En el momento actual la UGPPI, no se tiene identificados los proveedores primarios a cuyos trabajadores aplicaría el estándar, pero si se tiene definido que se aplicará en el caso de las contrataciones que realicen estos a trabajadores lo establecido en el apartado 6.1.1 términos y condiciones del empleo y lo establecido en el apartado de seguimiento y monitoreo del presente PGMO, incluyendo reportes de vulneraciones de derechos laborales ante la Dirección General de Inspección del MTPS.

7. IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALES RIESGOS ASOCIADOS A LA IMPLEMENTACIÓN

Dado que las intervenciones a financiarse se ejecutan en ámbitos diferentes uno corresponde al fortalecimiento en la provisión de servicios de salud en el Hospital especializado de atención a pacientes COVID-19 (Proyecto Original) y el Fondo Adicional (FA) se ejecuta enmarcado en fortalecer al sistema nacional de salud para el despliegue de la vacuna, se ha procedido a identificar de manera separada los potenciales riesgos laborales vinculados a las actividades del proyecto en ambas operaciones.

7.1 Potenciales riesgos laborales en la implementación Proyecto de Respuesta al COVID-19 El Salvador.

El Proyecto se implementará en beneficio del Hospital El Salvador, el cual, al momento, es un establecimiento exclusivo de atención de pacientes con COVID-19. Las actividades que se implementarán en el Proyecto, como ya se señaló se enfocan en:

- (i) Adquisición de equipo médico y supervisión sobre la instalación de los mismos
- (ii) Compra de medicamentos
- (iii) Campaña de comunicaciones al público sobre la COVID-19
- (iv) Capacitaciones al personal del Hospital El Salvador
- (v) Contratación de personal de finanzas, adquisiciones y de seguimiento a los estándares ambientales y sociales
- (vi) Realización de las auditorías del proyecto
- (vii) Cumplimiento de estándares ambientales y sociales en el marco del MGAS y los planes que se derivan de este.

Con base a la información antes señalada, se han identificado algunos de los principales riesgos vinculados con la gestión de la mano de obra en correspondencia con la naturaleza de las actividades a implementarse en el marco del Proyecto, que se describen en los siguientes apartados.

Riesgos laborales claves.

Los principales riesgos laborales que pueden asociarse con el proyecto (identificados en el EAS 2 y la normativa sobre el EAS 2), en línea de las actividades a financiarse por el Proyecto, siendo los identificados como riesgos para la mano de obra de carácter general los siguientes:

- Las labores peligrosas, como el trabajo en altura o en espacios cerrados, el uso de maquinarias pesadas o de materiales peligrosos, así como el manejo de residuos con riesgo biológico
- Riesgo de exposición a contagio de personal contratado por terceros si no se hace uso adecuado del equipo de protección personal cuando corresponda.
- Incumplimiento de normativa y lineamientos relacionados con la atención a la Emergencia del COVID-19, incluyendo aspectos sobre seguridad ocupacional.

De forma específica, con la participación de 323 personas que son trabajadores directos del Hospital El Salvador, se logró identificar potenciales riesgos asociados a su salud y otros a los que se considera están expuestas dichas personas. Los resultados se definen son los siguientes:

- Daño a la salud de los trabajadores hospitalarios y de laboratorio por el aumento en la exposición.
- Aumento excesivo de la demanda de servicios de atención médica y hospitalización por otras patologías.
- Acentuarse la condición de vulnerabilidad sanitaria de personas con problemas de salud subyacentes.
- Deterioro de la calidad y calidez de la atención médica por el agotamiento, cansancio y limitado RRHH disponible.
- Limitados conocimientos que favorezcan la propagación de la infección a los trabajadores de la salud y personal de apoyo.

- Las superficies de los insumos importados pueden estar contaminadas o contaminarse con la manipulación durante el transporte
- Discriminación de personal del establecimiento de salud por desconocimiento de la población en general
- No aseguramiento del acceso a las pruebas de detección temprana.
- Pérdida de privacidad de los datos personales ante la publicación de infectados y defunciones.
- La incorrecta especificación técnica y estándar de calidad del equipo de protección personal o la inadecuada utilización de los mismos

En la tabla siguiente se muestra de manera organizada las actividades, riesgos e impactos ambientales y sociales potenciales y las medidas de mitigación propuestas para la etapa pre y operación del Proyecto.

Tabla 6. Identificación de riesgos potenciales del Proyecto de Respuesta al COVID-19 El Salvador.

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
1. Carga, transporte, descarga y entrega de equipo al Hospital El Salvador	a) Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal	1. Aplicar los lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia del COVID-19 del MINSAL y adoptados por el HE	Dirección y Sub Dirección de HE Área de Salud Ambiental del HE
	b) Daño a la salud de los trabajadores por falta de equipo de protección personal	2. Dotar de EPP al personal del HE de acuerdo a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-1916	Subdirección administrativa Personal de aseo y limpieza Personal de servicios generales Personal médico y no médico del HE DISAM del MINSAL
	a) Daño a la salud de los trabajadores por falta de equipo de protección personal	3. Fortalecer la capacitación y entrenamiento al personal médico y no médico iniciada en materia de prevención de la transmisión de COVID-19 por el Área de Salud Ambiental del HE	
	a) Daño a la salud de los trabajadores por falta de equipo de protección personal	1. Dotar de EPP al personal del HE de acuerdo a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19 ¹⁷	MINSAL Dirección y Sub Dirección de HE Personal médico y no médico del HE Área de Salud Ambiental del HE
		2. Dar continuidad a las actividades de capacitación al personal de HE, usuarios y población acerca de cómo usar, colocar, quitar y desechar las mascarillas para la prevención del COVID-19 (de acuerdo a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19 (MINSAL, 2020)	
		3. Fortalecer las capacidades del personal del HE en base a la guía para colocación y retiro de equipo de protección personal distinguiendo actividades de saneamiento ambiental, manejo de desechos bioinfecciosos y otras (lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19 (MINSAL, 2020)	

16 Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, tercera edición, Viceministerio de Operaciones en Salud. MINSAL 2020

17 Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, tercera edición, Viceministerio de Operaciones en Salud. MINSAL 2020

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
		<p>4. Colocar rotulación de accesibilidad universal que visibilice las recomendaciones y medidas contenidas en los lineamientos técnicos para la protección del personal por la emergencia del COVID-19, incluyendo las sanciones por incumplimiento de las mismas</p>	
<p>2. Uso del equipo médico para la ampliación de la operación del Hospital El Salvador para la atención de pacientes COVID-19 con otras patologías</p>	<p>a) Deterioro de la calidad y calidez de la atención médica por el agotamiento, cansancio y limitado recurso humano disponible</p>	<p>1. El HE incluirá en su manual de operaciones, las actividades de organización y funciones del Hospital Especializado para el tratamiento de personas con síntomas o padecimientos por COVID-19, dicho manual contiene las herramientas de apoyo para la gestión administrativa del "Gran Hospital" y la estructura organizativa servirá de base para organizar y delegar para prevenir la calidad y calidez de atención médica y agotamiento</p> <p>2. La Dirección del HE establecerá de acuerdo la gestión por procesos, transparencia, el uso eficiente de recursos y trabajo en equipo para prevenir la saturación de actividades del personal médico y sanitario</p> <p>3. Escalonar horarios, descansos y vacaciones considerando los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras para prevenir el agotamiento y cansancio ante la potencial saturación o incrementos de demandas de atención de pacientes por COVID-19 en el HE</p> <p>4. Determinar y dar seguimiento a mecanismos y parámetros para medir la calidad en la atención de pacientes de acuerdo a lo establecido en los lineamientos técnicos para la atención integral de pacientes COVID-19 (MINSAL)</p> <p>5. Evaluaciones del personal idóneo para la atención en las Oficinas dirigidas a pueblos indígenas, ya que esto propiciaría que las personas indígenas puedan mejorar su acceso a la salud y evitar que sufran discriminación por una cosmovisión diferente</p> <p>6. Capacitar y concientizar al personal médico para garantizar el acceso a la salud de las poblaciones indígenas en condiciones de igualdad y no discriminación a las poblaciones</p>	<p>MINSAL Dirección y Sub Dirección de HE Personal médico y no médico del HE Área de Salud Ambiental del HE</p>
	<p>b) Daño a la salud de los trabajadores de los establecimientos hospitalarios y de laboratorio por el aumento en la exposición del potencial contagio de COVID19</p>	<p>Se implementarán las medidas dispuestas en el PCIGR del MGAS de acuerdo a lineamientos, protocolos y planes del Hospital El Salvador, dentro de estas medidas:</p> <p>1. Implementar lineamientos sobre salud y seguridad ocupacional contenido en la regulación del MINSAL y del HE, incluyendo el monitoreo del personal expuesto con el apoyo del área de salud ambiental</p>	<p>MINSAL Dirección del Hospital El Salvador Comité de salud y seguridad ocupacional Administración y</p>

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
	<p>c) Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal</p> <p>d) Daño a la salud de los trabajadores por la exposición a agentes bioinfecciosos durante el manejo de muestras de pacientes contagiados.</p> <p>e) Daño a la salud de los trabajadores por la exposición a agentes bioinfecciosos durante el manejo de muestras de pacientes contagiados</p> <p>f) Daño a la salud de los trabajadores por falta de equipo de protección personal</p>	<p>2. Establecer rutas de circulación dentro de las instalaciones y respetarlas según lineamiento técnicos para atención integral en salud a nivel hospitalario en el Contexto de la Pandemia¹⁸</p> <p>3. Asignar lugares para ingesta de alimentos y/o bebidas en lugares asignados, teniendo horarios escalonados, esperando el tiempo establecido en la Ley para evitar aglomeraciones y contagio¹⁹.</p> <p>4. Dotar de EPP al personal del HE de acuerdo a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19²⁰.</p> <p>5. Dar continuidad a las actividades de capacitación al personal de HE del personal, de usuarios y población acerca de cómo usar, colocar, quitar y desechar las mascarillas para la prevención del COVID-19 (de acuerdo a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19 (MINSAL, 2020).</p> <p>6. Fortalecer las capacidades del personal del HE con base en la guía para actividades de saneamiento ambiental, manejo de desechos bioinfecciosos y otras (lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19 (MINSAL, 2020).</p> <p>7. Colocar rotulación que visibilice las recomendaciones y medidas contenidas en los lineamientos técnicos para la protección del personal por la emergencia del COVID-19, incluyendo las sanciones por incumplimiento de las mismas.</p> <p>8. Capacitar al personal del HE acerca del uso adecuado del equipo de bioseguridad para el manejo de desechos bioinfecciosos en las áreas donde corresponda, incluyendo enfermería de acuerdo al Protocolo establecido por dicho establecimiento²¹.</p> <p>9. Colocar estaciones de lavado de manos y alcohol gel en lugares de circulación o tránsito</p>	<p>Área de salud ambiental del HE</p> <p>UGPPI MINSAL</p>

18 Lineamientos técnicos para la atención integral en salud a nivel hospitalario en el retorno a las actividades cotidianas, en el contexto de la nueva normalidad debido a la pandemia de la COVID-19. Viceministerio de Operaciones en Salud. MINSAL 2020

¹⁹ Idem.

20 Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, tercera edición, Viceministerio de Operaciones en Salud. MINSAL 2020

21 Protocolo de lineamientos para el manejo de desechos bioinfecciosos en el Hospital El Salvador. Área de Salud Ambiental. 2020.

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
		<p>de personal y pacientes sospechosos y pacientes sin síntomas.</p> <p>10. Dotar de insumos para limpieza e higiene en el establecimiento sanitario, incluyendo el siguiente: bolsas rojas, bolsas negras, jabón antibacterial, hipoclorito de sodio al 0.05%, alcohol gel, alcohol 70, entre otros.</p> <p>11. Realizar actividades de desinfección y limpieza en áreas de atención de pacientes COVID-19 Realizar actividades de limpieza y desinfección hospitalaria de acuerdo a lo previsto en el Manual²².</p> <p>12. Sensibilizar al personal sobre la importancia de realizar el lavado de manos con abundante agua y jabón y como otra opción usar hipoclorito de sodio 0.05% o alcohol gel, los cuales deberán estar accesibles en el HE para su uso.</p>	
<p>3. Suministro de insumos y medicamentos para ampliar la atención de pacientes COVID-19 con otras patologías</p>	<p>a) Desatención a pacientes contagiados por el tardío abastecimiento de equipamiento e insumos.</p> <p>b) Acentuarse la condición de vulnerabilidad sanitaria de personas con problemas de salud subyacentes.</p> <p>c) Pérdida de confianza en la capacidad de respuesta del Sistema de Salud</p> <p>d) Compras de insumos y medicamentos sin mecanismos de contraloría social y transparencia</p>	<p>1. Dotar de equipamiento médico e insumos para ampliar la cobertura de atención de pacientes con COVID-19 que presentan otras patologías.</p> <p>2. Elaborar especificaciones técnicas acordes a las necesidades del Hospital El Salvador, con referencias claras de los tiempos de entrega previsto por el Proyecto</p> <p>3. Las especificaciones técnicas contemplan el análisis de condiciones existentes y requerimientos de mantenimiento preventivo y correctivo para los equipos</p> <p>4. Las instalaciones físicas donde se ubicarán los equipos cuentan con diagnóstico previo para garantizar el buen funcionamiento y prevenir accidentes</p> <p>5. Los equipos adquiridos forman parte de un Plan de Mantenimiento preventivo y correctivo liderado por el área de mantenimiento del Hospital El Salvador.</p> <p>6. El medicamento y suministros será dispuesto en espacio físico adecuado a las especificaciones establecidas de almacenamiento de dichos bienes.</p> <p>7. Verificación periódica de condiciones de almacenamiento y ubicación de equipo, insumos y medicamentos a adquiridos.</p>	<p>MINSAL Dirección del HE Área de Mantenimiento del HE UGPPI del MINSAL</p>
	<p>a) Discriminación de pacientes confirmados y/o sospechosos de</p>	<p>1. Concientizar al personal del Hospital El Salvador acerca de la atención en salud a los pueblos indígenas y otros colectivos menos favorecidos</p>	<p>CAPRES MINSAL UDS</p>

²² Manual de limpieza y desinfección hospitalaria del Hospital El Salvador. Área de Saneamiento Ambiental. 2020

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
<p>4. Fortalecer las capacidades del personal médico y no médico del Hospital El Salvador en la atención a pacientes COVID-19</p>	<p>COVID-19 a consecuencia de la desinformación ciudadana.</p> <p>b) Personal no se encuentre sensibilizado acerca de la atención diferencias a grupos vulnerables o menos favorecidos (personas de la diversidad sexual, población indígena, personas con discapacidad, otros).</p> <p>c) Riesgo de estigmatización de personas de la diversidad sexual</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Incluir dentro de los contenidos de la formación del personal médico y sanitario el enfoque de derechos humanos, incluyendo el marco nacional e internacional para frenar las brechas y/o desigualdades que se puedan generar en la atención de pacientes COVID-19 y otras patologías 3. Uso adecuado de las comunicaciones para evitar que se favorezca la imagen y se tenga un enfoque de comunicación e información hacia las poblaciones efectivo 4. Incorporar especialistas que tengan conocimiento y sensibilización en el diseño e implementación del proyecto 5. Incorporar en la formación del personal de primera línea, temas referentes a la atención hacia las personas en condición de vulnerabilidad y exclusión como: poblaciones indígenas, LGBTI+, personas con discapacidad y otras 6. Revisar las actividades específicas, para deconstruir patrones culturales y de género hacia las poblaciones LGBTI 	<p>ODS HE Dirección HE UGPPI de MINSAL</p>
	<p>a) Contenido formativo no sea el adecuado para atender las necesidades de formación del personal médico y no médico frente a la Pandemia de la COVID-19.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un diagnóstico de necesidades de formación continua del personal para la atención del COVID-19 2. Diseñar currículo formativo del personal médico y sanitario del HE vinculada al diagnóstico de necesidades realizado 3. Incluir dentro del contenido de la formación del personal del HE, el enfoque de derechos humanos y el lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio 4. Capacitación al personal médico y sanitario del Hospital El Salvador en el currículo aprobada 5. Elaborar informes de resultados de la formación e identificación de lecciones aprendidas y aspectos de mejora continua 	<p>Dirección del HE Administración Área de Salud Ambiental UGP MINSAL</p>
	<p>b) Limitados conocimientos que favorezcan la propagación de la infección a los trabajadores de la salud y personal de apoyo en los hospitales</p> <p>c) Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuar el programa de capacitación sobre manejo de la infección del COVID-19 iniciado por el área de salud ambiental 	<p>Dirección del HE Área de Salud Ambiental Personal médico y no médico</p>

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
	d) Mecanismo de atención y denuncia sea revictimizante (del personal del HE)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar los criterios determinados en los mecanismos de quejas, reclamos y sugerencias 2. Socializar el MQRS disponible para el personal del HE 3. Sistematizar e informar de manera periódica las quejas, reclamos y sugerencias interpuestas por el personal del HE y sus debidas respuestas para identificar aspectos de mejora continua 	<p>MINSAL Dirección del HE UDS ODS HE UGP MINSAL</p>
	<p>a) Usuarios no conocen o consideran inoperancia o poco efectivo los mecanismos de quejas, reclamos y sugerencias</p> <p>b) Exclusión de grupos vulnerables y menos favorecidos en las actividades del Proyecto Desconocimiento de mecanismos para interponer quejas, reclamos y/o sugerencias por parte del MINSAL en el marco del Proyecto por parte de la población.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar al personal a cargo de la implementación del MQRS basados en el enfoque de derecho 2. Socialización del MQRS con partes interesadas y afectados internas y externas 3. Divulgar informes sobre resoluciones a los usuarios(as) que hacen uso del MQRS y el mecanismo de apelaciones 	<p>CAPRES MINSAL UDS ODS HE Dirección HE UGP de MINSAL</p>
	a) Discriminación del personal confirmados y/o sospechosos de COVID-19 por desconocimiento ciudadano sobre el mismo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensajes claros que permitan a la población clarificar sus dudas, mitos y desestimar la información considerada como fake news acerca de la infección por COVID-19 2. Mantener los canales oficiales de comunicación periódica de acuerdo a las necesidades de comunicación manifestados en las PPPI por las partes interesadas y que resulten más efectivos para la divulgación de información y prevenir las discriminaciones tanto a usuarios como al personal de salud 	<p>CAPRES MINSAL UDS ODS HE Dirección HE UGP de MINSAL</p>
5. Situaciones de emergencia	<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 sísmicas que produzcan accidentes por fracturas por caída de elementos no estructura</p>	<p>Implementar las medidas de mitigación corresponde a las descritas en la sección "3. Preparación y respuesta ante emergencias" del Plan de prevención y control de infecciones, con base en el tipo de amenaza o emergencia que se suscite en el establecimiento sanitario, dentro de estas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar servicios de capacitación al personal del establecimiento sanitario sobre la prevención, mitigación y respuesta ante emergencias, incluyendo simulacros. 2. Instalar y activar de sistemas de alerta y equipos operativos internos en el establecimiento y externos en coordinación 	<p>Dirección del Hospital El Salvador Comité para desastres emergencias y contingencias</p>

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none"> c) Daños en infraestructura hospitalaria a consecuencia de inundaciones d) Accidentes por manipulación de productos químicos o peligrosos o similares e) Falla en las instalaciones del establecimiento (incluyendo instalaciones eléctricas, sistemas de tratamiento de desechos sólidos y aguas residuales) f) Riesgo de infecciones por agentes bioinfecciosos al interior del Hospital g) Emisiones accidentales de sustancias infecciosas o peligrosas en el medio ambiente h) Falla de los equipos médicos i) Violencia social manifestada en asaltos, robos y actos vandálicos j) Situaciones de violencia social producida por personas en los alrededores del hospital realizando protestas o intentando violar la seguridad del Hospital El Salvador 	<ul style="list-style-type: none"> con las autoridades incluyendo el Cuerpo de Bomberos 3. Brindar capacitación a las partes interesadas para responder en caso de emergencia 4. Informar al Comité para desastres, emergencias y contingencias y a la Dirección para asignar a las personas que se desplazarán al sitio del suceso 5. La persona o las personas asignadas al sitio del suceso evaluarán el incidente y procederán a informar a las partes interesadas y afectadas para la respuesta ante el evento 6. En caso de ser necesario, se iniciará un proceso de alarma e información interno en el establecimiento sanitario para notificar a los empleados, pacientes y personas presentes sobre la situación. 7. Aplicar las recomendaciones para la respuesta ante emergencia de acuerdo a las acciones enumeradas para cada tipo de suceso en la sección "3. Preparación y respuesta ante emergencias" 8. De ser necesario, se aplicarán las tácticas de evacuación y desalojo del personal y pacientes. 9. Una vez finalizado el suceso, se deberá documentar lo acontecido para evaluar la respuesta e identificar aspectos de mejora. 	
<p>6. Manejo de desechos sólidos Hospital El Salvador</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Daño a la salud de los trabajadores de los establecimientos hospitalarios y de laboratorio por el aumento en la exposición del potencial contagio de COVID19 b) Daño a la salud de los trabajadores y propagación del virus por el inadecuado manejo de los residuos comunes, peligrosos y especiales 	<ul style="list-style-type: none"> 1. El manejo de desechos sólidos se sigue bajo el Plan de desechos infecciosos elaborado por el Hospital El Salvador en septiembre 2020, el cual se podrá revisar, evaluar y ajustar conforme a su implementación y lecciones aprendidas del mismo. 2. Continuar los esfuerzos realizados por el Área de Salud Ambiental para ampliar la cobertura de personal para el Curso de Manejo Adecuado de Desechos Bioinfecciosos. 3. Establecer la vigilancia, monitoreo y evaluación de la implementación del Plan de Manejo que estará a cargo del Área de Salud Ambiental del Hospital, en coordinación con la DISAM y el especialista ambiental y social de la UGP. 	<p>Dirección y Sub Dirección de HE Área de Salud Ambiental del HE Subdirección administrativa Personal de aseo y limpieza Personal de la unidad de servicios generales Personal médico y no médico del HE DISAM del MINSAL UGP del MINSAL</p>

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none"> c) Daño a la salud de los trabajadores por la exposición a agentes bioinfecciosos durante el manejo de muestras de pacientes contagiados d) Contaminación del suelo por el inadecuado manejo de los residuos sólidos que se generen durante la emergencia sanitaria e) Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal f) Daño a la salud de los trabajadores por falta de equipo de protección personal 		

Fuente: Elaboración propia con base a información recolectada en el mes de noviembre 2020 con personal médico y no médico del Hospital El Salvador.

7.2 Potenciales riesgos laborales en la implementación del FA.

En el caso del Fondo Adicional, el MINSAL ha dispuesto implementar, entre otras, acciones en centros de salud previamente seleccionados por el MINSAL, para ejecutar el Plan Nacional de Vacunación de acuerdo a criterios como la accesibilidad geográfica y densidad poblacional, resultando en un total de 139 establecimientos que forman parte de los proveedores de Servicios Integrados de Salud, estando ubicados a nivel nacional. Los establecimientos de vacunación a nivel nacional están segmentados en dos tipos 1) Establecimientos de Vacunación de la Red de Establecimientos Integrados de Salud, incluyendo el Mega Centro de Vacunación que corresponde al Hospital El Salvador y 2) Centros de vacunación en autoservicio. Las actividades que se implementarán en el Proyecto con el FA, como ya se señaló se enfocan en:

- (i) Adquisición de vacunas y suministros
- (ii) Compra de equipo para implementar la vacunación
- (iii) Capacitación del personal de los Centros de Vacunación
- (iv) Apoyo a la estrategia nacional de comunicación, así como las campañas educativas
- (v) Actividades de apoyo como talleres y reuniones para promover el diálogo con actores claves
- (vi) Contratación de consultor para el seguimiento del Convenio
- (vii) Cumplimiento de estándares ambientales y sociales en el marco del MGAS y los planes que se derivan de este.

Con base a la información antes señalada, se han identificado algunos de los principales riesgos vinculados con la gestión de la mano de obra en correspondencia con la naturaleza de las actividades a implementarse en el marco del FA, que se describen en los siguientes apartados.

Riesgos laborales claves.

Los principales riesgos laborales que pueden asociarse con el FA (identificados en el EAS 2 y la normativa sobre el EAS 2), en línea de las actividades a financiarse por el Proyecto, siendo los identificados como riesgos para la mano de obra de carácter general los siguientes:

- Riesgo por el manejo inadecuado de residuos bioinfecciosos productos del proceso de vacunación, incluyendo viales usados, vencidos, jeringas, descartables, entre otros
- Riesgo de exposición a contagio de personal contratado por terceros por la falta de EPP y adiestramiento sobre uso adecuado.
- Incumplimiento de normativa y lineamientos relacionados a la salud y seguridad ocupacional, que incluye la situación pandémica que enfrenta el país.

De forma específica, con la participación de personal de los establecimientos de salud, seleccionados como Centros de Vacunación, se logró identificar potenciales riesgos asociados a su salud y otros a los que se considera están expuestas dichas personas. Los resultados se exponen a continuación:

Tabla 7. Identificación de riesgos potenciales del Fondo Adicional del Proyecto de Respuesta al COVID-19 El Salvador.

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
ETAPA DE CONSTRUCCIÓN: Carga, transporte, descarga y entrega de equipo para garantizar la cadena de frío	Riesgo de siniestros laborales asociados a la manipulación y carga de equipo pesado	Capacitar al personal en base a instrumentos de gestión de riesgos, desastres y emergencias, incluyendo prácticas de simulacro Aplicar los lineamientos de los instrumentos diseñados por MINSAL y conformar comités para el manejo de riesgos, desastres y emergencias en los CA	Dirección de establecimientos Comité para desastres y emergencias Área de mantenimiento de los establecimientos
	Riesgos de seguridad vial como accidentes de vehículos y atropellamiento durante el transporte de equipos	Colocar conos visibles para indicar reducción de velocidad en zonas de descarga de equipos o suministros	Dirección de establecimientos Comité de salud y seguridad ocupacional Área de mantenimiento de los establecimientos
	Daño a la salud de los trabajadores que recepciones el equipo por falta de EPP o resistencia al uso del mismo	Dotar de EPP al personal a cargo de la recepción de equipos y suministros en base a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19 ²³	Dirección de establecimientos

23 Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, tercera edición, Viceministerio de Operaciones en Salud. MINSAL 2020

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
	Daños a la salud de los trabajadores del proveedor por la falta de EPP o la resistencia al uso del mismo	Aplicar los lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal establecidos por MINSAL	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación
	Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal	Fortalecer la capacitación y entrenamiento al personal médico y no médico en el marco del Plan Nacional de Vacunas	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Personal médico y no médico de los CV DISAM del MINSAL UGPPI (OAS)
Instalación de equipo de la cadena de frío (aire acondicionado, frigoríficos, termómetros, freezer)	Daño a la salud de los trabajadores que recepciones el equipo por falta de EPP o resistencia al uso del mismo.	Aplicar los lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal establecidos por MINSAL tanto para los empleados como para el proveedor (vigilar)	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Proveedores
	Daño a la salud de los trabajadores del proveedor por falta de EPP o resistencia al uso del mismo	Aplicar los lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal establecidos por MINSAL Licitaciones contemplan aspectos de salud y seguridad ocupacional incluyendo el adiestramiento del personal por parte del subcontratista (personal externo)	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Proveedores
	Falta de entrenamiento y capacitación sobre el uso adecuado de los equipos pone en riesgo la seguridad de los trabajadores de los centros de vacunación	Incorporar al personal del subcontratista en las campañas y charlas sobre salud y seguridad ocupacional Licitaciones contemplan aspectos de salud y seguridad ocupacional incluyendo el adiestramiento del personal por parte del subcontratista	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Proveedores
Implementar adecuaciones del SEM	Personal de los sub contratistas con bajos conocimientos sobre medidas de bioseguridad aumentan el riesgo de propagación del COVID-19	Incorporar al personal del subcontratista en las campañas y charlas sobre salud y seguridad ocupacional Licitaciones contemplan aspectos de salud y seguridad ocupacional incluyendo el adiestramiento del personal por parte del subcontratista	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Subcontratista
	Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre el	Aplicar los lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de	Dirección de establecimientos de

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
	uso del equipo de protección personal.	protección personal establecidos por MINSAL tanto para los empleados como para el proveedor (vigilar)	salud /Centros de Vacunación Subcontratista
ETAPA DE OPERACIÓN: Desarrollo del proceso de vacunación contra SARS CoV-2	Daño a la salud de los trabajadores de los centros de vacunación por la falta de provisión de equipo de bioseguridad completo	Dotar de equipo de PPE completo en base a lineamientos de bioseguridad MINSAL	MINSAL Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación
	Resistencia del personal de los centros de vacunación al uso de EPP genera riesgos de propagación a usuarios y al mismo personal	Fortalecer los procesos de formación del personal médico y no médico sobre la importancia de la protección y el autocuido Campañas educativa dirige mensajes y acciones comunicacionales al personal médico y no médico de los CA	MINSAL Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Unidades vinculada a la estrategia de comunicaciones
	Trato poco sensible y humanizado produce que las personas no quieran acudir a los establecimientos de salud y de vacunación, genere reacciones o agresiones al personal	Capacitación a personal sobre trato humanizado Campaña de educación a la población incluya mensajes para sensibilizar a usuarios sobre la demanda actual, la comprensión y el trato respetuoso hacia el personal de salud	MINSAL Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Unidades vinculada a la estrategia de comunicaciones
Manejo de desechos bioinfecciosos en los centros de vacunación	Riesgo de que los centros de vacunación no dispongan de los insumos necesarios para llevar a cabo el manejo de desechos bioinfecciosos: cajas de seguridad, envases de paredes rígidas para descarte de viales vacíos, bolsas para el manejo de bioinfecciosos, espacios de almacenamiento temporal, EPP para las personas a cargo del transporte interno, otro	Dotar de suministros necesarios en las estaciones de vacunación en base a las recomendaciones de la guía de manejo de OMS y lineamientos del MINSAL	MINSAL Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM
	Daño a la salud de los trabajadores por la falta de equipo de bioseguridad al transportar los desechos al interior de los centros de vacunación	Suministro de equipo de bioseguridad completo Fortalecimiento de la formación sobre el uso adecuado del EPP (con base a lineamientos de bioseguridad MINSAL)	MINSAL Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM
	Daño a la salud de los trabajadores y propagación del virus por el inadecuado manejo de los residuos comunes, peligrosos y especiales	Aplicar lo establecido en el Plan de manejo bioinfeccioso para establecimientos de vacunación del MINSAL	MINSAL Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
			DISAM
	Daño a la salud de los trabajadores debido al manejo, almacenamiento, transporte y eliminación inadecuada de desechos médicos biológicos y viales vencidos y usados	Aplicar lineamientos del plan de vacunación sobre la disposición final de viales usados, vencidos o dañados	MINSAL Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM
	Daño a la salud y seguridad de los trabajadores y de las personas derivados del uso de productos de limpieza y desinfección, cloro y otros productos peligrosos, incluido los productos químicos y materiales asociados a la cadena de frío	Capacitar al personal a cargo de la manipulación de productos de limpieza, químicos y materiales de la cadena de frío sobre manipulación adecuada en base a normativa del MINSAL Garantizar espacios de almacenamientos /bodega de productos de limpieza adecuada, rotulación sobre el contenido Dar seguimiento a planes de mantenimiento preventivo (TPM) de equipo de la cadena de frío	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM Personal de limpieza Personal de servicios generales Personal del área de mantenimiento del ES
	Riesgos por el transporte inadecuado de desechos bioinfecciosos como: producto del proceso de vacunación, incluyendo viales	Seguimiento y supervisión de procesos de transportación de las empresas contratadas (previo verificación de vigencia de permiso del MARN y de MINSAL) Elaborar Informes con evidencia de la transportación inadecuado y proceder a sanciones con bases a contrato	Dirección de establecimientos de salud UGPPI DISAM Personal de limpieza Personal de servicios generales
	Riesgo a la salud de los trabajadores encargados del manejo de DB por falta de capacitación para su manejo seguro, por falta de EPP, o por deficiencias en su segregación y envasado.	Dotar de EPP al personal del HE de acuerdo a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19 ²⁴ Fortalecer la capacitación sobre el manejo de residuos bioinfecciosos productos de la operación de vacunación en los Centros	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM
	Riesgo a la salud del personal médico y de apoyo, por contacto con DB, mal envasados, mal almacenados o liberados dentro o fuera de las instalaciones de los establecimientos de salud	Fortalecer la capacitación sobre el manejo de residuos bioinfecciosos productos de la operación de vacunación en los Centros Fortalecer la capacitación sobre uso adecuado del EPP	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM Personal de limpieza

24 Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, tercera edición, Viceministerio de Operaciones en Salud. MINSAL 2020

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
		<p>Dotar de EPP al personal del HE de acuerdo a los lineamientos técnicos para la protección personal por la emergencia por COVID-19</p> <p>Destinar un área para el almacenamiento temporal de los residuos o desechos que se generen de esta operación.</p> <p>Visitas de verificación sobre la disposición, transporte y almacenamiento de los DB en los lugares de vacunación</p>	Personal de servicios generales
	<p>Riesgo a la salud de los trabajadores encargados de la recolección y transporte de DB y su tratamiento para disposición final en el relleno sanitario, por falta de capacitación para su manejo seguro, por falta de EPP, o por deficiencias en su segregación y envasado.</p>	<p>Licitaciones incluyen recomendaciones /advertencias sobre la provisión de EPP al personal a cargo de la disposición final en el sitio</p> <p>Supervisión de las actividades relativas a la segregación y envasado para proponer mejores y hacer prevenciones</p> <p>Suspensión /aplicación de sanciones en base a normativa de contratación</p>	<p>Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación</p> <p>Unidad de adquisiciones de los ES/CV UGPPI</p> <p>DISAM</p>
	<p>Riesgo a la salud de trabajadores dentro y fuera del hospital y otras personas que pudieran estar en contacto con los DB por falta de insumos, equipos y personal capacitado para su manejo adecuado, derivados de falta de recursos financieros y humanos necesarios.</p>	<p>Gestionar y designar recursos financieros y técnica para asegurar el suministro de insumos, EPP y formación al personal de los CV basados normas internacionales y lineamientos de manejo de desechos bioinfecciosos productos de la vacunación contra el SARS CoV-2</p>	<p>MINSAL</p> <p>Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación</p> <p>UGPPI</p> <p>DISAM</p>
<p>Uso de equipo de almacenamiento de la vacuna</p>	<p>Riesgo de agresiones contra el personal de vacunación ante problemas con el equipo de almacenamiento para mantener el suministro de la vacuna</p>	<p>Compra de equipo complementario al existente que permita mantener la capacidad instalada del establecimiento para el aprovisionamiento adecuado de la vacuna manteniendo la cadena de frío</p> <p>Informar a la población de manera amigable con calidad y calidez sobre las dificultades que enfrenta el CA de presentarse dicha situación y proponer alternativas para provisionar la vacuna y prevenir el descontento y potenciales agresiones</p>	<p>MINSAL</p> <p>Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación</p> <p>UGPPI</p> <p>DISAM</p>
<p>Desarrollo de curso de capacitación sobre trato humanizado para el personal de los</p>	<p>Personal de los CV poco sensibilizado con las necesidades diferenciadas de grupos vulnerables</p>	<p>Fortalecer espacios de capacitación sobre trato humanizado</p>	<p>Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación</p> <p>UGPPI</p>

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
establecimientos del MINSAL		<p>Campaña educativa incluya mensajes y testimoniales sobre condiciones y vulnerabilidad de las personas</p> <p>Dar a conocer el MQRS a las comunidades y al personal como un mecanismos de doble vía sobre deberes y derechos</p>	UDS/Oficinas especializadas de atención a grupos vulnerables ODS
	Deterioro de la calidad y calidez con la que se desarrolla la vacunación por el agotamiento, cansancio y limitado recurso humano disponible	La Dirección de CV establecerá de acuerdo la gestión por procesos, transparencia, el uso eficiente de recursos y trabajo en equipo para prevenir la saturación de actividades del personal médico y sanitario	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UDS/Oficinas especializadas de atención a grupos vulnerables ODS
	Afectaciones a la salud física, mental y bienestar de las personas a cargo de la vacunación, ante el exceso de demanda de horas de trabajo	<p>Escalonar horarios, descansos y vacaciones en base a derechos laborales de los trabajadores para prevenir el agotamiento y cansancio</p> <p>Informar al personal sobre el MQRS para exponer situaciones que consideren violación a sus derechos laborales</p>	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPPI UDS ODS MTPS
	Daño a la salud de los trabajadores por desconocimiento de lineamientos sobre vacunación SARS CoV-2	Fortalecer el proceso de capacitación iniciado en el marco del plan de despliegue de vacunación a nivel nacional	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPPI UDS/ODS
	El personal que trabaja no implementa medidas de prevención e higiene personal y respiratoria incrementando el riesgo de contagio entre los trabajadores	Campaña educativa incluye mensajes claves para mantener las medidas de bioseguridad frente a la Covid19 en los procesos de vacunación	
	Horarios en los que se brindan los programas de capacitación no son acordes para lograr la asistencia de todo el personal de los establecimientos de vacunación	Establecer mecanismos inclusivos para desarrollar procesos de formación del personal médico y no médico a cargo de la vacunación	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPPI UDS/ODS MTPS
	Mecanismo de atención, quejas y reclamos sea revictimizante tanto para los usuarios como para los trabajadores	Revisión del registro y seguimiento del MQRS de manera que facilite la mejora continua de la ruta de denuncia, queja, reclamo y aviso con enfoque de derechos humanos	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPPI UDS/ODS

Actividades	Posibles riesgos e impactos ambientales y sociales	Medidas de mitigación propuestas	Responsabilidades
	Riesgo a conducta inapropiada por la falta de entrega del personal de seguridad en actividades de ayuda humanitaria y de derechos a la salud como las vacunas	Fomentar la capacitación en derechos humanos para el personal de fuerzas de seguridad en coordinación con la FAES/PNC Informar sobre la aplicación del MQSR de manera bilateral como medida de prevención	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI UDS/ODS
Divulgación de actividades de la unidad de gestión de riesgos y desastres en salud del MINSAL	Personal a cargo de los establecimientos de salud y vacunación incluyendo el personal de nuevo ingreso (orientadores, informáticos, etc.) posee limitados conocimientos sobre las herramientas de gestión de desastres en salud del MINSAL	Desarrollar proceso de divulgación y capacitación sobre gestión de riesgos, desastres y emergencias a partir de los instrumentos diseñados por MINSAL Coordinar con instituciones como Bomberos, Protección Civil, el adiestramiento y conformación de comités de desastres	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI UDS/ODS
FASE DESMANTELAMIENTO Descarte del equipo médico por daño o por cumplimiento de su vida útil	Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre procedimientos y lineamientos para el descarte de equipo	Cada ES elaborará un Plan de descarte de equipo por deterioro o cumplimiento de vida útil para prevenir daños a la salud y contaminación de factores ambientales como suelo, agua y aire Destinar área temporal para el almacenamiento del equipo a descartar que contenga fuente de radiación y señalización de la misma	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM Responsables de almacenamiento Personal de mantenimiento
Almacenamiento de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).	Daño a la salud de los trabajadores por la falta de adiestramiento sobre disposición de residuos de aparatos electrónicos y eléctricos	Personal a cargo del mantenimiento y del almacén deberá contar con equipo de seguridad personal de acuerdo a lo establecido en los lineamientos técnicos y la política de salud y seguridad ocupacional del MINSAL Capacitar al personal a cargo del almacenamiento en buenas prácticas de manipulación y seguridad personal para evitar daños a su salud por la manipulación de los mismos	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación Dirección de establecimientos de salud UGPPI DISAM Responsables de almacenamiento Personal de mantenimiento
	Daño a la salud de los trabajadores por falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal durante el descarte	Capacitar al personal a cargo en el cumplimiento de normativa y protección contra radiaciones Dotar al personal de EPP de acuerdo a normativa de protección	Dirección de establecimientos de salud /Centros de Vacunación UGPPI DISAM Responsables de almacenamiento Personal de mantenimiento

8. CONSIDERACIONES SOBRE SEGURIDAD OCUPACIONAL EN EL HOSPITAL EL SALVADOR

Para las actividades de seguridad y salud ocupacional, se implementan lineamientos contenidos en la Política de Seguridad Ocupacional del MINSAL y los lineamientos de salud y seguridad ocupacional para establecimientos sanitarios del MINSAL. Además de las regulaciones de bioseguridad para establecimientos de salud. Particularmente, en el caso del Hospital El Salvador durante el mes de septiembre 2020, conformó el Comité de Seguridad Ocupacional en el Hospital El Salvador, como cumplimiento de la estrategia de la mejora continua de calidad de servicios Hospitalarios. La composición del comité es la siguiente: Licenciado Jorge Alexis Enríquez Portillo, Doctor Fidel Miranda, Licenciado Alexis Portillo, Doctor Fernando Ernesto Peraza, Doctora Brenda Abigail Benítez, Licenciada Lilibian Franco Figueroa, Licenciada Paola Márquez; y Licenciado Oscar Gutiérrez

El Hospital de El Salvador, al mes de diciembre 2020, según información prevista por la administración del mismo, se encuentra en proceso de acreditación del Comité antes señalado por el MINSAL. El Plan de salud y seguridad ocupacional se encuentra en proceso de elaboración para ser presentado a las autoridades correspondientes para su debida autorización, el mismo será basado en los lineamientos de salud y seguridad ocupacionales establecidas en el contexto de la emergencia nacional por la pandemia por COVID-19, se establece el Decreto Ejecutivo No. 19, que dicta medidas extraordinarias de protección y contención para declarar el territorio nacional como zona sujeta de control sanitario, a fin de contener dicha pandemia, dentro de las cuales se establece que el personal de Ministerio de Salud (MINSAL) y sus dependencias, debe realizar sus labores a fin de que se puedan desarrollar medidas de prevención, atención, tratamiento y rehabilitación dirigidas a la contención de la enfermedad por COVID-19. En ese sentido se vuelve indispensable que todo el personal del MINSAL cumpla con medidas sanitarias mucho más rígidas, protectoras y de contingencia frente a los riesgos que esta enfermedad pueda generar, tanto a los trabajadores como a su grupo familiar.

De acuerdo a lo antes expresado, debe atribuirse a los comités de seguridad y salud ocupacional, actividades relacionadas a fortalecer más la seguridad y salud del personal de los diferentes establecimientos del MINSAL, la difusión de tales actividades preventivas, el monitoreo del cumplimiento de estas, así como la promoción de actividades de salud mental y autocuidado; igualmente es necesario establecer lineamientos para que el personal de todos los establecimientos garanticen su salud y consecuentemente la de su familia y la población en general.

Dentro de objetivo general dichos lineamientos es el de establecer las disposiciones para la implementación de prácticas de seguridad y salud ocupacional dentro del marco de la permanencia del COVID-19 para empleados que laboran en el MINSAL. De manera específica los lineamientos contemplan:

- Definir el rol de los comités de seguridad y salud ocupacional, vinculado a las medidas sanitarias para empleados del Ministerio de Salud y sus dependencias, dentro de la emergencia nacional por COVID-19.
- Definir las medidas preventivas, administrativas y sanitarias que deben cumplir los empleados del Ministerio de Salud.

El ámbito de aplicación de los lineamientos y cumplimiento de los mismos aplica para el personal del Ministerio de Salud. Dentro del contenido técnico que contemplan los lineamientos se establecen los siguientes:

Los comités de seguridad y salud ocupacional, en el marco de la emergencia por enfermedad por COVID 19, deben realizar las siguientes intervenciones:

- a) Socializar los "Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL, en el marco de la emergencia por COVID-19".
- b) Reevaluar los riesgos relacionados a COVID-19, en cada lugar de trabajo, a fin de proponer recomendaciones sobre el abordaje de tales riesgos. En hospitales se deben priorizar áreas involucradas específicamente: áreas de atención directa, lavandería, central de esterilización y limpieza.
- c) Conocer la definición de caso sospechoso de COVID 19, así como los flujogramas y números de teléfonos, para la notificación de los mismos.

- d) Promover la aplicación de medidas preventivas en el personal institucional, gestionando ante la dirección del establecimiento la dotación de los insumos para la correcta higiene de manos y disponibilidad de alcohol gel en los lugares de trabajo; así como el uso de otros insumos de protección de acuerdo a las funciones que corresponde ejecutar a cada miembro del personal a nivel individual y colectivo, relacionado, a COVID-19.
- e) Verificar el cumplimiento de los "Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL, en el marco de la emergencia por COVID-19.(Anexo guía de observación).
- f) Verificar el abastecimiento de los insumos necesarios para realizar una correcta higiene de manos, como lavamanos exclusivo para esta acción, agua, jabón, papel toalla o toalla individual y/o soluciones a base de alcohol, para personal y usuarios.
- g) Monitorear el uso correcto del equipo de protección personal, según cada área de trabajo y nivel de exposición. Si se identifica el uso incorrecto del equipo de protección personal, debe hacer las recomendaciones al personal que lo utiliza y a la jefatura o persona responsable del área.
- h) La jefatura o persona responsable de cada área de trabajo será responsable del suministro de equipo de protección personal a cada uno de los trabajadores; así como también debe impartir capacitaciones sobre su uso y medidas de bioseguridad.
- i) Verificar que en las áreas de atención a pacientes sospechosos o confirmados de enfermedad por COVID- 19 se cuente con sistema de aire acondicionado de inyección y extracción.
- j) Monitorear que las áreas de mantenimiento, en conjunto con la administración de cada dependencia y establecimiento realicen la revisión y limpieza de filtros de equipos de aire acondicionado.
- k) Verificar existencia de duchas en las diferentes áreas de atención directa; así como en áreas de servicios de apoyo: laboratorio, lavandería, central de esterilización, entre otros.
- l) Monitorear las capacitaciones para personal de transporte, en el lavado y desinfección de ambulancias y otros vehículos.
- m) Monitorear el desarrollo de capacitaciones sobre medidas para la prevención del riesgo de exposición al virus, así como sobre "Lineamientos técnicos de atención clínica a personas con COVID 19. Para los trabajadores de alto riesgo, la capacitación debe enfatizar el uso correcto, mantenimiento y desecho del equipo de protección personal (EPP).
- n) Monitorear la limpieza y desinfección de las áreas de trabajo: escritorios, estaciones de trabajo, manecilla de puertas, teléfonos, teclados, otros objetos de trabajo, así también la desinfección frecuente de las áreas comunes, incluyendo baños; y en la medida de lo posible, las personas trabajadoras no deberán utilizar los teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de sus compañeros de labores.
- o) Informar al personal sobre las medidas a tomar ante un caso sospechoso de COVID-19. Si un empleado presenta fiebre y síntomas respiratorios, no debe presentarse a su lugar de trabajo, debe notificarlo a su jefatura inmediata y debe establecerse comunicación con un establecimiento de salud para su evaluación. Debe informar además , sobre viajes recientes.
- p) Gestionar con la Unidad de Salud Mental de cada institución: charlas, terapias de grupo o actividades que contribuyan a disminuir el estrés generado por la emergencia nacional por COVID – 19.
- q) Verificar diariamente la existencia de equipo de protección personal, para cada nivel de atención: (Unidades Comunitarias de Salud Familiar y hospitales), según necesidad.
- r) Verificar la existencia y socialización de flujos de circulación adentro de la institución según necesidad.
- s) Verificar la existencia y señalización de ruta crítica para ropa contaminada y desechos bioinfecciosos, si no existen debe elaborarse.
- t) Presentar informe de actividades realizadas durante la emergencia nacional, a las autoridades de la institución y a la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, cada semana o según necesidad y demanda.
- u) Monitorear el manejo de los desechos sólidos y bioinfecciosos por parte de las áreas correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Técnico Salvadoreño: Manejo de Desechos Bioinfecciosos RTS: 13.03.01:14.

El personal de atención a pacientes de los establecimientos de salud debe realizar las siguientes medidas de prevención:

- a) Cumplir con los “Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional para empleados del MINSAL, en el marco de la emergencia por COVID-19.
- b) Practicar medidas de prevención, tales como: uso correcto de mascarilla, higiene de manos con agua y jabón o solución a base de alcohol, distanciamiento social y etiqueta de tos y estornudo.
- c) Evitar utilizar utensilios de uso común como tasas, vasos, cubiertos entre otros.
- d) Hacer uso correcto, racional y responsable de los insumos proporcionados para realizar higiene de manos.
- e) Asistir a capacitaciones programadas para uso de equipo de protección personal, salud mental o actividades que contribuyan a disminuir el estrés generado por la emergencia nacional por COVID 19.
- f) Hacer uso correcto y responsable del equipo de protección personal según el nivel de atención y exposición, cumpliendo los Lineamientos técnicos vigentes para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19.
- g) Supervisar el buen uso de los insumos para higiene de manos.
- h) Respetar y hacer cumplir los flujos de circulación dentro de la institución.
- i) Transmitir información de fuentes oficiales.
- j) Manejar los desechos sólidos bioinfecciosos, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Técnico Salvadoreño: Manejo de desechos Bioinfecciosos RTS 13.03.01:14.
- k) Conocer la definición de caso sospechoso de COVID 19, así como los flujogramas y números de teléfonos de notificación de los mismos.
- l) Desinfectar vehículos y ambulancias que hayan trasladado a pacientes con enfermedades respiratorias.
- m) Manejar los desechos bioinfecciosos de acuerdo a la normativa institucional vigente.
- n) Realizar limpieza regular y desinfección del equipo de protección personal reutilizable como lentes, botas de hule, guantes de hule, caretas, y otros como gabachones de tela, sábanas y ropa de pacientes.

Las dependencias administrativas y todas las personas trabajadoras del MINSAL deben implementar las siguientes medidas de prevención:

- a) Limitar el ingreso de más de tres personas o según el espacio disponible, en áreas administrativas, servicios de apoyo y oficinas, y mantener el distanciamiento social por lo menos un metro.
- b) Establecer directrices de ingreso y permanencia adentro de la institución de personal, pacientes y familiares; por lo que cada dirección del establecimiento debe asignar personal adecuado para realizar esta función y la logística necesaria para ello.
- c) El uso de mascarilla es indispensable, para el ingreso y permanencia en las diferentes áreas del MINSAL. d) Aplicar independientemente de su disciplina, función o ubicación en cualquier oficina, el protocolo de etiqueta para la tos y estornudo (tosar o estornudar cubriéndose la boca con el antebrazo) y la técnica para la correcta higiene de manos.
- d) Realizar higiene de manos frecuentemente con la técnica recomendada por la OPS/OMS, antes de comer, después de toser o estornudar, después de haber manipulado objetos de uso común, tales como: papelería, impresoras, marcadores, teléfonos, entre otros.
- e) Organizar las áreas de trabajo de manera que permita mantener la distancia física pertinente, de unas personas a otra.
- f) Consumir alimentos preparados de preferencia en casa.
- g) Evitar el saludo de contacto.
- h) Evitar aglomeraciones, considerando las situaciones que puedan favorecerlas: hora de marcación y hora de alimentación; por lo que se recomienda colocar marcas en el piso para asegurar el distanciamiento social.
- i) Limitar el uso de elevadores en los establecimientos de salud, promoviendo el desplazamiento a través del uso de escaleras.

- j) El transporte de personal en vehículos y ambulancia debe restringirse a los estrictamente necesarios, con el respectivo equipo de protección personal.
- k) Preferentemente evitar compartir teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de los compañeros de labores. m) Evitar presentarse al lugar de trabajo con síntomas de enfermedad respiratoria, fiebre, diarrea u otros síntomas que sugieran infección por COVID 19; El empleado deberá contar con el documento médico que respalde la incapacidad o cuarentena necesaria, Debe aplicar las medidas preventivas y de aislamiento con responsabilidad, cumpliendo el tratamiento indicado, y notificando oportunamente en caso de presentar complicaciones de salud.
- l) Realizar limpieza y desinfección frecuente de escritorios y estaciones de trabajo, manecillas de puertas, teléfonos, teclados y objetos de trabajo, entre otros.
- m) Asistir a capacitaciones sobre: uso de equipo de protección personal, salud mental y actividades que contribuyan a disminuir el estrés generado por la emergencia nacional por COVID – 19.

Las jefaturas de establecimientos/ dependencias deben cumplir las acciones siguientes:

- a) Preferentemente evitar que el personal utilice teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de sus compañeros de labores.
- b) Evitar actividades presenciales y en su lugar optar por llamadas telefónicas, correos electrónicos y reuniones virtuales Si es necesario organizar reuniones presenciales, debe limitar el número de participantes y organizar el espacio de tal manera que permita mantener el distanciamiento social de al menos un metro entre los asistentes.
- c) Monitorear la exposición de los trabajadores a riesgo de infección por COVID 19, para identificación de necesidades de retroalimentación de las medidas de prevención. (Ver anexo 2, "Guía para la clasificación del riesgo de los trabajadores frente al COVID -19").
- d) Promover la cultura de higiene de manos y proporcionar al personal, usuarios y proveedores, espacio amplio y de fácil acceso para el lavado de manos con agua y jabón; adicionalmente, pueden desinfectarse las manos con alcohol en gel.
- e) Gestionar y asegurar equipo e insumos de protección del personal y usuarios de las diferentes dependencias.; así como también la capacitación de los mismos en el uso del equipo, insumos y generalidades de COVID19.
- f) En los establecimientos de salud, debe ingresar únicamente la persona que solicita la atención; en el caso el usuario sea menor de edad o adulto mayor, que requieren apoyo o si presentan dificultad para movilizarse o comunicarse por sí mismo, debe permitirse un acompañante.
- g) Limitar las áreas de desplazamiento interno de los usuarios/pacientes en las instalaciones del establecimiento de salud, según corresponda al nivel de riesgo.
- h) Establecer vías de comunicación con el personal y autoridades, para mantener una comunicación efectiva y oportuna.
- i) Procurar el registro actualizado de casos por COVID - 19 entre el personal de salud, para identificar su lugar de contagio y poder contar con los criterios para definir el caso como enfermedad profesional.
- j) Garantizar al personal bajo su responsabilidad, la disponibilidad de insumos necesarios para la higiene de manos, así como disponibilidad de papel toalla y recipientes para depositarse una vez usadas, de preferencia que puedan abrirse evitando el contacto, para disminuir riesgos de exposición.
- k) Garantizar la asistencia del personal a capacitaciones sobre: uso de equipo de protección personal, salud mental o actividades que contribuyan a disminuir el estrés generado por la emergencia nacional por COVID – 19.
- l) Gestionar la señalización de zonas restringidas a la circulación de pacientes y visitantes.

Finalmente, en relación a la salud y seguridad ocupacional considerando que el riesgo de trabajadores por la exposición ocupacional al SARS-CoV-2 puede variar de un riesgo muy alto a uno alto, medio o bajo (de precaución). El nivel de riesgo depende en parte del tipo de actividad que se desarrolla, la necesidad de contacto a menos de 1.5 metros de personas que se conoce o se sospecha que estén infectadas con el SARS-CoV-2, o el requerimiento de contacto repetido o prolongado con personas que se conoce o se sospecha que estén infectadas con el SARS-CoV-2

Para complementar, lo establecido en las recomendaciones y lineamientos de la OMS/PAHO y que han sido retomadas por el MINSAL, se realizará a través de otros financiamientos la adquisición de equipo de protección personal (gafas protectoras, gorros de protección, delantales, cubrebotas, botas de hule y chalecos) y mascarillas (N95 y 3py), por lo que estas adquisiciones se han sido incluidas como parte de las intervenciones del ambos financiamientos.

No obstante, estos insumos están disponibles para todo el personal de los establecimientos de salud a intervenir, incluyendo el Hospital El Salvador, tanto para el personal médico, de enfermería y de apoyo. Por lo que el Proyecto, se centrará en lo identificado por MINSAL en cuanto a la necesidad de incluir capacitación al personal en temas complementarios a los considerados en el Plan de Vacunación y estando relacionados con el uso de equipos de seguridad personal y la aplicación de normas durante la emergencia sanitaria, entre otras temáticas, relacionadas a este punto.

A la fecha, en el marco del Plan Nacional de Vacunación, se han capacitado a los equipos de vacunación en: logística y transporte de la vacunación, protección personal, cadena de frío, preparación y aplicación de Vacuna COVID-19, efectos adversos de la vacuna y manejo de ESAVI; sin embargo se prevé continuar reforzando la formación en temas orientados a la salud y seguridad ocupacional y autocuidado del personal.

El MINSAL definirá a las personas que participarán en los procesos de capacitación, y se espera que además del personal médico, de enfermería y auxiliares de enfermería, se involucre al personal administrativo y de apoyo que participará en las actividades previstas en ambas intervenciones. Es de hacer notar que, MINSAL ha emitido una serie de lineamientos relacionados a la atención de la emergencia sanitaria y a vacunación, y en principio ha realizado la difusión de los mismos, ya que son de aplicación obligatoria en los establecimientos sanitarios y se mencionan en el apartado 5 mismos deben ser tomados en cuenta en la operación de los establecimientos de salud /vacunación, así como también las mitigaciones contenidas en los PGAS y en el Plan de Control de Infecciones y Gestión de Residuos (PCIGR) que forman parte de los anexos del MGAS.

9. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y OPERATIVA

9.1 Arreglos institucionales

El MINSAL es la entidad encargada de la ejecución del Proyecto y el FA. 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.

El MINSAL será el responsable de la ejecución a través de la Unidad de Gestión de Programas y Proyectos de Inversión -UGPPI, 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 UGPPI 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.

La Unidad de Gestión de Programas y Proyectos de Inversión –UGPPI se constituyó como una instancia responsable de la coordinación de diferentes operaciones con financiamiento externo que le sean asignadas por el Despacho Ministerial o de acuerdo a lo estipulado en los convenios o contratos firmados con los organismos financiadores; en tal sentido, se le asigna la atribución de gestión del “Proyecto de Respuesta de El Salvador ante el COVID-19” y “Financiamiento Adicional”.

La UGPPI depende directamente del Despacho Ministerial y funcionalmente 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, con quienes se mantendrá una comunicación cercana para coordinar todas aquellas 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 está conformado por profesionales calificados y con experiencia en la administración y ejecución de proyectos financiados por la cooperación internacional. Este equipo es multidisciplinario y tiene la capacidad de dar respuesta a las demandas de trabajo del proyecto COVID- 19 de acuerdo con las diferentes especialidades en cada uno de los componentes del proyecto, así como dar seguimiento a la planificación general y operativa del mismo.

La estructura organizativa que tendrá atribuciones en la gestión del proyecto está conformada por la Jefatura de la Unidad de Gestión, la Oficina de Gestión Programática, , la Oficina de Gestión Ambiental y Social, la Oficina de Gestión de Infraestructura y la Oficina de Gestión Fiduciaria, tal como se muestra en Ilustración 3, cuyas funciones están orientadas a la planificación, coordinación, adquisiciones, ejecución y monitoreo de 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. Para la gestión de otros proyectos, se suma un área de gestión de infraestructura, que también podrá dar apoyo a esta nueva operación, en lo que corresponda.

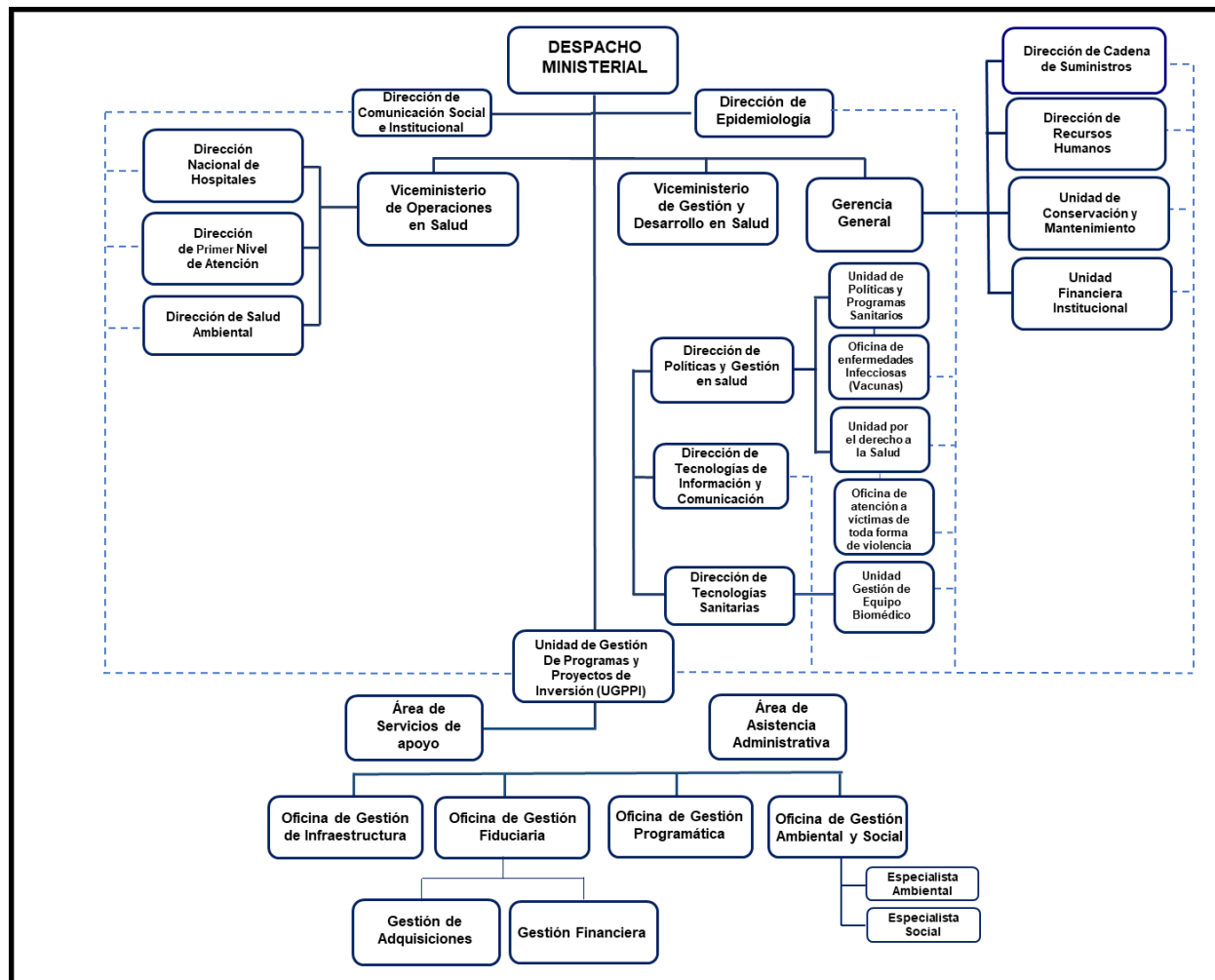


Ilustración 1. Organigrama del Equipo de Gestión del Proyecto

Esta ilustración presenta el organigrama, construido a partir de la versión oficializada por el MINSAL, y se han incluido todas las dependencias que participan en la ejecución de fondos provenientes del BIRF, ejecutados por el MINSAL.

9.2 Funciones Generales de la Unidad de Gestión de Programas y Proyectos de Inversión - UGPI

Unidad de Gestión de Programas y Proyectos de Inversión

Las principales funciones a ser realizadas por la UGPI, por intermedio de la Coordinadora de la Unidad en el marco del "Proyecto de Respuesta de El Salvador ante el COVID-19" y del "Financiamiento Adicional" son:

- Realizar la gestión del Proyecto bajo principios de eficiencia y oportunidad en la ejecución de los procesos, velando por el cumplimiento de las políticas y normativas establecidas en el Contrato de préstamo y el presente Manual de Operaciones del Proyecto (MOP).
- Ejercer la coordinación entre las dependencias técnicas, administrativas y financieras del MINSAL para la planificación, implementación y evaluación de las intervenciones a ser financiadas con fondos del Proyecto.

- Velar por una adecuada planificación y ejecución de los procesos de adquisición de bienes y servicios del Proyecto, asegurando la eficiencia en el uso de los recursos del préstamo.
- Monitorear el avance del Proyecto y el grado de cumplimiento de objetivos, resultados y actividades.
- Colaborar con la UFI, en materia de planificación, seguimiento y gestión financiera del proyecto.
- Preparar y/o velar por la elaboración de los informes técnicos y financieros, de cumplimiento obligatorio, para el seguimiento del Proyecto y remitirlos a las instancias correspondientes (Despacho Ministerial, BIRF, MH) según corresponda.
- Elaborar informes ejecutivos de avance del Proyecto y enviarlos, según lo estipulado en el contrato, al o a la Titular de Salud, autoridades del Gabinete Ministerial, BIRF y otros actores claves del Proyecto que lo soliciten, para facilitar la comunicación y la toma de decisiones.
- Controlar la ejecución física y financiera, utilizando oportunamente las disponibilidades que se vayan generando por ahorros en diferentes procesos.
- Apoyar el monitoreo y control de calidad periódica de los contratos suscritos con fondos del Proyecto.
- Mantener una efectiva comunicación con el BIRF y el Despacho Ministerial, sobre el estado de cumplimiento de los resultados en la ejecución del proyecto.

Oficina de Gestión Programática

Tiene como principales objetivos brindar el soporte técnico a las dependencias del MINSAL que se involucran en la planificación y ejecución de actividades técnicas para la ejecución del Proyecto, y dar seguimiento al cumplimiento de los indicadores y metas. Los consultores de esta oficina trabajarán en coordinación con las áreas financiera y de adquisiciones.

Se contará con un Consultor de la UGPPI a quien se le asignarán funciones en apoyo a la gestión de este Proyecto, y tendrá como principal objetivo brindar el soporte técnico a las dependencias del MINSAL que se involucran en la planificación y ejecución de actividades técnicas para la ejecución del Proyecto, trabajará en coordinación con las áreas financiera y de adquisiciones. Las funciones específicas que le corresponde desarrollar son las siguientes:

- Elaborar y dar seguimiento del plan de ejecución del proyecto – PEP y los planes operativos anuales - POA.
- Apoyar a las dependencias técnicas normativas del MINSAL relacionadas con el proyecto en la preparación de especificaciones técnicas de bienes o servicios a adquirirse y en la elaboración de términos de referencia de consultorías a contratarse.
- Así mismo, brindar apoyo en la formulación de solicitudes de compra y en el seguimiento a los procesos, para que estos se desarrollen oportuna y efectivamente.
- Monitorear la generación, procesamiento y seguimiento de indicadores del marco de resultados de los componentes del Proyecto, en coordinación con las dependencias del MINSAL relacionadas con su ejecución.
- Elaborar informes de avance del proyecto, según componentes, y consolidar el reporte semestral, remitirlo a la Jefatura de la Unidad para su revisión envío al Banco.
- Apoyar, si es necesario, en la realización de estudios de mercado previo al inicio de procesos de adquisiciones y contrataciones. Asegurar que las gestiones para adquisiciones de bienes y servicios que se trabajarán en conjunto con las Unidades Beneficiarias estén contempladas dentro del Plan de Adquisiciones, previo al inicio del proceso de adquisición y contratación.
- Dar seguimiento a los avances de los procesos de adquisición en su área respectiva.
- Vigilar el cumplimiento de las políticas del BIRF en la ejecución de las diferentes actividades bajo su responsabilidad.
- Participar activamente en reuniones de trabajo de la UGPPI y demás instancias relacionadas con la ejecución del proyecto.
- Trabajar en comunicación con los Especialistas Ambiental y Social contratados con fondos del proyecto, para verificar el seguimiento que ambos dan al cumplimiento de los documentos MGAS, PPPI y PGMO, por parte del MINSAL y los diferentes actores involucrados, y recibir la información pertinente para incluirla en los informes que la UGPPI enviará al BIRF en la periodicidad estipulada en el Contrato de Préstamo.

- Proveer información a demanda de las auditorías internas y externas u otros usuarios de la información del proyecto que cuenten con la debida autorización.
- Colaborar con cualquier otra actividad de trabajo que la Coordinación del Proyecto le solicite a fin de fortalecer la gestión de los resultados.

Oficina de Gestión Fiduciaria

La Oficina de Gestión Fiduciaria, para fines del Proyecto, comprende:

1. Área de Gestión de Adquisiciones y Contrataciones

El equipo de la UGPPI responsable de la gestión de las adquisiciones y contrataciones del proyecto COVID-19, estará liderado por un coordinador(a), quien tendrá bajo su dirección al personal técnico de adquisiciones y contrataciones y personal de apoyo jurídico de los diferentes Proyectos y supervisará su trabajo, a fin de monitorear el cumplimiento de tiempos de procesos y resultados. Esta área contará con profesionales de experiencia en el área de las adquisiciones con financiamiento BIRF para realizar los procesos que corresponden a este Proyecto. Además, se apoyará en otros recursos del Área para cumplir las actividades de contratación encomendadas, por ejemplo, el apoyo jurídico necesario para la elaboración y firma de contratos.

Las principales funciones que compete desarrollar al equipo del Área de Adquisiciones y Contrataciones del Programa – ACP, en el marco de este Proyecto son:

- Efectuar los procesos de adquisición de bienes y servicios de consultorías y no consultorías, identificados para la implementación del Proyecto, de acuerdo al Contrato de Préstamo, las Regulaciones de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión con financiamiento BIRF, el Plan de Adquisiciones con no objeción del Banco y el presente MOP.
- Mantener actualizado el Sistema de Seguimiento en Adquisiciones, en adelante STEP en sus diferentes etapas, para cada uno de los procesos bajo su responsabilidad.
- El especialista de adquisiciones coordinará el trabajo logístico del Comité Evaluador de Ofertas.
- Elaborar informes ejecutivos actualizados para el seguimiento del estado de ejecución de los procesos de adquisición para su revisión y análisis con la Jefatura de la UGPPI, y el Banco Mundial por medio de la actualización del STEP.
- Preparar y remitir para firma del/la Titular del Despacho Ministerial los informes de adjudicación y contratos, según corresponda.
- Elaborar por medio del Consultor de apoyo jurídico, los contratos u órdenes de compra de acuerdo con los modelos de contrato de los documentos estándares de licitación o documentos de licitación aceptables por el Banco Mundial; así como elaborar las resoluciones modificativas, órdenes de cambio por disminuciones o aumentos contractuales, prórrogas de plazo, entre otras, de acuerdo a la gestión realizada por los administradores de contratos u órdenes de compra.
- Realizar el seguimiento de contratos hasta el cierre de expediente con la información generada por el Administrador de Contrato y remitida a la UGPPI, en caso de incumplimiento deberá remitir la comunicación y documentación respectiva a la Unidad Jurídica Institucional por medio del Despacho Ministerial, para la aplicación de la sanción correspondiente.
- Tendrá en resguardo la documentación de las adquisiciones realizadas.
- Colaborará en los ejercicios de auditoría que se realicen al proyecto, facilitando las respuestas solicitadas por los entes contralores relacionada a su área de gestión.

2. Área de Gestión Financiera

Es la responsable de asegurar la correcta gestión financiera del Proyecto en coordinación con la UFI y demás instancias que intervienen en la ejecución del Proyecto. El Consultor Financiero de la UGPPi es un técnico UFI asignado con funciones en la UGPPi y tendrá como principales funciones:

- Verificar el cumplimiento de las directrices para la gestión financiera del Proyecto de acuerdo a la carta de desembolsos del BIRF y de las normas y procedimientos del Sistema de Administración Financiera Integrada –SAFI.
- Establecer la estructura presupuestaria de acuerdo a los componentes contemplados en el Proyecto y homologado como líneas de trabajo en el Sistema de Administración Financiera Integrado SAFI.
- Elaborar y dar seguimiento a la planificación financiera plurianual del Proyecto y el pronóstico de desembolsos.
- Elaborar el presupuesto del Proyecto para cada ejercicio fiscal, conforme al calendario oficial emitido por el MH.
- Apoyar la gestión de ajustes y transferencias presupuestarias requeridas para generar disponibilidades en el Proyecto según sea el caso.
- Elaborar y presentar al Coordinador(a) de la UGPPi los informes de progreso financiero, requeridos por el Banco y por las autoridades ministeriales.
- Dar seguimiento a las diversas cláusulas contractuales de ejecución financiera, establecidas en los Contratos de Préstamos.
- Velar por la oportuna contratación de la Auditoría Externa del Programa y apoyar el trabajo de la firma auditora, brindando toda la información requerida sobre la ejecución financiera del programa en coordinación con los responsables en UFI.
- Apoyar a las misiones del Banco durante las supervisiones financieras al Proyecto.
- Analizar y proponer respuestas a las observaciones surgidas como resultado de visitas de supervisión financiera y de control interno; a las solicitudes de desembolsos; auditoría de estados financieros y/o producto del análisis efectuado por el BIRF a los mismos.
- Coordinar la preparación de las notas explicativas que acompañaran los estados financieros.
- Coordinar la elaboración de las solicitudes de desembolsos y justificación gastos.
- Preparar la documentación de reportes especiales, cuando estos sean requeridos.
- Elaborar informes financieros de ejecución del Proyecto mostrando avances y tendencias.
- Coordinar con la UFI la generación de los estados financieros auditados y no auditados.
- Apoyar con información financiera del Proyecto para alimentar el Sistema de Información de Inversión Pública (SIIP) cuando sea requerido.
- Apoyar en los procesos de evaluación de ofertas en las adquisiciones, principalmente para realizar la evaluación financiera de las ofertas.
- Colaborar con cualquier otra actividad de trabajo que la Coordinación de la UGPPi le solicite a fin de fortalecer la gestión financiera del Proyecto.

3. Oficina de Gestión Ambiental y Social

Se deberán considerar 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, que incluye el PCAS.

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 (MPI), el Plan de Gestión de Mano de Obra (PGMO), el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI), y el PCAS del proyecto así mismo la aplicación de la legislación Salvadoreña vigente y

normativas técnicas en el tema ambiental y de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO), así como 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, y así mejorar el desempeño ambiental del proyecto.
- 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 UGPPI 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 y PCAS; así como velar por el cumplimiento de dichos requerimientos, en coordinación con los especialistas sociales de los equipos regionales.

4. Oficina de Infraestructura

Esta oficina es la responsable de coordinar los procesos de obras de infraestructura y equipamiento a financiar con los recursos del Préstamo. Estará conformada por un equipo multidisciplinario de profesionales liderado por un coordinador con experiencia en proyectos de infraestructura en salud. Apoyará todo lo respectivo a las obras de infraestructura que requiera el proyecto, en particular:

- Formulación de las carpetas técnicas (documento con las especificaciones técnicas, presupuesto, planos, cronogramas y formatos a utilizar para la presentación de un proyecto) para la realización de obras de rehabilitación e instalación para garantizar la operatividad de las camas hospitalarias y de la UCI.
- Formulación de las carpetas técnicas para la realización de obras de rehabilitación de los centros de vacunación y otras instalaciones de salud, de almacenamiento, de laboratorio y plantas de oxígeno.
- Coordinar, cuando así se requiera, con otras dependencias del MINSAL, en particular con la Dirección Nacional de Hospitales y Dirección Nacional del Primer Nivel Atención.

Los integrantes del área de infraestructura y equipamiento se podrán contratar en la medida que las demandas el Proyecto lo justifiquen.

10. 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 UGPPI con el apoyo del área administrativa (recursos humanos) de los Establecimientos de Salud/Vacunación, en los que labore personal directo e indirecto vinculado a las intervenciones del Proyecto e Respuesta al COVID-19 – El Salvador y Financiamiento Adicional y con la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos del MINSAL a nivel central. Así mismo, la aplicación del PGMO tendrá un seguimiento y monitoreo dentro de la UGPPI, 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 elaboraran y presentaran 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 mecanismos de quejas, avisos y reclamos (MQRS), para identificar si se han presentado casos asociados tanto de trabajadores directos como indirectos y de los subcontratistas vinculados a actividades. 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, pudiendo ser complementados con entrevistas individuales y colectivas al personal directo e indirectos de los subcontratistas y proveedores primarios. Además deberá incorporarse descripción de acciones vinculadas directamente con la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, incluyendo la aplicación de los lineamientos de salud y seguridad ocupacional en el marco del COVID-19 y proceso de vacunación. Los resultados de los informes deberán ser devueltos y compartidos con las Unidades Institucionales 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/vacunación, 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 coordinaran 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.

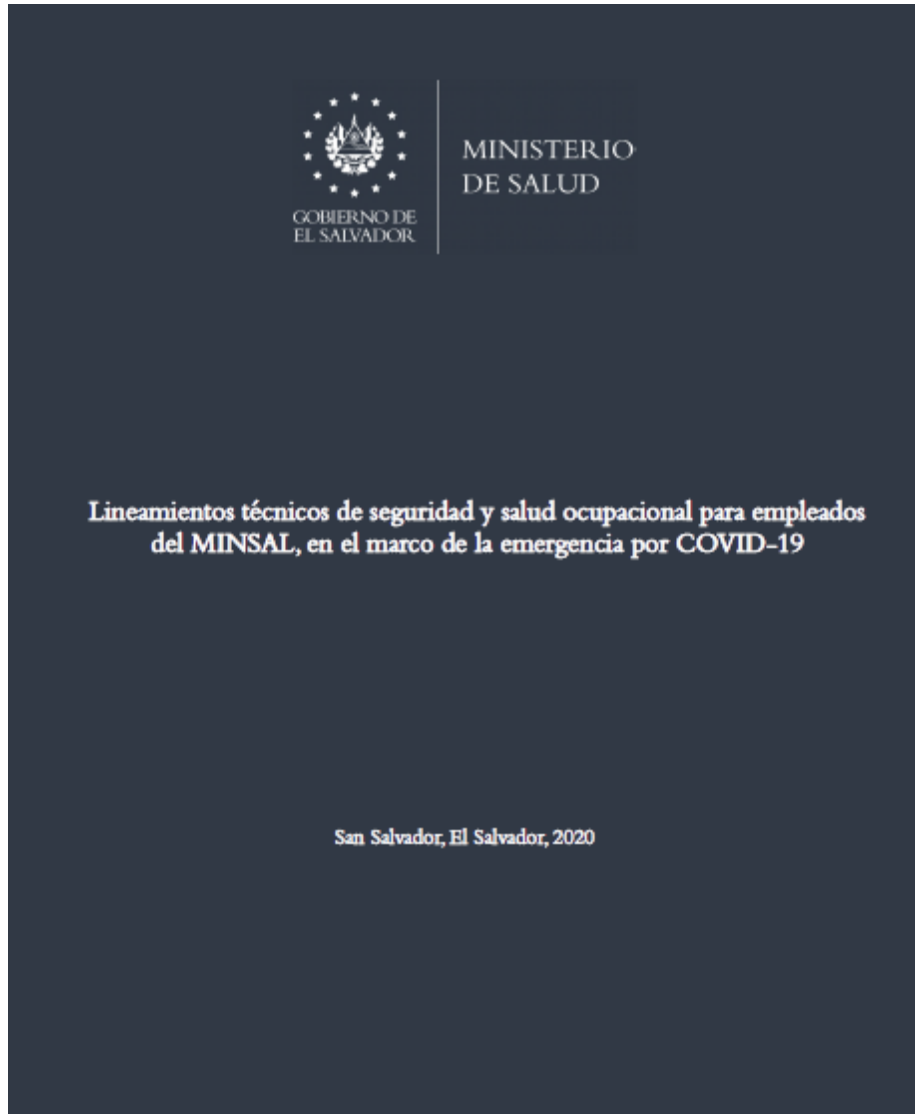
Particularmente, en cuanto a los trabajadores contratados (contratista, supervisión y subcontratistas), coordinará con el MTPS la inspección y verificación de condiciones de los trabajadores del contratista, donde se verificará la información sobre los contratos suscritos, condiciones laborales y en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

En el caso de la participación de las fuerzas de seguridad (FAES y PNC) desarrollando labores encomendadas a nivel Presidencial, se mantendrá las coordinaciones entre los titulares de MINSAL y delegados operativos, que conforman la Mesa Nacional de Vacuna COVID-19, donde hay representantes de FAES y PNC.

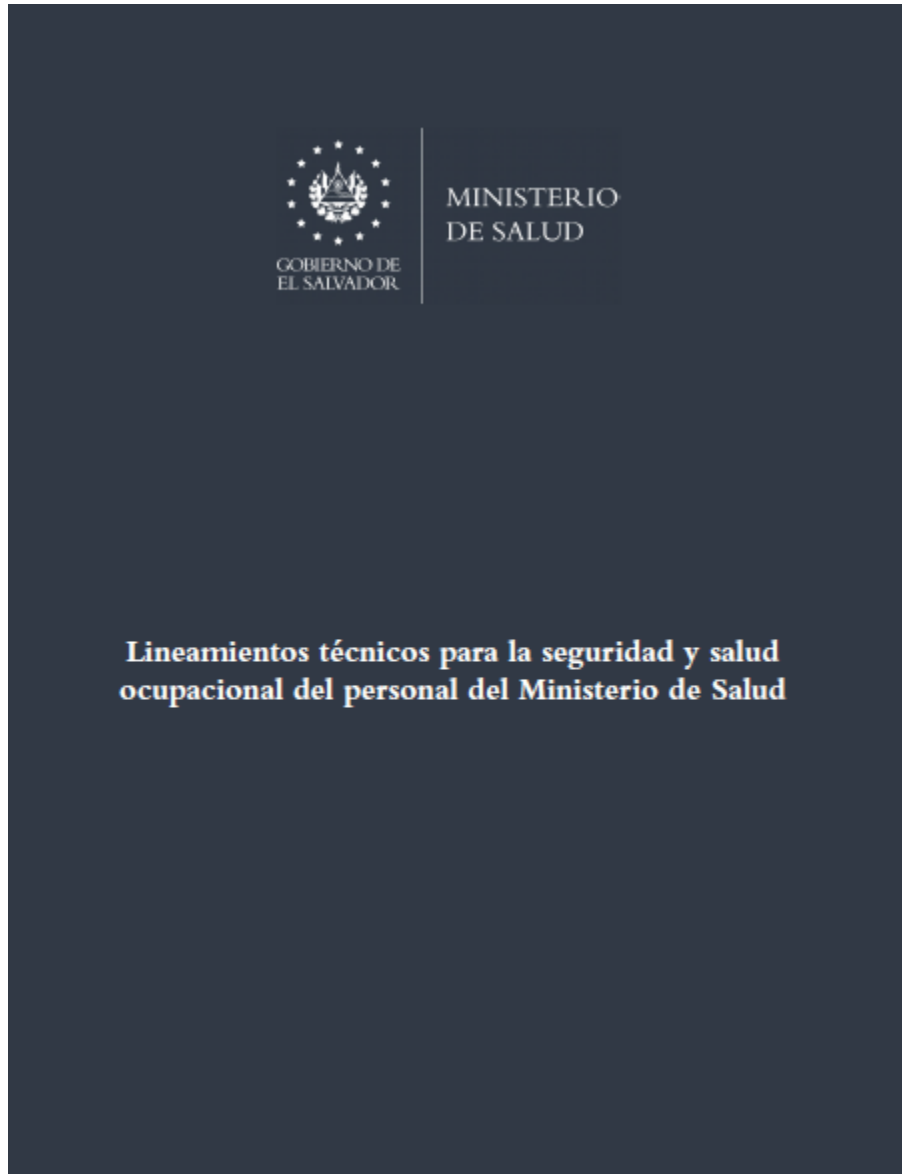
Finalmente, de manera general cualquier situación que se identifique relacionada a derechos laborales y vulneración de los mismos, ya sea mediante las actividades de seguimiento, monitoreo y supervisión realizada por la UGPPI, de manera presencial o por otra de las vías, incluido el MQSR, la UDS o por la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, serán documentadas, evidenciadas e informadas 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 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.

11. ANEXOS DEL PGMO

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



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



11.3 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 N.º 18

San Salvador, 27 de enero de 2021.

CONSIDERANDO:

- I. Que las Normas de Técnicas de Control Interno Específicas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, publicadas en el Diario Oficial N.º 195, Tomo 137 del 19 de octubre de 2007, en el Artículo 13 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 oficinas 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, 290 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 en adelante se denominará "Ministerio".

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

AUTORIDAD COMPETENTE

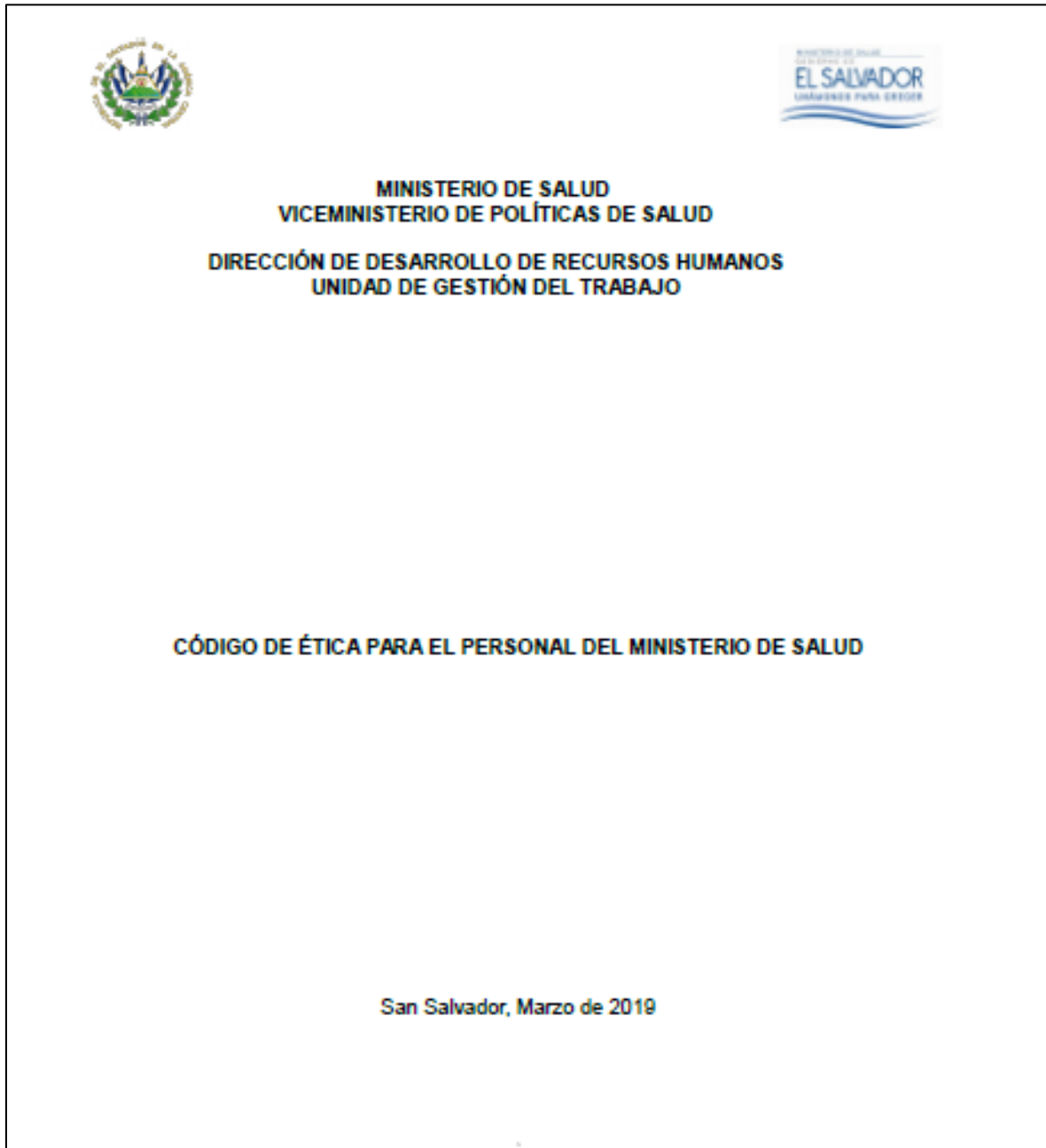
Art. 3.- La autoridad competente para la aplicación del presente Reglamento es el Titular del Ramo, y por medio de delegación los Directores de los diferentes Niveles de Organización del Ministerio a través de la Unidad y Departamento de Recursos Humanos respectiva.

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.

11.4 Portada de Código de ética del personal de salud.



11.5 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)

INDICE LEGISLATIVO

11.6 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


11.7 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.

11.8 Formulario sobre derechos a lactancia materna en lugares de Trabajo.

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE SALUD
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 63 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	
<small>*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. (Inciso segundo artículo 35 Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna)</small>	
<small>Calle Arce # 827, San Salvador, El Salvador. Teléfono 2591-7000. www.salud.gob.sv</small>	

11.9 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 (PNC):** 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 somerte 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.
¡Venirse a #YoSoyCachibola
¡Informate, Denuncia!

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

SOS 126

EL SALVADOR

ISDEMU

[#YoSoyCachibola](#)
[www.salvador.gub.gv](#)
[@isdemu](#)

86