



Proyecto: Conectando las comunidades agrícolas con las economías costeras en el Bálamo- Costa Viva - PI76700

**Procedimiento de Gestión de Mano de Obra
PGMO**

Presentado por Catholic Relief Services- Conferencia de Obispos
Católicos de los Estados Unidos

El Salvador, abril 2024

Tabla de contenido

Siglas y Abreviaturas	4
INTRODUCCIÓN	5
1. DESCRIPCIÓN Y ALCANCE DEL PROYECTO	5
1.1. Componentes del Proyecto	5
2. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)	6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
3.1. Características de los trabajadores del Proyecto	7
4. LEGISLACIÓN APLICABLE: TÉRMINOS Y CONDICIONES	10
4.1 Marco legal nacional	10
4.2 Marco normativo laboral de CRS	14
4.3 Instancias con competencias en el ámbito laboral	15
4.4 Breve análisis sobre brechas entre la legislación ambiental y social nacional y los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial	16
4.5 Marco internacional relevante	25
5. REQUISITOS DEL EAS 2	26
5.1 Requisito A: Condiciones laborales y manejo las relaciones con los trabajadores.	26
5.1.1 Términos y condiciones de empleo	27
5.1.2 No discriminación e igualdad de oportunidades	29
5.1.3 Organizaciones de trabajadores	31
5.2 Requisito B: Protección de la fuerza de trabajo	31
5.2.1 Trabajo infantil y edad mínima para trabajar	31
5.2.2 Trabajo forzado	33
5.3 Requisito C: Mecanismo de quejas y reclamos para el Personal del Proyecto	34
5.4 Requisito D: Salud y seguridad ocupacional	37
5.4.1 Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GMASS).	37
5.4.2 Guías de la Organización Panamericana de la Salud (PAHO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)	37
5.4.3 Consideraciones sobre salud y seguridad ocupacional en CRS	38
5.5 Requisito E: Trabajadores contratados	47
5.6 Requisito G: Trabajadores del proveedor primario	48
5.7 Requisito F: Voluntarios comunitarios	48
6. IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALES RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL PROYECTO	49

7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y OPERATIVA	67
7.1 Arreglos institucionales	68
8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PGMO	69
9. ANEXOS	72

Índice de tablas

Tabla 1 Resumen de trabajadores del proyecto	9
Tabla 2 Marco legal aplicable a las actividades del proyecto	10
Tabla 3 Instancias con competencias en el ámbito laboral aplicable al proyecto	15
Tabla 4 Breve análisis de potenciales brechas	17
Tabla 5 Mecanismo de contratación según tipo de trabajadores del proyecto	26
Tabla 6 Términos y Condiciones de empleo según tipo de trabajador de ambas intervenciones ...	27
Tabla 7 Contactos de emergencia nacional	43
Tabla 8 Resumen de la evaluación de riesgos vinculados a los trabajadores del proyecto y potenciales medidas de mitigación identificadas	49

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Estructura general de CRS para el años 2023, que incluye la estructura operativa de la Dirección de Programas y la conexión con la Gerencia del proyecto	67
Ilustración 2 Organigrama UEP y apoyos complementarios.....	67

Siglas y Abreviaturas

ANDA	Asociación Nacional de Acueductos y Alcantarillados
BM	Banco Mundial
COVID-19	Coronavirus 2019, enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2
CRS	Catholic Relief Services
DASH	Dieta Diversa y Conciencia Nutricional, Agua, Saneamiento e Higiene
EAS	Estándar Ambiental y Social
ETIAS	Evaluación de Impacto Ambiental y Social
EsEIA	Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental
EsETIAS	Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental y Social
GMAS	Guías Generales sobre Medio Ambiente Salud y Seguridad del Banco Mundial
LEIV	Ley Especial Integral para una vida libre de violencia en contra de las Mujeres
LEPINA	Ley de protección integral de la niñez y adolescencia
MAS	Marco Ambiental y Social
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
MO	Manual Operativo
MRQR	Mecanismo de resolución de quejas, reclamos y sugerencias
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MPA	Marco Ambiental y Social
PAD	Documento de Evaluación de Proyecto (por sus siglas en inglés)
PCAS	Plan de Compromiso Ambiental y Social
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PPPI	Plan de Participación de las Partes Interesadas
PGMO	Procedimiento de Gestión de Mano de Obra
SSO	Seguridad y salud ocupacional
OMS	Organización Mundial de la Salud
UEP	Unidad de Ejecución del Proyecto

INTRODUCCIÓN

El Proyecto Conectando las comunidades agrícolas con las economías costeras en el Bálsamo- Costa Viva - P176700 se encuentra alineado con el Objetivo # 6 del Marco de Alianza con el País (CPF) 2016-2019 del Banco Mundial para El Salvador: "Fortalecer la capacidad para manejar desastres y desafíos ambientales, que tiene como objetivo abordar los desafíos identificados por el Diagnóstico Sistemático de País (SCD) de 2015, en términos de vulnerabilidad a los peligros naturales y el desarrollo rural amenazado y alivio a la pobreza producidos por la degradación ambiental, la deforestación y actividades agrícolas y ganaderas no sostenibles.

El presente documento, corresponde con el EAS2- trabajo y condiciones laborales, cuya elaboración parte de reconocer la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. CRS, como entidad ejecutora del proyecto, busca promover relaciones adecuadas entre los trabajadores y la gerencia del proyecto, y mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a los trabajadores de manera justa y brindándoles condiciones laborales seguras y saludables.

En línea de lo antes señalado, CRS ha elaborado el presente documento de Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO), el cual tiene como objetivo principal el de establecer los parámetros que CRS y el proyecto deberán cumplir durante el ciclo de este debido al trabajo y las condiciones laborales, basado en los que establece el Banco Mundial en el Marco Ambiental y Social y la normativa nacional aplicable.

1. DESCRIPCIÓN Y ALCANCE DEL PROYECTO

El Proyecto tiene como Objetivo de Desarrollo (ODP), promover oportunidades de negocio sostenibles y resilientes al clima y mejorar la seguridad alimentaria de los hogares pobres en las comunidades agrícolas de la cordillera del Bálsamo en los municipios seleccionados, a través del desarrollo de habilidades, desarrollo empresarial y creación de capacidades locales en Dieta Diversa y Conciencia Nutricional, Agua, Saneamiento e Higiene, Agua, (DASH).

El Proyecto pretender lograr el objetivo del proyecto a través de: i) trabajar con 1.250 agricultores y familias rurales (6.250 beneficiarios) dedicados a la producción agrícola para promover la producción de granos básicos (maíz y frijol), verduras y frutas de temporada (por ejemplo, limas y otros cítricos, papaya, sandía, pepinos) y café especial para mercados de exportación en al menos 10 comunidades de las tierras altas de los municipios de Comasagua, Chiltiupán y Tamanique para mejorar la producción agrícola resiliente al clima y aumentar la seguridad alimentaria y nutricional y los ingresos familiares; ii) Establecer alianzas de marketing y canales de la cadena de suministro para proveer verduras y frutas frescas a restaurantes y hoteles en comunidades turísticas costeras, incluyendo el Puerto La Libertad, El Tunco, El Sunzal, El Zonte; y iii) promover la sostenibilidad natural, prácticas de gestión de recursos (incluido el suelo, el capital agroecológico y los recursos hídricos) y la dieta, servicios de diversidad y conciencia nutricional, saneamiento e higiene (DASH) para 5.000 hogares (aproximadamente 25.000 personas) en al menos 10 comunidades.

1.1. Componentes del Proyecto

El proyecto se implementará en la Cordillera del Bálsamo entre comunidades excluidas de la asistencia de las instituciones públicas en temas de desarrollo, en un periodo de 4 años, e incluye tres componentes principales.

El Proyecto **no incluye** las siguientes actividades:

- Actividades que impliquen adquisiciones de tierras, restricciones en el uso de la tierra o reasentamiento involuntario.
- Obras civiles de mayor envergadura.

A continuación, se presentan de forma resumida los componentes y subcomponentes que, **si incluye** el Proyecto, para el logro del objetivo antes señalado:

Componente 1: Alianzas productivas para mercados de alto valor, resiliencia climática y seguridad alimentaria y nutricional (US\$1,370,116), que comprende el subcomponente **1.1 Preinversiones para la preparación de subproyectos** (39,707): Este subcomponente financiará las reuniones de lanzamiento y cierre de subproyectos con las comunidades y reuniones de planificación participativa para la selección de promotores y la organización de grupos para las Escuelas de Campo de Agricultores y la formulación del plan de negocios de las Propuestas de Coinversión en Agroempresas (ACP). **1.2. Establecimiento de Escuelas de Campo para Agricultores (ECA) y**

desarrollo de la Propuesta de Coinversiones Agroempresariales) Planes de Negocios dentro de los subproyectos (US\$ 1.330.409). Este subcomponente apoyará la implementación de subproyectos y planes de negocios en tres sistemas agrícolas (granos básicos, café y horticultura). Esto incluye la prestación de asistencia técnica y servicios de extensión, el establecimiento de 125 escuelas de campo para agricultores (provisionalmente 90 para granos básicos, 30 para café y 5 para horticultura, a la espera de los resultados de los estudios de referencia) y la financiación de la aplicación de pequeños planes de negocios ACP.

Componente 2: Asistencia técnica y desarrollo de la comunidad local para mejorar la diversidad alimentaria y la concienciación nutricional, el saneamiento y la higiene. (US\$560.090). El objetivo de este componente es mejorar el bienestar y la seguridad alimentaria y nutricional de los beneficiarios mediante la promoción de la diversidad dietética y la concienciación nutricional, el saneamiento y la higiene (DASH) entre las comunidades y las instituciones locales. **2.1. Asistencia técnica para mejorar las prácticas DASH (US\$110.090).** Este subcomponente brindará capacitación y asistencia técnica a las comunidades en las áreas del proyecto para mejorar el conocimiento y el acceso de los hogares a dietas más equilibradas y diversas, hábitos nutricionales más saludables y mejores prácticas de saneamiento e higiene. **2.2. Subvenciones de la comunidad local para mejorar los servicios DASH (US\$450.000).** Este subcomponente financiará planes comunitarios de nutrición e higiene impulsados por la comunidad en forma de subvenciones para promover entre las comunidades, escuelas y otros grupos una mejor conciencia nutricional, saneamiento e higiene, siguiendo las pautas de DASH, que se desarrollarán en el Manual Operativo del Proyecto (MOP).

Componente 3: Gestión y Administración del Proyecto, Monitoreo y Evaluación, y Gestión del Conocimiento (US\$821.884). El objetivo de este componente es apoyar una Unidad de Ejecución del Proyecto (UEP) que supervisará el proyecto. La coordinación, administración (incluidas adquisiciones y gestión financiera), implementación (planificación, seguimiento y evaluación, gestión del conocimiento) y gestión social y ambiental. El componente se divide en dos: Subcomponente **3.1: Gestión y administración de proyectos (GAP) (US\$ 648.108).** Esta función asegurará implementación, efectividad y eficiencia del proyecto como se describe en la ODP; el Subcomponente **3.2. Seguimiento y evaluación (US\$ 167.500).** Este subcomponente incluirá la supervisión y evaluación del proyecto, de sus productos y resultados frente a los indicadores claves para los ODP e indicadores intermedios, para proporcionar información y conocimiento para la toma de decisiones oportuna sobre cuestiones operativas y estratégicas; y el Subcomponente **3.3. Gestión del Conocimiento y Diseminación (US\$6.275).** Este subcomponente incluirá la diseminación del contenido y resultado del proyecto ante actores clave. Se difundirán para informar las oportunidades de ampliación por parte del grupo de expertos, el Banco Mundial u otros asociados para el desarrollo.

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

En línea con el 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 atenderá estos compromisos a través de los siguientes objetivos:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.

- 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 voluntarios 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.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre los trabajadores del proyecto.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La aplicación del EAS2 depende del tipo de relaciones laborales que establece CRS con los trabajadores del proyecto en sus distintos títulos, refiriéndose a:

- a) **Trabajadores directos**– personas empleadas o contratadas de manera directa por CRS 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 contratados);
- c) **Voluntarios comunitarios** – Personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias de los subproyectos.
- d) **Trabajadores del proveedor primario** – personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios de CRS para implementar actividades exclusivas del Proyecto.

3.1. Características de los trabajadores del Proyecto

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

- e) Personas empleadas o contratadas de manera directa por la UEP/CRS para trabajar específicamente en relación con el Proyecto (trabajos directos);
- f) Personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con las funciones del Proyecto, independientemente de su ubicación (trabajadores contratados);
- g) Personas empleadas o contratadas por los proveedores primarios del prestatario (trabajadores del proveedor primario);
- h) Personas empleadas o contratadas para tareas comunitarias (voluntarios comunitarios).

De la lista antes señalada dentro de los tipos de trabajadores que contemplará contratar para el presente Proyecto, se identifican los siguientes:

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 en 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).

a. Trabajadores Directos

Hace referencia a los especialistas que conforman la UEP, cuya relación laboral contractual es directa con CRS para llevar a cabo actividades fiduciarias y de adquisiciones vinculadas a los componentes del Proyecto. Los trabajadores directos que en el Proyecto apoyarán las actividades de coordinación, finanzas, adquisiciones, comunicaciones y seguimiento a estándares ambientales y sociales, quienes recibirán su remuneración salarial con fondos provenientes del Proyecto a través de CRS.

b. Trabajadores contratados

Es el empleado o contratado por un tercero (subcontratista o proveedores) para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las acciones del Proyecto; en este caso, el tercero contratado 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 que da servicios a el 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 o contratistas que se vayan a subcontratar para la provisión de infraestructuras menores, equipos, suministros, y otros, contemplados en el Proyecto. La función de la UEP, en estos casos, es la de garantizar los objetivos de PGMO y los requisitos del EAS2 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.

c. Trabajadores de los proveedores primarios

Hace referencia a los trabajadores contratados por proveedores primarios (constantes) del Proyecto, quienes proporcionan bienes, servicios al proyecto y a la institución. En estos casos, será el proveedor primario quien ejerce el control sobre el trabajador, las condiciones laborales y el tratamiento de los trabajadores propios y designados al proyecto. 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 del Proyecto, corresponde a personal, por ejemplo, que apoya las actividades de los componentes del proyecto contratados a través de una empresa proveedora de servicios adquiridos por CRS. La UEP tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de las condiciones y requisitos del EAS2, los cuales deberán incluirse dentro de los términos de referencia para la contratación, contratos y otros documentos de adquisiciones vinculantes. Al igual que los mecanismos sancionatorios en caso de incumplimiento de estándares de trabajo y condiciones laborales.

Tanto en el caso de los trabajadores de contratistas y primarios CRS, la UEP velará porque se incluyan todas las medidas en los contratos de trabajadores y empresas, así como, las relacionadas con capacitación, bioseguridad, la seguridad y salud ocupacional, la seguridad física, las normas de conducta para el personal, entre otros y velará porque las empresas que contraten trabajadores cumplan con los requerimientos contenidos en los contratos y en presente ESA2.

d. Voluntarios Comunitarios

En relación con el trabajo comunitario voluntario, CRS y sus socios locales potencialmente podrán involucrar mano de obra de forma voluntaria para apoyar actividades puntuales de desarrollo comunitario. Los aportes de mano de obra voluntaria de la comunidad responderán a las necesidades de los subproyectos. En cuyo caso, será CRS, basado en los requisitos del EAS2, quien solicite a sus socios locales establecer medidas y procedimientos claros de gestión de mano de obra, que evidencien, en primer lugar, que la mano de obra se provea de forma voluntaria, como resultado del acuerdo de una persona o de la comunidad con el socio local o con CRS, según corresponda, sin que esto exima de cumplimiento con los requerimientos mínimos en cuanto a prevención de discriminación, trabajo infantil, explotación laboral, claridad en cuanto a los términos y condiciones, capacitación, condiciones de salud y seguridad y acceso a los mecanismos de quejas y reclamos para este tipo de trabajadores. La UEP realizará la debida diligencia para asegurar que estén claros los términos y condiciones de su participación para que el trabajador comunitario pueda realizar sus actividades en un entorno seguro.

CRS entiende que estas relaciones deben ser formalizadas, y apoyará a través de la UEP a los socios locales y organizaciones comunitarias-personas individuales para elaborar acuerdos que cumplan con los requisitos del EAS2, incluyendo las condiciones laborales, prevención de trabajo infantil y trabajo forzado, medidas de salud y seguridad ocupacional, entre otros, los cuales constarán por escrito, según las disposiciones del EAS2, para lo cual en su elaboración se deberá considerar claramente, lo siguiente:

- La naturaleza y alcance del Proyecto.
- Las actividades específicas del proyecto en las que participaran los voluntarios comunitarios.
- La naturaleza de los potenciales riesgos e impactos de los voluntarios comunitarios y la protección ante dichos riesgos en consideración a lo establecido en el Requisito D sobre salud y seguridad ocupacional.

Adicionalmente, la UEP se deberá coordinar con los socios locales y la comunidad para dar a conocer el mecanismo de resolución de quejas y reclamos dispuesto para los trabajadores del proyecto, incluyendo a los voluntarios que brinden servicios comunitarios.

En este apartado, cabe señalar que, en caso de que exista necesidad de contratar trabajos remunerados de personas de las comunidades, no se consideran como “voluntarios comunitarios” dado el carácter de la relación contractual, sino, corresponde a trabajadores directos si son contratados por CRS o trabajadores contratados por subcontratistas y de los proveedores primarios. Por lo que aplicará en estos casos, el cumplimiento de legislación nacional e internacional aplicable en El Salvador y los requisitos para cada categoría establecidos en el apartado 5 del presente PGMO.

Tabla 1 Resumen de trabajadores del proyecto

Tipo de Trabajador	Categoría ocupacional	Contratante	Puestos de trabajo identificados preliminarmente
Trabajadores directos	Personal de la Unidad Ejecutora del Proyecto	CRS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerente de proyecto responsable de la ejecución de este 2. Especialista de adquisiciones 3. Especialista social y ambiental 4. Especialista en Monitoreo y Evaluación (M&E) 5. Especialista en comunicaciones (al 50% del tiempo) 6. Especialista en gestión financiera (al 50% del tiempo)
Trabajadores Contratados (contratados por contratistas externo)	Asistencia técnica Técnicos Administrativos Otros	Empresas comerciales contratadas por CRS para suministrar los bienes, suministros y servicios para la implementación del Proyecto.	Administrativos, técnicos y otros técnicos de las organizaciones subcontratadas por CRS.
Trabajadores Del Proveedor primario (provee bienes y servicios de manera continua y que no se encuentran dentro de la Lista de proveedores previa verificación de no inhabilitadas por el BIRF (Banco Mundial)	Administrativos, técnicos y otros	Empresas comerciales contratadas por CRS de manera “continua” para suministrar los bienes, suministros y servicios para la implementación del Proyecto.	Administrativos, motoristas, instaladores, técnicos y otros

Tipo de Trabajador	Categoría ocupacional	Contratante	Puestos de trabajo identificados preliminarmente
Voluntarios comunitarios	Mano de obra voluntaria	Socios locales/ Contratistas y Subcontratistas	Persona de la comunidad con habilidades y competencias básicas para desarrollar tareas de promoción y organización de desarrollo comunitario en los proyectos y subproyectos con carácter voluntario

Cabe señalar, que tanto los trabajadores contratados, trabajadores de los proveedores primarios, y voluntarios comunitarios serán identificados en número y tipo de manera más precisa, una vez que CRS establezca su plan de trabajo o su plan de entrega de los bienes y servicios, y en función a eso defina los bienes y servicios que requerirá.

4. LEGISLACIÓN APLICABLE: TÉRMINOS Y CONDICIONES

4.1 Marco legal nacional

El Salvador cuenta con un marco legal y regulatorio que servirá de fundamento para conducir las actividades que se financiarán como parte del Proyecto. Este marco legal emana de la Constitución de la República de El Salvador en el reconocimiento a derechos fundamentales como la vida y el trabajo (Art. 2) y al goce de estos en condiciones de igualdad y no discriminación, según lo señalado en el Art.3 de la misma. En este sentido, CRS aplica la normativa nacional relativa a los derechos laborales de los trabajadores y la normativa internacional en materia de protección de dichos derechos suscrita y vigente para el país.

El Proyecto, también aplicará medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO), también tomará en cuenta las guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad (GMASS) aplicables, y de la legislación existente que emanan de la misma Constitución Política de la República de El Salvador, que en su Art. 44 reglamenta las condiciones que debe reunir todo lugar de trabajo que opera en el país.

Las medidas relacionadas con la SSO están 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 políticas específicas de CRS vinculadas a SSO y las condiciones del lugar de trabajo en donde se implementa el proyecto. Adicionalmente, se incorporarán las recomendadas del BM y la OMS por COVID-19 y otras enfermedades transmisibles, en cuanto a bioseguridad.

Tabla 2 Marco legal aplicable a las actividades del proyecto

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
1	Derecho al trabajo	Constitución Política de la República	El Art. 2 Toda persona tiene derecho al trabajo y a ser protegida en la conservación y defensa de este y otros derechos.
2	Condiciones laborales	Código de trabajo de la República de El Salvador y sus reformas ²	El título tercero señala todas las condiciones de salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos relativos a los derechos de los trabajadores. Se incluye también la obligatoriedad del empleador para inscribir a todos los trabajadores en el régimen de seguridad social

² Código de Trabajo de la República de El Salvador. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
3	Protección del trabajo de menores	Código de trabajo de la República de El Salvador y sus reformas	Señala la importancia de la protección del trabajo de menores de dieciocho años acorde a su estado físico y su desarrollo (Art. 104). El Art. 105, determina que se podrá autorizar el trabajo de menores, siempre que quedan plenamente garantizada la salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente (Art. 105).
4	Edad mínima al trabajo	Código de trabajo de la República de El Salvador y sus reformas	El Art. 114, define que los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria no podrán ser ocupados en trabajo alguno. Se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, a condición de que se trate de trabajos ligeros y que éstos: <ul style="list-style-type: none"> • No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y • No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Art. 116.-La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo, no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos. Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.
5	Actividades de las asociaciones y fundaciones (regulación)	Ley de asociaciones y fundaciones sin fines de lucro ³	El Art.1 de la ley, señala que esta tiene como obligación establecer un régimen jurídico especial, que se aplicará a las asociaciones y fundaciones sin fines de lucro. El Art.44 establece que las personas jurídicas de derecho privado no lucrativas constituidas de conformidad a la ley extranjera, tienen en El Salvador los mismos derechos que las personas jurídicas salvadoreñas, incluyendo la acreditación de la nómina de personal que permanece en el país. Estando sujeta a sanciones de no cumplirse lo establecido en la legislación.
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 define los tipos de violencia: económica, feminicidios, física, sicológica y emocional; patrimonial, sexual y simbólica ⁴ y las modalidades de la violencia señaladas en el Art.10, particularmente en el literal c) la violencia laboral entendida esta como “acciones u omisiones contra las mujeres ejercidas en forma repetida en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyen agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su dignidad personal y profesional que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad o que quebranthen el derecho a igual salario por igual trabajo.
7	Participación igualitaria en el empleo	Ley de igualdad, equidad y erradicación de la	En el Art.25, destaca la importancia de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres, dentro del que se exhorta a eliminar cualquier sesgo sexista, en detrimento a la igualdad de trato, ofertas de empleo anunciadas en base a requisitos de desempleo, sin tener criterios de aceptabilidad por sexo, a la capacitación laboral y al fomento de

³ <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/minec/documents/12785/download>

⁴ 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
		discriminación contra las mujeres (LIE) ⁵	empleo y mejoramiento laboral, incluyendo la compensación laboral debido al desempleo y función laboral.
7	Contratación de personas con discapacidad.	Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	Capítulo 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 ⁶ .
8	Pensiones de empleados (Art 1).	Ley de Sistema de Ahorros y Pensiones.	Bajo esta normativa, CRS estará sujeto a la regulación, coordinación y control del Estado, de conformidad a las disposiciones de esta Ley. El Sistema administrará 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.
9	Salud y seguridad ocupacional	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Establece los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo con sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. La ley considera dentro de sus principios las garantías a la dignidad humana, el ambiente laboral libre de violencia y las medidas de carácter preventivo y técnicos razonables para garantizar la seguridad, la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.
10	Empleo decente	Política Nacional de Empleo Decente 2017-2030	La Política Nacional de Empleo Decente tiene como objetivo generar condiciones para ampliar las oportunidades para que mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, tengan un empleo decente por medio de la integración de acciones interinstitucionales. Entre los sectores público y privado define como poblaciones prioritarias a: las juventudes, las mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores, pueblos originarios y personas con opciones sexuales o identidad de género diversas.
11	Prevención de prácticas no igualitarias y de discriminatorias de trabajadores hacia personas de grupos vulnerables	Varias legislaciones vinculantes	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 específicos para grupos vulnerables que señalan dentro de los derechos y principios el de no discriminación. En el caso del Proyecto, deberá prevenirse e informarse a los trabajadores contratados sobre la importancia de trato justo y no discriminatorio en las actividades del proyecto, considerando el marco normativo en favor de las personas: mujeres, personas con

⁵ Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres

<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/cnr/documents/197052/download>

⁶ 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

No.	Tema	Legislación vigente	Descripciones
			<p>discapacidad, pueblos indígenas, juventudes, niñez, específicamente se deberá considerar:</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 debido a su discapacidad. <p>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.</p> <p>En el caso de las juventudes, la Ley General de Juventud⁷, nace con el Decreto 910 año 2011, establece los lineamientos para favorecer la participación política, social, cultural y económica de la población joven en condiciones de equidad y solidaridad, en su Art 4. Reconoce los derechos y libertades sin ninguna distinción para las juventudes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley de protección integral de la niñez y adolescencia, LEPINA, favorece el ejercicio de garantías de derechos pleno y cumplimiento hacia niñas, niños y adolescentes. Así como, lo señalado en el Art. 11 sobre la aplicación del principio de igualdad, no discriminación y equidad en reconocimiento al goce y ejercicio de derechos fundamentales. Adicionalmente, se deberá considerar en el Proyecto lo establecido en el Art. 2, sobre la necesidad de incorporar acciones inmediatas y eficaces para la prevención, prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Por otra parte, relacionadas con el COVID-19 y otras enfermedades transmisibles, en materia de salud y seguridad ocupacional, el país además de contar ya con legislaciones laborales relevantes para proteger a los trabajadores, el

⁷<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/E6DD8653-E550-4D4D-BA50-71DD2054D7DC.pdf>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Salud, han establecido una serie de protocolos específicos para actividades laborales, los cuales se consideran dentro de la gestión de prevención de riesgos ocupacionales aplicables a la protección de trabajadores del Proyecto y contienen algunas de las principales medidas de prevención y protección ante la pandemia de COVID-19, siendo los siguientes:

- **Protocolo de salud institucional para identificar posibles empleados con síntomas de COVID-19. MTPS (1ª Edición. Mayo. 2020)**⁸. Establece las directrices para aumentar la eficacia de las medidas de prevención para combatir la propagación de enfermedades transmisibles en los lugares de trabajo, equilibrando la ejecución normal de las labores, con las condiciones y salud en el trabajo. Llama a fortalecer la participación de los comités de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo y coordinar con el MTPS la identificación oportuna de riesgos biológicos, y promover medidas preventivas para evitar daño en la salud de los trabajadores.
- **Lineamientos técnicos para el uso de mascarillas y trajes de protección personal por la emergencia por COVID-19, (3ª Ed. Mayo, 2020)**⁹. Establece las directrices técnicas para la utilización de equipo de protección personal en el marco de la emergencia por COVID-19 y otras enfermedades transmisibles, incluyendo las instrucciones del uso recomendado de los usos y el tipo de materiales, así como otras medidas de prevención y distanciamiento social. Este protocolo se encuentra vigente y se activa de acuerdo con las directrices de la autoridad nacional de salud que es el Ministerio de Salud.

Estos protocolos se encuentran vigentes, pero han sido temporalmente desactivados dado el bajo nivel de riesgo actual. Estos protocolos se activarían si así lo consideran conveniente las autoridades sanitarias.

4.2 Marco normativo laboral de CRS

CRS ha desarrollado una serie de instrumentos técnicos, protocolos y otros documentos en relación con los aspectos laborales, incluyendo la protección y la seguridad, dentro de los cuales de manera resumida podemos señalar:

- **Plan de gestión de la seguridad en el terreno CRS (2021)**. Este marco permite tanto al personal staff como de proyectos efectuar una continua y objetiva evaluación de riesgos para todos los aspectos comprendidos en la operación en terreno. Se identifican ejemplos de indicadores claves para cada nivel de seguridad. Estos pueden ser utilizados para determinar el nivel de seguridad de zonas individuales de proyectos.
- **Programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales CRS (2020)**. El cual tiene como objetivo definir e implementar la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional dentro de la institución en cumplimiento a todos los requisitos aplicables de la normativa vigente de la Ley General de Riesgos en lugares de trabajo, garantizando un adecuado nivel de protección de trabajadores frente a riesgos derivados del trabajo de acuerdo con sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.
- **Política de seguridad y salud ocupacional**. El objetivo de esta es el de establecer acciones y compromisos a cumplir, y velar que todos los empleados en El Salvador cumplan con lo establecido en materia de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, para la prevención de riesgos, accidentes e incidentes. Dicho instrumento expresa el compromiso de la institución para salvaguardar la salud de los trabajadores.
- **Protocolos de Higiene y Seguridad – CRS El Salvador COVID-19**. Este contiene las reglas que predominan de forma global en la respuesta ante el COVID-19. Estas cinco reglas "imprescindibles" deben ser respetadas por todo el personal, los voluntarios y otras personas bajo contrato de CRS.
- **Política de protección CRS (2018)**. El objetivo de esta política es establecer un parámetro claro para todo el personal de CRS con respecto a sus obligaciones morales y legales, de tratar a todas las personas con respeto, prevenir activamente el acoso, el abuso, la explotación y el tráfico humano –como se define a continuación– y denunciar cualquier caso, ya sea que se observe o se experimente. Todas las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar que su personal y sus programas respeten y

⁸ <https://www.mtps.gob.sv/download/protocolo-de-salud-institucional-para-identificar-posible-empleado-con-sintomas-de-covid-19/>

⁹

<http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientostecnicosparaelusodemascarillasytrajesdeproteccionpersonalporlaemergenciaporCOVID19TE-Acuerdo847.pdf>

protejan los derechos y la dignidad de todas las personas –especialmente niños y adultos vulnerables– de vivir libres de abuso y daño.

- **Manual de políticas y procedimientos de recursos humanos (2017).** Tiene como objetivo dar a conocer de una manera clara y específica las políticas y procedimientos que afectan a los empleados de CRS durante el tiempo que duren sus contratos. El cual tiene como referencia la legislación laboral salvadoreña, así como las políticas globales de CRS. Dentro de esta normativa se encuentra dispuesta la relativa a Política de protección ante el acoso, la cual tiene como propósito facilitar un ambiente laboral que esté libre de acoso, y, por ende, promueva la dignidad e igualdad. Dentro del mismo Manual existe una política de protección contra el abuso y explotación. Dentro del mismo se establece el mecanismo para denuncia actos ilícitos e investigaciones de acusaciones de sospechas de faltas financieras y/o fraudulentas y los procedimientos para la investigación de tales denuncias. Se puede remitir las denuncias directamente a los supervisores o se puede hacer uso de un sistema anónimo de denuncias como se describe a continuación.
- **Política de Resolución de Denuncias: POLHRD-REL-003.** Esta es una política que forma parte de los procedimientos de recursos humanos y contiene los elementos para la atención de diversas situaciones que representen quejas, reclamos relativos a denuncias vinculadas a actividades deshonestas, uso inapropiado de recursos, actos delictivos, acoso y abuso de autoridad.
- **Código de conducta para proteger a los beneficiarios contra el abuso y la explotación CRS (2014).** CRS se ha comprometido en crear y mantener un ambiente que promueva sus valores fundamentales e impida el abuso y la explotación de beneficiarios(as). Esto incluye que los empleados de CRS, asesores, voluntarios pasantes contribuyan a la construcción de un lugar de trabajo armonioso basados en el espíritu de equipo, el respeto mutuo y la comprensión. Donde se espera que todo el personal defienda la dignidad de los beneficiarios con los que entren en contacto, asegurando que su conducta personal y profesional sea de los más altos estándares en todo momento. El Código de conducta es de cumplimiento obligatorio.
- **Política de viaje de CRS (2018).** El propósito es Resumir las políticas establecidas para Viajes Oficiales para asegurar la adecuada administración de los recursos de la Agencia y bienestar del viajero.
- **Reglamento del comité de salud y seguridad ocupacional (2021).** El documento contiene elementos para la gestión de prevención de riesgos según lo establecido por la Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y establece las funciones del comité de seguridad y salud ocupación de CRS con el objetivo de fomentar la cultura de la prevención a los trabajadores y trabajadoras, estando a cargo de participar en las capacitaciones, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoramiento para la prevención de riesgos ocupacionales.

4.3 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.

Tabla 3 Instancias con competencias en el ámbito laboral aplicable al proyecto

Nombre de la instancia /organización	Breve descripción	Funciones relevantes al Proyecto
Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)	Es la instancia rectora de la implementación de la política pública que fomenta el empleo decente, promueve el diálogo social, la defensa de los derechos laborales y la seguridad social.	<p>A través de la Dirección General de Previsión Social se evalúan y ejecutan normativas referentes a la seguridad e higiene ocupacional de los trabajadores para dar cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, ejerciendo la vigilancia, asesoría técnica y legal para fomentar la cultura de seguridad ocupacional.</p> <p>El MTPS es la instancia que en respuesta al COVID-19 y otras enfermedades transmisibles tiene la función de velar por el cumplimiento de lineamientos de salud y seguridad ocupacional de los distintos sectores empresariales y productivos, dentro los que se incluyen las empresas que son potenciales proveedoras del Proyecto y la misma CRS, para el cumplimiento de las medidas de bioseguridad y protección de sus trabajadores(as).</p> <p>El MTPS particularmente ha habilitado el portal de denuncias de empleados que se encuentra alojado en el sitio https://covid19.mtps.gob.sv/denuncias.</p>

Nombre de la instancia /organización	Breve descripción	Funciones relevantes al Proyecto
		para registrar irregularidades y vulneración del derecho al trabajo, salario, maternidades y otros aspectos.
Instituto Salvadoreño del Seguro Social	Es el ente a cargo de la Ley de Seguro Social, siendo este una entidad autónoma y se relacionada con el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	<p>El seguro social cubrirá de forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causas de: enfermedades, accidentes comunes, de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez, cesantía voluntaria y muerte.</p> <p>Art. 3.- El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependen de un patrono.</p>
Sistema de Ahorro para Pensiones	El Sistema comprende el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, mediante los cuales se administrarán los recursos destinados a pagar las prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados, para cubrir los riesgos de invalidez común, vejez, longevidad y muerte de acuerdo con esta Ley. El sistema de ahorro previsional es gestionado a través de Administradoras de fondos de pensión, AFPs, de carácter financiero domiciliadas en el país.	<p>El Art. 16 de la ley señala los aspectos sobre la contribución y distribución de las cotizaciones dentro del Sistema, siendo la tasa de cotización del 15%, distribuida 7.5% del ingreso base de cotización a cargo del patrono y 7.75% del ingreso base de cotización del empleador.</p> <p>El Art. 18, señala que es obligación del patrono elaborar y remitir la planilla de declaración de cotizaciones previsionales y la planilla de cotización obrero-patronales del Régimen de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales del ISSS por medios electrónicos; planilla que deberá contener los requisitos que disponga la Superintendencia del Sistema Financiero.</p>

CRS en concordancia con las legislaciones presentadas en los apartados que anteceden a través del área de recursos humanos y el especialista ambiental y social de la UEP, velará por el cumplimiento de las condiciones contractuales de los trabajadores contratados del Proyecto y de la aplicación de estas de terceros según la categorización de trabajadores del BM, garantizando el cumplimiento de lo establecido en el presente PGMO.

4.4 Breve análisis sobre brechas entre la legislación ambiental y social nacional y los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial

En relación al marco del EAS 2, la legislación laboral nacional existente y la normativa propia de CRS, contienen una base amplia en relación al cumplimiento de derechos humanos y laborales de los trabajadores y trabajadoras. Así mismo, CRS como una agencia internacional de la comunidad católica, cuya misión es precisamente la dignidad de la persona humana y de asistir a personas necesitadas sin ninguna distinción de raza, religión o etnicidad.

En relación con el cumplimiento de estándares como puede denotarse en la tabla 2 del presente documento, existe legislación vinculada la cual se complementa con lo establecido en el apartado 4.2 del marco normativo interno de la Institución.

Tabla 4 Breve análisis de potenciales brechas

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
<p>A. Condiciones laborales y manejo de relaciones con trabajadores, que incluye:</p> <p>Términos y condiciones de la empleo, señala que CRS elaborará e implementará procedimientos de gestión aplicables, en los que se establece la manera en que se tratará a los trabajadores del Proyecto. En este sentido, los trabajadores recibirán información y documentación clara sobre sus términos de contratación, derechos según la legislación laboral incluyendo: horas de trabajo, salario, horas extras, remuneraciones y beneficios, pagos, ceses de empleo, beneficios ganados por el tiempo de trabajo y deberán cumplirse antes de la finalización del contrato.</p>	<p>Constitución Política de la República de El Salvador</p> <p>Código de trabajo de la República de El Salvador¹⁰</p> <p>Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos.</p>	<p>La Constitución establece en el Art. 2 Toda persona tiene derecho al trabajo y los aspectos de la protección del mismo. El Art. 50 además señala que La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. El Art. 52, señala que los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables</p> <p>La sección segunda relativo al trabajo y seguridad social señala las condiciones del trabajo que incluyen: salario y prestaciones (inciso 2. 3 y 5), jornada efectiva de trabajo (inciso 6), descanso remunerado (inciso 7), vacaciones (inciso 9). El título III. Código título tercero del Código de Trabajo regula los derechos laborales aplicable a los trabajadores vinculados al Proyecto en relación a: salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, asuetos, jornada y horarios de Trabajo. Así mismo, el Art. 47. y Art. 177 del Código de Trabajo regula la jornada máxima de trabajo semanal y sobre las vacaciones como derechos laborales.</p> <p>En este punto no se identifica brecha entre la legislación nacional y el EAS2, en cuanto a las condiciones de contratación.</p> <p>La legislación nacional presenta brecha con el EAS2 en cuanto al tiempo de entrega de beneficios cuando se genera una cesantía, ya que no contempla el tiempo para liquidar los beneficios ganados del trabajador.</p>	<p>Los términos y condiciones del empleo se aplicarán bajo la normativa establecida en el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos de CRS aplicables a los trabajadores del Proyecto, en los puntos vinculados al requisito A y específicamente a términos y condiciones al empleo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los contratos incluyen los aspectos señalados en el EAS2, cuando se identifica al potencial trabajador se realiza una carta oferta al postulante, que incluyen las condiciones, título de posición, fecha de inicio, salarios, deducciones de ley, supervisión de la posición y se invita al acuerdo de firma. Con este se procede a recolectar la información del contrato y cuenta bancaria. Incluyendo el proceso de inducción al Proyecto. 2. CRS para romper la brecha existente en relación al tiempo de entrega de beneficios por cesantía aplicará el pago el día inmediato a la fecha de cierre del contrato cuando se presente una cesantía o retiro voluntario del trabajador. Estos beneficios incluyen el pago de pasivo laboral como: indemnización, aguinaldo y vacaciones.

¹⁰ Código de Trabajo de la República de El Salvador. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_EISalv%5B1%5D.pdf

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
<p><i>No discriminación e igualdad de oportunidades, señalando que las decisiones de contratar a un trabajador se toman en función de características personales u otras no relacionadas con los requisitos inherentes al empleo</i></p>	<p>Constitución Política de la República de El Salvador</p> <p>Código de Trabajo El Salvador</p> <p>Ley de equiparación de oportunidad para personas con discapacidad</p> <p>Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE)¹¹</p> <p>Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos.</p>	<p>En su Art. 3 señala que todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. El Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.</p> <p>La sección segunda relativo al trabajo y seguridad social, en el inciso 1) señala el derecho a la no discriminación de los trabajadores. Así mismo, el Art. 30 establece la no discriminación como principio ante cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política.</p> <p>El Art. 2 señala que las personas con discapacidad tienen derechos a ser protegida contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad. El inciso 5) 5. A obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad.</p> <p>La LEI regula los principios de no discriminación y participación igualitaria entre mujeres y hombres, lo cual además se considera dentro de los principios de CRS implementa institucionalmente y aplicable a trabajadores del Proyecto.</p> <p>No se identifican brechas relacionadas en este punto en la legislación nacional con el EAS 2 o con la normativa interna de CRS.</p>	<p>3. Los procedimientos vinculados con la no discriminación e igualdad de oportunidades están incorporación en el Manual de Políticas y Recursos Humanos y serán aplicables al proyecto, siendo algunos de los principales:</p> <p>4. CRS garantizará que la convocatoria de plazas del Proyecto al igual que como lo hace actualmente en sus procedimientos que esta sea abierta y pública e incluye dentro de la publicación la leyenda "CRS es un empleador que promueve la igualdad de oportunidades" mencionado explícitamente: religión, color, género y los procedimientos reflejan el compromiso con estos principios para garantizar igualdad de oportunidad para personas sin distinción</p> <p>5. Durante el proceso de inducción se compartirán las políticas relacionadas con el ambiente libre de acoso y cualquier forma de discriminación establecida en el Código de conducta y Política de Salvaguardas. La conducta en el lugar de trabajo incluye la relación de pares y de los</p>

¹¹ Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
	Código de conducta y Política de Salvaguardas		<p>trabajadores con la estructura dentro de CRS</p> <p>6. Los derechos a la no discriminación laboral se dan a conocer en el contrato y durante la semana de inducción se dan del personal se dan a conocer instrumentos institucionales que incluyen: sobre el uso del seguro médico, beneficios, vacaciones con condiciones más favorables a las de la Ley, para comprender los mecanismos vinculados a los derechos laborales y todos los beneficios de la plaza, incluyendo licencias especiales por estudios.</p> <p>7. CRS garantiza la no discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo donde hay secciones dentro del manual de recursos humanos para la promoción y la jubilación.</p> <p>8. CRS cuenta con medidas de protección para abordar vulnerabilidades de trabajadores(as) por ejemplo: de grupos específicos como cuartos de lactancia, baños diferenciados, rampas de acceso para personas con discapacidad, áreas de jardín y espacios de descanso con mobiliario adecuado y con accesibilidad a los trabajadores(as)</p>

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
			<p>incluyendo personas con discapacidad.</p> <p>9. Particularmente en el caso de la salud mental de los trabajadores(as) se cuenta con beneficios de atención psicosocial a los trabajadores y terapias educativas</p>
<p>Las leyes nacionales reconocen los derechos de las organizaciones de trabajadores y negociar de forma colectiva sin interferencia</p>	<p>Constitución Política de la República de El Salvador</p> <p>Código de Trabajo El Salvador</p>	<p>Art. 47 los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos</p> <p>El código de trabajo establece las condiciones laborales y derechos individuales y colectivos de los trabajadores, dentro de estos: la libertad sindical (Art. 2)</p> <p>No se identifica brecha en relación a la legislación nacional y el EAS2.</p>	<p>Dentro de CRS se contempla según la legislación el derecho a la libertad de organización de trabajadores y las prohibiciones aplicables a la no discriminación de trabajadores que participen o decida participar en asociaciones de trabajadores y de negociación colectiva dentro de la institución y no coartándose dicho derecho y a interferir como contratante</p>
<p>a) Protección de la fuerza de trabajo</p> <p>El trabajo infantil y edad mínima, que se refiere a que un niño que no tenga la edad mínima establecida no podrá ser empleado ni contratado en conexión con el proyecto. Así mismo, el que supera la edad mínima y tenga menos de 18 años podrá ser contratado con conexión al Proyecto solo considerando condiciones específicas como: se realiza evaluación de riesgos, CRS llevaría a cabo seguimiento regular a la salud, además de no poder ser contratados de una manera que resulte</p>	<p>Constitución Política de la República de El Salvador</p> <p>Código de Trabajo El Salvador</p>	<p>La constitución política de la República de El Salvador, en la sección segunda sobre trabajo y seguridad social, en el Art. 37 que el trabajo es una función social que goza de la protección del Estado. En el mismo documento el Art. 38, inciso 10, que los menores de 14 años que sigan sometidos a enseñanza no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.</p> <p>El código de trabajo establece la protección del trabajo de menores (Art. 104), actividades prohibidas para menores de 18 años (Art. 105).</p> <p>En relación al trabajo infantil y trabajo forzoso tanto la legislación nacional siendo el Código de Trabajo en el Art. 114 y Art. 115 edad mínima al trabajo, que regula la edad mínima al trabajo, así como el Estado salvadoreño ha ratificado el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las peores formas de trabajo infantil.</p> <p>Se identifica brecha entre a legislación nacional e internacional prohíbe el trabajo infantil y determina la edad</p>	<p>En la política interna de recursos humanos de CRS se cuenta con lineamientos específicos para verificar el cumplimiento de las legislaciones laborales existentes a pesar de que la legislación (12 años) y el EAS 2 señalan como edad mínima (14 años), el Proyecto no considera inicialmente la contratación de menores de 18 años, por políticas internas de la Institución</p> <p>Sin embargo, CRS en el marco del Proyecto si se llegará a presentar el caso o la necesidad concreta de emplear mayores de 14 años y aplicará lo establecido en el EAS 2 como edad mínima al trabajo siempre y cuando se cuente con las debidas diligencias ante el MTPS, y que las actividades contempladas a desarrollar no se encuentren dentro de la lista de peores formas, esto aplicará en casos excepcionales y deberá ser evaluado previamente por el Asesor Legal de CRS,</p>

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
<p>peligrosa o que interfiera en su educación, desarrollo físico, mental, espiritual y moral.</p>	<p>Código de Trabajo El Salvador</p> <p>Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia</p> <p>Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos</p>	<p>mínima al trabajo y las condiciones laborales de permisos de trabajo para mayores de 12 años y menores de 18 años (Art.376), por lo que se identifica una brecha con el EAS2, dado que la edad mínima al trabajo es de 14 años.</p>	<p>conjuntamente con la Dirección de Operaciones, Recursos Humanos y la Dirección del Programa País.</p>
<p>Trabajo forzado, para el Proyecto no se usará y este consiste en todo trabajo o servicio que no se desarrolle de forma voluntaria y sea exigido a una persona bajo amenaza de fuerza o penalidad</p>		<p>En relación al trabajo forzado, se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el Art.55 y en el Art. 105</p> <p>En el caso de los menores de 18 años, la LEPINA en el Art. 2, sobre peores formas de trabajo infantil que incluye el trabajo forzoso u obligatorio cuando se trate de menores de 18 años.</p> <p>Por tanto, no existen brechas con relación a la protección de la fuerza de trabajo y trabajo forzado entre la legislación nacional y el EAS2</p>	<p>Dentro del manual de políticas y procedimientos de recursos humanos se contemplan que CRS al momento de establecer la oferta es una aceptación voluntaria y opción de retirarse cuando así lo requiera el trabajador. Cada trabajador elaborara su plan de trabajo en base al puesto y las horas laborales establecidas en su contrato.</p> <p>Con contratistas, CRS velará o supervisará que dentro de los subproyectos que se desarrollen por contratistas no incluyan condiciones de trabajo forzado, que quedará explícito desde las bases de licitación hasta la firma de contratos y la supervisión</p>
<p>b) Mecanismos de resolución de quejas y reclamos para el personal del Project</p>	<p>Código de trabajo Mecanismo de resolución de quejas y reclamos (MRQR) de CRS</p>	<p>El código de trabajo Art. 104 señala la existencia de mecanismos para interposición de quejas y denuncias de violaciones a los derechos laborales (esto es aplicable a los trabajadores del proyecto contratados directamente por CRS como a los del socio, subcontratista). El MTPS cuenta con la toma de denuncias por violación a derechos laborales¹²</p>	<p>En el caso del Proyecto CRS aplicará el Código de Conducta, Política de Protección de CRS y la Política de Salvaguarda y los respectivos canales de quejas, estos incluyen procesos de capacitación e inducción y otros como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La capacitación sobre mecanismos de quejas, a

¹² <https://www.mtps.gob.sv/servicios/call-center-130/>

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
<p>o y/o sugerencias</p> <p>Se establece un mecanismo de quejas y reclamos para todos los trabajadores directos y contratados. Los trabajadores serán informados por CRS acerca del mecanismo de atención de quejas y reclamos en el momento de su contratación y se tomarán medidas para protegerlos contra represalias sobre su uso.</p> <p>El mecanismo de quejas podrá usar los instrumentos existentes siempre y cuando estén adecuadamente diseñados e implementados. El mecanismo no impedirá el acceso a otros recursos judiciales o administrativos disponibles en virtud de las leyes o procedimientos.</p>	<p>Ley nacional integral para una vida libre de violencia en contra de las mujeres (LEIV)</p> <p>Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE)</p> <p>Código de Conducta, Política de Protección de CRS y la Política de Salvaguarda</p>	<p>La LEIV establece en el Art. 2 No. 5 "El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación". Cuando se trata de situaciones relativas al acoso o cualquier manifestación de violencia en contra de las mujeres, (Art. 9, Art. 10 y Art. 54), dispone de mecanismos para interposición de denuncias, para el debido proceso a través de las Instituciones señaladas en el Art. 25 con el fin de acceder a la justicia para mujeres, que son violentadas en el ámbito laboral. Estas instancias incluyen las instancias especializadas de atención de las mujeres ubicadas como la Fiscalía General de la República, la Procuraduría General de la República, la Policía Nacional Civil. Entre otras que señala la Ley</p> <p>Art. 6 define dentro de los principios rectores de la igualdad, la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación por condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales consideradas discriminación laboral. Por lo que estas acciones son sujetas de denuncia ante la Dirección General de Inspección al trabajo del MTPS.</p> <p>En este punto no se identifican brechas entre la legislación nacional y el EAS2</p>	<p>nivel de la Sede central, Regional y local</p> <p>Anualmente CRS aplicará una encuesta de satisfacción de los trabajadores y es monitoreada externamente como un mecanismo para medir aspectos sobre preocupaciones o quejas del personal</p> <p>CRS pondrá a disposición de los trabajadores del Proyecto mecanismos de resolución de quejas y reclamos interno para los trabajadores del proyecto y todos sus canales.</p> <p>Que no obstante el uso de este mecanismo no impide que los trabajadores tengan acceso a recursos judiciales o administrativos que estén disponibles en virtud de la legislación nacional.</p>
<p>c) Salud y seguridad ocupacional</p> <p>Las medidas de SSO se diseñarán e implementarán para abordar: a) identificación de posibles riesgos para los trabajadores del Proyecto, en particular, aquellos que pongan en peligro la vida; b) la implementación de medidas preventivas y de protección, incluida la modificación, sustitución o eliminación de</p>	<p>Constitución Política de la República</p> <p>Código de Trabajo de la República de El Salvador</p> <p>Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo</p>	<p>Art. 45 El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes</p> <p>El título segundo establece las normas de seguridad e higiene del trabajo. El Art314 todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:</p> <p>1) Las operaciones y procesos de trabajo; 2) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de</p>	<p>Manual de Políticas y Procedimientos de CRS /Política de Protección y seguridad en el lugar de trabajo, se aplicarán en base a la legislación nacional existente, dispone de una política de protección y seguridad en el lugar de trabajo contenido en el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos aprobado en febrero de 2017 y otros instrumentos como las Guías de Seguridad y Protección para Trabajadores, estén incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conformación del comité de SSO ● Capacitación con cuerpo de bomberos a Comité y brigadas conformadas ● Plan de emergencia y señalización ● Reporte de incidentes

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
<p>condiciones o sustancias peligrosas; c) la capacitación de trabajadores del proyecto y la elaboración de registros de capacitación; d) la documentación de incidentes y reportes, e) prevención de emergencias y la preparación de respuestas y f) la reparación de impactos adversos como lesiones ocupacionales, muertes, incapacidad o enfermedad.</p>		<p>protección personal; 3) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y 4) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.</p> <p>A nivel nacional, el Título II de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo, establece los requisitos para la gestión de la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo. Así como el título IV establece la seguridad en los lugares de trabajo, y las medidas de prevención.</p> <p>Art. 8 de la misma Ley establece la responsabilidad propia de la parte empleadora, lo que hace a través del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del lugar de trabajo, o delegados de prevención en caso de no poseer más de quince personas laborando el lugar de trabajo.</p> <p>El Art. 33. Señala que todos los empleados pueden dar avisos a la Dirección General de Prevención Social, acerca de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y sobre el uso adecuado de equipos de protección. Esta legislación incluye consideraciones en el Art. 74 acerca de la inspección de seguridad y salud ocupacional que estará a cargo de la misma Dirección de Inspección de Trabajo.</p> <p>El Estado salvadoreño ratificó el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (15 de junio del 2020), relativo a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.</p> <p>No se identifica brechas entre la legislación nacional y el EAS en materia de SSO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reparación de impactos contemplados en el seguro médico y seguro de vida por riesgos laborales ● Capacitaciones sobre EPP y dotación del mismo ● Otros
<p>d) Trabajadores contratados</p> <p>CRS hará un esfuerzo razonable para asegurarse que los terceros que contraten trabajadores sean entidades legítimas y confiables, y que cuenten con</p>	<p>Constitución política de la República de El Salvador</p> <p>Código de Trabajo de la República de El Salvador</p>	<p>Se aplicará lo establecido en el marco de la Constitución, en la sección segunda sobre trabajo y seguridad social, en el Art. 37 que el trabajo es una función social que goza de la protección del Estado, y todas las condiciones laborales.</p> <p>La sección segunda relativo al trabajo y seguridad social señala las condiciones del trabajo que incluyen: salario y prestaciones (inciso 2. 3 y 5), jornada</p>	<p>CRS establecerá procedimientos para administrar y supervisar el desempeño de dichos terceros en relación a los requisitos de EAS2</p> <p>CRS realizará un esfuerzo razonable para que los socios, contratistas sean entidades constituidas legalmente y con registro ante las entidades con registro patronal en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, las Asociaciones de Fondos de Pensión y</p>

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
<p>procedimientos de gestión de mano de obra aplicables al Proyecto que les permitan operar conforme a los requisitos de EAS2.</p>		<p>efectiva de trabajo (inciso 6), descanso remunerado (inciso 7), vacaciones (inciso 9). El título III. Código título tercero del Código de Trabajo regula los derechos laborales aplicable a los trabajadores vinculados al Proyecto en relación a: salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, asuetos, jornada y horarios de Trabajo. Así mismo, el Art. 47. y Art. 177 del Código de Trabajo regula la jornada máxima de trabajo semanal y sobre las vacaciones como derechos laborales.</p> <p>No se observa brecha en la legislación existente y el EAS 2, en este punto</p>	<p>registro fiscal ante el Ministerio de Hacienda y que estas presenten la debida documentación en regla cuando participen en contratos y apliquen las condiciones señaladas en los contratos para trabajadores del Proyecto, basados en lo establecido en el Código de Trabajo y en EAS2, incluyendo los aspectos relativos a la salud y seguridad ocupacional en consideración con la Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.</p> <p>Estas normativas serán aplicables a CRS como a los socios y contratistas y serán informadas desde las bases de licitación y posteriormente en los contratos</p> <p>CRS en la implementación desarrollará monitoreos a los socios y contratistas para verla por el cumplimiento de los establecido en el requisito D y en cumplimiento del EAS2</p>
<p>e) Voluntarios comunitarios</p> <p>Los proyectos financiados pueden involucrar el uso de voluntarios comunitarios bajo ciertas circunstancias, como cuando la mano de obra es aportada por la comunidad como contribución al proyecto o cuando los proyectos se lleven a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad.</p> <p>Cuando el Proyecto incluya provisión de mano de obra mediante voluntarios comunitarios, CRS aplicará las disposiciones del EAS 2 para definir la naturaleza y el alcance del proyecto, las actividades específicas del</p>	<p>No existe normativa aplicable obligatoria</p> <p>Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia</p>	<p>Existe brecha entre la legislación existente y lo establecido en el EAS 2, dado que no existe una legislación que incluya cuota de participación de mano de obra local para las empresas o contratistas.</p> <p>En el caso de los menores de 18 años, la LEPINA en el Art. 2, sobre peores formas de trabajo infantil que incluye el trabajo forzoso u obligatorio cuando se trate de menores de 18 años, aun cuando no es explícito del trabajo comunitario, esta normativa regula la participación de menores</p>	<p>CRS a través de sus socios locales podrá determinar cuando sea posible el porcentaje de participación comunitaria en las actividades del Proyecto.</p> <p>CRS identificará claramente los términos y condiciones de contrato que incluyen: monto, método de pago, horarios de trabajo. Al mismo tiempo que evaluará si existen riesgos de trabajo infantil o trabajo forzado dentro de la mano de obra comunitaria.</p> <p>CRS en caso de requerirse la contratación de trabajadores comunitarios elaborará los procedimientos de gestión de la mano de obra, estableciendo funciones y responsabilidades para supervisar a los voluntarios comunitarios, con énfasis a identificar casos de trabajo infantil o forzado CRS aplicará procedimientos para la suspensión de contratos de socios/contratistas remediar los impactos generados a los niños trabajadores forzados y aplicar en el caso de los menores de 18 años lo que establece la LEPINA</p>

Requisito del EAS 2	Legislación aplicable al cumplimiento de requisitos	Breve descripción /Observaciones	Acciones del proyecto para asegurar el cumplimiento del EAS 2
Proyecto en las que participan voluntarios comunitarios y la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios.			

Por lo antes citado se considera que existe legislación aplicable y que, por tanto, CRS en términos de sus operaciones, está regulado por la legislación nacional y por lineamientos y políticas internas basados en el enfoque de derechos humanos como la dignidad de las personas, el bien común, la solidaridad y las responsabilidades, que emanan de sus principios. La responsabilidad del cumplimiento de la legislación nacional e internacional vinculadas a la ejecución del Proyecto, que se han señalado en la tabla 4 (anterior) recae en CRS, que ya tiene contempladas dentro de su quehacer institucional aspectos relacionados a la participación de trabajadores de grupos vulnerables, trabajo infantil y la prevención de la violencia en contra de mujeres en el ámbito laboral.

4.5 Marco internacional relevante

Dentro de la normativa internacional vinculada al Proyecto, 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:

- A. Convenio 155. Seguridad y salud de los trabajadores y medios ambiente de trabajo, 2020
- B. Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- C. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- D. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- E. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- F. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

En el marco del COVID-19 y enfermedades transmisibles, se han identificado otras recomendaciones y normativas vinculadas a la comunidad internacional, que son aplicables, particularmente lo que establece la Norma de Protección de la OIT, que exhorta a:

- 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 dirigidas al personal y los potenciales beneficiarios en términos de la prevención de enfermedades virales transmisibles. 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-19¹³.
- Sobre la necesidad de protección de los pueblos indígenas, 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.
- Sobre las mujeres, 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.
- 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.

Particularmente, en el caso del EAS2, se tomará en cuenta en el caso de los subproyectos que incluyen obras de

¹³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

pequeña envergadura, las orientaciones sobre COVID-19: Medidas de prevención para evitar el contagio y la propagación del coronavirus en obras", abril 2020, de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud, siendo algunos de los lineamientos generales:

- Los socios y subcontratistas designaran un punto focal para implementar y monitorear las medidas de prevención
- Restringir la entrada a toda visita durante la epidemia, hasta nueva instrucción
- Si alguna persona o trabajador se siente mal, debe quedarse en casa
- Realizar charlas al menos al inicio del día para tratar temas del COVID 19, para concientizar, para destacar la importancia del lavado de las manos en forma correcta y con mucha frecuencia, para fomentar la higiene respiratoria.
- Tomar la temperatura de todo el personal y asegurar que se laven las manos antes de permitir el ingreso a la obra y la oficina de Proyecto
- Al llegar y permanecer en el sitio de obra corresponderá observar las siguientes directivas preventivas: Evitar los apretones de manos, abrazos y demás formas de contacto cercano; mantener una distancia mínima de 1 metro en todo momento (entrada al proyecto, reuniones, almuerzo, etc.); Evitar tocarse la cara (ojos, nariz, boca) sin lavarse las manos; Lavarse las manos antes de comer y no compartir alimentos o bebidas con compañeros; y No compartir ni intercambiar sus elementos de protección personal (EPP).
- Se deberá asegurar que se cuenta con los siguientes insumos en cantidades suficientes: Jabón líquido, toallas desinfectantes desechables, gel alcoholado y/o alcohol líquido, estaciones para el lavado de manos varios puntos de la obra (a la entrada, comedor, oficinas temporales, planta de operaciones, etc.; toallas y pañuelos desechables; recipientes cerrados o bolsas para el desecho de toallas y pañuelos, identificados y ubicados en varios puntos de la obra; mascarillas¹, guantes desechables y lentes protectores y termómetros a distancia o de cinta.
- Seguir las instrucciones de las autoridades locales.

Así mismo, estas guías incorporan las medidas de prevención través de su punto focal en materia de seguridad ocupacional deberá atender medidas específicas de prevención, así como tamizajes y procedimientos ante un caso de contagio. Para implementar las acciones señaladas CRS designará el punto focal para el seguimiento y la implementación adecuada en el caso de desarrollarse obras dentro de los subproyectos de baja envergadura.

5. REQUISITOS DEL EAS 2

5.1 Requisito A: Condiciones laborales y manejo las relaciones con los trabajadores.

CRS implementa una política de "siempre en busca de talento", desde donde se ofrecen oportunidades de empleo que opera alrededor de 100 países, desde donde se motiva a las personas para participar en posiciones esenciales dentro de sus programas y bajo su misión que es la de trabajar para erradicar la pobreza mundial, responder a las emergencias e implementar soluciones de desarrollo sostenible.

En esta línea, CRS posee normativa y procedimientos para la gestión de mano de obra, en donde se establecen aspectos aplicables al EAS2 con respecto al personal para la contratación de trabajadores directos, contratados, del proveedor primario y comunitario, a lo que se suma lo establecido en el caso particular de El Salvador, al Código de Trabajo en relación con el trabajo de asistencia técnica y en otras legislaciones señaladas en los ítems del apartado 4 del presente documento.

En el caso del personal directo, del personal contratado (contratista), del proveedor primario que trabajen vinculado al Proyecto y cuyas remuneraciones serán financiadas con los fondos de la subvención, se regirán bajo los procedimientos de contratación del área de recursos humanos y la unidad de adquisiciones y contrataciones de CRS, en este último punto cuando se trate de contrataciones de servicios profesionales o de asistencia técnica u otras modalidades similares.

Tabla 5 Mecanismo de contratación según tipo de trabajadores del proyecto

Tipos de Trabajadores	Mecanismos de contratación
1. Trabajadores directos	Contratos permanentes por el tiempo indefinido (con límite a la finalización de Proyecto).
2. Trabajadores contratados	Contrato de servicios profesionales según código de comercio y a determinarse por los contratistas

3. Voluntarios comunitarios	Acuerdo de trabajo comunitario-voluntario
-----------------------------	---

Sobre el reclutamiento del personal directo del Proyecto, CRS cuenta con una Política y procedimientos de reclutamiento y contratación del personal a cargo del Recursos Humanos, cuyo propósito es el de asegurar que la organización atraiga profesionales altamente calificados para ocupar cada una de las plazas vacantes, y al mismo tiempo confirmar que las políticas y procedimientos son eficientes, equitativos y garantes de los principios y valores de CRS.

Sobre la publicación de las plazas, CRS cuenta con una política de procedimiento para publicación de vacantes, la cual tiene como propósito incentivar el desarrollo y la diversidad de experiencias, el Programa de CRS/SV usa un sistema de publicación diseñado para mantener informados a todos los empleados sobre los puestos de trabajo que se abren tanto a nivel nacional como internacional. Para ello, se realiza una publicación interna (5 días antes de la externa) y si no hay candidatas internas se publica de forma externa (con un plazo que será acordado). En el caso del Proyecto se puede optar por hacer convocatorias simultaneas.

En el caso de la contratación externa éstas serán publicadas en sitios contratados, por ejemplo, en la Plataforma TECOLOCO.COM (www.tecoloco.com.sv) en la cuenta del CRS, que funciona desde 2018 para tal fin, entre otras.

La difusión de las convocatorias del Proyecto incluirá procesos abiertos, en donde se exhorta la participación de mujeres y de otras personas de colectivos considerados vulnerables por el BM como las personas con discapacidad y las personas de la diversidad sexual, personas autodenominadas indígenas, principalmente.

5.1.1 Términos y condiciones de empleo

Todos los trabajadores del Proyecto, independientemente de la modalidad de contratación o de su vínculo con el Proyecto, bajo este requisito tienen derecho a recibirán información oportuna y clara acerca de los términos y condiciones de su empleo. Los requisitos de las condiciones laborales y el manejo de las relaciones con los trabajadores, que se han logrado identificar hasta el momento, se presentan a continuación:

Tabla 6 Términos y Condiciones de empleo según tipo de trabajador de ambas intervenciones

Tipos de Trabajadores	Términos y condiciones de empleo
<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajadores directos 	<p>En el caso de los trabajadores directos, las modalidades de contratos de CRS se considera de acuerdo con su ubicación como: Empleado Internacional, que ha sido designado o nombrado a un puesto en un país que no sea los Estados Unidos de Norteamérica o su país de origen o de residencia permanente (que no sea una función temporal) y Empleado Nacional, empleados de un programa nacional en un país y que están protegidos por la legislación laboral de ese país. Generalmente estos empleados son ciudadanos del país o ciudadanos de terceros países, pero residentes legales en ese país y son parte de la fuerza laboral local. En el Proyecto, se considera el reclutamiento y contratación en ambas modalidades.</p> <p>En el caso del Proyecto, según la legislación nacional se aplicarán los siguientes términos y condiciones contractuales de empleo:</p> <p>1-Contratos permanentes por el tiempo indefinido (con limite a la finalización de Proyecto). Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en CRS, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación. La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias temporales o eventuales; y b. Siempre que para contratar se haya tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencias la terminación total o parcial de las labores de manera integral o sucesiva. c. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume por tiempo indefinido. <p>En tal sentido, la información vinculada a las condiciones laborales se establece según lo señalado en el título tercero del Código de Trabajo. En el que se debe detallar claramente aspectos relativos con salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, asuetos relativos a los derechos de los trabajadores. Así como, lo establecido con relación a la jornada, horarios (8 am a 4 pm) y lo señalado en el Art.47 que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, siendo las horas laborables a la semana de 40 horas (con 1 hora diaria para almuerzo) y periodos cortos de refrigerio.</p>

Tipos de Trabajadores	Términos y condiciones de empleo
	<p>En el caso de ausencia, todo permiso tiene que solicitarse mediante correo electrónico dirigido al supervisor directo con copia a Recursos Humanos, para el debido registro y tramite.</p> <p>En cuanto a los asuetos y feriados nacionales, se reconocen máximo 12 días al año: día del trabajo, semana santa, días de las madres, y padres, fiestas agostinas, independencia patria, día de los muertos y navidad. CRS ratifica el tipo de licencias a las que los trabajadores tienen derecho según la legislación laboral y número de días que cada uno otorga., en el caso de las maternidades (16 semanas de licencia) y lactancia (1 hora diaria por seis meses), paternidades (3 días), fallecimiento de familiar (2 días con goce de sueldo).</p> <p>En cuanto a las prestaciones legales, entendidas estas como aguinaldos, indemnizaciones y vacaciones, se cumple lo establecido en el código de trabajo del país, de la siguiente forma:</p> <p>a) Vacaciones, se aplicará lo establecido en el Art. 177 del Código de Trabajo, en cuanto a que después de 1 año, de trabajo continuo en el mismo lugar, todo empleado tiene derecho a gozar de un periodo de vacaciones cuya duración será de quince (15) días. CRS aplica este beneficio considerando 15 días hábiles y su remuneración se hará según la legislación nacional y es equivalente al 30% del salario de los quince días;</p> <p>b) Aguinaldo, cada empleado de CRS El Salvador recibirá una cantidad igual a un mes de salario (o una proporción en base al tiempo de servicio si es menos de un año calendario;</p> <p>c) Indemnizaciones, Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. Para los efectos del cálculo de la Indemnización, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.</p> <p>En cuanto a los rangos salariales, CRS aplica tres clasificaciones genéricas sobre las bases de habilidades y responsabilidades que van de la Banda 1 a la 11, y están clasificadas por el tipo de trabajo por empleo: apoyo profesional administrativo/financiero y programático, gerencia profesional programática y administrativa/ financiera, teniendo en todos los casos valores mínimos, promedios y máximos para aplicar dicha tabla.</p> <p>Sobre la contribución al sistema de pensiones (AFP), las contribuciones de CRS como empleador consisten en un 6.75% sobre el salario mensual del empleado, y éste aporta el 6.25% sobre el mismo monto. En cuanto a la seguridad social, CRS está comprometido con sus empleados a brindar cobertura médica a ellos y sus dependientes legales; este incluye tanto la seguridad social nacional (ISSS) como un seguro médico hospitalario privado.</p> <p>CRS señalará la dotación y acceso a equipo de trabajo y a medios para su movilización, documentos, herramientas, archivos, y otros necesarios para el buen desarrollo del trabajo, independientemente de la modalidad que se adopte. Lo cual se establece en el Manual de Administración y en el contrato de trabajo.</p> <p>De igual forma dentro de la política sobre disciplina y protocolo laboral, CRS establece claramente lo que espera de su personal y de su presentación personal, así mismo establece dentro de sus políticas una de disciplina progresiva para prevenir las conductas inapropiadas relacionadas con el trabajo y el rendimiento y sus implicaciones.</p> <p>CRS adicionalmente, considera dentro de sus políticas institucionales, la de protección que incluye medidas tendientes a prevenir las prácticas nocivas como el acoso sexual, el abuso, la explotación y trata de personas, la prostitución; e incluye las sanciones por incumplimiento que se establecen en el código de conducta y en la salvaguarda del mecanismo de resolución de quejas y reclamos institucional.</p> <p>El Proyecto podrá contratar personal bajo lo establecido en el EAS2, como permanentes, temporales, eventuales y otros a los que aplicará según corresponda los presentes requisitos y basados en lo establecido por el Código de Trabajo y legislaciones secundarias expuestas en el apartado 4.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajadores contratados 	<p>CRS a través de la coordinación de adquisiciones incluirá dentro de los términos de referencia para la contratación de productos y servicios que incluyan la participación de personas trabajadoras del sub contratista todas las estipulaciones necesarias para garantizar que los terceros cumplan con la normativa nacional exigida por el país, la normativa en materia de seguridad y protección del CRS,</p>

Tipos de Trabajadores	Términos y condiciones de empleo
	<p>incluyendo las estipulaciones especiales sobre el uso de equipo de protección personal, aplicables a trabajadores directos y contratados por terceros (subcontratistas)</p> <p>En el caso de este requisito, se solicitará a los subcontratistas que brinden información clara sobre las modalidades y condiciones del empleo a sus subcontratados, en relación con lo establecido en el marco del código de trabajo sobre remuneraciones, salario en base a la legislación, jornada laboral (44 horas según lo establece el Código de Trabajo), el lugar de prestación del trabajo, las condiciones laborales y de seguridad ocupacional y social requeridas.</p> <p>Sobre los terceros, se exigirá el cumplimiento de la Ley de seguridad social y la Ley de pensiones, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones como patrono y trabajadores en el marco de aportes a la seguridad social y previsional como lo establecen las leyes del país.</p> <p>A garantizar lo estipulado en el Código de Trabajo, con relación al goce de permisos, descansos, vacaciones, maternidades, derechos a la lactancia materna, licencias por maternidad, licencias por incapacidad por enfermedad, accidentes y otros, duelos, horas extras, cesantías. Toda esta información deberá ser contenida en los contratos individuales de trabajo y presentada a CRS previa firma de las partes para su validación.</p> <p>El subcontratista deberá velar e incorporar dentro de los términos las prohibiciones sobre terrorismo, trabajo infantil, y cualquier otro estipulado en la normativa de CRS.</p> <p>Particularmente, se 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), así como, el mecanismo bilateral para que los trabajadores del contratista puedan presentar quejas y reclamos a través de los mecanismos que se detallan en el requisito C del presente PGMO.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores del proveedor primario 	<p>CRS, a través de especialista ambiental y social, supervisará e identificará condiciones de riesgos existentes de trabajo infantil, trabajo forzado y de seguridad que puedan surgir en el marco de la relación con los proveedores primarios. Este especialista elaborará informe e informará a la oficina país acerca de cualquiera de estas situaciones, para que se realicen las debidas diligencias ya sea de carácter administrativo o sancionatorias o ante las instancias correspondientes en dependencia de los hallazgos y evidencia recolectada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Voluntarios comunitarios 	<p>En el caso de incorporar a voluntarios s comunitarios voluntarios en cualquiera de los subproyecto en el diseño de los mismos se definan claramente cuáles son los términos y condiciones de la relación; la naturaleza y alcance del Proyecto, las actividades específicas del proyecto en las que participaran los voluntarios comunitarios , la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos de los voluntarios comunitarios y la protección ante dichos riesgos en consideración a lo establecido en el Requisito D sobre salud y seguridad ocupacional.</p> <p>La UEP, será la responsable del seguimiento de brindar seguimiento a los acuerdos que establezcan los trabajadores con socios locales, en las condiciones que establece el EAS2. La UEP además coordinará con los socios u organizaciones que incluyan trabajadores voluntarios para dar a conocer la existencia del mecanismo de resolución de quejas y reclamos (MRQR), como los mecanismos para acceder, si se presentan situaciones que vulneren sus derechos humanos y los acuerdos establecidos.</p>
	.

5.1.2 No discriminación e igualdad de oportunidades

En El Salvador el principio de la no discriminación emana de la Constitución Política de la República de El Salvador, en su Art. 3 derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, en donde se establece que todas las personas son iguales ante la ley y que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. La misma legislación en su artículo 2 señala que el trabajo es un derecho fundamental que deberá ser protegido en su conservación y defensa. En esta línea 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 relación con lo establecido en el Art. 12 de Código de Trabajo, CRS considera lo establecido

sobre relaciones laborales, respeto al principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación que enuncia

Particularmente, en relación con el requisito de no discriminación e igualdad de oportunidades, CRS cuenta con una *Política de Igualdad de Oportunidades al empleo* cuyo propósito es el de garantizar la igualdad de oportunidades de empleo sin distinción de raza, color, edad, religión, sexo, país de origen, opción sexual o capacidades especiales. Esto implica que la oficina del país reclutará, contratará, entrenará y promoverá a los empleados en todos los puestos de trabajo sin distinción de raza, color, edad, religión, sexo, país de origen, opción sexual o personas con capacidades especiales. Asimismo, basará sus decisiones laborales en los principios de igualdad de oportunidad al empleo. Estando adicionalmente, comprometida a proporcionar a todos sus empleados un ambiente de trabajo libre de acoso, tanto laboral como sexual.

En este apartado, cabe señalar que a nivel global dentro de los propósitos de CRS, se señala un componente denominado "*Lugar de trabajo equitativo*", este está basado en los principios y se compone de una serie de elementos para garantizarla:

- Compromiso del Personal en el Desarrollo y Mantenimiento de un Lugar de Trabajo Equitativo: este componente hace un llamado a todos los empleados para que se involucren y participen en lograr hacer de la oficina un Lugar de Trabajo Equitativo mostrando liderazgo en la práctica de un comportamiento equitativo en todo momento y animando a otros a hacerlo de esa manera, de acuerdo con los Principios Guía de CRS.
- Equilibrar Derechos y Responsabilidades. La Agencia reconoce que todo el personal tiene derechos y responsabilidades de acuerdo con los Principios Guía de CRS. Este componente busca que se logre un equilibrio entre asegurar los derechos básicos de los empleados y sus responsabilidades en su puesto de trabajo y la oficina; por ejemplo: Una buena administración de recursos y ser responsable por nuestras acciones en el contexto del bien común. La Agencia le da al personal oportunidades para aprender sobre sus derechos y que reflexionen sobre sus responsabilidades.
- Institucionalizar los Principios Guía de CRS en Nuestro Trabajo: como organización creada por los Obispos Estadounidenses y para satisfacer las aspiraciones de la comunidad Católica Estadounidense, la Agencia se esfuerza por integrar sus Principios Guía en todo su trabajo, incluyendo políticas y prácticas administrativas. Estos principios de la Enseñanza Social Católica dan la base moral para un Lugar de Trabajo Equitativo. Nos comprometemos a continuar reflexionando sobre lo que eso significa, tanto a nivel personal como profesional, para poner los Principios Guía en práctica a través de diversos mecanismos como las reflexiones anuales del personal, en todos los niveles de la Agencia. Esto incluye como trabajadores poner en práctica normas de comportamiento alineadas con los Principios Guía y todo el personal será responsable de adoptarlos.
- Políticas y Prácticas Administrativas: este componente responde a la necesidad de claridad y consistencia entre la cultura organizativa, el ambiente laboral, las prácticas administrativas, las políticas y procedimientos y los Principios Guía de CRS. Esto lo que implica es que la política de CRS sea escrita y comunicada claramente a todos. Se deben de reflejar principios sólidos de gestión en todas las acciones de personal (contratación, disciplina, desvinculación, etc.), desarrollo de carrera, ascensos, evaluación de desempeño y programa de premios e incentivos. La cultura de trabajo de CRS apoya a los individuos que se esfuerzan por equilibrar responsabilidades entre el trabajo y el hogar.
- Comunicación Efectiva: CRS buscará, incesantemente, mejorar la calidad y efectividad de toda comunicación, tanto escrita como oral, e interpersonal como institucional. CRS incentiva el diálogo honesto y respetuoso y se esfuerza en proveer de tecnología adecuada a todo el personal para permitirle compartir su conocimiento y realizar su trabajo de una manera efectiva y gratificante. CRS busca expandir el acceso del personal a la información, al conocimiento y a las oportunidades de aprendizaje que mejoren la comunicación efectiva dentro de, y entre oficinas, en todos los niveles a través de la Agencia.
- Apreciar las Diferencias: CRS está comprometida a proveer asistencia sólo y exclusivamente en base a la necesidad, no en base a raza, ni credo, ni creencias religiosas o nacionalidad. Debido a la naturaleza especial de nuestro trabajo, este componente aborda la importancia de apreciar y respetar, no solo de tolerar, nuestras diferencias dentro de la Agencia. Promoverá la diversidad, no sólo en el reclutamiento y la contratación, sino también en el desarrollo de carrera y ascensos, en las acciones diarias y en la manera en que nos tratamos los unos a los otros. El resultado de apreciar y respetar nuestras diferencias fortalecerá a la Agencia como un todo y se verá reflejado en los esfuerzos y acciones de todo el personal.

CRS en El Salvador se asegurará que las decisiones que se tomen durante los procesos de promoción de personal estén de acuerdo con los principios de la igualdad de oportunidades y derechos laborales, utilizando únicamente requisitos válidos para tal fin. En tal sentido, CRS El Salvador está comprometido con la no discriminación en la administración de los aspectos de recursos humanos, tales como salarios, prestaciones, traslados, capacitaciones auspiciadas por la oficina, educación y programas sociales-recreacionales basándose en la raza, color, religión, sexo, edad, país de origen, opción sexual o personas con capacidades especiales como lo señala la Sección 2, Reclutamiento y selección, inducción y traslado de su Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos. En este caso, será el Representante de País quien estará a cargo del monitoreo de la política de igualdad de oportunidades y sus prácticas. Cualquier incumplimiento de esta política será comunicado a ese nivel para su revisión y resolución. Así mismo, el Gerente del Proyecto de la UEP, al igual que otros gerentes de CRS en el país son responsables del cumplimiento de esta política en sus áreas de responsabilidad. Será el vicepresidente de Recursos Humanos en la sede es responsable del cumplimiento global dentro de la Agencia.

5.1.3 Organizaciones de trabajadores

En consecuencia con lo establecido en el requisito A, en relación a la organización de trabajadores, sobre el derecho de los trabajadores a organizarse o unirse a organizaciones de su sección, emanada de la legislación nacional, particularmente en el caso del Proyecto CRS se registrará por lo que establece el Código de Trabajo, en el libro segundo, acerca de la libertad sindical, bajo el principio de no discriminación, que señala el Art. 204, que señala que patronos y trabajadores privados tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas.

En los casos donde exista organización de esta naturaleza, se respetará la función de las organizaciones de trabajadores legalmente constituidas y de los representantes legítimos de los trabajadores y estos recibirán de forma oportuna la información necesaria para llevar a cabo negociaciones significativas.

5.2 Requisito B: Protección de la fuerza de trabajo

5.2.1 Trabajo infantil y edad mínima para trabajar

El término "trabajo infantil" es todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que:

Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; y/o interfiere con su escolarización puesto que: les priva de la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo. Cuando calificar o no de "trabajo infantil" a una actividad específica, esto dependerá de la edad del niño o la niña, el tipo de trabajo en cuestión y la cantidad de horas que le dedica, las condiciones en que lo realiza, y los objetivos que persigue cada país. La respuesta varía de un país a otro y entre uno y otro sector. En este punto, en relación a la legislación nacional como ya se señaló la edad mínima al trabajo es dependiendo de las condiciones desde los 14 años (Art. 114 Código de Trabajo El Salvador), sin embargo, CRS y en el marco del Proyecto aun cuando la legislación nacional y en el marco internacional permite bajo ciertas circunstancias el trabajo de personas desde los 12 años, **CRS no contempla bajo ninguna circunstancia contratar a personas menores de 18 años.**

Esta disposición de no trabajo infantil será contemplada de igual forma en los TDR de subcontratistas, proveedores primarios y voluntarios comunitarios para prevenir la contratación de trabajadores menores de edad. Con la finalidad de corroborar el cumplimiento de lo considerado por CRS, se deberá solicitar que todo trabajador de cualquier tipo presente como requisito de contratación su 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.

Particularmente, en el caso de los subproyectos del componente 1, relacionado al ámbito productivo y el componente 2 al ámbito comunitario, el equipo de la UEP verificará que las actividades consideradas en ambos componentes no reproduzcan dinámicas de economía familiar que generen condiciones para el trabajo infantil. CRS contempla trabajar en la sensibilización de padres, madres y referentes para prevenir el involucramiento de

menores tanto en actividades del componente 1 como del componente 2. CRS a su vez cuenta con el Mecanismo de Retroalimentación, Quejas y Respuestas, ofrecen a los participantes y las comunidades locales una forma segura y fiable de presentar comentarios, quejas y urgencias, este espacio será utilizado para recibir información en el caso se identifique condiciones de trabajo infantil e incluso forzado. Estando comprometido CRS a escuchar, investigar y responder, así como a comunicar a las instancias correspondientes que se citan en el párrafo siguiente, según sea, por incumplimiento a lo establecido en el Código de Trabajo y tratados internacionales sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182 OIT) al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y a las Juntas Locales de Protección de Derechos de Niñez y Adolescentes en cumplimiento con la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA).

CRS adicionalmente, coordinará con las Organizaciones de Base Comunitarias (ADESCOS), Asociaciones de Productores, Asociaciones de Mujeres, de Juventudes) para informar sobre la importancia de la prevención del trabajo infantil, en las actividades de los subproyectos, de manera que la base social pueda apoyar en la identificación de situaciones que vulneren derechos de las niñas, niños y adolescentes.

En esta línea CRS a través del especialista social y ambiental, juntamente con las áreas de recursos humanos y adquisiciones, verificará el cumplimiento de estas políticas internas tanto de CRS como con los socios y contratistas. Este informe deberá contener al menos la siguiente información:

- Datos personales (edad, sexo) sin revelar información confidencial como los nombres reales.
- Tipo de participación en el trabajo infantil mencionando el sector (por ejemplo, agricultura, pesca, construcción) y la actividad específica
- En la medida de lo posible, la situación socioeconómica de la familia.
- oportunidades y limitaciones actuales
- Recomendación sobre las medidas que deben adoptarse

Si en el monitoreo de actividades desarrolladas por terceros (socios, contratistas) se identificará el incumplimiento de lo establecido en los TDR y contratos en relación a situaciones de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil (convenio 182 OIT) el especialista además de los apartados antes señalados deberá incluir información específica de los socios o del subcontratista para identificar el incumplimiento.

Algunas de las medidas que se propone implementar en relación a determinarse situaciones de trabajo infantil ya sea de manera directa en las comunidades, de los socios contratistas, y en cumplimiento con la legislación nacional existente, como medidas de protección son:

- 1 Dependiendo del contexto, si el trabajador es menor de 14 años, el niño debe ser retirado del lugar de trabajo.
- 2 Aprovechar el apoyo de la Organización de Base Comunitaria (OBC) tomada en conjunto para monitorear la situación y evitar que el niño termine trabajando de nuevo o en un lugar diferente.
- 3 De ser necesario y relevante se puede considerar remitir el caso de trabajo infantil a los servicios locales "Comité de protección de niñez y adolescencia" como lo establece la LEPINA para continuar el debido proceso con las Juntas de Protección de Niñez y Adolescencia como autoridades vinculadas a la protección de derechos fundamentales
- 4 CRS trabajará a nivel local en la sensibilización de padres, madres y referentes para que no se involucre a menores de edad en actividades peligrosas y se les dará a conocer las implicaciones y consecuencias en el caso de hacerlo
- 5 CRS cuenta con un mecanismo de retroalimentación y quejas de la comunidad estará constantemente monitoreando y dando seguimiento particularmente en este caso por los temas de trabajo infantil

En el caso de las comunidades indígenas si se logrará identificar grupos de trabajo en los tres territorios, en relación al trabajo infantil, CRS prevé involucrará a los pueblos indígenas en un proceso participativo impulsado por la comunidad para responder al trabajo infantil y para encontrar la forma más apropiada desde el punto de vista cultural para prevenir el trabajo infantil que valore los procesos ancestrales de cohesión social y tradiciones comunitarias, y promueva procesos comunes para mantener el trabajo infantil bajo control. El proyecto tendrá en cuenta algunos o todos los aspectos siguientes:

1. Relaciones comunitarias

2. Sistemas de gobierno indígenas, es decir, asambleas comunitarias locales
3. Patrones tradicionales de empleo, ocupación y migración
4. Dependencia de los productos forestales/de la tierra
5. Mecanismos comunitarios de adaptación
6. Conocimientos tradicionales
7. Derecho consuetudinario/resolución de conflictos
8. Integridad y diversidad cultural
9. Educación culturalmente adecuada

5.2.2 Trabajo forzado

CRS, 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 y aplicar el Art.55 del Código de Trabajo que señala "Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión y oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad". Así como, lo que señala la LEPINA en el Art. 2, sobre peores formas de trabajo infantil que incluye el trabajo forzoso u obligatorio cuando se trate de menores de 18 años.

Complementariamente, a lo señalado CRS cuenta con una política de protección contra el abuso y la explotación de un niño o adulto vulnerable, aplicable a este apartado del proyecto, que exhorta a denunciar cualquier sospecha o preocupación por el abuso o explotación de un niño o adulto que involucre al Personal de CRS, Asociados, Personal de contratistas, proveedores primarios, asociados, voluntarios u otros empleados humanitarios debe ser reportada tal como obliga el Código de Conducta y Política de Protección de CRS. Para ello cuenta con un formulario de reporte y denuncia que se encuentra dispuesto de forma física (ver anexo) y de forma digital a través de la plataforma de quejas y reclamos en la salvaguarda para incidentes de abuso y explotación. Entendiendo que una denuncia de explotación corresponde con el uso de la fuerza u otras formas de coerción, engaño, abuso de poder y posición de vulnerabilidad para dar o brindar cualquier beneficio incluyendo el trabajo y lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra.

Durante la implementación del Proyecto, el especialista ambiental y social con las áreas de recursos humanos y adquisiciones desarrollaran el monitoreo y seguimiento en primer lugar para prevenir que esto no ocurra, cuando se trate de subcontratistas y proveedores primarios del proyecto e incluyendo a las personas de la comunidad; y se brindará alertas e incluso se exhortará a hacer uso del mecanismo del proyecto, en el caso esto suceda. Este requisito será incluido dentro de los contratos de trabajo y de terceros por parte de CRS, para incidir en la importancia de la prevención, incluyendo con los socios locales y actores del proyecto en general, para ello vigilará que no se den prácticas de trabajo forzado.

Cabe mencionar que los mecanismos de resolución de quejas y reclamos de CRS no impedirán el acceso a recursos judiciales o administrativos que estén disponibles en virtud de la legislación nacional. Al recibir cualquier denuncia de esta naturaleza la UEP o la Unidad de Adquisiciones o de Recursos Humanos según corresponda y con orientación del Director de la oficina legal de CRS, podrán exhortar al trabajador o persona afecta a informar a las autoridades nacionales correspondientes, en este caso el MTPS para que se realicen inspecciones en los lugares de trabajo, para ello se podrá emitir una carta formal que deberá ser enviada vía correo electrónico a la dirección servicios.dgit@mtps.gob.sv o al número telefónico de las oficinas centrales 2529-3807 o al Call Center 130 o directamente presentada a las oficinas centrales en San Salvador, que atiende la Libertad o a la oficina departamental de Sonsonate, para el debido proceso de investigación y aplicación de la Ley.

Informar los casos, tanto a nivel interno como con las autoridades se desarrollará 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 UEP a través del especialista ambiental y social quien brindará seguimiento al proceso juntamente con el área de Recursos Humanos y adquisiciones según corresponda y ellos con las autoridades correspondientes, en este caso el MTPS.

CRS considerará dentro de los contratos la prevención sobre cualquier práctica de trabajo forzado, de terceros socios locales, o contratistas y sanciones que deriven en delito o en la suspensión de contratos a los subcontratistas

o a proveedores primarios, incorporándolos dentro de la lista de proveedores con restricciones de ser contratados por BM y por CRS, cuando se comprueben prácticas de trabajo forzoso, y cualquier otra sanción que la legislación correspondiente señale para estos casos.

5.3 Requisito C: Mecanismo de quejas y reclamos para el Personal del Proyecto

En esta sección se describe el Mecanismo de quejas y reclamos en concordancia con el requisito C, que contiene lineamientos para todos los trabajadores directos y contratados involucrados en las actividades y subproyectos puedan plantear inquietudes sobre su lugar de trabajo.

CRS tiene un compromiso con sus principios rectores y valores católicos. Principios como la dignidad e igualdad de cada persona humana, derechos y responsabilidades, que cada persona tiene el derecho de respetar los derechos de los demás, y de la administración de los recursos, para asegurar que se usen y distribuyan los recursos equitativamente. CRS rinde cuentas a las personas a las que se debe, esto incluye al personal con el que trabaja conjuntamente y a los donantes. Una medida práctica de rendición de cuentas es establecer normas de conducta profesional y estructuras para denunciar la conducta indebida, es por ello, que cuenta con un Sistema de quejas y reclamos mediante denuncias EthicsPoint, que es administrado por un tercero independiente. Este sistema le permite al personal y a los socios presentar denuncias de comportamientos ilegales, inmorales o poco éticos; negociaciones que violan los principios y las normas de CRS. El sistema sirve como canal para comunicar de manera anónima y permite el seguimiento sin revelar identidades. Este sistema permite denunciar toda sospecha o inquietud de conducta indebida.

Los trabajadores pondrán presentar denuncias, mediante cualquier de las siguientes opciones:

- **EthicsPoint en línea, se divide en:**
 - [Salvaguarda](#) relacionadas a los derechos humanos y laborales
 - [Conducta Financiera Indebida](#). Relacionadas con aspectos conductuales como falsedad, fraude, malversación, uso ilegal de bienes, uso de recursos indebidos de socios, principalmente
- **Correo electrónico de CRS:** alert@crs.org
- Línea gratuita: 1-866-295-2632
- **Correo ordinario con atención al Director de la Oficina Legal de CRS, a la siguiente dirección:** Catholic Relief Services, 228 W. Lexington Street, Baltimore, MD 21201.

Este mecanismo de resolución de quejas y reclamos se considera accesible por parte de CRS ya que es de fácil acceso para los trabajadores del Proyecto, en el sentido, de que los trabajadores cuentan con acceso a internet, teléfonos inteligentes, alfabetización digital, además que el mecanismo se encuentra en lenguaje amigables y en español. La plataforma y mecanismos es amigable pues brinda información sobre el paso a paso del proceso, con indicaciones claras y precisas de cómo opera el mismo y como se brinda respuesta en el caso de la interposición.

El Sistema envía un registro sobre la confirmación de la recepción, el número del caso y retroalimentación (cuando se trata de un trabajador afectado directo) y cuando se trata de un reporte sobre terceros afectados, quien establece la queja recibe solo confirmación de la recepción del caso. En ambas circunstancias las personas son retroalimentadas sobre el debido proceso.

De igual forma, con el objetivo de ser incluyentes, CRS ha definido que si alguna persona, reporta que no puede hacer uso de este mecanismo, es a través de la jefatura del Departamento de RRHH de CRS, quien está designada para brindar asesoría confidencial y poder solventar y completar información manera efectiva.

Cuando el trabajador del proyecto no está seguro si la acción constituye una conducta indebida, se alienta a presentar su denuncia de todas maneras, con lo que se permite que CRS siga el debido proceso para determinar la naturaleza de la inquietud por lo que se incentiva a la denuncia del abuso, la explotación, el fraude, el acoso o la trata de personas. CRS examinará de inmediato y discretamente todas las denuncias y no se tomarán represalias contra empleados de CRS por presentar denuncias y brindará atención continua para proteger la dignidad de los demás, fomentar relaciones respetuosas en el lugar de trabajo y practicar la buena administración.

La plataforma EthicsPoint proporciona *líneas directas, que pueden ser anónimas si la persona lo prefiere y confidenciales* alrededor del mundo, a lo cual CRS se encuentra suscrita. La meta de esta es asegurar que el personal pueda comunicarse en forma segura y honesta con CRS respecto a problemas e inquietudes relacionados con actividades no éticas o ilegales, conservando al mismo tiempo su anonimato y confidencialidad. Mediante los canales alternativos señalados los trabajadores pueden interponer sus quejas, reclamos, denuncias dirigidas ya sea hacia colegas del proyecto, de las oficinas locales y con ello prevenir cualquier tipo de represalias y mantener la confiabilidad y es por ello, que cuenta con otros canales alternativos.

Esta plataforma está certificada como Safe Harbor a través del Departamento de Comercio de los Estados Unidos, como un proveedor de línea directa que cuenta con las medidas de seguridad para tratar iniciativas de privacidad de la Unión Europea y otras directrices de privacidad a nivel mundial. La cual permite desarrollar el proceso de denuncias sobre problemas e inquietudes lo más directo y sencillo posible, al mismo tiempo se conservará su confidencialidad y anonimato en cada paso.

Los pasos para recepción de la denuncia incluyen que el personal ingrese el nombre de la organización para la cual está presentando una denuncia y seleccione la categoría de violación que mejor describa el problema que está denunciando. El trabajador podrá expresar su acuerdo con los "Términos y condiciones" y luego completar el formulario.

Posterior, al envío de la denuncia, el sistema asignará una clave de reporte, este proceso le permite al personal dar seguimiento a su denuncia. Posteriormente, se encuentran los formularios en línea en donde se solicita que suministre el trabajador o usuario la información pertinente a la CRS o nivel y describa los incidentes, también se consultará si es preferible que sea su denuncia de carácter confidencial o que se conozca la identidad, según sea el caso y enmarcado en legislación de derecho laboral. En línea de lo señalado, desde esta plataforma se generan informes seguros para describir cualquier tipo de incidente de abuso o explotación hacia el personal.

Este mecanismo de quejas y reclamos aplicará para todos los trabajadores del Proyecto. CRS dependiendo del tipo de salvaguarda (incidente de abuso, explotación, acoso, acoso sexual, trata de personas o similares), enviados en el reporte de la plataforma aplicará el debido procedimiento entendido en el contrato, código de conducta y demás normativa, incluyendo cuando se trate de denuncias laborales a lo interno de CRS o a los externos del contratista o proveedor primario, se procederá de la forma siguiente. La plataforma asigna en 24 horas una respuesta de confirmación y seguimiento del caso, así como la asignación de la persona que brinda seguimiento. En dependencia del tipo de queja dependiendo del tipo de proceso, en el que hay investigación y resolución se brinda en un plazo máximo de 30 días. En caso, de las quejas, reclamos que no incluyen procedimiento de entrevistas y requieren procedimientos menores se atienden en un plazo de 7 días.

Estos resultados son enviados a la Oficina Legal de CRS, donde la investigación es realizada por la interna competente de CRS quien evaluará el caso. Cuando se trata de procedimientos y medidas sancionatorias administrativas hacia personal del proyecto o de CRS, la sede en El Salvador aplicará lo establecido en el contrato en la sección 12, sobre derechos y deberes donde se dejará claramente estipulado el procedimiento.

Otros mecanismos para la interposición de quejas de los trabajadores del Proyecto

Se dispone de otros mecanismos para garantizar el acceso inclusivo a las partes interesadas en el caso particular del PGMO a los trabajadores del proyecto Costa Viva, independientemente del tipo del que se trate. Estos son parte de un proceso de mejora continua que CRS está diseñando con procedimientos operativos estandarizados para asegurar la retroalimentación de quejas y reclamos y respuesta oportuna, que estará finalizado en el mes de febrero de 2022. Dentro del contenido vinculado al presente PGMO, identificamos, las siguientes vías:

Asistente en línea

CRS ha dispuesto para sus partes interesadas, incluyendo trabajadores la inclusión de una asistente en línea que cuenta con un equipo contratado por CRS para brindar seguimiento. Este espacio, incluye la retroalimentación: comentarios, sugerencias y quejas de participantes y sus comunidades, por medio de llamadas, mensajes de texto y mensajes de WhatsApp a una línea de celular institucional, y al correo de asistencia miopinioncuenta@crs.org

Buzones de sugerencias en territorio

CRS ha diseñado hojas predeterminadas para poder habilitar buzones de sugerencias en campo a demanda, cuando se consideren pertinentes según la intervención, y se está trabajando en los procedimientos del sistema a nivel país, por lo que se espera que sea implementado en el marco del Proyecto Costa Viva, dispuesto para trabajadores del mismo. Una vez finalizado y aprobado internamente este será socializado con cualquier trabajador vinculado al Proyecto, para que conozca las alternativas disponibles para la denuncia y respuesta oportuna.

Quejas cara a cara en campo

Este mecanismo incluye la recepción de quejas cara a cara con partes interesadas, incluyendo trabajadores. Para el uso de estos mecanismos CRS ha definido una serie de indicaciones para su registro, ya que estas las receptorá el personal en campo, siendo estas:

- Compórtese de una manera positiva, respetuosa y empática durante todo el proceso.
- Escuche o lea cuidadosamente la totalidad de los comentarios como el "trabajador" lo describe, no interrumpa.
- Para casos de información programática, haga preguntas puntuales para especificar sobre algún punto que no le quede claro.
- Si es un caso con información sensible, no profundice en detalles de lo sucedido.
- Agradezca al trabajador del Proyecto por la confianza.
- Si la situación requiere de tiempo para solventar demanda de información, necesita indicar que en el lapso de 72 horas (3 días) se estarán comunicando por vías oficiales para darle una respuesta.
- Explique los pasos pertinentes del procedimiento de retroalimentación del proyecto Costa Viva, incluida la confidencialidad y protección de los datos personales del trabajador (que se incluyen como mensajes clave en el Formulario de Registro de Caso).

Mensajes confidenciales

Es importante, mantener la confianza y confidencialidad de la información colectada, por cualquier de las vías antes señaladas, por lo que los contenidos y mensajes serán tratados con el debido proceso de protección y confidencialidad de la data y de cualquier comentario al respecto, lo cual es fundamental para el manejo de estos casos: CRS desde la experiencia en otros proyectos ha identificado, que además deben comunicarse mensajes claros a los trabajadores o a cualquier parte interesada, que permita asegurarles que su información es tratada con el debido proceso:

- Gracias por la confianza en compartirnos su inquietud, sugerencia o queja
- Toda la información que usted nos proporcione será tratada de manera privada, sus datos personales no serán revelados.
- Su reporte de este caso no será visto por otros miembros de la comunidad.
- CRS y sus socios mantendrán su anonimato y no compartirán su información personal con otras personas u organizaciones.

Sobre la respuesta a todas las vías.

Para el registro en este caso, se hace uso de una ficha que puede ser completada posterior al diálogo con la persona.

La notificación del resultado podrá hacerse por medios establecidos por CRS, mediante carta de resolución o respuesta. En el caso de no resolverse a satisfacción del trabajador su queja o denuncia, este podrá apelar ante CRS para su reconsideración. Algunas consideraciones al respecto de la respuesta, de debido proceso:

- Cuando el reporte de denuncia, califique en alguna de las infracciones establecidas en el Código de trabajo hacia el patrono u otro superior o pares y requiera de la inspección o intervención del MTPS u otra instancia, será la autoridad a cargo del mecanismos con competencia por parte de CRS, conjuntamente con el área de derechos humanos/adquisiciones quien(es) están obligados a derivar el caso ante las autoridades competentes en la materia y enviaran comunicación del caso a la Dirección de Inspección del Trabajo y buscarán los mecanismos confidenciales para exhortar al trabajador(a) para que presente denuncia, en cumplimiento de sus derechos laborales, para que sea la instancia la que resuelva en base a Ley.
- En el caso de denuncias por violencia laboral en contra de mujeres, explotación sexual y trata, se aplicará lo establecido en la normativa nacional, siendo la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia, LEIV y se exhortará a acudir a los proveedores de servicios esenciales para mujeres víctimas de violencia de género, para aplicar la ruta de denuncia y atención que señala la legislación en este caso, como lo establece el Art. 25 de la LEIV.
- Cuando se trate de denuncias sobre trabajo infantil, que vulnere a los menores de edad, se deberá informar al MTPS para que se proceda de acuerdo con la legislación nacional y se informará al Consejo Nacional para la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia (CONAPINA), basado en lo que establece la Ley Crecer Juntos.

Cuando se trate de denuncias de parte de voluntarios comunitarios que se denuncie hacia CRS como hacia sus contrapartes en los subproyectos, relacionadas con temas de acoso, trabajo forzado, trabajo infantil, violencia laboral y cualquier violación de derechos laborales que señala este PGMO, se aplicará lo establecido en los párrafos anteriores. Para ello, dentro de las bases de licitación y convocatoria de subvenciones de los subproyectos se informará a terceros sobre estos mecanismos y que deberá ser socializado, destacando toda la protección del trabajador contra represalias cuando lo use.

Finalmente, independientemente, de cualquiera de las vías que utilicen los trabajadores del Proyecto para denunciar, la UEP juntamente con el área de recursos humanos y el área de adquisiciones tanto cuando se trate de personal directo como de contratistas o proveedores primarios, serán las responsables de brindar el seguimiento a la respuesta al trabajador. El especialista ambiental y social elaborará informes periódicos sobre denuncias ante las autoridades pertinentes casos relacionados a violaciones a derechos laborales estipulados en el Código de Trabajo y al seguimiento de las inspecciones y sanciones correspondientes.

5.4 Requisito D: Salud y seguridad ocupacional

Se aplicarán medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional (SSO), dentro de las cuales se considerarán las guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del Grupo Banco Mundial (GMAS), específicas las cuales proveen orientaciones generales y específicas para que aplicará CRS. Dado el contexto actual, el BM también sugiere incorporar otras guías para la consideración de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

5.4.1 Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad (GMAS)¹⁴.

Las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad para instalaciones de atención sanitaria (Banco Mundial, 2007)¹⁵ Contienen información general y específica sobre buenas prácticas internacionales de sectores específicos. La guía considera tres secciones, principalmente vinculadas al proyecto: medio ambiente, salud y seguridad ocupacional y salud y seguridad de la comunidad.

Sobre el **medio ambiente**, considerar los peligros que un proyecto conlleva para el medio ambiente y los riesgos asociados con la emisión del aire y la calidad, la conservación del agua, el manejo de aguas residuales, materiales peligrosos y residuos, y la contaminación de los suelos, así como, la contaminación por ruido; así como brinda orientaciones sobre cómo mejorar el manejo y el desempeño ambiental, como medidas para mejorar la salud y seguridad de la comunidad y de los lugares de trabajo.

Sobre la **higiene y seguridad ocupacional**, la guía señala que los empleados están obligados a implementar todas las medidas razonables de precaución para proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores. Al igual que exhorta a que las instituciones como CRS trabajen con los contratistas para que mejorar la capacidad técnica de manejar los riesgos de salud y seguridad de sus empleados, esto se debe procurar como parte de las actividades dentro de los contratos de adquisiciones que se suscriban. Las medidas de prevención y protección deben introducir prioridades:

Eliminar el riesgo (retirando actividades del proceso de trabajo esto incluye por ejemplo: la sustitución de productos químicos por otros menos peligroso u otros procesos diferentes), control de riesgos en su fuente, mediante el uso de controles técnicos, reducir el riesgos mediante el diseño de sistemas de seguros de trabajado y medidas de control administrativo o institucional como el monitoreo de los lugares de trabajo, procedimientos laborales seguros, etc., proporcionar equipos de protección personal adecuados (EPP) acompañados de procesos de formación, utilización y mantenimiento adecuado del equipo de protección.

Sobre la **higiene y seguridad de la comunidad**, esta guía es complementaria con la de medio ambiente e higiene y seguridad ocupacional, y aborda en concreto algunos aspectos de las actividades del proyecto que tienen lugar fuera de las instalaciones de las instituciones, pero que guarda relación con las operaciones del proyecto en la comunidad. La guía en ese sentido aborda aspectos sobre disposición del agua, por lo que se señala que las actividades del proyecto no deben poner en peligro la disposición de agua para las necesidades. Adicionalmente, establece la seguridad estructural de las infraestructuras del proyecto de manera que se prevengan riesgos relacionados a lesiones como caídas, exposiciones a materiales peligrosos, entre otras. También la seguridad y la prevención de incendios, sistemas de alerta, planes de prevención y respuesta ante emergencias, seguridad de tráfico de personas y a toda personal del proyecto en sus desplazamientos hacia los lugares de trabajo, transporte de materiales peligrosos y la prevención de enfermedades infecciosas (como el COVID-19) y otras transmitidas por vectores, estos entre otros elementos importantes a considerar como parte de la seguridad de las comunidades y de los mismos trabajadores que circularán dentro de las comunidades.

5.4.2 Guías de la Organización Panamericana de la Salud (PAHO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)

La OMS/PAHO han venido publicado instrumentos y herramientas que contienen directrices y lineamientos de naturaleza política, social, económica y técnica a las instituciones públicas, privadas y a la población en general

¹⁴ Disponible en <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/862351490601664460/pdf/112110-SPANISH-General-Guidelines.pdf>

¹⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c06b8583-b31d-4512-8644-fdb3b8705ff5/Healthcare_-_Spanish_-_Final-%2Brev%2Bcc.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqevFOa

para prevenir, atender y controlar los casos de COVID-19¹⁶ y otras enfermedades transmisibles. Estas herramientas, guías o lineamientos están en constante actualización a medida que la gestión del conocimiento sobre el COVID-19 continúa.

- **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 (DASH).
- **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 comunitarios. Este documento está destinado a individuos en entornos sanitarios y comunitarios, y su objetivo es proporcionar información sobre cuándo es más apropiado el uso de los EPP.
- **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.
- **Aprendiendo sobre COVID-19 (2020)¹⁷:** Guía para el trabajo comunitario. Este contiene recomendaciones para que los agentes comunitarios de salud puedan ayudar a proteger a las personas y sus comunidades, y desacelerar la propagación de la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19).
- **Recomendaciones de agua, saneamiento e higiene: COVID-19 en la comunidad (2020)¹⁸.** La ficha está encaminada a fomentar las buenas prácticas de agua, saneamiento e higiene, en particular el lavado de manos con jabón ya que constituyen una barrera importante para la transmisión de COVID-19 y la transmisión de enfermedades infecciosas. También incluye mensajes de medidas de limpieza y desinfección en el hogar.

5.4.3 Consideraciones sobre salud y seguridad ocupacional en CRS

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 y enfermedades transmisibles, mientras desempeñan sus tareas parten de lo señalado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en su Art. 6, señala que la rectoría de las actividades le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), quien es la instancia que establecerá 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. La referida legislación señala que las empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras, deben establecer Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (Capítulo II, art.13), considerando que los miembros que los integren 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). A partir de este articulado y en concordancia con condiciones de trabajo digno y seguro CRS ha elaborado una serie de instrumentos que toman en cuenta las consideraciones sobre salud y seguridad ocupacional para los trabajadores y terceros vinculados. Estos se describen en los párrafos a continuación y se incluyen en los anexos al presente documento.

i. Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Ocupacionales CRS

El objetivo del programa es el de definir e implementar la Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional de Catholic Relief Services, El Salvador, para cumplir todos los requisitos aplicables de la normativa vigente de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Puestos de Trabajo, garantizando así un adecuado nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo con sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. Este instrumento tiene varias derivaciones dentro del mismo se contemplan

¹⁶ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>

¹⁷ <https://www.paho.org/es/documentos/aprendiendo-sobre-covid-19-guia-para-trabajo-comunitario>

¹⁸ <https://www.paho.org/es/file/63395/download?token=uOplQSH1>

importantes instrumentos para la gestión de la salud y seguridad ocupacional, incluyendo la **Política de Seguridad y Salud Ocupacional**.

El objetivo de dicha política es el de establecer acciones y compromisos, y velar que todos los empleados de CRS El Salvador, cumplan con lo establecido en materia de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo, para la prevención de riesgos, accidentes e incidentes. Dicha política aplica para todos los lugares y áreas de trabajo operativo de CRS, incluyendo el área de influencia del presente Proyecto, donde estarán destacados los trabajadores. Dentro del mismo se contemplan todas las normas a seguir:

- a. Todo visitante, socio, proveedor y otros, dentro de las instalaciones de CRS, debe cumplir con las medidas de prevención de riesgo ocupacionales de la misma. Es responsabilidad de CRS, la supervisión de este.
- b. CRS busca desarrollar y establecer los procedimientos adecuados para prevenir los riesgos ocupacionales que puedan existir dentro de sus instalaciones, realizando todas sus actividades, poniendo especial énfasis en la protección de su recurso humano y su recurso material.
- c. Busca mantener un liderazgo visible, efectivo y permanente en materias de seguridad y salud ocupacional, como parte de la responsabilidad de la Institución.
- d. Asume el compromiso de facilitar las acciones destinadas a identificar, controlar y/o eliminar los riesgos que podrían ocasionar lesiones y enfermedades profesionales a los trabajadores propios, personal de las Empresas contratistas y partes interesadas, daño a los bienes e instalaciones de la institución e interrupciones no deseadas en las operaciones realizadas, a través de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) y su mejora continua. Por esta razón, todos los niveles de la organización son responsables de suministrar ambientes seguros de trabajo y de fomentar actitudes y prácticas de trabajo seguras.
- e. Cumple con la legislación vigente y con los compromisos voluntariamente suscritos en materias de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, colaborando, además, con la autoridad en el perfeccionamiento de la regulación aplicable.
- f. Asegura que ninguna meta o urgencia justifique que un trabajador se exponga a riesgos no controlados.
- g. Identifica, evalúa y controla los peligros, riesgos, aspectos e impactos de sus actividades, productos y servicios, que afecten la seguridad, la salud y el medio ambiente, exigiendo un desempeño eficaz en el cumplimiento de programas de acción.
- h. Establece mecanismos de preparación y respuesta ante potenciales accidentes o situaciones de emergencia.
- i. Exige una conducta responsable en materias de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente a las Empresas subcontratadas.
- j. Mantiene una comunicación e información fidedigna, clara y oportuna con sus trabajadores, contratistas, clientes, proveedores, autoridades y otras partes interesadas.
- k. Difunde y promueve los compromisos de la presente Política entre sus trabajadores, contratistas, proveedores y clientes.
- l. Llevar a cabo auditorías y autoevaluaciones del cumplimiento de esta política para medir los progresos de ejecución e informar periódicamente a la Dirección los resultados de esta.

Así mismo en cumplimiento con lo establecido en el Art. 11 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, cuenta con un Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional acreditado que es parte del cumplimiento con la ley laboral, cuyo objetivo es el de fomentar la cultura de la prevención a los trabajadores y están a cargo de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales. El Comité en CRS se rigen bajo lo establecido en los Art. 13 al 16 de la Ley, así como por su reglamento interno (ver ítems ii).

Dicho Comité ha sido acreditado por una empresa acreditada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, bajo registro No. REASHO-009-16, en cumplimiento con el Art. 10 del Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo. Así mismo, CRS ha capacitado a integrantes del Comité y otro personal por parte del Patronato del Cuerpo de Bomberos de El Salvador, en temas relacionados a primeros auxilios, evaluación y prevención de incendios (ver anexos)

Las funciones del Comité son las definidas en el Art. 17 de la referida Ley:

- i. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la institución.
- ii. Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- iii. Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso de que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.

- iv. Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- v. Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas. Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.
- vi. Vigilar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo y de las recomendaciones que emita.
- vii. Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

Cuando se trate de subcontratistas deberán presentar constancias del cumplimiento de lo establecido en la Ley, cuando se refiera a personas jurídicas deberán contemplar el establecimiento o funcionamiento del Comité y las funciones serán las descritas en los Artículos del 13 al 17. Así mismo, en el marco de la Política de Seguridad y Salud ocupacional el CSR brinda instrucciones técnicas de prevención de riesgos laborales cuando se trate de estos grupos de proveedores de servicios, que se describen a continuación:

Instrucciones técnicas de prevención de riesgos laborales para contratistas.

Todo el personal que realice trabajos en el marco del Proyecto, como “Contratista, proveedor primario o similar” debe cumplir con las instrucciones técnicas de prevención de riesgos laborales que aparecen a continuación:

- i. La Empresa Contratista debe elaborar y entregar un listado completo del personal que trabajará dentro de la Empresa. Este listado debe ser actualizado cada vez que haya un cambio de personal. El personal debe tener identificación visible. Catholic Relief Services, El Salvador se reserva el derecho de admitir o rechazar a estas personas. El personal deberá comportarse de manera respetuosa entre sí, con empleados de otras Empresas Contratistas y con empleados de la Empresa.
- ii. Se debe portar uniforme para ser identificados con facilidad y portarlo de forma adecuada.
- iii. Portar y Utilizar el Equipo de Seguridad Personal según la especialidad del trabajo. Por Ejemplo: Casco, tapones para oídos, guantes, arnés para techos y alturas, cinturón de fuerza, guantes, gabacha, mangas, mascarilla, calzado industrial, etc.
- iv. Todo el Equipo Eléctrico, como extensiones eléctricas, taladros, pulidoras, esmeriles, máquinas soldadoras, caladoras y otros, deben poseer todos sus accesorios y conexiones en buen estado. Se deben colocar cintas de precaución, letreros o conos anaranjados en los lugares donde se está realizando el trabajo.
- v. Al conectar cualquier Equipo Eléctrico, todas las extensiones eléctricas deben tener su espiga y tomacorriente en buen estado.
- vi. Ningún Contratista puede conectar de forma directa las extensiones a los tableros de distribución eléctrica y debe pedir asistencia al encargado de Mantenimiento para realizar la conexión en dicho tablero.
- vii. Para trabajos de soldadura, en alturas y en espacios confinados se debe tener un Permiso Especial que será proporcionado por el encargado de Mantenimiento y sin dicho documento no se puede realizar ningún tipo de trabajo.
- viii. Para trabajos de Soldadura debe tener a la mano un Extinguidor en buen estado.
- ix. Para trabajos de Soldadura deben colocar pantallas protectoras para no dañar la vista de otras personas.
- x. Al trabajar dentro de la Empresa debe mantener su Área de Trabajo completamente limpia y ordenada.
- xi. Al finalizar un trabajo siempre deberán dejar limpia el Área de Trabajo, llevar los desechos y material sobrante al lugar indicado y retirar rótulos, obstáculos y material no usado en el mismo.
- xii. No se permite que los trabajadores fumen o coman dentro de las Áreas de trabajo.
- xiii. La Empresa no presta Herramienta y Equipo a los Contratistas.
- xiv. Cualquier daño que el Contratista ocasione al mobiliario, equipo o personal de la Empresa será responsabilidad de la Empresa Contratista.

- xv. Todo el personal será revisado en los accesos al entrar o salir de la Empresa.
- xvi. En caso de accidente sufrido por personal de la empresa contratista, el contratista deberá reportarlo al ministerio de trabajo y presentar copia de este a RRHH, quien determinara la necesidad de realizar la investigación del accidente para verificar si incumplió las instrucciones contenidas en este documento.
- xvii. Si existiera alguna duda o inquietud sobre el proyecto deberá comunicarse única y exclusivamente con la persona que Contrato el proyecto.
- xviii. La Empresa Contratista no puede sacar ningún tipo de material fuera de la Empresa sin la autorización de la persona que Contrato el proyecto.

Sanciones:

Al no respetar de forma correcta el Reglamento Interno de Trabajo, se levantará un reporte de llamada de Atención por escrito, indicando la fecha, resumen del incidente y firma del responsable de la Empresa Contratista a cargo del Proyecto. La Empresa Contratista que acumule tres llamadas de Atención escritas dejará de prestar sus servicios a la Empresa. El contratista deberá comprometerse a respetar la lista establecida a través de un formulario, que deberá firma. Que contiene el nombre del representante, la fecha, a que se compromete y firma. La información sobre el Reglamento Interno de Trabajos y las sanciones se les brindarán a los contratistas como parte del paquete de licitación y en los contratos que se suscriban.

El incumplimiento de este ameritará **llamada de atención por escrito**, que contendrá al menos la siguiente información:

- A. Fecha:
- B. Empresa Contratista:
- C. Representante Contratista:
- D. Nombre del Trabajador:
- E. Encargado Proyecto:
- F. Resumen del incidente:
- G. Plan de acción:
- H. Firma Empresa Contratista:
- I. Firma Encargado Proyecto:

ii. Plan de emergencia y evacuación

El Plan de Emergencia será aplicado ante cualquier situación de la que pueda derivar lesiones para las personas, daños a las instalaciones, interrupción de las actividades o degradación del medio ambiente, de tal forma que tenga los menores efectos posibles sobre todos ellos. El Plan forma parte del Programa de Prevención de Riesgos Laborales para dar cumplimiento al Art. 8 numeral 4 de la Ley General de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo y sus respectivos reglamentos. Dentro del documento se define los aspectos relacionados a:

- 1 Medidas de respuesta a las emergencias propias y ajenas a que este expuesto el lugar de trabajo, definiendo el alcance del plan.
- 2 Responsables de su Implementación, definiendo los roles de todo el personal del lugar de trabajo durante la emergencia.
- 3 Mecanismos de comunicaciones y de alerta a ser utilizados durante o fuera del horario de trabajo.
- 4 Detalle de equipos y medios para la respuesta ante emergencias.
- 5 Mapa del lugar de trabajo, rutas de evacuación y puntos de reunión.
- 6 Procedimientos de respuesta, de acuerdo con cada tipo de emergencia.
- 7 Plan de capacitaciones a los responsables de la atención de emergencias.

- 8 Calendarización y registro de simulacros, de tal forma que todos los trabajadores participen puntual o gradualmente en el lapso de un año, a partir de la adopción del plan.
- 9 Métodos de revisión y actualización del plan de emergencia.

A continuación, se presenta un resumen del Plan de Emergencia, el contenido completo es de carácter confidencial (por cuestiones de seguridad) sin embargo, será provisto y difundido entre las partes involucradas en el Proyecto, para fines de atención en casos de emergencia.

El Plan de Emergencia de Catholic Relief Services, El Salvador pretende conseguir que cualquier incidente que pueda ocurrir en nuestras instalaciones tenga una influencia mínima o nula sobre: personal de Catholic Relief Services, El Salvador, instalaciones de Catholic Relief Services, El Salvador y continuidad de las actividades.

Para conseguirlo, debe lograrse la coordinación, en caso de Emergencia, de las personas que puedan ser afectadas por la misma y de los medios de protección existentes, de tal manera que se usen eficazmente para lograr:

- i. Una rápida evacuación de los locales en caso de ser necesario.
- ii. La extinción del incendio.
- iii. La limitación de los daños materiales, por medio de:
 1. El conocimiento de las instalaciones, la peligrosidad de los distintos sectores y los medios de protección disponibles.
 2. Garantizar la fiabilidad de todos los medios de protección y las instalaciones generales.
 3. Evitar las causas origen de las Emergencias.
 4. Disponer de personas organizadas, formadas y adiestradas que garanticen rapidez y eficacia en las actuaciones a emprender para el control de las Emergencias.
 5. Tener informados a todos los empleados de Catholic Relief Services, El Salvador de cómo deben actuar ante una Emergencia.

A. NORMAS

Catholic Relief Services, El Salvador busca desarrollar y establecer los procedimientos adecuados para preparar a nuestro personal en el manejo de emergencias, permitiéndonos responder de manera rápida y efectiva ante cualquier situación de emergencia. El plan está encaminado a mitigar los efectos y daños causados por eventos esperados e inesperados, ocasionados por el hombre o por la naturaleza; preparar las medidas necesarias para salvar vidas; evitar o minimizar los posibles daños o pérdida de la propiedad; y responder durante y después de la emergencia.

- Todo el personal de Catholic Relief Services, El Salvador debe conocer el Plan de Evacuación de su Zona.
- Es responsabilidad de cada supervisor y gerente, compartir dicha información de forma bimensual con todo su personal.
- Es norma de Catholic Relief Services, El Salvador, eliminar condiciones de riesgo, proveer equipos necesarios y seguro, brindar a su personal la información y entrenamiento necesario para la prevención de accidentes.
- Durante una emergencia, el personal Staff es responsable de ejercicio de un liderazgo positivo para cooperar con la seguridad de los empleados. La responsabilidad continúa aun después de la evacuación hasta que la emergencia ha terminado.

B. **EVALUAR RIESGOS.** Evaluar la ubicación y la accesibilidad y exteriores.

C. **DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS POTENCIALES:** incendios, sismos, erupciones, bombas y otros por sectores definidos por CRS.

- D. **RECURSOS DISPONIBLES EN CASO DE EMERGENCIAS:** luces de emergencia, detectores de humo, transporte, extintores, por ejemplo. Ubicaciones e instrucciones de uso.
- E. **SISTEMAS DE COMUNICACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA.** CRS ha definido la metodología para garantizar puntos y contactos en caso de emergencia, cadenas de llamada entre otros.
- F. **EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS.** Para atender primeros auxilios se poseerá un botiquín de primeros auxilios en la cada casa de las oficinas, y deben contener lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: soluciones salinas, esparadrapo, algodón absorbente, depresores linguales, aplicadores, tijeras sin punta, pinzas, entre otros.
- G. **ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL Y FUNCIONES DE LOS COMPONENTES DEL PLAN DE EMERGENCIAS**
CRS ha definido cual es la organización ante emergencias y el plan de evaluación que se deberá seguir de presentarse un evento. Así como las funciones de cada una de las personas que forman parte de la organización para la implementación del Plan.
- H. **PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN**
De acuerdo con el evento que se produzca (incendio, sismo, explosión, simulacro, otros), se ha definido como operará cada uno de los integrantes para implementar el procedimiento de evaluación en cada uno de los casos y sus respectivas funciones.
- I. **RUTAS DE EVACUACIÓN Y SALIDAS DE EMERGENCIA**
Para la evacuación del personal de Catholic Relief Services, El Salvador se han establecido claramente las zonas de evacuación y salidas de emergencia disponibles, con sus respectivos planos y punto de reunión.
- J. **PLAN DE FORMACIÓN PERIÓDICA.** CRS ha definido planes de formación y difusión del plan de emergencia con el personal de CRS y del Proyecto en este caso particular.
El programa de formación se hará anualmente y será incluido dentro del plan de capacitaciones del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales de Catholic Relief Services, El Salvador. Este será periódico y participarán los trabajadores.
- K. **EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE EMERGENCIA.** La evaluación del plan de emergencia será realizada por: Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y las Brigadas, Jefe y Coordinador del Plan de Emergencias. Para ello se dispone de un mecanismo específico para hacerlo, con sus respectivas listas de chequeo.
Finalmente, como parte de la gestión del Plan, se deberá actualizar la información con números de emergencia, en dependencia de la ubicación central y en el caso del presente Proyecto, los contactos de emergencia de las zonas de intervención a nivel municipal.

Tabla 7 Contactos de emergencia nacional

INSTITUCIÓN	TELÉFONOS
PNC	911
Bomberos	913
Cruz Roja	2239-4930
Cruz Verde	2284-5792
Comandos de Salvamento	2133-0000
Sistema SEM	132
Protección Civil	2201-2424

Es oportuno señalar en este apartado, que CRS ha dispuesto que cuando se realiza trabajo fuera de las instalaciones de la Institución, se deberá considerar lo establecido en el Plan de gestión de la seguridad en el terreno, el cual tiene

como finalidad garantizar la aplicación de un marco estratégico de intervención que brinde una adecuada respuesta institucional ante situaciones de emergencia y desastres que sucedan en el país.

iii. Plan de gestión de la seguridad en el terreno

La Oficina de Seguridad Global de CRS, el nivel de seguridad clasifica a El Salvador en 2, en tal sentido en abril 2021, se realizó la última actualización al Plan, que es parte del esfuerzo que CRS en El Salvador, implementa para evaluar las amenazas de seguridad y tomar medidas para gestionar y mitigar los riesgos derivados para procurar que el personal no resulte impactado por los mismos. Este instrumento se aplica para todo el personal y visitas internacionales, con un enfoque obligatorio de cumplimiento de los procedimientos operativos de seguridad para las operaciones.

El propósito del plan es el de definir los procedimientos y normas de protección y seguridad humana, encaminada como ya se señaló a reducir los riesgos del personal local y extranjero de CRS y sus socios en el país. También es una herramienta para la toma de decisiones y medidas en caso de incidentes que puedan presentarse como consecuencia de la compleja situación social y política en El Salvador.

Todo el personal de CRS y los visitantes son responsables de la adhesión a este Plan y de informar sobre los incidentes de seguridad. Cualquier infracción es una cuestión potencialmente grave y puede conducir a una acción disciplinaria. Para orientación las personas del proyecto y los involucrados deberán recibir información sobre seguridad del país y puntos focales de seguridad que podrán atenderle sus inquietudes.

La Representante de País es responsable de la gestión de seguridad de los programas país, de acuerdo con las Directrices de Seguridad de CRS para los Trabajadores sobre el Terreno. Cualquier asunto respecto a la seguridad del país debe ser planteado al/la Representante de País. Los incidentes de seguridad siempre deben ser reportados al/la CR, no importa cuán potencialmente embarazoso resulte para un individuo o la agencia. Por su parte, se cuenta con un personal focal para la seguridad (a tiempo parcial), que tiene dentro de sus responsabilidades:

- Asegura que la información en el Portal de Seguridad esté actualizada.
- Lleva a cabo reuniones informativas de seguridad para el personal nuevo, como parte del proceso de inducción, y asegura que los visitantes reciban instrucciones de seguridad, tanto por escrito como verbalmente.
- Asegura que los reportes de incidentes de seguridad se presenten en forma oportuna a la gerencia regional y a la oficina Sede, a través del/la Representante de País

El Plan incluye una serie de anexos en los que se describen algunos de los principales procedimientos que implementa CRS, siendo los siguientes:

- Reporte de incidente (ver anexos)
- Lista de Chequeo de breve inducción de seguridad para todo personal nuevo y visitas internacionales
- Procedimientos operativos estandarizados
- Caracterización de riesgos y protocolos de contingencia

CRS tendrá en cuenta a partir de lo reportado en el Anexo 1 y demás anexos para la sistematización e investigación de incidentes, y la toma de decisiones oportuna para identificar medidas correctivas para prevenir que se repitan.

En relación con las medidas de seguridad para trabajadores contratados tanto por el proveedor primario como de la comunidad, se aplicarán las directrices para presentar un Plan de seguridad en el terreno, basado en lineamientos y directrices del Plan de CRS. El punto focal de seguridad de CRS brindará el visto bueno a dicho documento y deberá ser socializado con los empleados. CRS a través de la UEP brindará seguimiento para el cumplimiento de este requerimiento por parte de terceros vinculados al Proyecto, incluyendo las organizaciones sociales locales.

iv. Protocolos de Higiene y Seguridad – CRS El Salvador COVID-19.

La evaluación inicial del Proyecto contempla incorporar medidas de salud y seguridad incluirán medidas diseñadas para proteger a los trabajadores y minimizar la propagación de COVID-19, en cumplimiento a lo señalado, CRS ha definido una serie de protocolos básicos de actuación que se citan a continuación, que tiene como preámbulo cinco

reglas "imprescindibles" deben ser respetadas por todo el personal, los voluntarios y otras personas bajo contrato de CRS.

- 1) **Adoptar un enfoque de "no hacer daño".** CRS espera que todo el personal sostenga y practique los principios de "no hacer daño" al monitorear su propia salud y tomar medidas adicionales para asegurarse de que no represente un riesgo para los demás, especialmente si su trabajo lo pone en contacto cercano con las personas con las que trabajamos, incluido el personal, socios, voluntarios, participantes de programas, miembros de la comunidad, proveedores de servicios, vendedores, visitantes y otras partes interesadas con quienes CRS interactúa. Al mes de febrero 2022, CRS se ha incluido la dotación de EPP, el monitoreo de vacunación de trabajadores y el aislamiento preventivo en los casos de sospecha. Estas mismas acciones serán implementadas con los trabajadores del Proyecto, como parte del Protocolo de Higiene y seguridad ante COVID-19.
- 2) **Seguir la guía de CRS sobre medidas preventivas (incluido el EPP).** CRS espera que todo personal siga la guía de CRS sobre medidas preventivas:
 - No participar en actividades del Programa ni presentarse en la oficina cuando se sienta mal de salud.
 - Quédese en casa y busque asistencia médica.
 - Mantenga el distanciamiento físico.
 - Siga las prácticas de higiene recomendadas.
 - Uso mascarillas.
 - Haga consideraciones especiales para las poblaciones con mayor riesgo de desarrollar enfermedades graves (por ejemplo, mayores de 60 años, inmunocomprometidos, personas con problemas de salud existentes, mujeres embarazadas).
- 3) **Seguir las leyes y regulaciones del gobierno local (incluidos los requisitos médicos)**
- 4) **Evaluar los riesgos.** Evaluar continuamente su nivel personal de riesgo y comenzar a hacer su trabajo con eso en mente. El impacto del COVID-19 varía según la persona, y el trabajador y trabajadora pueden estar dentro de un grupo de mayor riesgo, o pueden que necesiten cuidar a una persona con mayor riesgo. Con base en esta evaluación de riesgos, si no puede o no desea llevar a cabo las responsabilidades laborales para las que fue contratado, colabore con su supervisor para determinar si hay oportunidades de trabajo alternativas y apropiadas disponibles.
- 5) **Completar la capacitación Elementos esenciales de COVID-19.** Todo trabajador y trabajadora, debe completar la capacitación Elementos esenciales de COVID-19 antes de al regresar a la oficina o, si no ha dejado de trabajar en la oficina o en el campo, tan pronto como se pueda organizar.

Aceptación de Riesgo y Deber de Informar.

Todo trabajador y trabajadora que opte para llevar a cabo una actividad de trabajo en la oficina o en campo debe hacerlo reconociendo y aceptando los riesgos de un posible contacto con alguien infectado con COVID-19 y un posible contagio. En el evento que personal de CRS que ha estado participando en una actividad de CRS en oficina o campo reportan sospecha de estar enfermo con COVID-19 o se compruebe por una prueba de estar positivo de COVID-19 es la responsabilidad de esta persona reportarse a CRS y CRS tiene la responsabilidad de informar a las personas quienes tuvieron contacto con la persona enferma del posible contagio. Asimismo, si no se ha informado a las instituciones responsables, como el Ministerio de Salud, CRS lo hará inmediatamente.

PROTOCOLO PARA INGRESO A LA OFICINA

- Antes de solicitar autorización para ingresar a la oficina o a un viaje al campo, cada trabajador y trabajadora debe analizar juntamente con su jefe inmediato, si **la actividad es crítica** y evaluar por qué NO se puede hacer virtualmente / desde casa.
- Todo ingreso a la oficina por parte de empleados y empleadas debe ser previamente autorizados por el Senior Management Team (SMT)- compuesto de la Representante de País, Director de Programas, Director de Operaciones y Gerente de Recursos Humanos.
 - Personal que necesita ingresar a la oficina para buscar materiales, equipos o para una salida al campo debe *Primero* solicitar de su supervisor el permiso y *Segundo* recibir aprobación de SMT.
 - El personal de seguridad no dará ingreso a personas no autorizadas previamente. o Una vez aprobado el ingreso a la oficina administración (Evelyn Guzmán) informará al personal de seguridad sobre quien ingresará a la oficina y qué vehículos, material, equipo, etc., estarán retirando de la oficina.

- Las solicitudes para ingreso a la oficina se dividen en dos formas. Como parte de una solicitud de plan de viaje usando *el debido formato* en el cual se detalla:
 - Fecha y hora de salida y retorno
 - Destino
 - Motivo del viaje
 - Justificación de no poder hacer el seguimiento de forma remota o virtual o Solicitud de ingreso a la oficina para buscar materiales, equipos, información archivada en oficina, etc. Que se puede solicitar vía un correo electrónico a su supervisor que incluye:
 - Fecha y hora de ingreso
 - Motivo de ingreso a la oficina
 - Detalle de cualquier material o equipo que se necesita retirar de CRS.
- Previo ingreso a la oficina todo trabajador y trabajadora de CRS, visitantes o proveedores se les hará medición de temperatura utilizando un termómetro infrarrojo por el equipo de seguridad: La toma de temperatura se realizará en la frente.
 - Rangos de Temperatura: 33 a 37.3 C – Normal, Mayor a 37.4 C se prohíbe el ingreso a la oficina
- El Personal de Seguridad registrará el nombre y la hora de ingreso y salida del trabajador y trabajadora, visitante o proveedor, y su temperatura a ingresar a la oficina. En el caso que la persona pase más que cuatro horas en la oficina, Seguridad registrará la temperatura de la persona a cumplir cuatro horas y a la salida de la oficina.
- Previo ingreso a la oficina todo trabajador y trabajadora de CRS, visitantes o proveedores serán sanitizados por el equipo de seguridad: o Limpieza de suela de zapatos (Spray) o Sanitización de ropa (Spray)
- Utilizar alcohol gel colocado en las entradas.
- Evitar saludar mediante contacto físico.
- Todo trabajador y trabajadora, visitante o proveedor debe de llevar mascarilla al ingresar y tenerla puesta en todo momento dentro de la oficina.
- CRS, a través del área de seguridad, proporcionará a los trabajadores y trabajadoras, equipo de limpieza, para desinfectar su área de trabajo con cloro líquido o en wípes antes de comenzar a trabajar y antes de salir al final de la jornada de trabajo. El referido equipo deberá ser retornado al salir de la oficina a la persona de quien lo recibió.
- Todo trabajador y trabajadora, debe practicar constantemente el lavado de manos dentro de la oficina. En campo si es difícil esta práctica, deberá aplicarse en manos constantemente alcohol gel.

PROTOCOLO PARA ANTES DE SALIR DE SU CASA PARA LA OFICINA O PARA UN VIAJE DE TRABAJO

Una vez aprobada su solicitud de ingreso a la oficina o para un viaje al campo ANTES de proceder con la actividad cada trabajador y trabajadora debe hacer un chequeo de su estado de salud y las personas con quien han estado en contacto. Asimismo, se sugiere tomar en cuenta las recomendaciones siguientes:

- Escoger zapatos exclusivos y usarlos diariamente para salir de casa. Se recomienda utilizar zapatos completamente cerrados y usar camisas de manga larga.
- Colocarse la mascarilla.
- Llevar consigo bote de alcohol gel.
- Si se traslada en transporte público el colaborador deberá: Evitar aglomeraciones, mantener el distanciamiento social de al menos 2 mts y utilizar frecuentemente alcohol gel.
- No tocarse la cara ni los ojos con las manos. o Asegurarse de llevar consigo dos mascarillas (1 para el traslado desde su hogar al lugar de trabajo y 1 para la estancia en el lugar de trabajo)
- Los trabajadores y trabajadoras no deben presentarse a oficina o salir a campo, si ellos o un miembro de su familia presenta o ha presentado fiebre, cansancio, tos seca, dolor de garganta, secreción nasal, diarrea, pérdida de los sentidos del olfato o gusto. Al presentarse cualquiera de estos síntomas, debe acercarse a la unidad de salud o Clínica ISSS más cercana y reportarlo a su jefe inmediato, presentando diagnóstico o incapacidad.
- Si ha tenido contacto cercano con convivientes, compañeros de trabajo, persona(s) que sean caso(s) confirmada(s) o sospechoso(s) de COVID-19 deberá informarlo inmediatamente a su jefe inmediato, absteniéndose de presentarse en oficina. Si la persona se sospecha de haber estado en contacto con alguien que tiene COVID-19 o sospecha de COVID-19 la persona NO debe ir a la oficina o salir al campo.

- Si el trabajador o trabajadora se encuentra en la oficina o de viaje y empieza a sentir cualquiera de los síntomas antes mencionados, debe CANCELAR toda actividad y regresar inmediatamente a su casa. En el caso que no puede regresar a su casa, debe aislarse de las demás personas y reportarse a Recursos Humanos.

PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN COVID-19

- ¿Cuándo y cómo informar si alguien de su familia ha sido confirmado de estar infectado con el virus? El momento de informar es cuando una autoridad de salud del país le ha comunicado oficialmente que el personal de CRS o un familiar quien vive con el trabajador o trabajadora, ha dado un resultado positivo a la prueba de COVID19. Y si el personal de CRS o un familiar que vive con el trabajador o trabajadora presenta síntomas de COVID-19, y haya una sospecha de COVID-19.
- Cómo informar:
- Vía telefónica, con el personal de Recursos Humanos de la oficina.
- Es indispensable que el trabajador y trabajadora reporten sospecha de COVID-19 o una prueba positiva de COVID-19, de el/ella o un familiar con quien se cohabita en el evento que el personal ha participado en una actividad de trabajo de CRS en oficina o en campo.
- Importante:
- Siempre y cuando es posible CRS mantendrá la información del estatus de la salud del trabajador y trabajadora, y de su familia de forma confidencial, exceptuando a las instituciones del Gobierno de El Salvador, a quienes se deberá informar. Asimismo, en el evento que el trabajador o trabajador con sospecha o prueba positiva de COVID-19, haya tenido contacto con otro u otros trabajadores o trabajadoras de CRS dentro de una actividad de trabajo en el rango de 14 días del contagio, esto a efecto que CRS de formar responsable procede hacer un rastreo de contactos e informarse a las personas que tuvieron contacto con la persona enferma de un posible contagio, para tomar las medidas medicas pertinentes. Todo el personal que ha estado expuesto a un posible contagio será obligado a hacer una auto cuarentena de 15 días desde el contacto con la persona enferma.
- La información de salud de su familia siempre será tratada de manera confidencial, dentro de los límites que el personal de Recursos Humanos pueda garantizar. Si el trabajador o trabajadora disponen brindar información a otros colegas o la información se convierte en pública por disposición de las autoridades del País, no se podrá garantizar esa confidencialidad.
- El personal de Recursos Humanos ha sido instruido sobre las preguntas claves que realizará al ser informado y sobre las recomendaciones que le brindará de acuerdo con la información que usted proporcione.

5.5 Requisito E: Trabajadores contratados

CRS 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 EAS2.

Para la contratación de los Jornada laboral según se defina en los Términos de Referencia

- Documentos aplicables vinculados al Estándar 2.
- De ser posible se debe 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
- Documentación relativa a la conformación de Comités de seguridad ocupacional en base a la legislación y presentación de planes de seguridad

También, como ya se señaló se incluirá dentro de los TDR, lo estipulado en los requisitos A, B, C y D, en lo dispuesto para contratados y terceros y será la UEP a través del especialista ambiental y social, quien verificará el cumplimiento de estos, en coordinación con las áreas vinculadas de CRS.

5.6 Requisito G: Trabajadores del proveedor primario

Los procedimientos para los proveedores primarios tienen alcance en la prevención del trabajo infantil y trabajo forzado, en tal sentido, las bases de licitación deberán incluir las consideraciones a 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. Esta actividad de exclusión de condiciones de trabajo infantil, trabajo forzado e incluso situaciones de seguridad que puedan representar riesgos, serán monitoreadas por el especialista ambiental y social de la UEP quien identificará cualquier tipo de riesgos relacionados en la relación con los proveedores primarios. Como ya se señaló el especialista elaborará informe y recolectará evidencia sobre las situaciones que pudieran presentarse para informar al Gerente del Proyecto y este posteriormente a la oficina país acerca de cualquiera de estas situaciones de la forma más expedita posible, para aplicar el debido proceso ya sea de sanción administrativa en el marco del contrato como de informar a las autoridades componente sobre los hallazgos validados. Estas autoridades incluyen al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección al Empleo o de otras autoridades con competencia, dependiendo del tipo de riesgo o acción identificada.

5.7 Requisito F: Voluntarios comunitarios

El Proyecto contempla la incorporación voluntarios comunitarios en las actividades de los subproyectos productivos y sociales durante la implementación del Proyecto Costa Viva, cuya participación deberá quedar claramente establecida en el diseño de los documentos de los subproyectos, considerando que su participación quedará contemplada en acuerdos claros en concordancia a lo que define este requisito F. En tal sentido, la UEP brindará seguimiento y asistencia técnica para que los acuerdos con voluntarios comunitarios se definan claramente y por escrito la naturaleza de la relación, el alcance de la contratación, las actividades específicas que realizarán las personas, identificará los riesgos e impactos. Definir términos y condiciones de empleo, horarios de trabajo, incluyendo consideraciones en estas, sobre el uso del tiempo cuando participen mujeres, entre otros. En el caso de voluntarios comunitarios, como en el resto de las contrataciones, se incluirán en los acuerdos las prevenciones sobre la protección de la fuerza laboral establecidas en el apartado trabajo infantil y trabajo forzoso.

La participación de voluntarios comunitarios en actividades o sub-Proyectos, implica identificar potenciales riesgos laborales, de salud y seguridad ocupacional, prevenir y mitigar los mismos y que estos sean incorporados en el marco del acuerdo.

Los voluntarios y voluntarias comunitarias, al igual que el resto de los trabajadores, disponen de mecanismos de quejas, reclamos y sugerencias cuando se presenten hechos que vulneren sus derechos laborales, el cual será socializado cuando se tenga clara su participación en los subproyectos y tantas veces sea necesario, cuando se incorpore personal de la comunidad de forma temporal.

De igual forma, se considerará dentro de sus planes de trabajo la capacitación y adiestramiento de las personas de la comunidad que participarán en los subproyectos, brindando instrucciones directas con respecto al trabajo a desarrollar y sobre la salud y seguridad ocupacional para prevenir accidentes, riesgos laborales y en la salud, incluyendo bioseguridad ante la presencia del COVID-19 y enfermedades transmisibles esto también implica considerar la dotación de EPP.

6. IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALES RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL PROYECTO

Los riesgos laborales-ocupacionales identificados juntamente con el personal técnico de campo – recursos humanos de CRS, y las medidas de mitigación identificadas de acuerdo a los componentes y actividades del Proyecto, se señalan a continuación:

Tabla 8 Resumen de la evaluación de riesgos vinculados a los trabajadores del proyecto y potenciales medidas de mitigación identificadas

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instr umentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
Componente 1: Alianzas productivas para mercados de alto valor, resiliencia climática y seguridad alimentaria y nutricional									
Sub Componente 1.1: Pre inversiones para la preparación de subproyectos									
<i>Promover la convocatoria de propuestas del Proyecto a través de la divulgación a los productores, y sensibilizar a socios comerciales y entidades</i>	<i>Exposición de trabajadores del proyecto por la presencia de grupos delictivos en las zonas de intervención del Proyecto</i>	Negativo	Laboral	Directo	Medio		Alto	Medio	<i>Mantener comunicaciones permanentes con líderes(as) comunitarios, productores(as) para informar sobre las actividades a desarrollarse de manera que puedan acompañar al personal del Proyecto durante las visitas de campo. Dar a conocer</i>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									<p><i>el Plan de Gestión de Seguridad en el terreno (2021) a los trabajadores del Proyecto, para promover la vinculación y análisis conjunto de la situación de seguridad buscando acciones integrales, comunes, prácticas y eficientes</i></p> <p><i>Elaborar reporte de incidentes de seguridad, en base a formulario de incidentes y accidentes (Ver anexo)</i></p>
crear y consolidar alianzas productivas entre agricultores,	Exposición de trabajadores del proyecto por la presencia de grupos delictivos en las	Negativo	Laboral	Directo	Medio		Alto	Medio	<p><i>Mantener comunicaciones permanentes con líderes(as) comunitarios, productores(as)</i></p>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
organizaciones comunitarias y socios comerciales	zonas de intervención del Proyecto								<p>para informar sobre las actividades a desarrollarse de manera que puedan acompañar al personal del Proyecto durante las visitas de campo.</p> <p>Dar a conocer el Plan de Gestión de Seguridad en el terreno (2021) a los trabajadores del Proyecto, para promover la vinculación y análisis conjunto de la situación de seguridad buscando acciones integrales, comunes, prácticas y eficientes</p> <p>Elaborar reporte</p>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									de incidentes de seguridad, en base a formulario de incidentes y accidentes (Ver anexo)
Componente 1: Alianzas productivas para mercados de alto valor, resiliencia climática y seguridad alimentaria y nutricional									
Sub Componente 1.2: Inversiones para la preparación de subproyectos									
Escuelas de campo para capacitación de agricultores en múltiples sistemas agrícolas	Riesgo a la salud de trabajadores en las actividades de preparación de la tierra	Negativo	Laboral	Indirecto	Medio		Alta	Alta	Implementación de prácticas ASA para agricultura de conservación
	Riesgo a la salud de los trabajadores por el uso y manipulación inadecuada de insumos agrícolas como plaguicidas y otras	Negativo	Laboral	Directo	Medio		Alta	Alta	Implementar prácticas de ASA para el manejo integrado de la fertilidad del suelo (MIFS) considerando las 4R (aplicar la cantidad recomendada de fertilizante, en el momento, lugar y forma recomendada)

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
Promover la convocatoria de propuestas del Proyecto a través de la divulgación a los productores, y sensibilizar a socios comerciales y entidades financieras privadas	Daño a la salud de los trabajadores por la falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal	Negativo	Ocupacional	Directo	Medio		Media	Alto	<p>Aplicación del Programa de gestión de la prevención de riesgos ocupacionales de CRS que es parte de la Política de seguridad y salud ocupacional que establece las acciones y compromisos en la materia</p> <p>Cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de trabajo (Art. 11) en cuanto al establecimiento de Comités de Higiene y Seguridad Ocupacional y funciones, aplicable a los</p>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									<p>trabajadores del Proyecto</p> <p>CRS desarrollará inspección a partir de la lista de chequeo para inspecciones de seguridad ocupacional</p>
	Exposición de trabajadores del proyecto por la presencia de grupos delictivos en las zonas de intervención del Proyecto	Negativo	Laboral	Directo	Medio		Alta	Medio	<p>Mantener comunicaciones permanentes con líderes(as) comunitarios, productores(as) para informar sobre las actividades a desarrollarse de manera que puedan acompañar al personal del Proyecto durante las visitas de campo.</p> <p>Dar a conocer</p>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									<p><i>el Plan de Gestión de Seguridad en el terreno (2021) a los trabajadores del Proyecto, para promover la vinculación y análisis conjunto de la situación de seguridad buscando acciones integrales, comunes, prácticas y eficientes</i></p> <p><i>Elaborar reporte de incidentes de seguridad, en base a formulario de incidentes y accidentes (Ver anexo)</i></p>
	Capacitar en la elaboración y presentación de propuestas de sub proyectos	Positivo	Productivo	Directo	Alto	Alta	Alta	Alta	

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
	<i>para el fortalecimiento de sus actividades productivas y de negocios de productores(as) locales</i>								
<i>Identificar, crear y consolidar alianzas productivas entre agricultores, organizaciones comunitarias y socios comerciales</i>	<i>Exposición de trabajadores del proyecto por la presencia de grupos delictivos en las zonas de intervención del Proyecto</i>	Negativo	Laboral	Directo	Media		Alta	Media	<i>Mantener comunicaciones permanentes con líderes(as) comunitarios, productores(as) para informar sobre las actividades a desarrollarse de manera que puedan acompañar al personal del Proyecto durante las visitas de campo.</i> <i>Dar a conocer el Plan de Gestión de Seguridad en el terreno (2021) a</i>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutoria del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									<p>los trabajadores del Proyecto, para promover la vinculación y análisis conjunto de la situación de seguridad buscando acciones integrales, comunes, prácticas y eficientes</p> <p>Elaborar reporte de incidentes de seguridad, en base a formulario de incidentes y accidentes (Ver anexo)</p>
Desarrollar planes de negocios	Riesgo a la salud de trabajadores en las actividades de preparación de la tierra	Negativo	Laboral	Indirecto	Media		Alta	Alta	Implementación de prácticas ASA para agricultura de conservación
	Riesgo a la salud de los trabajadores	Negativo	Laboral	Directo	Media		Alta	Alta	Implementar prácticas de ASA para el

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
	<i>por el uso y manipulación inadecuada de insumos agrícolas como plaguicidas y otras</i>								<i>manejo integrado de la fertilidad del suelo (MIFS) considerando las 4R (aplicar la cantidad recomendada de fertilizante, en el momento, lugar y forma recomendada)</i>
	<i>Daño a la salud de los trabajadores por la falta de capacitación sobre el uso del equipo de protección personal.</i>	Negativo	Laboral	Directo	Media		Media	Alta	<i>Capacitación y sensibilización del personal del Proyecto acerca del uso adecuado de EPP ante COVID y como parte de la seguridad ocupacional</i> <i>Aplicación del protocolo de higiene y seguridad de CRS ante la COVID-19</i> <i>CRS desarrollará</i>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutoria del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									inspección a partir de la lista de chequeo para inspecciones de seguridad ocupacional
Fortalecer la capacidad de los proveedores de servicios técnicos para mejorar la calidad de los servicios prestados a las alianzas productivas	Falta de señalización sobre riesgos en área de intervención del Proyecto	Negativo	Ocupacional	Directo	Media		Media	Alta	Se aplicará lo establecido en el programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales, en lo relativo a lo que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo (pág. 62 del Programa referido) sobre: colores básicos, señales de seguridad (símbolos, pictogramas de prohibición, prevención, riesgo, contra incendios,

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutive del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									primeros auxilios
Componente 2: Asistencia técnica para mejorar la diversidad alimentaria y la conciencia nutricional, el saneamiento e higiene									
Sub componente 2.1: inversiones para la preparación de subproyectos									
Capacitación y AT para mejorar el conocimiento de los hogares sobre dietas equilibradas y diversas, hábitos nutricionales más saludables y mejores prácticas de saneamiento e higiene.	Deterioro de la calidad y calidez en las actividades por el cansancio, estrés y otras del personal del Proyecto	Negativo	Laboral	Directo	Media		Alta	Media	CRS aplicará lo establecido en el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, relativo al tema de descanso, relajación.
	Riesgo por deshidratación de los trabajadores por las condiciones de clima en la zona	Negativo	Laboral	Directo	Media		Alta	Alta	Inducción al personal de campo y refuerzos de conocimientos sobre hidratación y autocuidado de la salud
Sub componente 2.2: Subvenciones de la comunidad local para mejorar los servicios DASH									
Financiamiento de pequeños subproyectos para comunidades, escuelas y otros grupos en	Riesgo de prevalencia del trabajo infantil como parte de la economía familiar en las comunidades	Negativo	Laboral	Indirecto	Media		Media	Alta	Aplicación de la Política de CRS sobre Protección (del 2018) Supervisión de actividades de

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
DASH.									subproyectos por parte del personal de la UEP Elaboración de informes en base a lo establecido en el PGM y respectivas derivaciones.
	Riesgo de prevalencia de actividades que incluyan el trabajo forzado	Negativo	Laboral	Indirecto	Media		Media	Alta	Aplicación de la Política de CRS sobre Protección (del 2018) Supervisión de actividades de subproyectos por parte del personal de la UEP Elaboración de informes en base a lo establecido en el PGM y respectivas derivaciones.
	Riesgo de seguridad del personal	Negativo	Laboral	Directo	Media		Alta	Alta	comunicaciones permanentes con líderes(as)

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutive del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
	directo, de los socios, primarios y comunitarios por la presencia de grupos delictivos								<p>comunitarios, productores(as) para informar sobre las actividades a desarrollarse de manera que puedan acompañar al personal del Proyecto durante las visitas de campo.</p> <p>Dar a conocer el Plan de Gestión de Seguridad en el terreno (2021) a los trabajadores del Proyecto, para promover la vinculación y análisis conjunto de la situación de seguridad buscando acciones integrales, comunes, prácticas y</p>

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutive del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos	
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta		
					Media	Media	Media	Media		
					Baja	Baja	Baja	Baja		
									eficientes Elaborar reporte de incidentes de seguridad, en base a formulario de incidentes y accidentes (Ver anexo)	
Componente 3: Gestión y administración de proyectos, seguimiento y evaluación, y difusión de conocimientos										
Sub componente 3.1: Gestión y administración del proyecto										
Procesos de adquisiciones de bienes y servicios	Especificaciones técnicas no incluyan la capacitación y entrenamiento sobre el uso adecuado de equipos y suministros específicos que resulten en el mal uso o aplicación de estos.	Negativo	Laboral	Directo	Media					En los TDR y contratos de los socios y subcontratistas incorporarán especificaciones sobre entrenamiento y uso adecuado de los equipos adquiridos y suministros. CRS a través de la unidad de adquisiciones y la persona de la UEP de adquisiciones

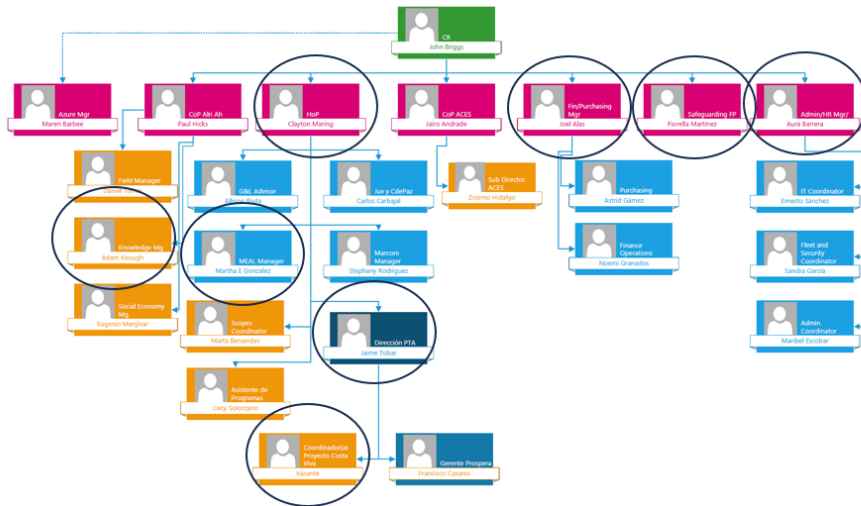
Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutive del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									realizarán la vigilancia del cumplimiento de lo establecidos en los contratos de suministro de bienes y servicios. Elaborarán un reporte de los hallazgos encontrados y en caso de incidencias negativas informará iniciará procesos administrativos para aplicar las cláusulas contractuales relativas para la suspensión del contrato.
	Riesgos de incidentes o accidentes viales durante el proceso de transporte,	Negativo	Laboral	Directo	Media		Alta	Media	En los TDR y contratos de socios y subcontratistas se incorporan medidas para la

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutiva del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
	descarga y entrega								reducción de incidentes y accidentes viables, considerando lineamientos establecido en la legislación nacional y retomados en el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de CRS
	Riesgo de siniestros laborales asociados a la manipulación y carga de equipo pesado.	Negativo	Laboral	Directo	Media		Alta	Media	En los TDR y contratos de socios y subcontratistas se incorporan medidas para la reducción de riesgos de siniestros laborales asociados con la manipulación de equipo pesado considerando lineamientos establecido en

Actividad	Descripción [1]	Tipo de Efecto	Temática	Directo / Indirecto	Probabilidad de ocurrencia	Magnitud del impacto	Criticidad del riesgo	Capacidad resolutive del Proyecto	Medidas de mitigación/Instrumentos
		(+ / -)			Alta	Alta	Alta	Alta	
					Media	Media	Media	Media	
					Baja	Baja	Baja	Baja	
									la legislación nacional y retomando lo establecido en el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de CRS
	Los equipos, insumos y bienes pueden llegar contaminados por inadecuada manipulación del personal en su recepción y revisión.	Negativo	Ocupacional	Directo	Media		Media	Alta	Solicitar en los TDR y contractualmente las obligaciones de mantener medidas establecidas en el protocolo de higiene y seguridad establecido por CRS El Salvador, ante la COVID-19 y enfermedades transmisibles

7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y OPERATIVA

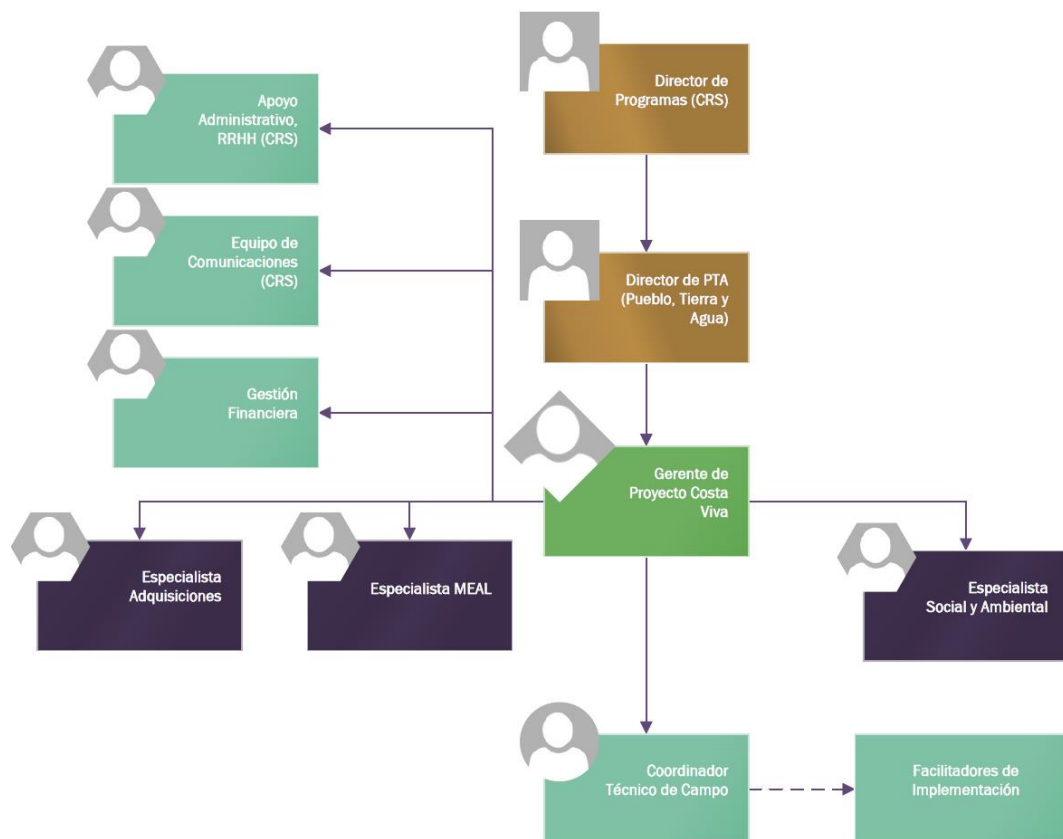
Ilustración 1 Estructura general de CRS para el años 2023, que incluye la estructura operativa de la Dirección de Programas y la conexión con la Gerencia del proyecto



Fuente: CRS, 2023

Esta estructura estará respaldando y/o complementando algunas de las funciones y actividades de la UEP, tales como, gestión financiera, auditorías internas, elaboración y revisión de informe final del proyecto, entre otras. Se espera también una interacción constante de la UEP con demás aliados implementadores y beneficiarios del proyecto (Ilustración 2).

Ilustración 2 Organigrama UEP y apoyos complementarios



Fuente: CRS

La Dirección de Programas, será la responsable de la conducción del Proyecto Costa Viva, según lo previsto en el Organigrama Operativo del Año Fiscal 2021-2022.

7.1 Arreglos institucionales

La UEP está liderada por el Gerente del Proyecto designado y cuenta con cinco especialistas (5 permanentes dedicados exclusivamente a la implementación del proyecto y 2 a tiempo parcial que serán compartidos con CRS quienes contribuirán con el Proyecto en un 50% de su tiempo). Para el proyecto se asignará, de estos 5 especialistas exclusivos, el gerente del proyecto, un especialista de adquisiciones responsable de la compra y contratación de bienes y servicios del proyecto, un especialista social y ambiental responsable de asegurar el cumplimiento de los EAS aplicables al Proyecto, un especialista técnico como coordinador técnico de campo y finalmente un especialista en monitoreo y evaluación (M&E) responsable de toda la recopilación de datos del proyecto, presentación de informes y difusión del conocimiento de la información del proyecto a audiencias internas y externas.

De manera parcial (50% del tiempo), el proyecto financiará dos posiciones: Especialista en comunicaciones (al 50%), que apoyará al especialista en M&E en la difusión del conocimiento y el Especialista en gestión financiera al 50% del tiempo responsable de la contabilidad general del proyecto.

La Unidad de Ejecución del Proyecto (UEP) es parte de la estructura de Programas de CRS. Dentro de las responsabilidades de la Unidad Ejecutora del Proyecto, particularmente relaciona con el PCMO, se identifican la siguiente:

Además, el personal de la UEP desarrollará al menos las siguientes funciones:

- i. La preparación de los Subproyectos del componente 1 y 2 según corresponda: -el diseño técnico le corresponde al Coordinador del Proyecto, el diseño financiero y presupuestario al especialista en finanzas; y el aseguramiento del cumplimiento ambiental y social, al especialista social/ambiental.
- ii. Apoyo en la implementación y supervisión de Subproyectos y planes de negocios
- iii. Capacitaciones a partes interesadas incluyendo aliados y contratistas sobre los requisitos ambientales y

- iv. sociales del Proyecto
- iv. Coordinar la implementación, revisión, cumplimiento y seguimiento de las actividades de los marcos, planes y compromisos de gestión ambiental y social.
- v. Dar seguimiento a los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO), el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI), y el Plan de Compromisos Ambiental y Social (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.
- vi. Apoyar la implementación de medidas de manejo ambiental y social de SSO orientadas a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos ambientales identificados en los instrumentos ambientales y sociales del proyecto
- vii. Preparación de informes sobre incidentes/accidentes Revisión periódica de los instrumentos ambientales y sociales del Proyecto
- viii. Dar seguimiento y acompañar la divulgación de los mecanismos de resolución de quejas y reclamos internos y externos que son parte del PPPI a las partes interesadas y el PGMO a los trabajadores del Proyecto
- ix. Documentar y brindar seguimiento al registro de quejas y respuesta y proponer aspectos de mejora cuando sea necesario
- x. Apoyar la elaboración de términos de referencia y base de licitación en concordancia con los aspectos contemplados en los instrumentos ambientales y sociales del proyecto.
- xi. Implementar procesos de consulta interna y externa significativa para reforzar los contenidos y actualización de planes de partes interesadas cuando sea necesario
- xii. Velar por que los subproyectos y planes de negocios incorporen los estándares ambientales y sociales dentro de su diseño e implementación
- xiii. Asegurar, a través de la capacitación, que los contratos con contratistas y firmas supervisoras, así como los acuerdos con los beneficiarios de los subproyectos y planes de negocios, incorporen los requerimientos ambientales y de salud y seguridad comprometidos en los planes de gestión de mano de obra y otros
- xiv. Asegurar que los estudios, desarrollo de capacidad, capacitaciones y cualquier otra actividad de asistencia técnica ejecutada bajo el Proyecto incorporen los requerimientos relevantes de los EAS y de los instrumentos ambientales y sociales del proyecto.
- xv. Desarrollar las actividades de monitoreo y evaluación ambiental y social que deriven de las actividades y compromisos suscritos por CRS en el convenio de subvención
- xvi. Preparación de informes mensuales y semestrales sobre la implementación y cumplimiento del MCGAS para CRS y el Banco Mundial

Dentro de las funciones de la UEP también se tienen mantener las comunicaciones y la coordinación con instituciones nacionales y a nivel local con las entidades facilitadoras de la implementación del proyecto, la Unidades de Salud, las Unidades Comunitarias de Salud Familiar y con los Directores (as) o representantes locales o departamentales de los Centros Educativos. Con las instituciones nacionales y municipales ambientales y con las autoridades locales para que apoyen a través convocatorias conjuntas, entre otras gestiones.

Por otra parte, tanto la planificación técnica, la supervisión del Proyecto y el seguimiento al cumplimiento de EAS, incluyendo el plan de participación de partes interesadas (PPPI) y el plan de gestión de mano de obra (PMGO) y mecanismo de resolución de quejas y reclamos (MQRS) serán responsabilidad de la UEP, en coordinación con las partes involucradas a lo interno y externo del Proyecto, por ejemplo el área de recursos humanos y adquisiciones de CRS que apoyarán la gestión del EAS, en atención a los trabajadores directos e indirectos según las definiciones del BM. Particularmente, en el caso de las actividades fiduciarias y técnicas estarán a cargo de la UEP en coordinación con el área de finanzas y adquisiciones de CRS, la cual tiene experiencia en la ejecución de proyectos similares.

8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PGMO

La UEP, será responsable de plantear y sistematizar la información de línea de base de los subproyectos y los planes de negocios, a través de encuestas de comunidades diseñadas específicamente para este proyecto. El avance en el cumplimiento de los objetivos y resultados del proyecto será monitoreado de acuerdo con los procedimientos del Banco Mundial y se basará en el Marco de Resultados del Proyecto.

El proyecto creará una plataforma de información para monitorear los resultados clave, así como los desembolsos del proyecto, financieros y gestión de adquisiciones cada seis meses. Desarrollará misiones semestrales conjuntas de apoyo a la ejecución con personal del Banco Mundial que se llevarán a cabo para evaluar el estado de los resultados clave del proyecto y el cumplimiento de los acuerdos legales.

La UEP preparará informes de progreso semestrales que cubrirán períodos de seis meses y el acumulado que serán enviados al Banco Mundial para su consideración. Se realizará un estudio de Evaluación de Impacto, con encuesta de línea de base y seguimientos (medio y final) con grupos de control y tratamiento adecuadamente definidos con el fin de generar lecciones aprendidas para la replicabilidad y ampliación. Así mismo, el Banco Mundial y CRS realizarán una revisión de medio término para evaluar si la ejecución es satisfactoria en términos de resultados físicos, financieros y de impacto, con el fin de avanzar hacia los objetivos e indicadores de resultados de la ODP. Al cierre del proyecto, CRS desarrollará una evaluación final del Proyecto para evaluar los resultados e identificar lecciones aprendidas y desafíos a considerar en nuevas operaciones, incluida la sostenibilidad de los resultados del proyecto.

Las actividades de M&E utilizarán una estrategia de monitoreo participativo que involucra a los beneficiarios y otros actores públicos y privados. Los beneficiarios estarán estrechamente comprometidos en todo momento para garantizar que estén empoderados en el proceso participativo y podrán indagar y solicitar aclaraciones en el seguimiento del Proyecto.

Es importante mencionar que el Proyecto **no incluye** las siguientes actividades:

- Actividades que impliquen adquisiciones de tierras, restricciones en el uso de la tierra o reasentamiento involuntario. Obras civiles de mayor envergadura.

En el marco del presente PGM, se prevé desarrollar actividades de monitoreo y seguimiento al cumplimiento del proyecto, las cuales estarán a cargo del especialista ambiental y social de la UEP con el apoyo del área administrativa (recursos humanos) y de adquisiciones según corresponda.

A partir de los insumos recolectados de las diversas fuentes de información vinculadas a recursos humanos y al seguimiento y monitoreo directo realizados por el especialista ambiental y social, el administrador de contratos y otras personas involucradas elaborarán y presentarán informes sobre la implementación del PGM, con la finalidad de aportar a la toma de decisiones oportuna para mejorar la gestión laboral, cuando sea pertinente.

Dentro de los informes periódicos, se deberá contemplar un apartado sobre aplicación del mecanismo de quejas, avisos y reclamos (MRQR), para identificar si se han presentado casos asociados tanto de trabajadores directos, contratados, comunitarios vinculados con el Proyecto. En este apartado, se deberá incorporar elementos cuantitativos y cualitativos sobre registros y el proceso y resolución, así como las dificultades enfrentadas en la aplicación, lecciones aprendidas y potenciales propuestas de ajustes cuando sea necesario.

Adicionalmente, deberá incorporarse una 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 terreno de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos por CRS. Los resultados de los informes deberán ser devueltos y compartidos con las unidades involucradas, en la búsqueda de la mejora continua a los procesos de gestión de mano de obra. La periodicidad de los informes será acordada con el Gerente del Proyecto, y el Banco Mundial,

En cuanto a la salud y seguridad ocupacional se deberán coordinar acciones con el MTPS para la supervisión de la aplicación de los lineamientos en el caso de trabajadores contratados por terceros, a nivel interno se deberán gestionar procesos de capacitación con el comité de salud y seguridad ocupacional y como estos se pueden replicar con los contratados, proveedores primarios e incluso con trabajadores de la comunidad (si se contrataran).

En el caso de la prevención de la violencia en contra de mujeres en el lugar de trabajo, se coordinarán acciones en el marco de la Política de Género de CRS, las Unidades Municipales de la Mujer y cuando se trate de casos de violencia laboral con el MTPS y otras instancias como CONNA e ISDEMU. Se deberán coordinar acciones de seguimiento, en caso de identificar hechos de violencia laboral en contra de mujeres, enmarcados en la LEIV y aplicar el debido proceso para prevenir y sancionar estos hechos y brindar referencia a las Instancias referidas en la Ley. También se deberá difundir con trabajadores directos e indirectos la política de cero tolerancia a la violencia y la sensibilización sobre la importancia de las masculinidades y la prevención.

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

Finalmente, de manera general, cualquier situación que se identifique relacionada a derechos laborales y vulneración de estos, ya sea mediante las actividades de seguimiento, monitoreo y supervisión realizada por la UEP, de manera presencial o por otra de las vías, incluido el MQSR, 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 en el territorio, según corresponda en San Salvador, La Libertad y Sonsonate en este caso.

9. ANEXOS

A. Portada de Manual de recursos humanos



Catholic Relief Services (CRS) El Salvador
Manual de Políticas y Procedimientos
Recursos Humanos

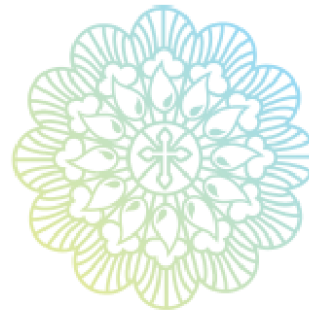
Revisado y Aprobado por:

Holly Inurreta/ Representante de País, El Salvador

Fecha:

Mary Hodem / Directora Regional para Latinoamérica y el Caribe

Fecha:



B. Código de conducta para proteger a los beneficiarios contra abuso y explotación



CÓDIGO DE CONDUCTA

Para proteger a los beneficiarios contra el abuso y la explotación

Fecha de última actualización: 09/19/14

Preámbulo

Catholic Relief Services (CRS) se ha comprometido a crear y mantener un ambiente que promueva sus valores fundamentales e impida el abuso y la explotación de todos los beneficiarios. Se espera que los empleados de CRS, asesores, voluntarios y pasantes contribuyan a la construcción de un lugar de trabajo armonioso basado en el espíritu de equipo, el respeto mutuo y la comprensión. Se espera que todos por igual defiendan la dignidad de todos los beneficiarios con los que entren en contacto, asegurando que su conducta personal y profesional sea de los más altos estándares en todo momento. Este Código de Conducta es obligatorio y debe ser aplicado y comprometido a todos los empleados de CRS, así como a los asesores, voluntarios y pasantes en servicio de CRS (colectivamente "Afilados").

CRS condena firmemente y prohíbe todas las formas de abuso y explotación. Por lo tanto:

1. Abuso y explotación constituyen actos serios de mala conducta y son, por tanto, motivo de acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación o despido. Intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o abusivo, están prohibidos. Esto incluye el intercambio de asistencia o la amenaza de no otorgarla, que se deba a los beneficiarios.
2. La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de cuál sea localmente la mayoría de edad o la edad de consentimiento. La confusión respecto a la edad de un niño no es una defensa.¹
3. Cuando un empleado de CRS o Afilado tenga una inquietud o sospecha en relación con el abuso o la explotación por parte de otro trabajador humanitario, ya sea dentro de CRS o no, él o ella debe reportar de la situación siguiendo los procedimientos de CRS para esos reportes.
4. Empleados de CRS y afilados no deben participar en ninguna forma de acoso, discriminación, abuso físico o verbal, intimidación, favoritismo, o relaciones de explotación. Las relaciones sexuales entre los trabajadores humanitarios y los beneficiarios no se recomiendan.

C. Plan de seguridad en el terreno



**CATHOLIC RELIEF SERVICES –
USCCB
PROGRAMA EL SALVADOR**

**PLAN DE GESTION DE LA
SEGURIDAD EN EL TERRENO**

La excelencia de la gestión de seguridad de la agencia comienza con la clara comprensión de cada individuo —empleado, dependiente, y visitante— de sus derechos y responsabilidades respecto a la seguridad en el país donde está trabajando o visitando

FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACION:
ABRIL 2021

D. Acreditación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de CRS



**EMPRESA ACREDITADA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
REGISTRO: REASHO-009-16**

Hace constar que:

CATHOLIC RELIEF SERVICES - USCCB

Impartió a su personal el curso denominado:

“FORMACION PARA EL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y DELEGADOS DE PREVENCION”

En cumplimiento al Artículo 10 del Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, con una duración de 48 horas, impartido los días: 15, 22, 29 de agosto y 5, 12 y 19 de septiembre de 2017, realizado en las instalaciones de: CAMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE EL SALVADOR. -

Se extiende el presente diploma en el departamento de San Salvador, a los diecinueve días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete.



**Dr. Rodolfo Antonio Castro
Experto Principal
REASHO-009-16**

Haciendo Salud y Seguridad Ocupacional en su empresa

E. Formato de investigación de accidentes

1- ANTECEDENTES DEL ACCIDENTE										
Nombre del accidentado:										
Puesto que desempeña:						Edad:	Sexo	F	M	
Años en la empresa:			Años en el cargo:			Días de incapacidad:				
Fecha de notificación:						Fecha Accidente:				
Hora Accidente:					Gravedad:					
2- DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE										
Actividad que realizaba al momento del evento:										
Área de la empresa donde ocurrió el accidente:										
Tipo de accidente:										
Consecuencia y parte del cuerpo lesionada:										
Agente material:										
Primeros auxilios:										

3- ANÁLISIS DE PELIGROS Y CAUSA DEL ACCIDENTE

Acción Insegura

(Qué hizo o dejó de hacer el trabajador, u otra persona que contribuyó directamente al accidente)

Condición Insegura

(Qué cosa en el ambiente, herramienta, estructuras, protecciones, etc. contribuyó al accidente)

Causas

(Explicación del origen de los peligros descritos)

4 – ACCIONES PARA EVITAR REPETICIÓN DEL ACCIDENTE

Describa las acciones para eliminar los peligros y causas indicadas en la sección anterior. Todas las variables que explican el evento deben ser abordadas.

Las acciones descritas deben ser registrables, por ejemplo: Actualizar matriz de identificación de peligros; modificar reglamento o procedimiento, capacitación a los trabajadores, generar un plan de mejora, etc.

Acción de Mejora	Responsable	Plazo máximo

F. Muestra de la lista de chequeo para inspecciones de seguridad ocupacional

INSPECCIONES DE SEGURIDAD OCUPACIONAL

Inspector:	Área:
Fecha:	
Inspección N°:	Responsable del área:

Este checklist está basado en los requerimientos del decreto 254 "Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo" y el Reglamento General en Materia de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Antes de realizar las inspecciones obtenga una copia de la última inspección para revisar las discrepancias y las acciones correctivas que se han tomado.

A. Seguridad Estructural		¿CUMPLE?		
(Sección 1 Art. 4-15; Sección 2 Servicios Permanentes Art. 16-19, Sección 3 Servicios de Higiene Art. 20-21)				
1	¿Existen puestos de trabajo que no cumplan con tener un metro cuadrado de espacio libre por cada trabajador en área de oficinas?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				
2	¿La altura del suelo al techo es mayor de 2.5 metros o 2.2 metros para oficinas?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				
3	¿Los pisos se encuentran en buenas condiciones sin hoyos, grietas, no hay acumulación de agua?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				
4	¿Los techos se encuentran en buenas condiciones, no hay goteras, partes sueltas, cielos falsos sueltos o con signos de humedad?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				
5	¿Los pisos de circulación de personas permanecen libres de obstáculos, no son resbaladizos y el ancho mínimo es de 1 metro?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				
6	¿Las gradas de las escaleras fijas son seguras, cumplen las dimensiones de altura máxima 3.7 metros, descansos de 1.1 metros, ancho de peldaños 90 cm, ancho de huella 23 cm y las alturas de los peldaños son uniformes?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				
7	¿La altura de los pasamanos es como mínimo de 90 cm y la altura libre tiene como mínimo 2.2 metros medido desde cada peldaño?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				
8	¿Las plataformas a más de 2 metros de alturas poseen barandales de 90 cm de altura como mínimo con zócalos de 15 cm sobre el nivel del piso?	SI	NO	N/A <input type="checkbox"/>
Observación:				

G. Formulario de reporte en caso de sospecha de abuso o explotación de un niño o adulto vulnerable.

FORMULARIO PARA REPORTE

Sospecha de abuso o explotación de un niño o adulto vulnerable

Instrucciones

Cualquier sospecha o preocupación por el abuso o explotación de un niño o adulto que involucre al Personal de CRS, Asociados, Personal de Asociados, Voluntarios u otros empleados humanitarios debe ser reportada tal como obliga el Código de Conducta y Política de Protección de CRS. Si no puedes completar todas las secciones, completa las que sepas. Si hay más de una víctima, por favor completa un formulario diferente para cada víctima. La identidad del informante no será revelada salvo cuando sea "necesario saber". Si el informante cree que hay peligro inminente para sí mismo o para cualquier otro involucrado, se debe avisar a la administración de inmediato. CRS tiene el compromiso de atender y responder a todos los reportes.

No use este formulario para servicio de emergencia

Si una vida corriera peligro o se necesitara ayuda de emergencia, por favor contacte a las autoridades locales y avise a los jefes locales de inmediato. El propósito de este Formulario para reportes es informar sobre cualquier sospecha de abuso o explotación para que los jefes lo evalúen y determinen los pasos a ser tomados.

REPORTADO POR:

¿El informante desea ser identificado?

· Sí · No·

En caso afirmativo, Nombre del informante e información de contacto

Nombre_____ Inicial segundo nombre____ Apellido_____

Número de teléfono. *Incluir código de área o código del país (Preferido):* _____ *(Alternativo)* _____

Correo electrónico_____

Relación con Catholic Relief Services: _____

Nombre de la organización: _____ Puesto de trabajo: _____

VÍCTIMA:

¿Es la víctima un niño o un adulto?

· Menor · Adulto

Identidad de la víctima:

Nombre_____Apellido_____Apodo _____

Desconocida ·

(Si no puede identificar a la víctima, señale Desconocida.)

Relación con Catholic Relief Services _____

Edad aproximada _____ Sexo _____

Niño significa cualquier persona menor de 18 años

Proporcione cualquier información adicional.

Cuidador/Tutor/Familiar:

Nombre _____ Inicial segundo nombre _____ Apellido _____

Desconocido ·

(Si no puedes identificar al Cuidador/Tutor/Familiar, selecciona Desconocido.)

Dirección física: _____

(Puede mencionar: nombre de pueblo, calle, ciudad, casa, edificio)

Número de teléfono. *Incluir el código de área o código del país (Preferido):* _____ *(Alternativo)* _____

Correo electrónico _____

Edad aproximada _____ Sexo _____

Ubicación:

Dirección/localización física del incidente: _____País

(Puede mencionar: nombre de pueblo, calle, ciudad, casa, edificio)

Fechas:

Fecha aproximada del incidente: mes_____día _____año_____

Fecha de reporte: mes_____día _____año_____

Estado físico y emocional:

Estado físico y emocional de la víctima (*Seleccionar todos los que procedan*) · Cortes, hematomas, ronchas, arañazos

Cambios de conducta (*p. ej., enfado, llanto, rebeldía, retraimiento, enfermedad repentina*)

Otros

Describe con más detalle el estado físico y emocional de la víctima.

Deficiencia o discapacidad:

¿La víctima padece alguna deficiencia o discapacidad física? · Sí · No · Desconocido

En caso afirmativo, describa la deficiencia o discapacidad.

Toma de conocimiento:

¿Cómo se enteró de este incidente el informante?

· Testigo directo · Otro (Definir otro) _____

Seguridad de la víctima:

¿Se encontraba la víctima en una situación de peligro inminente antes de realizar este formulario? · Sí · No

¿Contactó a las autoridades competentes y a los jefes responsables? · Sí · No

Proporcione cualquier información adicional.

SOSPECHOSO:

Nombre _____ Inicial segundo nombre _____ Apellido _____

Desconocido *(Si no puede identificar la identidad del sospechoso, seleccione Desconocido.)*

Número de teléfono. *Incluir el código de área o código del país (Preferido):* _____ *Alternativo* _____

Correo electrónico _____ Edad aproximada _____ Sexo _____

Descripción física del sospechoso:

Dirección física _____ Desconocida

(Puede mencionar: nombre de pueblo, calle, ciudad, casa, edificio)

Relación con Catholic Relief Services _____

Nombre de la organización: _____ Puesto de trabajo: _____

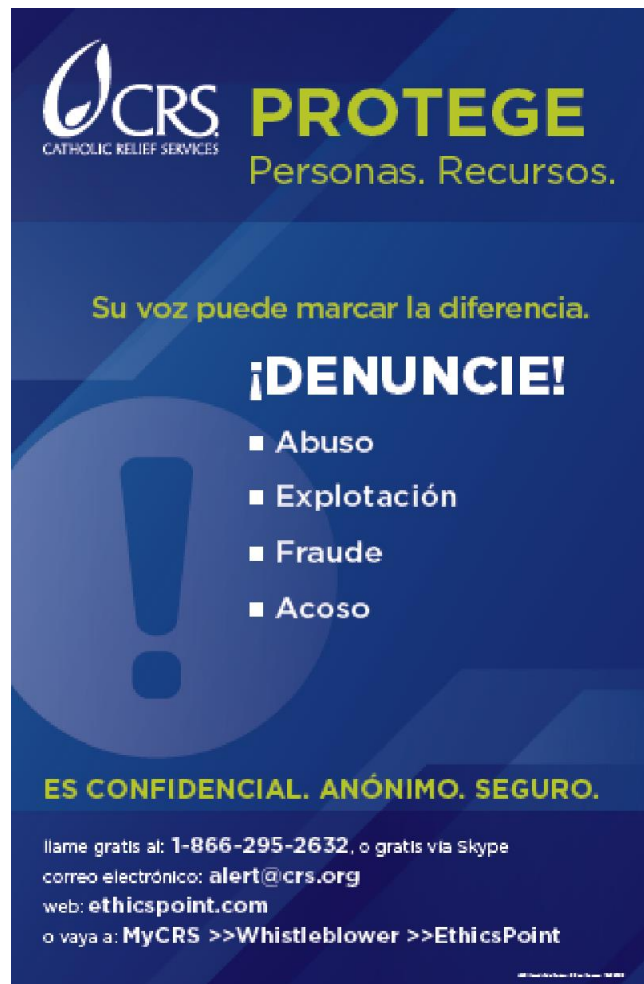
MÁS INFORMACIÓN:

¿Alguna otra persona tiene más información?

Sí No

En caso afirmativo, proporcione detalles:

H. Publicidad para promocionar los mecanismos de quejas y reclamos hacia el personal



The advertisement features a dark blue background with a large, semi-transparent white exclamation mark on the left side. The CRS logo is in the top left corner, and the word 'PROTEGE' is written in large, bold, yellow letters. Below it, the tagline 'Personas. Recursos.' is written in a smaller, white font. The main message '¡DENUNCIE!' is in large, bold, white letters. To the right of the exclamation mark, there is a list of four items: 'Abuso', 'Explotación', 'Fraude', and 'Acoso', each preceded by a small white square bullet point. At the bottom, there is a section with the text 'ES CONFIDENCIAL. ANÓNIMO. SEGURO.' in yellow, followed by contact information in white: 'llame gratis al: 1-866-295-2632, o gratis via Skype', 'correo electrónico: alert@crs.org', 'web: ethicspoint.com', and 'o vaya a: MyCRS >>Whistleblower >>EthicsPoint'. A small CRS logo is visible in the bottom right corner.

CRS
CATHOLIC RELIEF SERVICES

PROTEGE
Personas. Recursos.

Su voz puede marcar la diferencia.

¡DENUNCIE!

- Abuso
- Explotación
- Fraude
- Acoso

ES CONFIDENCIAL. ANÓNIMO. SEGURO.

llame gratis al: 1-866-295-2632, o gratis via Skype
correo electrónico: alert@crs.org
web: ethicspoint.com
o vaya a: [MyCRS >>Whistleblower >>EthicsPoint](#)

