



# PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

PROYECTO:

“MI COMUNIDAD PARTICIPA EN COMO VA MI ESCUELA”

GPSA Trust Fund Grant No. TFOB0840



Génedis Vicente, Licelot Gómez y Cynthia Sosa

WORLD VISION REPÚBLICA DOMINICANA

30/03/20, ACTUALIZADO 21/07/21

## CONTENIDO

1.	ASPECTOS INTRODUCTORIOS .....	2
1.1.	Objetivo general.....	2
1.2.	Objetivos específicos .....	2
1.3.	Antecedentes y Descripción del proyecto .....	2
2.	DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO .....	3
2.1.	Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal: .....	5
2.2.	Proceso de Reclutamiento de Voluntarios/as .....	6
3.	EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE .....	7
3.1.	Actividades del proyecto.....	7
3.2.	Riesgos laborales claves:.....	9
4.	BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES .....	11
5.	BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	13
6.	PERSONAL RESPONSABLE .....	13
7.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS .....	14
8.	EDAD PARA TRABAJAR .....	14
9.	TÉRMINOS Y CONDICIONES .....	15
10.	MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS .....	16
11.	TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO .....	17

## 1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS

A partir de la información disponible, en este documento se describe datos concernientes al número de trabajadores del Proyecto, características de los trabajadores contratados y consideraciones relacionadas con los estándares de regulaciones laborales.

Se describen, además las normativas legales del país y de Visión Mundial Internacional que rige el proceso de contratación y gestiones de mano de obra a nivel nacional. Se podrá ver además de forma detallada las distintas políticas y lineamientos que avalan el sistema laboral dominicano, en tema de prestaciones de servicios, seguridad social, anti corrupción y respeto a los derechos de los empleados.

### 1.1. Objetivo general

El presente documento tiene por objeto fundamental presentar las regulaciones los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses en el marco del proyecto Mi Comunidad Participa en Cómo va mi Escuela.

### 1.2. Objetivos específicos

- *Comunicar las políticas laborales como marco de referencia para el personal directo e indirecto que participará en el Proyecto.*
- *Proveer al Banco Mundial de una base conceptual que permita conocer los lineamientos a seguir para cada procedimiento laboral;*
- *Garantizar el cumplimiento de las normas laborales para todos los participantes del Proyecto, generando las condiciones adecuadas de trabajo en cumplimiento de la normativa establecidas en el Código Laboral de la República Dominicana y en las políticas organizacionales de Visión Mundial Internacional.*

### 1.3. Antecedentes y Descripción del proyecto

El presente Proyecto ha sido seleccionado por la Alianza Global para la Auditoría Social (Global Partnership for Social Accountability – GPSA) como parte de un llamado a propuestas en la República Dominicana.<sup>1</sup> El Proyecto será dirigido y coordinado por World Vision República Dominicana (WVDR). La organización será responsable de la administración general y la implementación de las actividades del proyecto, el monitoreo del proyecto y las evaluaciones internas.

Este proyecto se enmarca en la iniciativa CVME<sup>2</sup>, a fin de testear el rol de las organizaciones de la sociedad civil, y en particular, de la participación ciudadana a través de las organizaciones que componen la comunidad escolar (tales como las Asociaciones de Padres y Maestros), en el proceso de CVME, que consiste básicamente en un proceso colaborativo de auditoría social.

---

<sup>1</sup> [www.thegpsa.org](http://www.thegpsa.org)

<sup>2</sup> La iniciativa “Cómo Va Mi Escuela” (CVME) nace en el 2015, a partir de una solicitud del Ministerio de Educación (MINERD) al Banco Mundial (BM) de apoyo a los centros educativos para enfrentar los retos planteados por el proceso de descentralización para lograr una gestión eficiente.

El proyecto se implementará en al menos 60 centros educativos, ubicadas a lo largo del Corredor Duarte en la República Dominicana. El equipo del proyecto WVRD adaptará el enfoque de "Ciudadanía, Voz y Acción" (CVA) para fortalecer la iniciativa Como Va Mi Escuela en torno a la participación activa de las familias y comunidades en la gestión escolar.

## **2. DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO**

Por la naturaleza de las actividades que forman parte del Proyecto, se han contratado 06 (seis) trabajadores, de los cuales 3 empleos serían directos y los 3 restantes serán de tipo contratados. Sin importar la naturaleza del trabajo o el tipo de contrato, todas las condiciones laborales estarán enmarcadas en el cumplimiento del marco jurídico nacional vigente y alineadas al Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2), descrito en el Marco Social y Ambiental del Banco Mundial.

Es decir que el proyecto será ejecutado por un equipo de tres personas en calidad de empleados directos, que estarán dedicadas a tiempo completo por un periodo de 34 meses. Un gerente del proyecto y dos movilizadores regionales. Un contador y un especialista DME serán empleados de Visión Mundial que dedicarán un 15% de su tiempo para desarrollar las gestiones del proyecto en sus respectivas áreas. Para la contratación de estas personas se han utilizado las normas establecidas en las Políticas de Contratación de Personal.

El gerente de proyecto tendrá la responsabilidad de:

- Dirigir el desarrollo del proyecto garantizando la eficaz implementación programática y financiera del proyecto.
- Rendir cuentas del avance y resultados vinculados al proyecto.
- Desarrollar y mantener un efectivo relacionamiento con los socios y el donante.
- Dirigir y coordinar los equipos bajo su liderazgo garantizando la oportuna y eficaz implementación.

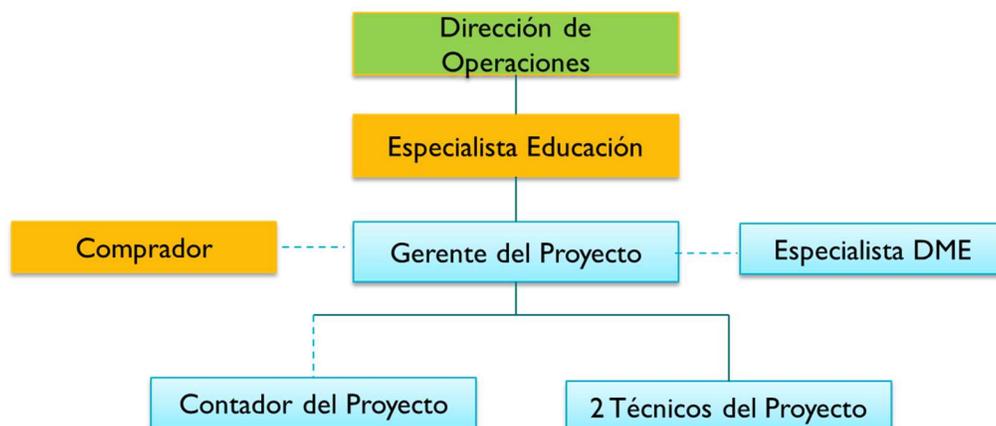
Las dos movilizadoras regionales tendrán la responsabilidad de:

- Garantiza la oportuna implementación del proyecto en su zona de intervención.
- Apoya en la estructuración del plan de implementación y desarrollo del proyecto.
- Rendir cuentas del avance y resultados vinculados al proyecto en su región y en las comunidades bajo su responsabilidad.
- Realiza procesos de formación para el desarrollo de capacidades, seguimiento, acompañamiento al desarrollo de los procesos en campo, planes de trabajo, planes de mejora, reuniones, etc.

El proyecto contará, además, con el apoyo de la Especialista Nacional de Educación y un Especialista en Compras y Adquisiciones, quienes estarán colaborando de manera directa con los requerimientos del proyecto, aunque no son empleados pagados por el proyecto. La unidad completa del proyecto y el equipo de apoyo serán dependencia de la Dirección de Operaciones de Visión Mundial.

### La estructura organizativa:

El organigrama siguiente se describe las unidades operativas de los empleados directos de Visión Mundial que participan en la ejecución del Proyecto



Los empleados contratados, a través de contratistas, subcontratistas y firmas consultoras, se encargarán de las labores concernientes a la ejecución de las obras, las actividades de supervisión y control, en el marco de los componentes del Proyecto. Todos los empleados involucrados en actividades del Proyecto (trabajadores directos, contratados o cualquier modalidad laboral prevista en los EAS 2) estarán sujetos al cumplimiento de los EAS2 y sus empleadores (empresas contratistas, subcontratistas y empresas consultoras) estarán contractualmente obligados en hacer cumplir las mismas. Será la Gerencia del proyecto y el Departamento de Recursos Humanos los encargados en verificar su cumplimiento, a través de un sistema de verificación compuesto de mecanismos de supervisión, vigilancia y aplicación de instrumentos tales como encuestas, jornadas de capacitación y evaluaciones.

Descripción	Cantidad	Observación
Trabajadores Locales	2	Trabajadores que residen permanentemente en el Distrito Nacional.
Trabajadores Regional	1	Trabajadores que residen permanentemente en la Comunidad Regional.
Trabajadores contratados para servicios específicos	3	Trabajadores que se tienen que movilizar a las zonas de intervención del proyecto.
Voluntarios Comunitarios	60	Voluntarios que se tienen que movilizarse en sus comunidades al área de intervención del proyecto.
Menores de 18 años	No se espera	Por regulaciones de la Organización y Nacionales no se permite la contratación de

		menores de 18 años, por lo que el proyecto no contempla empleos en esta categoría.
--	--	--

Con respecto a la seguridad de todos los trabajadores vinculados al proyecto, deberán contractualmente considerar los planes de seguridad, de acuerdo a las políticas establecidas, a fin de articular los procedimientos internos a la estrategia de seguridad local.

Tipo de Empleado	Cantidad	Ubicación	Habilidades Requeridas
Gerencia	1	Santo Domingo	Liderazgo, Orientado a resultados, tomas de decisión, pensamiento estratégico y planificación y control de procesos.
Trabadores Regional	2	Distrito Nacional	Extenso conocimiento sobre el sector educativo, participación escolar y comunitaria. Aplica razonamiento crítico y la reflexión en su trabajo ordinario. Veeduría Social.
		Monseñor Nouel (Bonaó)	
Contrato por servicios	3	Áreas de intervención del proyecto	Debe poseer las habilidades y conocimientos especializados según el requerimiento del servicio a ser ofrecido. Entre estos conocimientos están análisis críticos, metodologías de investigación y sistema de auditoría.
Voluntarios Comunitarios	60	Áreas de intervención del proyecto	Extenso conocimiento sobre el sector educativo, participación escolar y comunitaria. Trabajo en equipo y herramientas tecnológicas
Total	6		

## 2.1. Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal:

La estructura de contratación de empleados directos estará enmarcada en la Legislación laboral del Código de trabajo y se ajustará a las necesidades de contratación del personal idóneo y necesario para realizar las diferentes actividades y tareas.

El proceso de reclutamiento se abre con la requisición de ocupar los puestos vacantes de Gerente de Proyecto y Movilizadores Regionales para el Proyecto Banco Mundial. Las tres (03) posiciones vacantes fueron publicadas en tres medios virtuales de acceso libre Our People, Aldaba, LinkedIn, se difundió la información entre los colaboradores internos y al público en general para atraer candidatos. Según la recepción masiva de CVs, se procede a la depuración de los candidatos según perfil para ser enviados a la Directora Recursos Humanos a fin de definir con cuales se iniciará proceso de evaluación.

Los candidatos que califiquen en el primer filtro pasan a evaluación técnica y entrevista presencial por Recursos Humanos. Luego de que este proceso es validado y aprobado es necesario cuadro comparativo con la terna final. La terna final es evaluada en entrevista de panel: por Recursos Humanos, Asesora de Educación, Dirección de Operaciones. Los candidatos finales pasan al levantamiento de Referencias Laborales, Confirmación de la selección y Notificación a candidatos, flujo adjunto. El proceso de reclutamiento cierra con la oferta laboral a disposición del proyecto.

En el caso de las contrataciones de personal indirecto (contratos por servicios) del Proyecto que no sobrepasen los USD\$ 100,000.00, se llevarán a cabo de conformidad con las " Reglas de Negocios para los Procesamientos de Requisiciones y Ordenes de Compras, revisadas en junio de 2015, el "Manual Global de Adquisiciones", de 2009, revisadas en 2011, y las Políticas de Gestión de compras, aprobadas en septiembre, 2019 y entrando en vigencia en diciembre, 2019. Por otra parte, las contrataciones para el Proyecto propuesto que sobrepasen los USD\$ 100,001.00, se registrarán de acuerdo a lo estipulado en las Regulaciones de Adquisiciones del Banco Mundial, provistas por el Banco Mundial, según manual operativo del proyecto.

## 2.2. Proceso de Reclutamiento de Voluntarios/as

Las personas que serán voluntarias deberán tener ciertas aptitudes y actitudes que los definan. Este perfil permitirá establecer un control de la capacitación y programar actividades complementarias de preparación para los voluntarios que no cumplan con los requisitos mínimos establecidos.

<b>Aptitudes:</b> El término aptitudes se refiere a la <b>capacidad que tiene un individuo para realizar una acción o tarea.</b>	<b>Actitudes:</b> Las actitudes de un individuo se clasifican en tres grupos: lo <b>que piensa</b> (componente cognitivo), lo <b>que siente</b> (componente emocional), y su tendencia a manifestar los <b>pensamientos y emociones</b> (componente conductual).
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe identificarse con la comunidad.</li> <li>• Debe disponer de suficiente tiempo libre o liberado para realizar su labor como voluntario.</li> <li>• Debe ser consecuente y responsable con lo que promueve.</li> <li>• Debe ser sensible y tener vocación de servicio</li> <li>• Debe tener habilidades para relacionarse con los demás.</li> <li>• Debe tener la capacidad de lograr el equilibrio entre el voluntariado y las responsabilidades personales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostrar respeto hacia las personas: sus creencias, costumbres, ideas, etc.</li> <li>• Mostrar siempre amabilidad y vocación de servicio, nunca paternalismo.</li> <li>• Demostrar paciencia y constancia, y que su compromiso es serio.</li> <li>• Tener la capacidad de ponerse en el lugar del otro.</li> <li>• No convertir el servicio en un asunto personal.</li> <li>• Atenerse a las normas de la organización en la que colabora.</li> <li>• Servir de ejemplo en su comunidad.</li> <li>• Tener la capacidad de guardar la confidencialidad de la información que se ponga a su disposición.</li> <li>• No deberá utilizar el nombre de la institución para provecho personal.</li> </ul>

Se establecen los siguientes pasos para la selección de los voluntarios comunitarios:

**Paso 1:** Convocatoria de voluntarios: Visión Mundial convoca a todos los interesados en ingresar a la red de voluntariado comunitario a llenar solicitud de servicio voluntario.

**Paso 2:** Evaluación de postulantes: una vez el voluntario llena la solicitud se procederá a verificar los antecedentes del solicitante, debe anexar a la solicitud copia de cedula. En caso de ser menor de edad, en caso de tener de 14 a 17 años debe anexar certificado de aprobación de los padres o tutores, de pertenecer alguna iglesia local o alguna institución social; deberá presentar carta de recomendación.

Un equipo liderado por Gente y Cultura procederá a evaluar las solicitudes realizadas por los postulantes con la finalidad de depurar y seleccionar aquellos que cumplan con los requerimientos de la Organización.

**Paso 3:** Selección: Los postulantes seleccionados iniciaran el proceso de formación básica de voluntariado, una

vez concluido este proceso el recién voluntario formado firmara acuerdo de Servicio de Voluntariado.

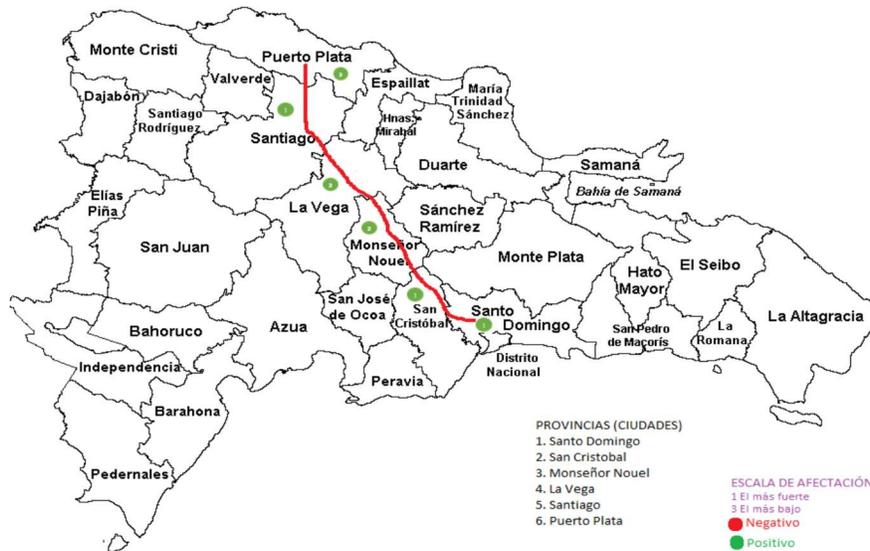
**Paso 4:** En caso del voluntario desee continuar al siguiente su especialización deberá continuar el proceso formativo según el área de su interés.

### **3. EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE**

#### **3.1. Actividades del proyecto**

República Dominicana se divide en 31 provincias, que a su vez se dividen en municipios, y en un Distrito Nacional, la capital nacional. El proyecto tendrá intervención en 5 provincias y el Distrito Nacional. Este conjunto de provincias se aloja en zonas urbanas y rurales del país a lo largo del llamado Corredor Duarte (línea roja en el mapa debajo.) A continuación, se presenta un mapa en el cual se destacan las seis (6) provincias a lo largo de dicho Corredor incluidas en las áreas de intervención del proyecto. La intervención directa será en un grupo de 60 centros educativos.

La ubicación del proyecto a nivel administrativo es la Oficina Nacional del World Vision (WV) en Santo Domingo y a nivel de su ejecución en las seis (6) provincias que componen el corredor Duarte: Santo Domingo, San Cristóbal, Bona, La Vega, Santiago y Puerto Plata.



- **Principales actividades a ser desarrolladas por el Gerente del Proyecto.**

- Dirigir y acompañar el equipo del proyecto.
- Preparar los informes de progreso técnico incluyen: (a) Plan operativo y presupuesto revisados basados en la experiencia operativa (gestión adaptativa y aprendizaje) y la estrategia del año 2 para mantener e institucionalizar la experiencia del proyecto (teniendo en cuenta las recomendaciones de la evaluación intermedia).
- Hacer la Publicación y difusión de al menos tres (3) productos de aprendizaje en la República Dominicana y a través de la Plataforma de Conocimiento GPSA con un enfoque en el aprendizaje operativo del proyecto y la estrategia y el proceso de responsabilidad social colaborativa.
- Acompañar la Evaluación cualitativa del sistema de monitoreo, evaluación y aprendizaje del proyecto, incluidas reuniones de reflexión organizadas con los socios del proyecto.
- Ejecutar las acciones propias del puesto con un alto nivel de eficacia y eficiencia (Preparación de planes de trabajo y presupuestos, reuniones con el equipo, comunicación con socios y donantes entre otras).

- **Principales actividades a ser desarrolladas por las Movilizadoras Regionales.**

- Realizar visitas de campo a las Regionales, Distritos Educativos acompañada por los equipos del MINERD y WV a lo largo del Corredor Duarte.
- Elaborar en conjunto con el (MINERD) una Guía metodológica para la implementación del proyecto.
- Organizar tres encuentros de coordinación y capacitación con técnicos regionales y distritales en torno a temas de auditoria social.
- Acompañar la conformación de las directivas de las APMAE del año escolar 2020-2021. Socializar con los nuevos miembros la ordenanza 09' 2000 sobre roles y funciones de las APMAE.

- Acompañar en los centros educativos a los Organismos escolares de participación (APMAE, Junta de Centro) en la realización y ejecución de sus planes de trabajo.

- **Responsabilidades y deberes del voluntario comunitario**

- El voluntario comunitario deberá cumplir con los compromisos acordados para la realización de su contribución.
- Respetar y cumplir con la misión, visión y valores.
- Respetar las políticas de la organización y cumplir con todas las capacitaciones necesarias para ejercer su rol.
- Asistir a las reuniones establecidas en su contexto.
- Mantener el respeto entre sus compañeros, los beneficiarios y quien coordina.
- Realizar acción voluntaria con igualdad y justicia, sin que puedan existir discriminación ni tratos diferenciados por razón de sexo, religión, condición social o credo político.
- Fomentar el trabajo en equipo, propiciando una comunicación fluida y un clima de servicio y una convivencia agradable.
- Guardar la confidencialidad de informaciones sensitivas recibidas.
- Cuando lo amerite, ser multiplicador de informaciones sobre derechos de la niñez e influir en otros para que se protejan y cumplan los aspectos de protección.
- Utilizar la acreditación y distintivos.
- Informar periódicamente los avances de las acciones confiadas a la persona u organización acordada.
- Cumplir con la política de protección de la niñez.
- 

- **Principales actividades a ser desarrolladas por personal indirectos.**

- Auditorias financieras del proyecto
- Elaboración de Línea de Base y Evaluaciones de medio tiempo y final.
- Guía de Monitoreo del proyecto
- Diseño de materiales didácticos

### **3.2. Riesgos laborales claves:**

Debido a que esta es una iniciativa de desarrollo social consistente en (a) actividades de capacitación para el fortalecimiento de mecanismos de participación y (b) resolución colectiva de problemas en las escuelas y en niveles superiores de la cadena de gestión educativa, a través de la auditoria social colaborativa, no se espera que tenga altos niveles de riesgo laboral de ninguna índole. El proyecto tampoco intervendrá en áreas con presencia de grupos migrantes o áreas fronterizas, ni contempla ningún tipo de actividad que pudiese tener un impacto ambiental o social negativo sobre las comunidades alrededor de los centros educativos donde se ejecutaran las actividades del mismo.

En la República Dominicana se dispone del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 522-06, reglamento que regula las condiciones en las que deben desarrollarse las actividades productivas en el

ámbito nacional, con la finalidad de prevenir los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo. En el Artículo 2 de esta Ley se destaca como Acción Preventiva a toda acción necesaria para eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud de los trabajadores o de terceros y que tiene como finalidad propiciar un ambiente laboral sano y seguro.

Considerando el tipo de actividades del Proyecto, se ha optado por simplificar su análisis a través de su agrupación de acuerdo al posible riesgo laboral y aplicar un tratamiento genérico de actividades similares, de mayor o menor complejidad.

Riesgo Laboral	Descripción de la actividad
<b>Riesgo físico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traslado de personal de una comunidad educativa a otro en zonas de difícil acceso.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de actividades durante tiempo prolongado usando determinado equipo de oficina (laptop, impresoras, etc.)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de trabajos de gabinete</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difícil acceso en comunidades a alimentos y agua con los niveles de higienes y calidad adecuado para la buena alimentación.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargar material gastable durante un periodo prolongado.</li> </ul>
<b>Riesgo psicológico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de actividad repetitiva por tiempo prolongado, demasiada carga de trabajo en un tiempo demasiado corto, provocando fatiga, irritabilidad, depresión, maltrato psicológico y exposición a violencia de genero.</li> </ul>
<b>Riesgo por Inseguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de trabajos en zonas de riesgo (comunidades con altos índice de delincuencia e inseguridad ciudadana) en instalaciones localizados en predios aledaños a dichas zonas.</li> </ul>
<b>Riesgo de exclusión (discriminación e igualdad de oportunidades)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de medidas adecuadas de protección y asistencia sin discriminación para abordar los trabajadores (mujeres y hombres) con igualdad de remuneración en salarios y beneficios, condiciones de trabajo y términos de empleo.</li> </ul>

Para prevenir la ocurrencia de algunos de estos riesgos se tomarán las medidas establecidas en el Reglamento de Ley, se aplicarán las obligaciones generales de los empleadores definidas en el Artículo 7.

El empleador aplicará las siguientes medidas de prevención: Evitar los riesgos en su origen. Planificar la prevención, Controlar los riesgos que no se puedan evitar desde el punto vista técnico. Adaptar el trabajo a la persona, Tomar en cuenta la evolución tecnológica en relación a la prevención. Sustituir lo riesgoso por lo que implique el menor riesgo posible o ningún riesgo para el trabajador. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores en relación a la prevención. Adoptar las medidas de prevención, apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.

Para la prevención y atención a casos el país cuenta con la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura, es una institución de servicios, encargada de velar por la prevención de accidentes laborales en la

República Dominicana y por el cumplimiento y cobertura del Seguro de Riesgos Laborales, con principios éticos, científicos, oportunos y de calidad<sup>3</sup>.

#### 4. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES

Los términos y condiciones del trabajo en la República Dominicana están sustentadas en marco jurídico conformado por distintos Acuerdos Ejecutivos y Decretos Legislativos, tales como: Ley núm. 1692, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo. (Secretaría de Estado de Trabajo, Santo Domingo, República Dominicana, 1992, 146 págs.) y la ley No. 61-13 que establece el régimen jurídico del voluntariado en la República Dominicana. G. O. No. 10713 del 25 de abril de 2013, todas orientadas a regular las relaciones contractuales entre trabajador, voluntario y empleador.

No aplica para voluntarios.

- Ley de Impuestos Sobre la Renta
- Vacaciones

Términos y condiciones legales	Cantidad
Modalidad de Contrato	Ley núm. 16-92, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo. Art. 25 El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo, o para una obra o servicio determinados.
Vacaciones	Ley núm. 16-92, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo. Art. 177.- (Modificado por la Ley Nº 97-97, de fecha 30 del mes de mayo del año 1997, G.O. 9955 del 31 de mayo de 1997). Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables con disfrute de salario.
Protección de la Maternidad	Ley núm. 16-92, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo. Art. 231.- La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente.
Salario de Navidad	Ley núm. 16-92, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo. Art. 219.- El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.
Cesantía	Ley núm. 16-92, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo. Art. 80.- El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador

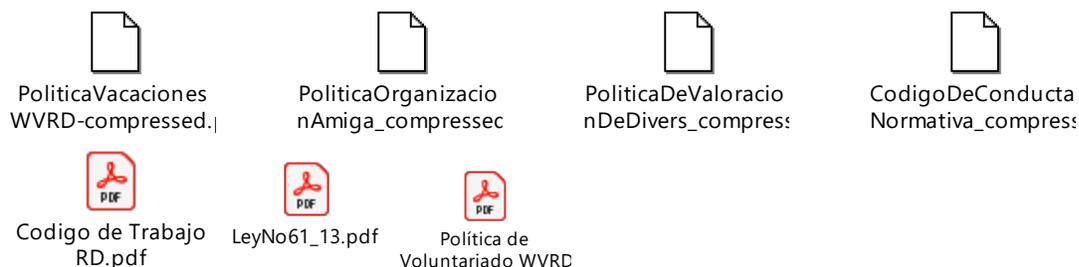
<sup>3</sup> <http://www.arlss.gov.do/Index.aspx>

	un auxilio de cesantía, cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes en el código laboral.
Terminación del Contrato	Ley núm. 16-92, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo. Art. 67. El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes.
Remuneraciones y contraprestaciones (voluntarios)	Ley No. 61-13 Art. 4.- establece que para los fines de la presente ley se considera persona voluntaria aquella persona física que desarrolla por su libre determinación, actividades de bien común o interés general sin recibir salario, remuneración ni cualquier otra forma de contraprestación.
Trabajo Forzoso y Discriminación	<p>Convenio 105 CONVENIO RELATIVO A LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Artículo 1</p> <p>Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:</p> <p>a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;</p> <p>b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;</p> <p>c) como medida de disciplina en el trabajo;</p> <p>d) como castigo por haber participado en huelgas;</p> <p>e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.</p>

Nota: esto es aplicables para empleados directos hay excepción con los voluntarios.

Además de las leyes descritas en el código de trabajo existen otras políticas Organizacionales complementarias que deben ser observadas para considerar bajo los términos y condiciones.

- Código de Conducta
- Políticas de valoración de la Diversidad.
- Política conflicto de Interés
- Política de Vacaciones
- Código de trabajo



## 5. BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Decreto Núm. 522-06, del 17 de octubre de 2006 República Dominicana MINISTERIO DE TRABAJO Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial. La Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

SEGURIDAD OCUPACIONAL	<p>CONSIDERANDO: Que el Artículo 8 de la Constitución de la República Dominicana establece que: “Se reconoce como finalidad principal del Estado la protección efectiva de la persona humana y el mantenimiento de los medios que les permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos, es decir, es necesario mantener un lugar que reúna las condiciones óptimas para el desarrollo efectivo del trabajador.</p> <p>Es compromiso de World Vision asegurar contra los riesgos de accidente y enfermedad, así como respecto a los daños y perjuicios causados a terceros, derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características que se establezcan reglamentariamente. A tal fin, World Vision creará un fondo para atender estas contingencias y el Estado adoptará las actuaciones correspondientes para dar la cobertura médica y hospitalaria hasta su recuperación dentro del Sistema de Seguridad Social a aquellas personas que carezcan de la misma. Así lo establece la ley 61-13 de voluntariado en R.D.</p>
Accidente de Trabajo,	<p>Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, Artículo 185 el Seguro de Riesgos Laborales tiene por finalidad “prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidente de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo”.</p>

## 6. PERSONAL RESPONSABLE

De acuerdo a la estructura en la cual es parte el Proyecto Banco Mundial. En tal sentido, los responsables directos de la contratación y administración de los trabajadores es efectivamente el Visión Mundial.

Con el apoyo de la Gerencia de Proyecto garantizará el funcionamiento de un mecanismo orientado a implementar medidas para la recepción y abordaje de quejas y reclamos de los trabajadores, además, de la contratación y administración de los recursos.

De acuerdo a la estructura de relaciones laborales del Proyecto (Trabajadores contratados), la gerencia del proyecto es responsable de velar por el cumplimiento, por parte de los contratistas/subcontratistas y consultores, de los lineamientos laborales obligatorios en el marco de la contratación y administración de los trabajadores. En tal sentido, los responsables directos de la contratación y administración de los trabajadores son efectivamente los contratistas, los que estarán sujetos al cumplimiento de las condiciones contractuales que anticipan el respeto de los derechos de sus trabajadores.

La contratación y administración de los contratistas es responsabilidad de la gerencia del proyecto con el apoyo del departamento de Compra y Adquisiciones; y el Departamento de Recursos Humanos, la que a través de la articulación de mecanismos acordes a la legislación nacional y la política/normativa de Visión Mundial Internacional, establecerá la metodología de contratación, realizará los procesos de contratación y ejecutará una estricta administración de los contratos de resulten de dicha gestión. Ver acápite 2.1 sobre Reclutamiento del Personal.

## **7. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS**

La Organización establece políticas y procedimientos de seguridad que se aplicarán de manera conjunta con las provisiones del EAS2 operativas en este PGL y el Manual de Seguridad Corporativa de World Vision. Este manual de seguridad se encuentran las políticas, normas, lineamientos y herramientas que ayudarán a que el personal esté más consciente respecto a la seguridad y mantenga las mejores prácticas para mantenerse a sí mismos y a los programas seguros. Además, en el EAS2 se especifican las acciones

Esta Guía proporciona las normas y asesoría con base en las evaluaciones realizadas por los profesionistas de seguridad, y seguirlo reducirá en forma importante el riesgo de daño al personal de Visión Mundial. Sin embargo, los usuarios del manual deben darse cuenta de que los elementos significativos del manejo de seguridad siguen estando fuera del control de World Vision o cualquier miembro del personal individual y, en consecuencia, el apegarse a este manual no puede garantizar que no se sufra daño alguno.



Manual de Seguridad personal.

## **8. EDAD PARA TRABAJAR**

Se establece para todos los efectos laborales durante el desarrollo del Proyecto, que no se usará trabajo forzado y la edad mínima de contratación será de 18 años cumplidos al momento de formalizar la relación contractual.

El proyecto tiene como parte de sus políticas Salvaguarda de la Niñez donde existentes acciones disciplinarias para regular la inclusión de menores de edad dentro del proyecto.



FinalPartnershipManagementPolicy\_cor

## 9. TÉRMINOS Y CONDICIONES

Los salarios específicos estarán enmarcados de acuerdo al perfil profesional, técnico y capacidad que se requiere en el Proyecto y estará regulado por el Código de Trabajo, ley de salario mínimo, ley de empleo temporal, ley de empleo por hora y los diferentes aranceles profesionales, además, incluidos dentro del presupuesto.

Cada trabajador le corresponde lo siguiente:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Base</li> <li>• Pago mensual</li> <li>• Método de pago a través de cuenta bancaria.</li> <li>• Seguro ARS</li> <li>• Jornada laboral de 40 horas a la semana.</li> <li>• Recursos tecnológicos necesarios según puesto.</li> </ul>
Cada Voluntario le corresponde lo siguiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada laboral no pasará de 20 horas semanales, esto sin incluir las horas en reuniones.</li> <li>• Recursos tecnológicos o herramientas según la actividad asignada.</li> <li>• Viáticos se otorgarán según las necesidades del proyecto y según aplique.</li> </ul>

Las horas de trabajo están comprendidas en el plan de trabajo diario de 8 horas máximo deberá, en la medida de lo posible, desarrollarse en un horario que comprenderá entre las 8:00 am hasta las 5:00 pm.

### Presupuesto asignado para los contratos de los trabajadores

CONCEPTO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	TOTAL
Contratos por Servicios	71,135	16,135	22,620	109,890
Empleados Directos	79,529	76,947	74,609	231,085
<b>TOTAL</b>				<b>\$340,975</b>

## 10. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

El mecanismo para presentar quejas y reclamos dentro de WVRD responde a una política global de reportes de incidentes y se realizan a través de un sistema que puede completarse online, por teléfono o a través de un formulario. Basándose en denuncias, quejas o reclamos por violaciones a las políticas de cualquier área de la institución.

La line direct de World Vision International Integrity & Protection web es: **worldvision.ethicspoint.com** Es un sitio web que está alojado y operado por NAVEX Global, un proveedor de clase mundial de servicios de informes de ética y cumplimiento, y está disponible para el personal y los miembros de la Junta Directiva de WV través de World Vision Partnership, incluidos los empleados de tiempo completo, tiempo parcial, contratados y temporales, pasantes, voluntarios, miembros de la junta, y miembros del consejo asesor.

Además, este servicio está disponible como un mecanismo de información para todos los beneficiarios, donantes, patrocinadores, visitantes, contratistas y proveedores de WV. Puede usar este sitio para realizar un informe con un operador de NAVEX Global (a través de un número de teléfono gratuito) o mediante el formulario en línea. El informe es tratado de manera confidencial, se investiga según corresponda y se toman las medidas correctivas que sean necesarias.

### **Cómo informar en ethicspoint**

Si una persona ha decidido presentar un informe, se le solicita que proporcione su nombre e información de contacto para poder evaluar mejor las denuncias y hacer un seguimiento al abordar las inquietudes. Si se elige no proporcionar su nombre o información de contacto, puede presentar el informe de forma anónima, pero los informes anónimos tienen un mayor potencial de abuso y pueden estar sujetos a limitaciones legales. Por favor, asegúrese de incluir la siguiente información con en la queja:

- Todos los hechos que describen el supuesto evento, asunto o asunto;
- El nombre y título de cada persona involucrada (Salvaguardando las informaciones de Niños, Niñas y adolescentes, en caso de estar involucrados);
- Fechas, horarios, frecuencia y lugares;
- Hechos relevantes para la urgencia; y
- Documentación, testigos u otra evidencia disponible para respaldar la acusación, incluidas las leyes o políticas que se consideren violadas.

Se debe tener en cuenta que aquellos que inicialmente leyeron su queja o los investigadores pueden no estar familiarizados con el contexto local o las leyes locales, por lo que todos los detalles que pueda proporcionar son útiles. En algunos casos se requiere realizar reuniones con las partes interesadas.

World Vision cuenta con una Política de Salvaguarda de la Niñez y Adultos Beneficiarios. Esta Política se enfoca en proteger a todos los niños en cualquier lugar de los daños causados por los empleados y afiliados de WVRD, y proteger a los adultos de los daños causados por los empleados o afiliados de WV como parte de la presencia del programa de WVRD.

En todas las comunidades donde trabaja WVRD, se colocan carteles informando los mecanismos de quejas o denuncias. El punto focal de protección da seguimiento a todo el proceso, incluso hasta la judicialización del caso.



PoliticaPrevencionD  
elAcosoYHostiga\_co

## 11. TRABAJADORES DEL PROVEEDOR PRIMARIO

Todos los empleados colaboradores, contratados y socios de World Visión deben cumplir con la Política de Administración y Salvaguarda de Protección de los niños, niñas, adolescentes y adultos beneficiarios, la cual ha sido autorizada por la Política de Asociación sobre el Bienestar de los Niños y la Política de asociación establecida en el Código de Conducta del Centro Global de World Vision Internacional.

Esta Política de gestión y administración de asociaciones para la protección de niños y adultos, también conocida como la Política de Administración de Salvaguardas, se extiende a los estándares de protección infantil de World Vision, vigentes desde el año 2000, para abarcar a todas las poblaciones vulnerables, especialmente mujeres y niños, en una política integrada. Esta Política continúa enfatizando las

vulnerabilidades únicas y los requisitos de protección especial para los niños y niñas, junto con la importancia de prevenir la explotación y el abuso sexual (SEA), en particular, entre otras formas de abuso de beneficiarios adultos.

La protección de los niños, niñas, adolescentes y adultos vulnerables a los que prestamos servicios es fundamental para todas las actividades, programas y líneas de ministerio (ayuda, desarrollo y promoción) de World Vision. En todo lo que hacemos es fundamental nuestro compromiso de no perjudicar primero a la niñez o adultos beneficiarios, respetar los derechos de todos los beneficiarios y defender los mejores intereses de la niñez como una consideración primordial en todas las acciones y decisiones.

**Alcance:**

Esta política aplica a todo el Personal y afiliados de WVRD. WV capacita a todos los empleados, pasantes, voluntarios y miembros de la Junta / Consejo Asesor para comprender y cumplir sus responsabilidades y obligaciones de la política de salvaguarda. Estos estándares aplican a partes externas, incluidos los visitantes, voluntarios de la comunidad, contratistas, socios y otros afiliados con socios o contratistas,

Esta Política se enfoca en proteger a todos los niños, niñas y adolescentes en cualquier lugar de los daños causados por los empleados y afiliados de WV, y proteger a los adultos de los daños causados por los empleados o afiliados de WV como parte de la presencia del programa de WV.



ManualGlobalDeAd  
quisicionesyCor\_cor



PoliticaSalvaguarda  
\_WVRD\_compressed



NuevoFormularioFir  
maPoliticaSalvag\_co