



Corporación Financiera Nacional B.P.

Plan de Gestión Laboral



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES	4
2.1 Términos y condiciones	4
2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo	4
3. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO	6
3.1 Tipo y cantidad de trabajadores	6
3.2 Características de los trabajadores del Proyecto	6
4. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES PRINCIPALES RIESGOS LABORALES	7
5. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL	13
6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO	14
6.1 Políticas	14
6.2 Procedimientos	15
6.2.1 Procedimientos para el tratamiento laboral	15
6.2.2 Procedimientos para manejo de riesgos laborales identificados	19
7. TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO	19
8. MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	24
9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS	24
ANEXO 1 - Definiciones	26
ANEXO 2 – Abreviaturas, siglas y referencias	28
ANEXO 3 - Normas Ecuatorianas e internacionales sobre las condiciones y beneficios laborales	29
ANEXO 4 – Normas ecuatorianas sobre seguridad y salud en el trabajo	30
ANEXO 5 – Normativa nacional relacionada a riesgos laborales	31
ANEXO 6 - Modelo de reporte para manejo de los riesgos	32
ANEXO 7 - Autoridades competentes para recibir denuncias	33
ANEXO 8 – Requisitos Técnicos Legales acorde al tamaño de la empresa:	34
ANEXO 9 – Clausula de sección laboral para contratos de ejecución y supervisión de obra	35

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, Procedimientos de Gestión Laboral (PGL), ha sido elaborado en el marco del Proyecto de Acceso a Financiamiento Productivo a MIPYMEs, a desarrollarse en Ecuador.

Contiene las normas y procedimientos que son de obligatorio cumplimiento y aplicación por los directivos de la Corporación Financiera Nacional B.P., de las Instituciones Financieras (IFIS) y de las MIPYMEs participantes, de acuerdo a la realidad y pertinencia en cada caso, con el fin de procurar equidad y oportunidad del personal en todos los procesos que conforman las relaciones laborales en la gestión, las condiciones de trabajo y salud ocupacional.

Por su relevancia atañe a un sinnúmero de leyes y su base principal es la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su Reglamento General, el Código de Trabajo, Normativas y Procedimientos Internos, Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Financiera Nacional B.P., así como los correspondientes de las IFIS, y los pertinentes de las MIPYMEs participantes.

El documento Procedimientos de Gestión Laboral contiene las políticas, normas generales y los procedimientos con sus normas específicas, así como los comités y comisiones que intervienen en los distintos procedimientos, como son: la participación de los trabajadores de esta entidad y de las IFPS¹, como son: selección y vinculación de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión, vida laboral de los empleados, prestaciones y beneficios sociales, higiene y seguridad ocupacional y egreso del trabajador, los que contribuyen al desarrollo de las relaciones laborales, integrando los instrumentos y formularios a utilizarse para alcanzar este objetivo.

El monto del Proyecto es de USD260.000.000

Los componentes del Proyecto son:

- Fortalecimiento de la capacidad institucional de la C.F.N. B.P.
- Desarrollo y fortalecimiento de instrumentos financieros para promover el acceso a financiamiento para MIPYMEs.
- Línea de crédito de CFN a Instituciones de Intermediación Financiera para otorgar crédito a MIPYMEs
- Manejo del Proyecto

El Equipo de Coordinación del Proyecto ECP, funcionará bajo la supervisión de la Gerencia General y estará integrado con funcionarios de CFN B.P. a nivel central y nivel regional de las diferentes áreas técnicas y operativas necesarias para la implementación del Proyecto, quienes cumplirán los roles de Coordinador del Proyecto, Coordinador Técnico y Manejo Financiero, Coordinador Estratégico, Especialista en Adquisiciones, Especialista Ambiental y Social. El ECP se encargará de coordinar las adquisiciones, la

¹ De acuerdo a los documentos contractuales las medidas establecidas en este plan se ven reflejadas en el SGAS y los compromisos que CFN asume se trasladan a las IFPS.

gestión financiera, los desembolsos y los aspectos ambientales y sociales del Proyecto de conformidad con las disposiciones del Acuerdo de Préstamo.

El objetivo del Proyecto es promover el acceso a la financiación con fines productivos para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en el contexto de la crisis de COVID-19. Así impulsar el desarrollo de los sectores productivos y estratégicos del Ecuador a través de múltiples servicios financieros y no financieros alineados a las políticas públicas.

La finalidad del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) es establecer los lineamientos en materia laboral, incluyendo los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiental y Social, Trabajo Infantil, el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras del Proyecto.

Cabe resaltar que el contexto en el que se implementará el Proyecto requiere de particular atención en los siguientes temas en lo referente al cumplimiento de la normativa legal nacional e internacional vigente:

2. RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES NACIONALES

El Procedimiento de Gestión Laboral ha sido elaborado de acuerdo a la normativa ecuatoriana, acuerdos, y pronunciamientos en materia laboral ratificados por el Estado ecuatoriano ante organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial, y el EAS2 del Banco Mundial, los cuales sirven como condiciones laborales mínimas para el desarrollo del Proyecto

2.1 Términos y condiciones

El presente Proyecto, contará con diferentes tipos de trabajadores, los que pertenecen a diferentes sectores, así:

Sector Público – CFN
Sector Privado - Bancos comerciales y Cooperativas
Sector privado – MIPYMEs

Los servidores del Sector Público se rigen y están sujetos a lo dispuesto por la LOSEP, y su Reglamento General.

Los trabajadores del Sector Privado se rigen y están sujetos a lo dispuesto por el Código de Trabajo.

2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

El Estado Ecuatoriano cuenta con el DECRETO EJECUTIVO 2393 – REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, aprobado en el año de 1986, y modificatorias; documento que tiene como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. A fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. La Corporación Financiera Nacional B.P. adoptará las mejores prácticas laborales y ocupacionales para el Proyecto.

En ese sentido, la Corporación Financiera Nacional B.P. cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad (RHS), aprobado mediante # Trámite RHS202092610, del 22 de enero del 2020, el cual es el instrumento de gestión que implementa las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, en función de su organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores. El cual corresponde sea entregado a todos los trabajadores del proyecto.

Este reglamento contiene los siguientes registros:

- Datos generales
- Capítulo I Disposiciones Reglamentarias
- Capítulo II Gestión de Prevención de riesgos
- Capítulo III Programas de Prevención
- Capítulo IV Registro investigación y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes
- Capítulo V Información, capacitación, certificación de competencias y entrenamiento en prevención de riesgos laborales
- Capítulo VI incumplimiento y sanciones
- Definiciones
- Disposiciones generales
- Disposiciones finales

El Ministerio de Trabajo es el organismo encargado de la fiscalización y cumplimiento de la aprobación de los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RHS) en el ámbito público y privado, en aplicación al DECRETO EJECUTIVO 2393, de 1986, y sus modificatorias. En caso de incumplimiento el Ministerio de Trabajo aplicará las respectivas sanciones, considerando la normativa legal vigente

Es así que el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Corporación Financiera Nacional B.P., Código SGSST-001 VERSIÓN-0. Aprobado por el Representante Legal. Fecha revisión: 13/01/2020, en su Capítulo VI Incumplimiento y Sanciones, dispone:

1. INCUMPLIMIENTO

El empleador en caso de incumplimiento en materia de seguridad y salud del trabajo, se someterá a las disposiciones de la autoridad competente.

El incumplimiento de este Reglamento, y el no acatar las medidas de seguridad y salud en el trabajo exigidas por la ley o por la autoridad competente, o por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos, determinará que la empresa, aplique de acuerdo al régimen laboral, la sanción administrativa a la que hubiere lugar.

2. SANCIONES

Se tomarán medidas disciplinarias contra los trabajadores que a sabiendas persistan en llevar a cabo prácticas inseguras o peligrosas para él, sus trabajadores y para la empresa, dichos casos serán vistos, estudiados y calificados, las sanciones que puede aplicar la Corporación Financiera Nacional B.P. serán de acuerdo con las normativas y leyes laborales vigentes, las que según la gravedad de la falta podrían ser:

1. Amonestación Verbal

2. Amonestación escrita
3. Sanción Pecuniaria
4. Suspensión Temporal sin goce de remuneración
5. Terminación de la relación laboral previo visto bueno de conformidad con lo previsto en el Art. 172 del Código de Trabajo.

Estas sanciones en ningún momento se considerarán en orden de prioridad sino en mérito a la valoración de la falta.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO

A partir de la información disponible, se presenta las características y cantidad de trabajadores previstos para el Proyecto:

3.1 Tipo y cantidad de trabajadores

A) Número de trabajadores del Proyecto

En el siguiente cuadro se presenta el número total estimado de trabajadores que se emplearán en el Proyecto.

Trabajador con relación de dependencia	Cantidad
Coordinador del Proyecto	01
Especialista Ambiental y Social	01
Especialista de adquisiciones	01
Coordinador Técnico y Manejo Financiero	01
Coordinador Estratégico	01
Total de Trabajadores del Proyecto	05

Además, del ECP, el Proyecto estará integrado con funcionarios de CFN B.P. a nivel central y nivel regional de las diferentes áreas técnicas y operativas necesarias para la implementación del Proyecto, acorde a la estructura establecida en el Manual Operativo del Proyecto.

B) Tipo de trabajadores en el Proyecto

En esta categoría se encuentran aquellos trabajadores que tienen un vínculo contractual directo con la Corporación Financiera Nacional B.P. pero trabajaran directamente en actividades asociadas al Proyecto. En este Proyecto se estima que laborarán alrededor de 5 trabajadores directos, de los cuales todos son funcionarios públicos que seguirán sujetos a las condiciones de empleo del sector público.

3.2 Características de los trabajadores del Proyecto

A) Grupos de trabajadores identificados

A continuación, se presenta el número de trabajadores estimado de acuerdo con las siguientes características:

N°	Instituciones/Organizaciones	Grupos identificados				Total
		Por sexo		En situación de discapacidad	Trabajadores entre 14 y 18 años	
		Hombres	Mujeres			
1	C.F.N. B.P.	1	4	1	0	5
Total		1	4	1	0	5

B) Marco temporal de las necesidades de mano de obra:

Se estima que la duración del Proyecto será de 60 meses, extendiéndose para continuar con la fase de seguimiento.

4. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES PRINCIPALES RIESGOS LABORALES

Con la finalidad de implementar medidas de prevención y mitigación, la Corporación Financiera Nacional B.P. ha identificado los siguientes riesgos laborales que podrían vulnerar los derechos de los trabajadores del Proyecto: Discriminación; Trabajo forzado; Trabajo infantil; Hostigamiento laboral y Acoso sexual; Desigualdad de oportunidades; Vulneración a la libertad sindical; Violencia de género; Desnaturalización del contrato; Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo.

Discriminación

En el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948,⁷ puede leerse que: "Todos [los seres humanos] son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, entre otros. Por ello, el Proyecto no permitirá ningún acto que encaje en algunos de los motivos de discriminación señalados en la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR art. 326 Lit 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad; y Art. 230.- En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.

En este contexto, es importante e imperativo por parte de CFN B.P., exhortar a las organizaciones involucradas en el Proyecto a eliminar la discriminación en el empleo a través de las siguientes medidas:

- Suscribir un firme compromiso a nivel directivo. - Cuando el personal directivo asume la responsabilidad con respecto a las cuestiones de igualdad en el empleo y demuestra un compromiso con la diversidad, envían una señal clara y positiva a otros administradores, supervisores y trabajadores.
- Llevar a cabo una evaluación para determinar si la discriminación está teniendo lugar dentro de la organización, por ejemplo, utilizando un cuestionario de autoevaluación.
- Implantar una política institucional que establezca procedimientos claros sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades, y comunicarla tanto a nivel interno como externo.
- Impartir formación a todos los niveles de la organización, en particular a aquellos que participan en la contratación y la selección, así como a los supervisores y administradores, con miras a sensibilizar y alentar a las personas a tomar medidas contra la discriminación.
- Apoyar las campañas de sensibilización continuas para combatir los estereotipos.
- Establecer metas mensurables y plazos específicos para lograr los objetivos.
- Supervisar y cuantificar los progresos realizados para identificar las mejoras que se han introducido exactamente.
- Modificar la organización del trabajo y la distribución de las tareas como medida necesaria para evitar los efectos negativos en el trato y la promoción de grupos particulares de trabajadores. Esto incluye medidas que permitan a los trabajadores armonizar el trabajo y las responsabilidades familiares.
- Asegurar la igualdad de oportunidades para el desarrollo de las competencias, incluido el establecimiento de programas que permitan la máxima participación.
- Tramitar las quejas y las apelaciones, y proporcionar recursos a los trabajadores en caso de identificarse discriminación.
- Alentar los esfuerzos en la comunidad para crear un clima de igualdad de acceso a las oportunidades (por ejemplo, programas de educación para adultos y el apoyo a los servicios de salud y de cuidado de los niños).

Trabajo forzado

Todo trabajo exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y que no sea realizado voluntariamente; es decir, que no hay consentimiento, será considerado

trabajo forzado. El Proyecto no permitirá este tipo de actos, conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.

Según la OIT: "Trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera, en este caso el despido, y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. Entre las prácticas de trabajo forzoso de la parte de gobiernos se señalan ciertas formas de participación obligatoria en obras públicas y la imposición de trabajo forzoso por motivos ideológicos o políticos".

La Corporación Financiera Nacional B.P., las IFIS y las MIPYMES involucradas en el Proyecto, pueden desempeñar un papel importante en la eliminación del trabajo forzoso en el marco de los procesos del Proyecto.

La Organización Internacional del Trabajo dispone de una publicación denominada "Lucha contra el Trabajo Forzoso: Manual para Empleadores y Empresas" emitido en el año 2009, donde se proporcionan directrices sobre cómo prevenir o eliminar el trabajo forzoso, documento que está compuesto de siete folletos, y de los cuales se ha extraído valiosa información aplicable a esta temática:

- Folleto 1.- Introducción y Visión Global;
- Folleto 2.- Preguntas Frecuentes de los Empleadores.
- Folleto 3.- Principios rectores para combatir el trabajo forzoso.
- Folleto 4.- Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento.
- Folleto 5.-Gía para la Acción.
- Folleto 6. Sugerencias para la Acción
- Folleto 7. Estudios de casos de buenas prácticas.

El trabajo forzoso es una práctica ilícita que prohíben el derecho internacional y la mayoría de las legislaciones nacionales. Toda empresa acusada de lucrar con esa explotación no sólo verá gravemente dañada su reputación también se expondrá a onerosas demandas y procesos penales. Ciertamente, hoy en día ninguna empresa puede permitirse las consecuencias negativas que conlleva esa situación, ya sea en sus propias actividades o en aquellas de la cadena de suministro.

La elaboración del código de conducta o la formulación de la política sobre derechos en el trabajo es sólo el primer paso. Luego viene la parte difícil: aplicarlo y garantizar que la empresa y sus proveedores actúen de conformidad con la nueva norma establecida.

Una manera de aplicar las políticas sociales de la empresa es hacer evaluaciones o auditorías sociales. Una auditoría puede ayudar a la empresa a determinar en qué medida se cumple con el nuevo código, es decir, si hay trabajo forzoso en sus propias actividades o en su cadena de suministro. Cuanto más completa sea esa auditoría, mejor resultará para detectar situaciones de trabajo forzoso y trata de personas.

El Folleto 4: Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento, es una herramienta que ayudará a las empresas a hacer una auditoría de trabajo forzoso en la que se enumeran las prácticas comunes de auditoría social y se recomienda la utilización equilibrada de cuatro métodos de evaluación fundamentales.

- Entrevistas con los trabajadores dentro y fuera de la empresa,
- Examen de la documentación de la empresa,

- Entrevistas con el personal de dirección e
- Inspección del lugar de trabajo.

Utilizados en conjunto, estos métodos darán mucho mejor resultado. Aun así, corresponde a la empresa decidir cómo quiere que se haga la evaluación; también podrá optar por otros métodos o contratar a un consultor (por ejemplo, a un tercero que sea auditor social). Más allá de los métodos, lo importante es que la auditoría sea efectiva y fidedigna.

Pasos prácticos para la acción:

Crear un grupo de trabajo que formule una política de la empresa contra el trabajo forzoso que incluya disposiciones acerca de su aplicación y la consiguiente presentación de informes.

Establecer un comité de empresa bipartito que se ocupe de la cuestión.

Establecer un mecanismo de quejas en la empresa, el lugar de trabajo o ambos que sea de carácter confidencial y asequible a los trabajadores.

Celebrar consultas con la respectiva organización de empleadores y otros integrantes del sector sobre buenas prácticas de control de proveedores y subcontratistas. Crear un grupo de trabajo que formule políticas y procedimientos efectivos.

Establecer un comité o un grupo especial contra el trabajo forzoso en la organización de empleadores representativa a escala local, estatal y nacional, o participar en el mismo.

Apoyar la elaboración de un Plan de acción nacional contra el trabajo forzoso de los empleadores que forme parte de la política y los principales mecanismos institucionales para combatir el trabajo forzoso a escala nacional.

Trabajo infantil

Debe entenderse como cualquier actividad física, mental, social o moral que perjudica a los niños, pues interfiere con su educación, les impide realizar actividades propias de su edad y limita su desarrollo pleno. El Proyecto no empleará a menores de 18 años en trabajos que resulten peligrosos para su salud o para su desarrollo físico, mental, moral o social conforme a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.- Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral. Al respecto, CFN B.P. cumple las normas dispuestas acorde a la legislación.

Hostigamiento laboral y acoso sexual

Será toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador y que tenga como resultado el maltrato o humillación, o amenaza de su situación laboral. El Proyecto considerará como falta grave y causal de despido el acoso sexual, sin importar la jerarquía del puesto.

El acoso laboral es sancionado en el país con visto bueno y despido, según la Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y al Código de Trabajo, que busca prevenir este tipo de conductas en la oficina. Hasta hace algunos años se creía que este tipo de hostigamiento se refería únicamente al acoso sexual; es decir, cuando un jefe o compañero de trabajo hacía requerimientos sexuales bajo intimidación. Pero el concepto es más amplio. La reforma legal, en vigencia desde noviembre del 2017, establece que se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione menoscabo, maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Denuncia

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Obligaciones del empleador

La Ley Reformatoria agrega al artículo 42 del Código de Trabajo una obligación adicional para el empleador, la cual consiste en implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato

La Ley Reformatoria agrega una causal al artículo 172 del Código de Trabajo, por las cuales el empleador puede dar terminado el contrato de trabajo. Esta causal consiste en el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato

La Ley Reformatoria agrega una causal al artículo 173 del Código de Trabajo, por las cuales el trabajador puede dar terminado el contrato de trabajo. Esta consiste en el sufrimiento de acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Desigualdad de oportunidades

En el Proyecto no se tolerará cualquier trato diferenciado que tenga por motivo a factores como el género, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros. Por ello, el proyecto deberá verificar las escalas salariales, perfiles y descripción del cargo establecido en los manuales de puestos, los cuales no deben tener como motivo diferenciador el género o alguno de los otros factores mencionados. Para ello se observará lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.- Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: .../... 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidad es para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Vulneración a la libertad sindical

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes con la finalidad de defender sus intereses laborales. El Proyecto fomentará la libre asociación de sus trabajadores y no podrá ser considerado como motivo de despido el ser parte de alguna actividad sindical, siempre que se realice con el permiso correspondiente conforme a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.- Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: .../... 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

Violencia de género

En el Proyecto no se tolerará ningún acto de violencia física o psicológica ejercida contra alguna persona sobre la base de su orientación sexual o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar emocional, físico, social o económico. El Proyecto fomentará el respeto a sus trabajadores brindando información sobre la diversidad de género conforme a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador.- Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:/. 7. Protección frente a la influencia de programas o mensajes, difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación racial o de género; el Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: 1. Elegir y ser elegidos. 2. Participar en los asuntos de interés público. 3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa. 4. Ser consultados. 5. Fiscalizar los actos del poder público. 6. Revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular. 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidad es para las personas con discapacidad y participación intergeneracional; y el Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el



sector público. Concordancias: CODIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 136, 138 CODIGO DE COMERCIO, Arts. 13 LEY ORGANICA ELECTORAL, CODIGO DE LA DEMOCRACIA, Arts.3.

Desnaturalización del contrato

El Proyecto garantizará la correcta relación entre los trabajadores y su modalidad contractual. Por ello, Corporación Financiera Nacional B.P. ejecutarán visitas inopinadas tanto a las IFIS como a las MIPYMES participantes, para verificar el cumplimiento de las condiciones y beneficios de acuerdo a la modalidad de contratación correspondiente.

Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo

El Proyecto cumplirá con toda la normativa nacional e internacional referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los riesgos más comunes son los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, entre otros mencionados

La Corporación Financiera Nacional B.P. proporcionará reportes semestrales al Banco Mundial durante la ejecución del Proyecto, hasta 45 días posteriores a la finalización del semestre vinculados a la implementación y manejo de los riesgos identificados en el Proyecto. Asimismo, reportara a la entidad correspondiente (MINISTERIO DE TRABAJO) y al Banco Mundial de forma inmediata y dentro de 24 horas cualquier caso de fatalidad o accidente severo en las actividades del Proyecto. Para ello, el área Seguridad y Salud en el Trabajo será la responsable del monitoreo y verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos.

5. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PGL

Todas las obligaciones en materia laboral asumidas por la Corporación Financiera Nacional B.P. serán transmitidas a las IFIs, mediante cláusulas contractuales, con la finalidad de garantizar el cumplimiento del presente Procedimiento de Gestión Laboral (PGL). Sin embargo, la responsabilidad de supervisar y garantizar su cumplimiento recaerá en las IFIs dado que se articulará el Sistema de Gestión Ambiental y Social que CFN B.P. implementará, donde se establecen medidas para la transferencia de las obligaciones de este PGL a las IFIs y MIPYMES, y los mecanismos de monitoreo y seguimiento.

Respecto al Proyecto, las instituciones involucradas asumirán las siguientes responsabilidades:

- La Corporación Financiera Nacional B.P. será responsable de tomar las medidas necesarias para la prevención de los trabajadores por intermedio de su Áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Talento Humano y Atención de Reclamos; y también de supervisar y monitorear el fiel cumplimiento de tales medidas de protección a los trabajadores de las IFIS y MIPYMES.

A continuación, se observan las responsabilidades La Corporación Financiera Nacional B.P y de los principales involucrados en funciones claves para el Proyecto:

N°	INSTITUCIONES INVOLUCRADAS	FUNCIONES CLAVES DENTRO DEL PROYECTO	AREAS RESPONSABLES
1	Corporación Financiera Nacional B.P.	-Cumplimiento de la normativa laboral vigente y de lo indicado en el Procedimientos de Gestión Laboral -Contratación y administración de trabajadores del Proyecto. - Seguimiento y monitoreo a las IFIS y MIPYMES del cumplimiento de los Procedimientos de Gestión Laboral	Talento Humano
		-Diagnóstico de la Seguridad y Salud en el Trabajo Establecer objetivos anuales de Seguridad y Salud en el Trabajo -Supervisión y coordinación de procedimientos de seguridad y salud en el trabajo que sean amigables con el medio ambiente -Administración vigilancia y cumplimiento de políticas internas -Difundir el PGL entre los trabajadores y realizar las capacitaciones. - Seguimiento y monitoreo a las IFIS y MIPYMES del cumplimiento de lo atinente a Seguridad y Salud en el Trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo
		- Dar tratamiento a las quejas o reclamos de trabajadores. - Seguimiento y monitoreo a las IFIS y MIPYMES del cumplimiento de lo atinente al tratamiento de las quejas o reclamos de sus trabajadores.	Atención de Reclamos

6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PROYECTO

6.1 Políticas

La Corporación Financiera Nacional B.P. contará con los siguientes instrumentos normativos propios para gestionar los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y condiciones laborales:

- Código de Ética.
- Reglamento de Higiene y Seguridad (RHS).
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (Incluida en RHS)
- Política Medio Ambiental y Social (Incluida en el Plan Estratégico Ambiental y Social)
- Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Las IFPs y las MIPYMES contarán en cada caso con similares y pertinentes documentos respecto a la gestión de los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y condiciones laborales, que son los que aplicará adecuadamente, aplicación que será monitoreado y supervisada por la Corporación Financiera Nacional B.P.

Las IFPs y PYMES que no cuenten con dichas herramientas documentales y aplicativos, serán capacitadas por la C.F.N. B.P. para que las desarrollen y estén en capacidad de cumplir con estos importantes requisitos, que buscan fortalecer su capacidad de gestión.

6.2 Procedimientos

- Procedimiento de Control de Acceso a contratistas con fecha de aprobación de enero-2020

6.2.1 Procedimientos para el tratamiento laboral

A continuación, se explican los procedimientos de contratación y terminación laboral que se tomarán en consideración para el Proyecto:

a) Procedimientos de Selección y Vinculación

La Corporación Financiera Nacional B.P. no contratará personas que se encuentren inhabilitados para contratar con el Estado; tales como quienes presenten deudas con el Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Contraloría General del Estado. Ello podrá ser verificado en el aplicativo informático del Ministerio de Trabajo - SUT.

Durante el proceso de selección del personal y la vigencia de la relación contractual, la Corporación Financiera Nacional B.P. deberá cumplir, como mínimo, los siguientes lineamientos:

1. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, de modo que no se excluya la postulación de personas por su género (hombre/mujer), origen (raza, etnia), procedencia (nacionalidad), edad, condición física (discapacidad), y demás similares.
2. Fijar políticas remunerativas libres de componentes discriminatorios de toda índole. Determinar la oferta salarial por la ejecución de un mismo trabajo o una misma función bajo los principios de la igualdad, sin discriminar entre hombres, mujeres o cualquier otro criterio de discriminación partiendo de los perfiles y la descripción del cargo establecidos en el Manual de Puestos de la Corporación Financiera Nacional B.P.
3. No limitar ni restringir las oportunidades laborales o la permanencia en el trabajo de las mujeres por motivos de maternidad, lactancia o responsabilidades familiares.
4. No asociar los puestos de trabajo o las actividades laborales con estereotipos sociales relacionados al género, raza, origen, u otros similares.

5. No realizar la contratación de menores de edad.

Durante el proceso de convocatoria, de ser el caso, la Corporación Financiera Nacional B.P. elaborarán avisos tales como “[Empresas contratistas] está comprometida con la diversidad e inclusión, y a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo. Acogemos la diversidad con base en género, edad, educación, origen nacionalidad, raza, discapacidad, orientación sexual, religión y estatus de VIH/SIDA y/o cualquier otro similar; y alentamos la postulación de mujeres, afrodescendientes y personas de origen indígena”, acorde a lo detallado en la normativa vigente, tales como la Constitución del Ecuador.

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

- a) Contrastar el perfil de las y los candidatos con el perfil del cargo.
- b) Aplicar test psicométricos para evaluar rasgos personales lógicas que indique el nivel de ajuste persona - cargo
- c) Aplicar prueba de conocimientos técnicos.
- d) Realizar entrevista para determinar el nivel de desarrollo de competencias.

Posterior a la selección y previo a la vinculación la o el candidato elegido deberá presentar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida
2. Certificados laborales que avalen la experiencia
3. Planilla de servicios básicos
4. Registro Único de Contribuyente donde conste la actividad de prestación de servicios profesionales
5. Declaración juramentada de no ser propietario directo de bienes y/o capitales en jurisdicciones o regímenes considerados paraísos fiscales
6. Formulario electrónico de declaración patrimonial juramentada
7. Copia de cédula de ciudadanía de hijos para validar datos de dependientes para acogerse a beneficios sociales normados.

La unidad de administración de talento humano, en cumplimiento al instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y la salida del sector público (Acuerdo Ministerial N°.MDT-2015-0208, validará la información registrada por la persona que va a



ingresar al sector público en su hoja de vida en la Red Socio Empleo², debiendo utilizar los siguientes medios:

- a) La cédula de ciudadanía en la página web del Registro Civil.
- b) el certificado de votación en la página web de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos.
- c) El certificado de no tener impedimento legal para ejercer cargo público en la página web del Ministerio del Trabajo.
- d) La instrucción formal de tercer nivel en la página web de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- e) Los años de experiencia por prestación de servicios profesionales se validará con la declaración de impuesto a la renta que se encuentra en la página web del Servicio de Rentas Internas.

Formalizada la suscripción de los contratos respectivos, la Corporación Financiera Nacional B.P., informará de manera clara a cada trabajador los términos y condiciones de empleabilidad previo a de iniciar los procedimientos administrativos en materia laboral, tales como sus obligaciones en materia tributaria ante el SERVICIO DE RENTAS INTERNAS (SRI), materia laboral ante el Ministerio de Trabajo (MDT), financiera ante la Contraloría General del Estado (CGE) y de salud ante en el INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS), o en su defecto ante las empresas privadas que cubran estos temas.

El incumplimiento o el cumplimiento tardío en la ejecución de estos procedimientos en perjuicio de los trabajadores, es sancionables por parte de la autoridad administrativa de trabajo Ministerio de Trabajo (MDT) con la destitución del cargo.

Para el caso de los contratistas y subcontratistas, las IFIs y MIPYMES realizará el seguimiento y la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores, independientemente, y sin perjuicio, de las obligaciones individuales que a estos les corresponda de acuerdo con la normativa vigente. La Corporación Financiera Nacional B.P. supervisara esta disposición.

Dentro de estas acciones, la Corporación Financiera Nacional B.P. tiene dos obligaciones esenciales:

- i) garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) dentro de su organización;

² Red Socio Empleo; es la plataforma gubernamental ecuatoriana de búsqueda de empleo para ciudadanos y de ofertas de empleo para empresas. www.socioempleo.gob.ec

ii) supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) de las organizaciones involucradas en el Proyecto. Para ello, efectuará la verificación sobre los siguientes aspectos:

1. Los contratos de los trabajadores: su inclusión en los sistemas informáticos (SUT), así como las obligaciones laborales, previsionales, económicas y/o tributarias que deriven de este, se efectuarán en la Planilla Electrónica.

2. Se entregará a los trabajadores los instrumentos normativos y de gestión tales como: el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad / Plan Mínimo de Prevención, el documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) y sus Anexos. Los trabajadores firmarán una constancia de recepción de estos documentos.

3. La inducción y capacitación al personal: Talento Humano se encargará de organizar y brindar la instrucción correspondiente al personal contratado al momento de su incorporación a la empresa donde se expondrá todo lo relativo a Seguridad y Salud en el Trabajo, Servicio Médico y demás áreas de la institución. En lo relativo a la capacitación, la Corporación Financiera Nacional B.P. asume la responsabilidad de promover continuamente la capacitación del personal, de acuerdo a los lineamientos previstos en el Capítulo 1 Art. 1 LIT i del Reglamento de Higiene y Seguridad (RHS). Para el caso del personal contratado (contratista y subcontratistas) se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad (RHS) y el procedimiento de Control de Acceso a Contratistas.

4. Los trabajadores serán evaluados conforme al Reglamento Interno de Trabajo, a fin de medir su rendimiento, productividad y/o comportamiento laboral en el puesto de trabajo asignado en la institución.

5. El régimen disciplinario se ajusta al procedimiento establecido en el RIT de cada IFIs y MIPYMES, así como al procedimiento regulado por la normativa del servicio civil, cuando corresponda.

a) Procedimiento de terminación de la relación laboral:

Para este procedimiento se tomará en consideración lo establecido en el Capítulo X del Reglamento Interno de Trabajo y los siguientes aspectos:

1. En los casos de renuncia, o retiro voluntario, el trabajador debe comunicarlo por escrito con una anticipación de treinta días; el plazo puede ser exonerado a voluntad de la empresa. En caso de acuerdo mutuo, debe constar por escrito.

2. El despido procederá solo por las causas justas relacionadas a la capacidad y a la conducta del trabajador.

3. La Corporación Financiera Nacional B.P. está obligado a cumplir el procedimiento de despido de ley, por el cual debe otorgar por escrito un plazo razonable al trabajador, no menor de seis días para que pueda presentar sus descargos. Excepto en los casos de falta grave flagrante o, luego que transcurrido los treinta días naturales, el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

4. En lo relativo a la indemnización por despido arbitrario, se aplicará una vez vencido el periodo de prueba y siempre que el despido no sea por causa justa.

6.2.2 Procedimientos para manejo de riesgos laborales identificados

Los trabajadores del Proyecto tendrán protección contra, la discriminación, el acoso sexual, hostigamiento laboral, y actos de violencia, mencionados en el Programa de Riesgo Psicosocial, programa establecido en la normativa legal vigente y de aplicación obligatoria con el propósito de prevenir los riesgos psicosociales provenientes de la actividad laboral.

Las medidas preventivas y de mitigación para tratar riesgos identificados en el Proyecto

N°	Riesgos identificados	Medidas preventivas y de mitigación
1	Discriminación	Programa de Riesgo Psicosocial. Inducciones vinculación. Capacitaciones. Mecanismo de quejas y reclamos
2	Trabajo forzado	Programa de Riesgo Psicosocial. Inducciones vinculación. Capacitaciones. Mecanismo de quejas y reclamos
3	Trabajo infantil	Programa de Riesgo Psicosocial. Inducciones vinculación. Capacitaciones. Mecanismo de quejas y reclamos
4	Acoso sexual	Programa de Riesgo Psicosocial. Inducciones vinculación. Capacitaciones. Mecanismo de quejas y reclamos
5	Desigualdad de oportunidades	Programa de Riesgo Psicosocial. Inducciones vinculación. Capacitaciones. Mecanismo de quejas y reclamos
6	Vulneración a la libertad sindical	Reglamento Interno de Trabajo. Código de Trabajo. Mecanismo de quejas y reclamos
7	Violencia de género	Programa de Riesgo Psicosocial. Inducciones vinculación. Capacitaciones. Mecanismo de quejas y reclamos
8	Desnaturalización del Contrato	Reglamento Interno de Trabajo. Código de Trabajo. Mecanismo de quejas y reclamos
9	Incumplimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo	Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Decreto Ejecutivo 2393. Código de Trabajo. Mecanismo de quejas y reclamos

7. TÉRMINOS Y CONDICIONES LABORALES DEL PROYECTO



La Corporación Financiera Nacional B.P. se compromete al cumplimiento de las siguientes disposiciones laborales en cuanto a:

a) Edad del trabajador:

La edad mínima para poder trabajar en el Proyecto es de 18 años conforme a lo establecido en la normativa legal vigente y las directrices del Banco Mundial.

b) Jornada de trabajo:

En el caso de los trabajadores directos, de conformidad con la normativa nacional y de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), la jornada de trabajo es de máximo cuarenta (40) horas semanales, siendo el horario de trabajo propuesto el siguiente:

- Hora de ingreso: 08:30 horas
- Refrigerio: 13:00 a 13:30 horas
- Hora de salida: 17:00 horas

Se podrán aplicar otros mecanismos de trabajo establecidos en la legislación acorde a las necesidades del trabajador.

El horario podrá ser modificado por necesidad de servicio. El trabajo en sobretiempo, referido al trabajo realizado fuera del horario de laboral, es facultativo de autorización por parte de tanto para las IFPs para la ejecución por parte del como para el trabajador, y será remunerado o compensado en concordancia a las disposiciones legales, tal como lo especifica la normativa dependiendo el tipo de contratación.

c) Seguridad y salud en el trabajo:

La Corporación Financiera Nacional B.P. cumple con los procedimientos internos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo prevalecer en cualquier caso los procedimientos dispuestos en la normativa legal vigente sobre Salud y Seguridad. En términos generales, como mínimo y sin que resulte limitativo cumplirá con lo siguiente:

- Proporcionar instalaciones adecuadas con una infraestructura segura que no ponga en riesgo la vida o integridad física de los trabajadores y visitantes, eliminando toda vía y acceso que represente un peligro o riesgo para la vida.
- Proporcionar el material de trabajo necesario y adecuado, así como las redes de comunicación para el desempeño de funciones, tales como conexión y acceso a internet, a redes de telefonía fija y/o celular, equipos y/o máquinas, útiles de oficina, e implementos de seguridad para la realización de sus labores.

- Programar los exámenes médicos al inicio, durante y al finalizar la relación laboral, siendo la IFIs y MIPYMES quien supervisará su cumplimiento.
- Garantizar la reserva y confidencialidad de la información y documentos proporcionados por el trabajador, sean de ámbito personal, familiar, de salud, económico, sexual, religioso, o de cualquier índole.
- Brindar servicios higiénicos debidamente implementados y seguros, en condiciones adecuadas de uso, que no atenten contra la salud ni contra la dignidad de los trabajadores, proporcionando las facilidades necesarias para el acceso seguro del personal que presente limitaciones en su desplazamiento, tal como se menciona en el Decreto Ejecutivo 2393.

d) Trato Inclusivo, respetuoso e igualitario:

En las relaciones laborales, el comportamiento ético, honesto y justo entre trabajadores y empleadores son necesarios para lograr una convivencia armoniosa en los centros laborales. En este sentido, la Corporación Financiera Nacional B.P. asume la responsabilidad social de reconocer, respetar y velar por la protección de los derechos inherentes a todos los trabajadores en su condición de personas. Se implementarán los mecanismos para prevenir, en cualquiera de sus formas, todo acto discriminatorio, de violencia, acoso sexual, y/o cualquier otro hostigamiento laboral, ya sea verbal, físico y/o psicológico que se den como consecuencia de las relaciones laborales dentro de la empresa. Así como aquellos actos que puedan darse como resultado de la interacción entre los trabajadores, contratistas, subcontratistas y, a su vez, de estos con la comunidad (población en general).

Para alcanzar estos objetivos, la Corporación Financiera Nacional B.P. integrándose a los objetivos del Gobierno Nacional en la lucha contra la violencia hacia la mujer, la política de enfoque de género y el respeto a las libertades individuales, contemplará las siguientes acciones:

Implementación del Código de Ética aplicable no solo a las relaciones entre trabajadores hasta el más alto nivel sino también a las que se deriven o produzcan por interacción de estos con la comunidad civil. Este Código alcanza a los contratistas y subcontratistas a través de la incorporación de la cláusula que se encuentra en el ANEXO : "Sección Laboral" incluidas en los contratos que suscriban las partes.

- Promoción de relaciones de cooperación con las autoridades (Policía Nacional del Ecuador, Ministerio de Trabajo) para asegurar respuestas oportunas y diligentes al momento de presentarse denuncias por acoso o violencia de género. Estas medidas buscan, sobre todo, proteger a la población en condición de vulnerabilidad.

- Capacitación a los trabajadores informándolos sobre la legislación vigente y procedimientos internos respecto al hostigamiento sexual laboral, brindando las pautas necesarias para prevenir y sancionar el acoso en el sector público y privado.
- Concientización a los trabajadores mediante el desarrollo de talleres y charlas de sensibilización sobre el Enfoque de Género.
- Talento Humano supervisará, basado en el Código de Ética de la Corporación Financiera Nacional B.P. el respeto y observancia a la normativa vigente sobre la equidad de género, contratación de personal extranjero, así como discapacidad, respetando los límites porcentuales establecidos normativamente.
- Garantizar el derecho a la reserva y confidencialidad de la información que se obtenga de los trabajadores, de los exámenes médicos, sus resultados y su condición de salud, y a no usar dicha información en perjuicio de los trabajadores.
- Rechazo y sanción del trato discriminatorio que estigmatiza a los trabajadores con VIH/SIDA, implementando las medidas de prevención y protección que los protejan contra situaciones de despido injustificado por su condición física.
- Rechazo y sanción de los actos de acoso sexual en los centros laborales, lo que no limitará ni anulará el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, para acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos.
- Sancionar al hostigador y proteger a la víctima, brindando a los trabajadores la oportunidad y el derecho de defenderse. Este procedimiento no limita, restringe, cancela ni anula el derecho de quien se identifique en calidad de víctima, de acudir a las autoridades policiales, fiscales y/o judiciales en defensa de sus derechos. El procedimiento interno tampoco se ve afectado, suspendido, ni archivado ante dicho supuesto.

e) Negociación colectiva

El Ecuador reconoce constitucionalmente el derecho de los trabajadores a la asociación, para el desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses laborales y el mejoramiento social, económico y moral.

En tal sentido, la Corporación Financiera Nacional B.P. cuenta a la fecha con una Asociación de Empleados denominada ASO-CFN, la misma que fue fundada el veinte de mayo del año 1983

Los trabajadores que, durante la vigencia de sus contratos, voluntariamente decidan asociarse afiliándose a la ASO-CFN, podrán hacerlo sin restricción y bajo los lineamientos pre-establecidos en el Estatuto de la Asociación.

En cuanto al reconocimiento de derechos y cumplimiento de obligaciones de los contratos, no existen diferencias entre los trabajadores asociados y aquellos que no lo están, por cuanto el cumplimiento de los procedimientos, deberes y obligaciones del PGL es aplicable en lo que corresponda a todos los trabajadores participantes del Proyecto.

f) Compensación de los trabajadores:

Las remuneraciones se efectuarán:

- Respetando los montos establecidos en los contratos de trabajo.
- Cumpliendo las políticas y disposiciones legales sobre no discriminación salarial entre hombres y mujeres.
- Sin aplicar ajustes o descuentos no autorizados por el trabajador. De forma mensual mediante abono en cuenta, en la fecha establecida en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
- Con la entrega del respectivo rol de pago.

Cualquier reclamo respecto al pago de remuneraciones, la Corporación Financiera Nacional B.P. asumirá el pago oportuno de los beneficios sociales establecidos por la ley (13, 14, vacaciones) ya sea en su integridad o en forma proporcional cuando sea el caso; este reclamo podrá ser formulado vía administrativa a Talento Humano, de acuerdo al procedimiento interno previsto con tal fin en el citado Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Respecto a las IFIs y MIPYMES, los reclamos podrán formularse vía mecanismos de quejas y reclamos laborales para su seguimiento.

g) Contratos de los trabajadores:

Todas las contrataciones del Proyecto, incluyendo posibles casos en que la contratación de un trabajador se financie directamente con presupuesto proveniente del Banco Mundial, deberán ser consistentes con los procedimientos del PGL, y la normativa nacional.

h) Beneficios de los contratos:

- Con respecto a los trabajadores directos: En general aquellos que se encuentren mediante una contratación directa están sujetos a la normativa de beneficios sociales, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, y los que se apliquen de acuerdo a ley. El horario laboral será máximo 8 horas diarias o 40 semanales,
- Con respecto a los usuarios finales de los préstamos: Las IFIs y MIPYMES asumirá una supervisión continua sobre el cumplimiento de la normativa socio laboral, en base a ello programará visitas inopinadas y/o requerirá periódicamente (mensual) la información sobre los contratos suscritos, aportes efectuados al Instituto



Ecuatoriano de Seguridad Social e impuestos pagados al fisco. Están sujetos a están sujetos a la normativa de beneficios sociales, vacaciones, licencias por maternidad y paternidad, y los que se apliquen de acuerdo a ley.

8. MANEJO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Para la ejecución del proyecto no se requieren contratistas pero de ser el caso, registrará la misma obligatoriedad del cumplimiento del PGL y sus respectivos anexos; los EAS del Banco Mundial, así como la normativa nacional e internacional aplicable a los trabajadores del Proyecto.

9. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

La Corporación Financiera Nacional B.P. se compromete a continuar con la implementación y difusión del mecanismo de atención de quejas y reclamos para sus trabajadores, empleados, directivos y todo el personal que de alguna manera tiene alguna objeción a compartir, o se sienten vulnerados en sus derechos o garantías y requieren una solución al caso que plantean.

El mecanismo de presentación y resolución de quejas o reclamaciones internas consiste en un procedimiento transparente y oportuno, que permite al personal plantear quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias, garantizándole confidencialidad y reserva de su identidad y en el manejo de todo el proceso.

El usuario ingresa desde cualquier punto del país, sin horario establecido, su queja o reclamación, a un buzón virtual en la dirección denunciasinternas@cfn.fin.ec, el mismo que es administrado y atendido desde el inicio hasta el fin del proceso única y directamente por el servidor asignado para el efecto, no hay intervención de intermediarios, lo que resulta en un proceso confidencial, directo y transparente.

Denuncias internas

MEDIOS	INFORMACIÓN
EMAIL:	denunciasinternas@cfn.fin.ec
WEB:	www.cfn.fin.ec Cliente Interno / Formulario de quejas y reclamos

RESUMEN: Dentro de la Página Web institucional se encuentra activa la opción Cliente Interno (<https://www.cfn.fin.ec/cliente-interno/>), que tiene la leyenda “Descargue el formulario para ingresar sus quejas/reclamos/denuncias”, llénelo y remítalo como anexo dirigiéndose al email denunciasinternas@cfn.fin.ec para ingreso de quejas, denuncias o



reclamos de nuestros clientes internos; o ingrese directamente su queja o reclamación al correo denunciasinternas@cfn.fin.ec

El mecanismo permitirá también recibir quejas sobre potencial hostigamiento y acoso sexual, las cuales una vez recibidas, como en los todos los casos, serán atendidas salvaguardando la confidencialidad de los afectados.

El procedimiento para el mecanismo de quejas y reclamos internos es el siguiente:

1. El servidor o servidora formulará la queja, reclamo, consulta laboral, o sugerencia a través del procedimiento establecido, es decir mediante el ingreso al buzón virtual denunciasinternas@cfn.fin.ec, que será recibida, registrada y evaluada por un servidor del área de Talento Humano, especialmente designado para el efecto, para el caso se lo denominará "Denuncias Internas".
2. Denuncias Internas, luego de la correspondiente evaluación, dará su respuesta la cual podría encontrarse de acuerdo o no con los motivos alegados.
3. En caso el servidor o servidora que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la respuesta, podría presentar una apelación de la misma. Cabe precisar que el servidor o servidora de acuerdo a la naturaleza de su queja o reclamo, en cualquier momento podrá seguir con la misma, vía administrativa o judicial.
4. La apelación será motivo de reevaluación de la primera decisión; "Denuncias Internas" emitirá nuevamente una opinión de la queja o reclamo.
5. En caso el servidor o servidora que formuló la queja o reclamo no se encuentre de acuerdo con la última decisión, se cerrará el procedimiento sin algún acuerdo. El servidor o servidora podrá seguir con su queja vía administrativa, de acuerdo con la naturaleza de la queja o reclamo con el Ministerio de Trabajo o instancias correspondientes.
6. En los casos donde se logra consenso entre las partes, el área de Talento Humano implementará lo acordado, para luego de las gestiones necesarias culminar con el cierre del proceso.

ANEXO 1 - Definiciones

Acoso sexual: cualquier persona que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con otra persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 2 – Abreviaturas, siglas y referencias

a) Abreviaturas y Siglas:

CAS	Contrato administrativo de servicios
EAS	Estándar Ambiental y Social de Gestión Laboral
LGBTI+	Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales y más
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGL	Procedimientos de Gestión Laboral
RIT	Reglamento Interno de Trabajo
RHS	Reglamento de Higiene y Seguridad
MDT	Ministerio de Trabajo

b) Referencia consultadas

EAS 2 Estándares Ambientales y Sociales del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial

Notas de orientación para los prestatarios - EAS 2: Trabajo y Condiciones Laborales

Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial

Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Higiene y seguridad de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente.

ANEXO 3 - Normas Ecuatorianas e internacionales sobre las condiciones y beneficios laborales

No.	Tema, Norma, Observaciones
1	Modalidades de contratación
2	Ley Orgánica del Servicio Público; Código de Trabajo
3	Jornada de Trabajo, Horario, Sobre Tiempo Código de Trabajo Art. 50
4	Descansos, Código de Trabajo Art. 50; Art. 51
5	Salario MínimoCódigo de Trabajo Art. 81
6	Beneficios por matern. y patern., Código de Trabajo Art. 152
7	Reglamento Interno de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393 - Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo
8	VIH Acuerdo Ministerial 398-1998
9	Inspección laboral Decreto Ejecutivo 2393 - Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo
10	Normativa Internacional - OIT C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
11	Banco Mundial MAS y sus Estándares Ambientales y Sociales (EAS) Marco Ambientales y Sociales
	EAS 2 Trabajo y Condiciones Laborales
	Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad Aspectos de salud y seguridad ocupacional

ANEXO 4 – Normas ecuatorianas sobre seguridad y salud en el trabajo

No.	Aspecto EAS2, N° Normatividad Nacional Observaciones
1	Seguridad y Salud en el Trabajo 1 Constitución Política del Ecuador
2	Decreto Ejecutivo 2393 - Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo
3	Resolución del Consejo Directivo del I.E.S.S. - C.D. 513
4	Resolución del Consejo Directivo del I.E.S.S. - C.D. 517
5	Reglamento de los Servicios Médicos de las empresas - Acuerdo 1404
6	Código de Trabajo
7	Ley Orgánica de Servicio Público - Losep
8	Referencias Internacionales Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decisión 584
9	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Resolución 957

ANEXO 5 – Normativa nacional relacionada a riesgos laborales

N°	Riesgos del Proyecto	Normativa	Detalle
1	[Discriminación]	1 Constitución Política del Ecuador 2 Código de Trabajo 3 Decreto ejecutivo 60 4 Acuerdo Ministerial 082 5 Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Corporación Financiera Nacional B.P. 6 Ley Orgánica de Servicio Público - Losep	Art. 11; Art. 325; Art. 331 Art. 79; Art. 42; Art. 220; Art. 1 Normativa eradicación de la discriminación en el ámbito laboral Cap. III Art. 2 Objetivos: No discriminación e inclusion laboral
2	[Acoso sexual]	7 Constitución Política del Ecuador 8 Acuerdo Ministerial 082 9 Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Corporación Financiera Nacional B.P.	Art. 331 Normativa eradicación de la discriminación en el ámbito laboral Cap. III Art. 2
4	[Violencia de género]	10 Constitución Política del Ecuador 11 Acuerdo Ministerial 082	Art. 331 Normativa eradicación de la discriminación en el ámbito laboral
5	[Trabajo forzado]	12 Código de Trabajo	Art. 138 Lit 1
6	[Trabajo infantil]	13 -Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Corporación Financiera Nacional B.P. -Política Medio Ambiental y Social de la Corporación Financiera Nacional B.P. 14 Código de Trabajo	-Cap. II Art. 7 Gestión de Salud en el Trabajo Lit. C) -Anexo G, Lit b Art. 138 Lit 1; Art. 134
7	Libertad sindical	15 Código de Trabajo	Art. 440

ANEXO 6 - Modelo de reporte para manejo de los riesgos

N°	Riesgo	Infracción Cometida – Detalle	Empresa o institución infractora	Fecha de infracción	Sanción	Medidas correctivas	Seguimiento
1	[Acoso Sexual]						
2	[Discriminación]						
3	[Desnaturalización del contrato]						
4	[Otros: (Colocar según lo identificado en el Proyecto)]						

ANEXO 7 - Autoridades competentes para recibir denuncias

N°	Instituciones	Funciones
1	Ministerio de Trabajo	<p>Institución que busca la justicia social en el sistema de trabajo, de una manera digna y en igualdad de oportunidades:</p> <p>Rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades".</p>
2	ECU 9-1-1	<p>Atención de las situaciones de emergencia de la ciudadanía, reportadas a través del número 911, y las que se generen por video vigilancia y monitoreo de alarmas, mediante el despacho de recursos de respuesta especializados pertenecientes a organismos públicos y privados articulados al sistema, con la finalidad de contribuir, de manera permanente, a la consecución y mantenimiento de la seguridad integral ciudadana.</p>
3	Corporación Financiera Nacional B.P.	<p>Institución que impulsa el desarrollo de los sectores productivos y estratégicos del Ecuador, la cual canalizará las denuncias internas a través de la Gerencia de Talento Humano.</p>

ANEXO 8 – Requisitos Técnicos Legales acorde al tamaño de la empresa:

DETALLE	TAMAÑO DE LA EMPRESA				RESPALDO LEGAL
	1 A 10	11 A 49	50 A 99	100 MAS	
Plan integral de prevención de riesgos laborales	<input type="radio"/>				ACUERDO MINISTERIAL MDT2020001 ANEXO 1
Delegado de seguridad y salud en el trabajo	<input type="radio"/>				RESOLUCIÓN 957 ART. 13 Y 14
Reglamento de higiene y seguridad		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	CÓDIGO DE TRABAJO ART. 434
Comité paritario de higiene y seguridad		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	DECRETO EJECUTIVO 2393 ART 14
Registro de responsable de s.s.t.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT 2020001 ART. 10 LITERAL A; DECISIÓN 584 ART. 11 LIT A
Registro de técnico en seguridad			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT2020001 ART. 10 LITERAL A DE 2393 NUMERAL 1
Registro del médico ocupacional		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT 2020001 ART. 10 LIT A DECISIÓN 584 ART. 11 LITERAL A - CODIGO TRABAJO ART 430 NUMERAL 2 – DE 2393 ART. 16 – REGLAMENTO GRAL LOSEP ART. 228 – ACUERDO MINISTERIAL MDTMSP2016104 REFORMADO CON EL ACUERDO INTERMINISTERIAL MSPMDT2018-0001 – ACUERDO MINISTERIAL 1404 ART 4, 7
Declaración de riesgos laborales		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT-2020-001 ART. 10 LITERAL D
Prevención de amenazas y riesgos antrópicos		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT-2020-001 ART. 10 LITERAL E
Prevención de la salud		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT-2020-001 ART. 10 LITERAL F
Autoevaluación de cumplimiento de obligaciones en materia de s.s.t.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
Programa de riesgo psicosocial		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT-2020-001 ART. 10 LITERAL G – ACUERDO MINISTERIAL 082- ACUERDO MINISTERIAL 398
Programa prevención al uso y consumo de drogas		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ACUERDO MINISTERIAL MDT2017135 – MDT-2020-001 ART. 10 LITERAL G – ACUERDO INTERINSTITUCIONAL 001-A

ANEXO 9 – Clausula de sección laboral para contratos de ejecución y supervisión de obra

CLAUSULA [___].- SECCIÓN LABORAL: CUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN LABORAL Y OBLIGACIONES SOCIO LABORALES:

El presente contrato se ejecuta bajo los estándares, condiciones, lineamientos y políticas normativas del BANCO MUNDIAL, conforme a lo previsto en el “Contrato de Préstamo” suscrito con [Indicar entidad correspondiente] para el financiamiento del Proyecto.

De acuerdo a estos parámetros, EL CONTRATISTA realiza sus actividades con sujeción al cumplimiento de las obligaciones de naturaleza socio laboral que le serán exigibles por [indicar nombre del prestatario] y el Estado Ecuatoriano, según las siguientes especificaciones:

1. Es aplicable a EL CONTRATISTA, el documento denominado “Procedimientos de Gestión Laboral – PGL y sus Anexos”, que forma parte integrante del presente contrato, por lo que acorde con ello:

a. EL CONTRATISTA cumplirá con las disposiciones, condiciones, derechos y deberes, en el plazo, modo, forma y oportunidad que establece la El código de Trabajo, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Ejecutivo 2393, y modificatorias. Debe contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RHS) o Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales aprobado, en su defecto se aplicará el RHS de [indicar nombre del prestatario]; obligándose en cualquiera de los supuestos a: i) contratar a favor del personal en obra sean dependientes o no, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), manteniéndolo vigente durante el plazo del contrato; ii) realizar las evaluaciones médicas ocupacionales al personal al inicio, durante y al término del vínculo laboral; iii) dotar al personal en obra con los materiales, herramientas, suministros y uniformes respectivos, así como la indumentaria y equipos de protección personal y seguridad necesarios para la prestación del servicio, asumiendo el mantenimiento de los mismos; y iv) preparar un plan de salud y seguridad ocupacional consistente con el PGL y la normativa aplicable al Proyecto, incluyendo las Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad del grupo Banco Mundial y los estándares del Banco Mundial.

b. EL CONTRATISTA realizará sus acciones en materia laboral de manera consistente con las disposiciones establecidas en el Estándar 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, referido a trabajo y condiciones laborales y las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Grupo Banco Mundial. Para ello deberá preparar su propio documento de Procedimientos de Gestión de Mano de Obra, siguiendo los lineamientos del documento Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) del Proyecto. El contratista solo podrá contratar personas mayores a 18 años de edad y se prohíbe cualquier forma de trabajo forzado. El contratista adoptara una perspectiva de género

para promover el empleo de mujeres, y llevara registros desagregados por sexo y situación de discapacidad de sus trabajadores.

c. EL CONTRATISTA cumplirá con las formalidades, procedimientos de contratación, condiciones, reconocimiento y pago de los beneficios laborales de forma oportuna, de acuerdo al régimen laboral que corresponda según la actividad. Esto incluye, entre otros y, sin ser limitativo: las afiliaciones al Sistema de Pensiones, la inscripción en el Sistema de Seguridad Social de Salud; además de registrarlas y declararlas en las plataforma electrónica (PDT), y efectuar los pagos por las retenciones y aportaciones de ley, que incluye las efectuadas por concepto de Impuesto a la Renta; por lo que asumirá el pago de toda sanción o multa que pudiera aplicarse a [indicar nombre del prestatario] por el incumplimiento económico de las obligaciones laborales, previsionales, y/o tributarias del personal que contrata.

d. EL CONTRATISTA cumplirá con cuotas mínimas para la contratación de mano de obra no calificada, las cuales incluyen contratar al menos un [_]% de mano de obra local [colocar distrito(s) y/o Provincia donde se desarrolla el Proyecto], que deberá incluir la contratación de mujeres. Asimismo, el contratista deberá cumplir con los porcentajes mínimos de trabajadores con discapacidad, según lo establecido en la Ley N° 29973.

e. EL CONTRATISTA presentará una declaración sobre explotación y agresión sexual, como parte de sus documentos de licitación, siguiendo los formatos definidos del Banco Mundial, incluidos como parte de los documentos de licitación.

2. EL CONTRATISTA deberá designar a un Coordinador responsable quien se encargará de gestionar y coordinar con [indicar nombre del prestatario] todos los asuntos concernientes a la Sección Laboral desarrollados en la presente cláusula. Además, deberá preparar los siguientes instrumentos: Protocolo de Atención en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, y Protocolo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil con Subcontratistas y Proveedores Primarios.

3. EL CONTRATISTA tiene como obligación aplicar, informar y hacer cumplir el Código de Conducta que forma parte integrante del presente contrato. Este es aplicable al personal que se contrata, sean estos dependientes o no, para la adopción inmediata de conductas respetuosas dentro o fuera de la zona de ejecución de obra, evitando, rechazando y sancionando todo acto discriminatorio, de violencia, hostigamiento, acoso, y/o intimidación, ya sea verbal, física y/o psicológica contra los ciudadanos y población en general, exigiendo un trato respetuoso, tolerante, inclusivo e igualitario para con la sociedad, especialmente hacia mujeres, extranjeros inmigrantes, personas con discapacidad, población LGBTI, y trabajadores sexuales, entre otros.

4. EL CONTRATISTA cumplirá con las acciones de verificación a cargo de [indicar nombre del prestatario], prestando las facilidades y atendiendo en los plazos que se le otorguen: i) requerimientos de información, ii) revisión de documentos, iii) visitas de inspección, iv) registro de ocurrencia de la visita, v) campañas de capacitación y



sensibilización. El CONTRATISTA deberá suscribir los documentos (actas y/o registros) que dejen constancia de las actuaciones realizadas a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones que asume en este contrato, conforme al "Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos".

5. EL CONTRATISTA deberá contar con el manual o instructivo interno que establece el procedimiento para la atención de peticiones, quejas y reclamos de sus trabajadores. Este manual incluirá un mecanismo específico para recibir quejas sobre temas laborales, de acuerdo a la estructura del Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos establecido en el PGL, debiendo informar a los trabajadores, sean dependientes o no, mediante la entrega y recepción del documento. Se deberá designar al coordinador responsable, y comunicarlo formalmente a [indicar nombre del prestatario].

EL CONTRATISTA incorporará en los contratos que suscriba con las empresas subcontratistas y/o terceros que contrate a efectos de ejecutar el presente contrato, así como con el subcontratista y proveedores primarios, la cláusula de sujeción a los lineamientos del "Procedimientos de Gestión Laboral y sus anexos", y de manera consistente con las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad en el Trabajo de las Instalaciones y Proyectos