

Sistema de Gestión Ambiental y Social

Programa de Servicios Agrícolas Provinciales PROSAP V

Anexo X

Procedimientos de Gestión de Mano de Obra



Ministerio de Economía
Argentina

Secretaría de Planificación
del Desarrollo y la Competitividad Federal

Dirección General de Programas y Proyectos
Sectoriales y Especiales

Anexo 10 - Procedimientos de Gestión de Mano de Obra

1. Objetivos del Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO)

El Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) tiene por objetivo establecer el alcance y la aplicación de la NDAS 2 “Trabajo y condiciones laborales” para el PROSAP V.

El PGMO se gestionará como parte del Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS). Los requisitos incluidos en los procedimientos se integrarán sistemáticamente en los requerimientos legales del Programa, los documentos de licitación y los contratos de las empresas contratistas y proveedores, mediante la inclusión en dichos documentos de la sección “Especificaciones Ambientales y Sociales”.

El PGMO es un documento dinámico y por tanto se deberá revisar y actualizar según sea necesario durante el ciclo de vida del Programa.

Se presenta las directrices, lineamientos y contenidos mínimos para la gestión laboral y las condiciones de trabajo de las obras del Programa a ser cumplido por la contratista principal, las empresas involucradas y el organismo ejecutor. La responsabilidad de velar por el cumplimiento de dicho procedimiento será de las UEPs y su supervisión estará a cargo del EAS de la DIPROSE.

El PGMO se rige bajo los principios de igualdad, oportunidad y trato justo garantizando que no se tomarán decisiones de empleo basándose en características personales ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo, absteniéndose de discriminar en ningún aspecto de la relación de empleo, tales como reclutamiento y contratación, remuneración (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias. Se tomarán medidas para prevenir y abordar la violencia, el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, y trabajadores/as migrantes. Bajo ninguna condición se permitirá trabajo infantil ni forzoso.

Se deberá garantizar un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes al Programa y peligros específicos para las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños y las niñas (en edad de trabajar, de conformidad con la presente Norma de Desempeño), y trabajadores/as migrantes. Asimismo, se tomarán medidas para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades que puedan derivarse del trabajo, estar asociadas con este u ocurrir durante el mismo, reduciendo al mínimo, en medida razonablemente practicable, las causas de los factores de peligro.

2. Contenido general

La Norma de Desempeño Ambiental y Social 2 “Trabajo y condiciones laborales” del Marco de Política Ambiental y Social del BID, persigue los siguientes objetivos:

- Respetar y proteger los principios y derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras.
- Establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores/as y el empleador.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación nacional sobre empleo y trabajo.

- Proteger a las personas trabajadoras, incluidas aquellas en situación vulnerable, tales como las mujeres, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar, de conformidad con la presente Norma de Desempeño) y los trabajadores/as migrantes, los trabajadores/as contratados/as por terceros y los trabajadores/as de la cadena de suministro principal.
- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables, y fomentar la salud de los trabajadores/as, y prevenir el uso de trabajo infantil y de trabajo forzoso (según los define la OIT¹).

Esta norma aplica a:

- **Trabajadores/as directos/as**
- **Trabajadores/as contratados/as**

Trabajadores/as de la cadena de suministro principal En los casos en que haya empleados/as públicos trabajando en relación con el Programa ya sea a tiempo completo o tiempo parcial, estos estarán sujetos a los términos y condiciones de su convenio o arreglo laboral vigente en el ámbito del sector público, a menos que su empleo o contratación se haya transferido de manera legal efectiva al Programa².

En la aplicación de la presente Norma de Desempeño también se deberán considerar los requisitos relativos a la igualdad de género, y participación de las partes interesadas (incluido un mecanismo de reclamación), de conformidad con las NDAS 9 y 10. En ningún caso y en ninguna circunstancia estarán permitidos el trabajo infantil y forzoso.

3. Tipificación de la Mano de Obra del Programa

En función de las actividades previstas en el Programa, se estima que la organización de la mano de obra involucrada será la siguiente:

1. **Trabajadores/as directos:** De acuerdo con la estructura organizacional prevista para el presente Programa se considera que las contrataciones directas de personal bajo la modalidad de contratación de servicios estarán coordinadas por DIPROSE y mayoritariamente están vinculadas a la contratación de personal para llevar adelante la supervisión y las inspecciones técnicas (ambientales y sociales) las de obras.
2. **Trabajadores/as contratados por el proyecto:** se prevé que la mayor cantidad de personal estará contratado bajo esta categoría. Las empresas contratistas llevarán adelante las obras de construcción previstas por cada proyecto.
3. **Trabajadores/as de la cadena de suministro principal:** Personal empleado por las empresas proveedores de insumos e infraestructura vinculadas a las obras previstas por el Programa. El Programa deberá llevar a cabo una debida diligencia para cerciorarse que no se procuren insumos producidos bajo condiciones de trabajo forzado y que las condiciones laborales de los proveedores cumplan con la normativa vigente con su personal.

¹ Organización Internacional del Trabajo.

² La NDAS 2 no está pensada para interferir en la relación entre el prestatario cuando se trata de un organismo del gobierno y de sus funcionarios de la administración pública, que normalmente están empleados bajo términos y condiciones específicas que pueden reflejar requisitos legales obligatorios

Tal como ya se ha mencionado, en el Programa se desempeñarán empleados públicos que se desenvuelven en los organismos y áreas sustanciales involucradas en el Programa que estarán sujetas a los términos y condiciones de su convenio o arreglo laboral vigente en el ámbito del sector público pertenecientes a:

- DIPROSE
- Gobiernos Provinciales (UEP)
- Otros organismos públicos vinculados a tareas de los proyectos.

Tabla 9 – Cuadro Resumen de Tipo de Trabajadores/as vinculados a al proyecto

Tipo de Trabajador/a	Características
Trabajadores/as Directos	Consultores Individuales directamente contratados por el Programa bajo la modalidad de contratación de Locación de Servicios. A nivel de Programa las contrataciones estarán a cargo de DIPROSE y estarán vinculadas principalmente a la contratación individual de consultores para la inspección técnicas ambiental y social de las obras.
Trabajadores/as contratados	Trabajadores/as contratados/as por la firma consultora contratada por el proyecto. La cantidad de trabajadores/as requeridos para el desarrollo de las obras previstas será definido por las firmas consultoras a cargo de cada proyecto. Se espera por el tipo de obras que la mayor cantidad de personas involucradas en el proyecto se incorpore bajo esta modalidad de contratación.
Trabajadores/as de Proveedor Primario	La cantidad de trabajadores/as a contratar bajo esta modalidad y las características específicas será información provista por la contratista adjudicataria en los casos de proyectos de obras de infraestructura.

4. Identificación de Riesgos e Impactos para la Gestión

La Normas de Desempeño Ambiental NDAS 2 (Trabajo y Condiciones Laborales), reconoce la importancia de la creación de empleos y la generación de ingresos en la búsqueda de la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. De esta manera, a través del Programa de Servicios Agrícolas Provinciales V (PROSAP V), propone mejorar los beneficios de desarrollo que genera un proyecto al tratar a las/los trabajadoras/es de este, de manera justa brindándoles condiciones laborales seguras y saludables.

El proyecto involucrará a trabajadoras/es directos, contratadas/os y trabajadoras/es comunitarios, y aquellos pertenecientes al Estado los que no se rigen por este Procedimiento. El Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) elaborado para el programa es el principal instrumento para gestionar los riesgos e impactos laborales del Proyecto, de conformidad con los requisitos de la legislación nacional y la NDAS 2.

Considerando la diversidad de actividades del Programa de Servicios Agrícolas Provinciales V (PROSAP V), se ha optado por simplificar su análisis a través de su agrupación de acuerdo con el riesgo laboral y aplicar un tratamiento genérico de actividades similares, las cuales se encuentran establecidas en los documentos del Programa, los que se presentan en la Tabla II: Identificación de riesgos e impactos.

Riesgos ante contingencias ambientales o desastres naturales

Otros riesgos externos potencialmente esperables, que pueden ocasionar riesgo a las personas trabajadoras, son aquellos asociados a emergencias o contingencias extraordinarias como pueden ser condiciones climáticas extremas, tales como intensas lluvias que pudieran causar anegamientos, inundaciones/cortes de rutas, tormentas, o posibles incendios, accidentes ambientales de magnitud asociados a los proyectos, derrames de hidrocarburos, entre otros.

En ocasiones, las acciones del proyecto en estado de ejecución potencian los riesgos para las/los trabajadoras/res ante situaciones de emergencia, debido a que deben realizar tareas no programadas, que podrían exponerlas/los a riesgos no esperados.

Por ello el Programa contempla diferentes herramientas que identifican acciones ante emergencias y contingencias mediante la asignación de recursos capaces de atender estos inconvenientes en forma dinámica, y de este modo minimizar los impactos negativos esperados.

Tabla 10 - Identificación de riesgos e impactos

Riesgo identificado	Descripción del riesgo	Impacto esperado
Riesgo Físico	Estos riesgos son mayores para los trabajadores/as asociados a proyectos de obra civil y trabajos rurales, y de menor importancia en consultores con tareas profesionales, y trabajos administrativos. Las tareas desarrolladas por los trabajadores/as pueden traer como consecuencia el riesgo a accidentes asociado a golpes, caídas, cortes, fracturas, lesiones físicas varias, muerte. En trabajadores/as rurales, en muchas ocasiones se asocian con el uso de máquinas y herramientas sin poseer la formación adecuada para su uso (tractores, cosechadoras, rastras, herramientas cortantes, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> · Afección a la salud del/de la trabajador/a, discapacidad parcial o total /muerte. · Diferentes grados de inconvenientes en el desarrollo del proyecto, según sea el personal involucrado · Pérdidas económicas · Inconvenientes sociales/familiares
Riesgo Químico	Estos riesgos son mayores en los trabajadores/as asociados a proyectos de obra civil y trabajos rurales, y de menor importancia en los consultores con tareas profesionales y trabajos administrativos. Las tareas desarrolladas pueden exponer a los trabajadores a: <ul style="list-style-type: none"> · Exposición física a agroquímicos, pinturas · Exposición a hidrocarburos · Aspiración de polvos, cal, cloro, reactivos químicos, desechos peligrosos. · Confinamiento por tiempo prolongado en lugares confinados mal ventilados · Exposición a las emisiones de gases de combustión de hidrocarburos 	<ul style="list-style-type: none"> · Afección a la salud del/de la trabajador/a /muerte. · Diferentes grados de inconvenientes en el desarrollo del proyecto, según sea el personal involucrado · Inconvenientes sociales/familiares · Afectación a las comunidades cercanas.

Riesgo identificado	Descripción del riesgo	Impacto esperado
	<ul style="list-style-type: none"> · Un caso reiterativo, es la exposición a productos fitosanitarios de trabajadoras/es rurales, a causa de la escasa capacitación y elementos de seguridad escasos. 	
<p>Riesgo Biológico:</p>	<p>Estos riesgos son mayores para los trabajadores/as asociados a proyectos rurales con alta exposición a vectores biológicos. Pueden considerarse con un riesgo medio y finalmente, de menor importancia en los trabajadores/as con tareas profesionales y trabajos administrativos. Por exposición de los trabajadores/as a actividades o lugares riesgosos, o a vectores locales:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Transmisión de enfermedades respiratorias como gripe, COVID-19, etc. (según corresponda) · Enfermedades por contaminación alimentaria (agua) como gastroenterocolitis, cólera, otros. · Picaduras de mosquitos: dengue, paludismo, Chikunguña, zica, encefalitis equina, encefalitis de San Luis, entre otros. · Fiebre por mordedura de roedores, leptospirosis, hantavirus, fiebre hemorrágica argentina, otros · Mordeduras de serpientes · Picaduras de arañas/vinchucas u otros. 	<ul style="list-style-type: none"> · Afección a la salud del trabajador/a /muerte · Diferentes grados de inconvenientes en el desarrollo del proyecto · Inconvenientes sociales/familiares · Afección a las comunidades cercanas
<p>Riesgo de Inseguridad</p>	<p>De alto impacto para trabajadores/as de proyectos de obra civil y trabajos rurales. Exposición a riesgo de violencia/robos/abuso en zonas descampadas o poco seguras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado/a · Inconvenientes legales a ser atendidos · Inconvenientes sociales/familiares.
<p>Riesgo de Exclusión</p>	<p>De alto impacto para trabajadores/as de proyectos de obra civil y trabajos rurales. Contratación diferenciada de personal, sea por cuestiones de percepción de género, u otros aspectos como étnicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado. · Inconvenientes legales a ser atendidos · Inconvenientes sociales/familiares.
<p>Riesgo de discriminación racial, étnica, lingüística, de orient</p>	<p>Podría considerarse a los trabajadores/as de proyectos de obra civil y trabajos rurales. Acciones de discriminación sobre grupos vulnerables (minoría indígena, LGBTI, de género, religiosa, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado. · Inconvenientes legales a ser atendidos · Inconvenientes sociales/familiares. · Conflictos legales

Riesgo identificado	Descripción del riesgo	Impacto esperado
acción sexual, de Género, religiosa, otras.		· Impactos negativos en las comunidades cercanas involucradas.
Riesgo de Violencia de Género	Idéntico en todos los trabajadores/as. Riesgo laboral asociado a un ambiente donde se tolere/ejerza la violencia de género y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual.	· Potenciales daños físicos y psicológicos a la víctima. · Inconvenientes legales a ser atendidos · Inconvenientes sociales/familiares. · Conflictos legales
Riesgo de trabajo Infantil	Los trabajadores/as rurales son los que presentan mayor riesgo. Contratación informal de menores, para tareas varias.	· Alto impacto sociocultural · Conflictos legales · Daños económicos
Discrecionalidad en la Selección de Inversiones	No realizar una justa y adecuada selección de los proyectos, priorizando aquellos que benefician a determinados sectores sociales o políticos	· Alto impacto sociocultural · Conflictos legales · Descreimiento de las herramientas del Estado, como gestor de cambio.

5. Medidas de mitigación para la gestión de los riesgos e impactos

Medidas de mitigación generales:

En torno al Procedimiento de Gestión de la Mano de Obra, desde la DIPROSE se elaboró un Mecanismo de consultas, quejas y reclamos (MCQyR) que contiene Mecanismos específicos por componentes y para las y los trabajadores del programa y de los proyectos (Ver Anexo 3: PPPI). El mismo tiene como objetivo garantizar un mecanismo propio para quejas y reclamos de los/as trabajadores/as, el cual incluye un canal específico con procedimientos especiales para tratar quejas relacionadas a la Violencia Basada en Género (VBG).

Otra herramienta que se presenta en este documento, para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo durante las fases de construcción e implementación del proyecto, es un modelo de **Plan de Salud y Seguridad Ocupacional** genérico para las probables actividades de proyecto (Ver en **Anexo 13**).

El PSSO integra medidas específicas para el Proyecto, incluyendo medidas de preparación y respuesta ante emergencias y se exigirá que dichas medidas consten en los Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) a ser desarrollados por cada contratista de cada proyecto de infraestructura.

Dichos PGAS serán solicitados mediante los documentos de los procesos de licitación y en los contratos de adjudicación de obras y deberán contener como mínimo lo exigido en las Especificaciones Ambientales y Sociales de los citados documentos licitatorios (en estos documentos

se solicitarán entre otros el PSSO, el código de conducta, PGAS, etc.) así como la indicación de necesidad de contratación de especialistas/referentes en materias ambientales o sociales para proyectos o actividades del Programa con mayores riesgos e impactos.

En relación con los potenciales riesgos e impactos, que las acciones de proyecto y las relacionadas con la afluencia de trabajadoras/es pudieran ocasionar a las comunidades cercanas a las áreas de proyecto, así como la generación de conflictos socioambientales, las herramientas anteriormente nombradas abarcan respuesta ante estas situaciones.

Tabla 11 - Medidas de mitigación Específicas según riesgo asociado

Riesgo Identificado	Descripción del riesgo	Acciones mitigantes	Responsable	Programa / Plan / Código
Riesgo Físico	Las tareas desarrolladas por los trabajadores pueden traer como consecuencia el riesgo a accidentes asociado a golpes, caídas, cortes, fracturas, lesiones físicas varias, muerte.	<ul style="list-style-type: none"> Entrega de los Elementos de seguridad personal adecuados para la tarea. Capacitación específica para la tarea a ser desarrollada, según indica el PSSO Según sea el caso, contar con el procedimiento de tarea segura, avalado por el Responsable de Higiene y Seguridad. Orden y limpieza del lugar de trabajo Adecuada señalización de la zona de obra 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista Jefe de Obra Responsable de Higiene y Seguridad Responsable Ambiental Responsable de auditar las obras (ART, UEP, DIPROSE) 	<ul style="list-style-type: none"> ROP SGAS PGMO PGAyS PSSO
Riesgo Químico	Las tareas desarrolladas pueden exponer a los trabajadores a: <ul style="list-style-type: none"> Exposición física a agroquímicos, solventes, pinturas, hidrocarburos, impactando sobre la salud. Aspiración de polvos, cal, cloro, reactivos químicos, desechos peligrosos. Confinamiento por tiempo prolongado en lugares confinados mal ventilados. Exposición a las emisiones de gases de combustión de hidrocarburos. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrega de los Elementos de seguridad personal adecuados para la tarea Capacitación específica para la tarea a ser desarrollada 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista Jefe de Obra Responsable de Higiene y Seguridad de la Obra Responsable Ambiental Responsable de auditar las obras ART, UEPDIPRO S 	<ul style="list-style-type: none"> SGAS PGMO PGAyS PSSO
Riesgo Biológico	Por exposición de los/as trabajadores/as a actividades o lugares riesgosos, o a vectores locales: <ul style="list-style-type: none"> Transmisión de enfermedades respiratorias como gripe, COVID-19, etc. (según aplique) Enfermedades por contaminación alimentarias (agua) como gastroenterocolitis, cólera, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrega de los Elementos de seguridad personal (barbijos, alcohol) Provisión de agua segura o de elementos para su transformación en agua segura para el consumo humano. Capacitación en peligros biológicos de la zona y formas de 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista Jefe de Obra Responsable de Higiene y Seguridad Responsable Ambiental Responsable de auditar las obras (ART, 	<ul style="list-style-type: none"> PGMO PSSO PGAyS

Riesgo Identificado	Descripción del riesgo	Acciones mitigantes	Responsable	Programa / Plan / Código
	<ul style="list-style-type: none"> Dengue, chikunguya, Zika, Encefalitis equina, entre otros Fiebre por mordedura de roedores, leptospirosis, hantavirus, fiebre hemorrágica argentina Mordeduras de serpientes Picaduras de arañas 	<ul style="list-style-type: none"> protegerse ante los mismos. Disponibilidad de medidas preventivas frente a riesgos biológicos y de medidas de respuesta a contingencias (por ejemplo, suero antiofídico, tratamiento antirrábico, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> UEP, DIPROSE) 	
Riesgo de Inseguridad	<ul style="list-style-type: none"> Exposición a riesgo de violencia/robos/abuso en zonas descampadas o poco seguras 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar con las autoridades, las condiciones de seguridad para los trabajadores/as. Mejorar la iluminación, el orden y la limpieza de la zona de obra Gestionar el traslado del personal en forma segura 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista Jefe/a de Obra UEP/DIPROSE 	<ul style="list-style-type: none"> SGAS PGMO MGCRyQ
Riesgo de Exclusión	Contratación diferenciada de personal, sea por cuestiones de percepción de género, u otros aspectos como étnicos	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las tareas de formación / difusión, asociadas a la prevención de la discriminación, cualquiera sea su razón/circunstancia. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista UEP/ DIPROSE 	<ul style="list-style-type: none"> CC³ PAG
Riesgo de discriminación racial, étnica, lingüística, de orientación sexual, de Género, religiosa, otras.	Acciones de discriminación sobre grupos vulnerables (minoría indígena, LGBTI, de género, religiosa, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Plan de comunicación con perspectiva de género e interseccional Capacitaciones al personal Mecanismos de Denuncias habilitados 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista Jefe de Obra Responsable Social UEP/ DIPROSE 	<ul style="list-style-type: none"> PAG CC
Riesgo de Violencia de Genero	Riesgo laboral asociado a un ambiente donde se tolere/ejerza la violencia de género, y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones sobre VG, tipos de acoso y abuso sexual - incluyendo Código de conducta. Mecanismo para denuncias, protocolo de actuación. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista Jefe de Obra Responsable Social UEP/ DIPROSE 	<ul style="list-style-type: none"> SGAS PAG CC
Riesgo de trabajo Infantil	Contratación informal de menores, para tareas varias	<ul style="list-style-type: none"> Todas las actividades deberán cumplir con la legislación vigente. Mecanismo de Denuncias, Los procedimientos de licitaciones y 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista Jefe de Obra 	<ul style="list-style-type: none"> ROP SGAS PGMO MGCRyQ

³ Código de Conducta y relacionamiento con la población local con perspectiva de género.

Riesgo Identificado	Descripción del riesgo	Acciones mitigantes	Responsable	Programa / Plan / Código
		contrataciones exigirán el cumplimiento de la legislación.	· UEP/ DIPROSE	
Discrecionalidad en la Selección de Inversiones	No realizar una justa y adecuada selección de los proyectos, priorizando aquellos que beneficien a determinados sectores sociales o políticos	· Se deberá implementar las acciones administrativas asociadas al Proyecto, siguiendo las herramientas procedimentales existentes para el Estado y del Banco, a fin de asegurar la objetividad en el procedimiento.	· DIPROSE · MECON	· Reglamentos administrativos · ROP · PGMO
Riesgo Psicológico	Exposición a excesiva carga laboral, acotado plazo de entrega de los trabajos, maltrato psicológico, entre otros.	· La carga horaria y de trabajo asignada a cada empleado/a, deberá cumplir con la Legislación Laboral y los Convenios Internacionales del Trabajo en marcados en la OIT.	· Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista · Jefe de Obra · Responsable Social y Responsable Ambiental · UEP/ DIPROSE	· Leyes y Convenios laborales · PGMO

Organismo responsable de velar por el cumplimiento de la legislación laboral

El cumplimiento de las condiciones de trabajo y las medidas de protección de la fuerza de trabajo empleada en las actividades de este proyecto se enmarca en las políticas y procedimientos de inspección y fiscalización de la Administración Pública Nacional, llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Este organismo realiza, en coordinación con el Consejo Federal del Trabajo y las áreas de trabajo provinciales, inspecciones para detectar trabajo infantil y trabajo adolescente irregular en ámbitos urbanos y rurales y capacita a los inspectores en el tema; asimismo, en el marco del Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), verifica el cumplimiento de la normativa laboral, que los trabajadores estén debidamente registrados y que se encuentren realizando trabajo decente.

6. Breve reseña de las leyes laborales: términos y condiciones

La legislación laboral vigente en la República Argentina, así como la legislación específica en higiene y seguridad en el trabajo, satisface los requerimientos de la NDAS2, y su cumplimiento garantiza la seguridad y bienestar de las/los trabajadoras/es, así como los términos y condiciones de empleo. El derecho al trabajo digno y equitativo está amparado en nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14 y 14 bis. Además, la legislación laboral argentina se encuentra bajo la competencia de los tratados internacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin ser taxativos, podemos citar:

- Ley 11.544 Ley de Jornada de trabajo (1929).

- Ley 14.250 Ley de Convenciones colectivas de trabajo (1953).
- Ley 20.744 Ley de contrato de trabajo (1974/1976).
- Ley 23.551 Ley de Asociaciones Sindicales (1988).
- Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo (1991).
- Ley 24.557 Ley de Riesgos del trabajo (1995)
- Ley 25.013 Ley de Reforma Laboral.
- Ley 25.323 Indemnizaciones Laborales.
- Ley 25.877 Ley de Reordenamiento Laboral (2004).
- Ley 26.727 Régimen de Trabajo Agrario
- Decreto 301/2013 Reglamentario de la Ley 26.727
- Resoluciones CNTA N°115/12 Reglamento Comisiones Asesoras Regionales
- Resoluciones CNTA N°68/16 Remuneraciones mínimas trabajadore agrario
- Resoluciones CNTA N°71/08 Jornada Laboral
- Ley 27.118 Agricultura Familiar

6.1. Trabajadores/as Contratados/as

- Ley 25.164 “Marco de regulación del Empleo Público Nacional.
- Decreto N°1184/2001. Régimen de Contrataciones de Personal.
- Decreto 1109/2017. Aprueba la descripción y los requisitos para cada función, correspondientes al régimen de contratación para personas humanas.

6.2. No discriminación e Igualdad de Oportunidades

Se considera como normativa pertinente a este tema las siguientes:

- Diversas Convenciones con rango Constitucional, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Ley 20.744 Ley de contrato de trabajo
- Ley 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados.
- Ley 23.592 Ley antidiscriminación (1988).
- Ley 25.689 en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional
- Ley 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

- Ley 27.636 Ley De Promoción Del Acceso Al Empleo Formal Para Personas Travestis, Transexuales Y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”

6.3. Organización de trabajadores/as

- Constitución Nacional, artículo 14.
- Ley 23.551 Ley de Asociaciones Sindicales (1988).

6.4. Protección de la fuerza de trabajo

Trabajo Infantil y Trabajo Forzado

- Ley 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente establece que “La edad mínima para trabajar es de 16 años” en Argentina.
- Ley 26.940 Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral.
- Diversas Convenciones con rango Constitucional, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otras.

7. Breve reseña de las leyes laborales: salud y seguridad ocupacional

De acuerdo con lo establecido en el Plan de Compromisos Ambientales y Sociales del Proyecto (PCAS), se establecerán e implementarán, durante toda la duración del proyecto, medidas apropiadas de salud y seguridad ocupacional previstas por la normativa aplicable (según detalle debajo), cuyo control forma parte de las funciones específicas de la CYMAT (Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), y otras buenas prácticas en la materia.

- Ley 19.587: Ley de Higiene y seguridad del trabajo (1972),
- Decreto 617 / 97 reglamentario de la ley 19.587 dictado para la actividad agraria
- Ley 24.557: Ley de Riesgos del trabajo (1995)
- Decreto 911/96 Reglamentario de la Ley 24.557 para la construcción.
- Resolución SRT 231/96 - reglamentación del Decreto Reglamentario N° 911, de las condiciones de seguridad de la industria de la construcción.
- Resolución SRT 051/97 – Contenido del Programa de Seguridad para la actividad de la construcción, a presentar a ART
- Res. SRT 43/97 y 54/98 Exámenes médicos periódicos
- Decreto 214/2006: Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- Ley 26.773: Ajuste a la Ley de Riesgos del Trabajo (2012).
- Decreto 367/2020 COVID-19 Enfermedad de carácter profesional no listada (en caso de aplicar)

- Normativa Nacional relacionada con el COVID-19 (en caso de aplicar):
 - Declaración de la OMS como Pandemia al brote de Coronavirus
 - Decreto 297/2020 y modificatorios – Aislamiento social preventivo y obligatorio
 - Protocolo de Recomendaciones Prácticas Covid-19 UOCRA-CAMARCO V2 (en caso de aplicar)

8. Personal responsable

A continuación, se identifican las funciones y organismos responsables de su ejecución quienes, a través de los trabajadores del Proyecto a cargo de las diferentes áreas de incumbencia, hacen a la Gestión de la Mano de Obra de éste, y a partir de su adecuada gestión, minimizan los riesgos asociados al Programa:

Tabla 12 - Funciones y Personal Responsable

Función	Tipo de trabajador	Organismo responsable
Contratación y administración de los y las trabajadoras del Programa	Trabajador/a directo/a (perfiles especialistas, técnicos y administrativos de DIPROSE o subejecutores provinciales en caso de haberlos), consultores y Funcionario Público designado (Director DIPROSE y otro personal de la DIPROSE)	Ministerio de Economía / DIPROSE
Contratación y administración de empresas consultoras y contratistas/subcontratistas	Consultor, (responsable de adquisiciones), Funcionarios Públicos (Directores y Subsecretarios) y responsables designados/as de áreas requirentes (Subejecutores)	Ministerio de Economía / DIPROSE (Adquisiciones)
Capacitación de las y los trabajadores	- todos los tipos de Trabajadores/as	- DIPROSE (capacitaciones relativas a cuestiones del programa) - INAP, Secretaría de Empleo Público (Capacitaciones generales del estado) - Ministerio de la Mujer Géneros y Diversidades)
Salud y Seguridad ocupacional	- Todos los tipos de Trabajadores/as	- Ministerio de Economía / DIPROSE - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - CYMAT (Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), Secretaría de Empleo Público
Medidas para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores	- Todos los tipos de Trabajadores/as	DIPROSE, MAGYP
Controlar Términos y condiciones laborales, edad, horarios, tipo contrato y demás condiciones laborales	- Todos los tipos de Trabajadores/as	Ministerio de Economía / DIPROSE / Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Empresas contratistas

Las empresas a través de sus responsables tendrán la obligación de cumplir con todas sus obligaciones legales y contractuales enmarcadas en cada proyecto, presentando para su aprobación los correspondientes PMAS, donde se incluyen los PGMO con sus PSSO, Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local, MGCRyQ y demás documentos específicos para la obra adjudicada, para su aprobación por parte de la DIPROSE y los organismos reguladores y de control (SRT- ART).

Las empresas contratistas, tendrán la obligación de contratar mano de obra específica para las tareas a desarrollar, en el marco del presente PGMO.

Para el caso de obras incluidas en el Componente 1, deberán realizar la contratación de profesionales especialistas que desarrollen las tareas de Responsable Ambiental y Responsable en Higiene y Seguridad. Estas/os profesionales tendrán a cargo las responsabilidades de capacitación del personal de la empresa, y velar por el cumplimiento de la normativa ambiental y en higiene y seguridad.

9. Mecanismo de gestión de quejas y reclamos y abordaje de situaciones de violencia de género

El Programa cuenta con un Mecanismo de Gestión de Consultas, Quejas y Reclamos (MGCRyQ) universal que abarca la implementación global, considerando sus componentes de inversión y el tipo y alcance nacional de sus acciones por el cual se recibirán todo tipo de consultas, quejas y denuncias incluidas aquellas relacionadas con las y los trabajadoras/es y las denuncias referidas a situaciones de violencia de género.

En las actividades del programa se difundirá la existencia de este y los modos para poder hacer uso. Dicho mecanismo contará con diferentes puntos de entrada: telefónica, mediante correo postal o a través de la plataforma virtual del programa que serán cargadas en el panel virtual del mecanismo general, para recibir, registrar y gestionar consultas relacionadas al Proyecto.

Puntos de entrada:

a) Micrositio del Proyecto, a través del formulario automatizado. Las consultas, quejas, reclamos y/o denuncias que ingresen serán remitidas automáticamente a una casilla de correo específica del Mecanismo.

b) Ventanillas MECON (líneas de atención telefónica, correo electrónico, dirección postal, consultas desde el portal web <https://www.argentina.gob.ar/agricultura/diprose> :

c) Casilla de correo específica del Mecanismo de los Componentes, las consultas serán canalizadas al/a la Responsable Institucional del mecanismo, para proceder a su evaluación y resolución, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento unificado de gestión y registro de las consultas del proyecto.

Sin embargo, por la propia dinámica de los actores potencialmente involucrados en el programa y la dispersión de acciones potenciales, se prevén otras instancias o puntos de entrada de la demanda de información, a saber:

d) Línea telefónica del programa (DIPROSE), las consultas que ingresen a través de la línea telefónica de la DIPROSE deberán ser remitidas a los demás puntos de entrada, es decir, quien reciba el llamado, deberá informar al interesado la posibilidad de ingresar la consulta vía la ventanilla oficial (micrositio del Proyecto) y/o la casilla de correo específica del mecanismo. En caso de que la/el

interesada/o no pueda o quiera utilizar estos medios, quien opere la línea deberá registrar la consulta o reclamo consignando los campos del formulario de consulta base y remitirlo a la casilla de correo específica del mecanismo, para dar inicio al registro y gestión unificado.

e) Por correo postal: a la DIPROSE (AV. Belgrano 456, CABA). Las mismas deberán ser remitidas a la casilla de correo del mecanismo, para dar comienzo a los pasos previstos en el procedimiento unificado.

f) Ventanillas no específicas: las consultas que ingresen por ventanillas no específicas en territorio deberán ser remitidas a la casilla de correo del mecanismo, para dar comienzo a los pasos previstos en el procedimiento unificado.

f1- Consultas web en portales provinciales, deberán ser remitidas a la casilla de correo específica del mecanismo que corresponda, manual o automáticamente, según como cada UEP maneje sus canales de consultas web.

f2- Consultas presenciales en dependencias de las UEPs, dichas áreas contarán con un instructivo del presente mecanismo. Como primer paso se deberá dirigir al interesado al micrositio provincial (en caso de existir) o a la ventanilla oficial (micrositio del Proyecto) y/o a la casilla de correo específica del mecanismo. En caso de que el interesado/a no pueda o quiera utilizar estos medios la UEP deberá registrar la consulta consignando los campos del formulario de consulta base y remitirlo a la casilla de correo específica del mecanismo, para dar inicio al registro y gestión de este.

f3- Consultas en territorio ligadas a la gestión de proyectos, será el/la responsable por la UEP quien identificará el tipo de presentación remitiendo la consulta/queja/reclamo/denuncia a la casilla de correo específica del mecanismo.

En todos los casos, las consultas serán canalizadas a través del procedimiento de gestión y registro unificado, de manera tal de asegurar que la implementación del mecanismo se dé en forma consolidada, independientemente de los puntos de entrada o ventanillas por las que ingresen. Para lograr este objetivo el mecanismo y su procedimiento unificado serán difundidos a los actores intermedios necesarios, tanto a nivel territorial como central, para lo que se desarrollará un instructivo ad hoc.

En el caso de los proyectos de ejecución provincial, cada UEP será responsable de informar al/a la Responsable Institucional del mecanismo del Componente que corresponda sobre todas las consultas recibidas, su seguimiento y resolución.

Una vez que el programa entre en ejecución, la DIPROSE designará un responsable institucional del Mecanismo General de Registro y Gestión de Consultas para atender aquellas denuncias relativas al entorno laboral del Proyecto.

Las funciones del/de la Responsable del Mecanismo serán las siguientes:

- Recibir, centralizar y administrar las consultas/reclamos que se reciban vía los correos electrónicos automatizados, teléfono o vía correo electrónico institucional del Proyecto.
- Sistematizar los tipos de reclamos/consultas.
- Dar intervención a los organismos estatales/internacionales que deban entrar en competencia de acuerdo a la denuncia recibida y realizar su seguimiento hasta su resolución.
- Asistir al/a la denunciante en caso de que la misma no sea anónima.
- Administrar la información digitalizada (planilla Excel y archivos PDF con las consultas automáticas y resolución/tratamiento de estas).

- Realizar informes periódicos de seguimiento de reclamos/consultas recibidas y resolución tratamiento y remitirlos al EAS de la DIPROSE.

Por otro lado, en el caso particular del personal dependiente del Estado Nacional, el Ministerio de Trabajo de la Nación cuenta con la “Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Trabajo” la cual cuenta con un mecanismo para la presentación de denuncias al cual se accede mediante el siguiente link:

<https://www.argentina.gob.ar/servicio/presenta-tu-denuncia-de-violencia-laboral>

Abordaje de situaciones de VBG

Todo registro de posibles situaciones de violencia por razones de género (VBG) y/o abuso sexual que ingrese por cualquiera de las ventanillas previstas en el marco del Proyecto deberá ser centralizado y abordado por el EAS DIPROSE, garantizando que se mantengan las condiciones de anonimato de la/del denunciante.

En tal sentido, el equipo de especialistas del EAS será responsable de gestionar a nivel central o prestando asistencia a las Unidades de Ejecución provinciales, según corresponda, cualquier problema de violencia de género (VBG), en caso de que surja, registrándolo en el MGCRyQ según corresponda, manteniendo la confidencialidad de la información de la/del sobreviviente.

Específicamente, sólo se registrará la siguiente información relacionada con una denuncia de VBG:

- La naturaleza de la denuncia (lo que dice la/el denunciante en sus propias palabras sin cuestionar directamente);
- Si, según su leal saber y entender, el perpetrador estaba asociado con el Proyecto (en cualquiera de sus componentes); y,
- Si es posible, la edad y el sexo de la/del sobreviviente.

Cualquier caso de VBG que se presente a través del MGCRyQ será documentado y remitido al EAS DIPROSE, pero permanecerá cerrado / sellado para mantener la confidencialidad de la/del sobreviviente.

El registro y gestión de la denuncia de VBG servirá principalmente para:

- Remitir a las/los denunciantes a las instituciones y/u organismos adecuados para atender situaciones de VBG; y
- Registrar la resolución de la denuncia, en caso de ser posible

El Proyecto mantendrá disponible una lista de dichos proveedores de servicios (instituciones y/u organismos adecuados) en casos de VBG, a disposición de las víctimas. La misma será actualizada durante todo el ciclo de vida del Proyecto. El Proyecto, a través del EAS, debe ayudar a las/los sobrevivientes de VBG remitiéndolos a proveedores de servicios en casos de VBG para recibir apoyo inmediatamente después de recibir una queja directamente de una/un sobreviviente.

A continuación, se listan las principales instancias de asistencia frente a situaciones e VBG:

- i. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
 - Programa Acompañar⁴: acompanar@mingeneros.gob.ar

⁴ [Programa Acompañar | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/programa-acompanar)

El Programa Acompañar del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad está dirigido a mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género de todo el país. Cuenta con una estructura de unidades provinciales y municipales de acompañamiento. El listado completo de las unidades que firmaron convenio está accesible en:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/unidades-del-programa-acompanar>

- Sistema nacional para denunciar situaciones de VBG:

- o Línea 144

- o WhatsApp 1127716463

- o linea144@mingeneros.gob.ar

Otras instancias de proveedores de servicios en casos de VBG son:

- ii. Centro de Salud -filial;
 - iii. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos – filial;
 - iv. Poder Judicial

El EAS también notificará inmediatamente al Banco Interamericano de Desarrollo de cualquier registro de situaciones de VBG, sólo con el consentimiento de la víctima.

Esta instancia específica del mecanismo, los lineamientos para el registro y tratamiento de denuncias de VBG, así como la necesidad de centralizar los casos de VBG en cabeza del EAS DIPROSE, será divulgada entre todos los actores vinculados a la implementación del Proyecto.

Se debe dejar clara constancia de que las/los trabajadoras/des tienen pleno conocimiento de las herramientas para acceder al Mecanismo de Quejas y Reclamos, cualquiera sea el tipo de éstos. En el caso del Componente 1, las capacitaciones propuestas por las empresas contratistas y subcontratistas, incluirán en el temario propuesto, el Mecanismo de Quejas y Reclamos, haciendo hincapié en las posibilidades de acceso para realizar un reclamo. En los sectores de obras y obrador, se deberá constar con cartelera indicativa de los canales válidos para iniciar un reclamo.

Se debe poner en conocimiento de las/los trabajadores/as, mediante los mecanismos de formación y comunicación, que la existencia de este Mecanismo de Quejas y Reclamos no impide de ninguna manera el acceso de las trabajadoras y los trabajadores a otros recursos jurídicos y administrativos disponibles en la normativa vigente en la materia, ni aquellos mecanismos de atención de reclamos que se brinden a través de acuerdos colectivos.

10. Salud y seguridad ocupacional

En el proyecto se aplicarán medidas de seguridad y salud ocupacional, las que se diseñarán para abordar los riesgos inherentes a los proyectos y proyectos a desarrollar. Para ello es necesario contar con un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, que determine responsabilidades y garantice para las/los trabajadoras/res del proyecto realizar sus tareas en forma segura y saludable, como lo indica la legislación vigente. Para el caso particular de proyectos del Componente 1, se propone el siguiente modelo, que deberá ser ajustado por el profesional interviniente para el programa o proyecto particular y que forma parte del Plan de Manejo Ambiental y Social (PMAS) de la contratista.

Modelo Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO)

Objetivo

El objetivo del presente Plan de Salud y Seguridad Ocupacional (PSSO), es garantizar la salud y la seguridad de las y los trabajadoras/es durante las fases de construcción e implementación del proyecto y será responsabilidad de la empresa principal adjudicataria de la Obra y de sus subcontratistas, su cumplimiento y ejecución.

Legislación aplicable

- Ley Nacional Nº24.557 Riegos del Trabajo
- Decreto Reglamentario Nº911/96 Reglamenta condición de Salud y Seguridad para construcciones
- Resolución SRT Nº231/96 - Exige Programa de Seguridad (PS)
- Resolución SRT Nº51/97 – Define alcances de quienes deben presentar PS
- Resolución SRT Nº58/98 - complementa contenidos de los PS

La empresa adjudicataria de la Obra, deberá dar cumplimiento a la normativa nacional de seguridad en el Trabajo bajo control de la Superintendencia de Riegos del Trabajo de la Nación.

Para obras del Componente 1, y que cumplan algunos de los requisitos incluidos en el Art 3º, Anexo I de la Resolución 231/96 de la SRT, la empresa deberá presentar un Legajo Técnico que incluya un Programa de Seguridad el que deberá ser aprobado por la ART de su elección. Además, deberá contratar a un/a Profesional matriculado/a y habilitado/a para ejercer la función de Responsable en Higiene y Seguridad, cumpliendo la normativa vigente.

Responsable en Higiene y Seguridad

La/el responsable en Higiene, Seguridad y Riesgos de Trabajo, tendrá a su cargo el cumplimiento de los requerimientos en Higiene y Seguridad y de velar por el cumplimiento de los programas asociados, será un/a profesional universitario, con incumbencias acordes a las tareas a desarrollar y matriculado/o y habilitado/a para ejercer la profesión.

Deberá poseer amplios conocimientos y una probada experiencia sobre el tema de responsabilidad a su cargo en obras similares. La empresa deberá presentar el Curriculum Vitae del/ la profesional para su aprobación por parte de la DIPROSE.

Será su responsabilidad llevar toda la documentación y registros necesarios para el cumplimiento de la legislación asociada a su tarea.

Será el nexo entre la empresa, la ART, las autoridades Provinciales, Nacionales y el Ente Financiado, en las tareas de control y seguimiento.

Las horas asignadas a esta/e profesional, son reguladas por el Artículo 2º de la Resolución Nº231/96, debiendo la empresa cumplir indefectiblemente con este requisito.

- Profesionales en Higiene y Seguridad

N.º de operarias/os	Horas profesionales semanales
1-15	de 3 a 5
16-50	de 5 a 10
51-100	de 10 a 15
101-150	de 15 a 20
151 o más	30 o más

- Técnicas/os

A partir de 50 personas, la/el profesional a cargo del Servicio de Higiene y Seguridad establecerá la cantidad de técnicas/os necesarias/os y la asignación de horas profesionales, atendiendo a la complejidad de obra, frentes abiertos, cantidad de personal expuesto al riesgo, etc.

Las tareas que deberán desarrollar en las horas previstas serán las que se estipulan como obligaciones en el capítulo 3 del Decreto N°911/1996.

Condiciones Básicas de Seguridad e Higiene

Las condiciones básicas de Higiene y Seguridad que se deben cumplir en una obra en construcción desde el comienzo de esta serán las siguientes (Artº1 – Res. 231/96)

- a) Instalación de baños y vestuarios contemplando consideraciones específicas de género.
- b) Provisión de agua potable.
- c) Construcción de la infraestructura de campamento (en caso de ser necesario).
- d) Disponer de vehículos apropiados para el transporte de personal (en caso de ser necesario).
- e) Entrega de todos los elementos de protección personal para el momento de la obra que se trate, de acuerdo a los riesgos existentes, con la excepción de la ropa de trabajo, la que deberá ser provista, dentro de los 7 días de iniciada la misma.
- f) Implementación del Servicio de Higiene y Seguridad y la confección del legajo técnico.
- g) Elaboración de un programa de capacitación de Higiene y Seguridad y realización de la instrucción básica inicial para el personal en la materia.
- h) Ejecución de las medidas preventivas de protección de caída de personas o de derrumbes, tales como colocación de barandas, vallas, señalización, pantallas, subamurado o tablestacado, según corresponda.
- i) Disponer de disyuntores eléctricos o puestas a tierra, de acuerdo al riesgo a cubrir, en los tableros y la maquinaria instalada. Asimismo, los cableados se ejecutarán con cables de doble aislación.
- j) Instalación de un extinguidor de polvo químico triclase ABC, acorde a las características de las instalaciones y los procesos allí desarrollados.
- k) Protección de los accionamientos y sistemas de transmisión de las máquinas instaladas.

Luego, y a medida que se ejecutan las etapas de obra, se deberá cumplir con lo que establece el Decreto N°911/96, y en especial se cumplirán los siguientes plazos:

A los siete (7) días:

- l) Entrega de la ropa de trabajo. A los quince (15) días:
- m) Completar la capacitación básica en Higiene y Seguridad al personal.
- n) Instalar carteles de seguridad en obra.
- o) Destinar un sitio adecuado para su utilización como comedor del personal.
- p) Completar la protección de incendio.
- q) Adecuar el orden y la limpieza de la obra, destinando sectores de acceso, circulación y ascenso en caso de corresponder, seguros y libres de obstáculos.

Programa de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Independientemente de los requisitos citados anteriormente, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 24 del Decreto 491/97, el PSSO debe contener el Programa de Seguridad que contemple los requisitos que se definen en el ANEXO I de la Resolución 51/97, que contemplará:

- a) Memoria descriptiva de la obra.
- b) Programa de prevención de accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo con los riesgos previstos en cada etapa de obra (se lo completará con planos o esquemas si fuera necesario).
- c) Programa de capacitación al personal en materia de Higiene y Seguridad (incluye VBG).
- d) Registro de evaluaciones efectuadas por el Servicio de Higiene y Seguridad, donde se asentarán las visitas y las mediciones de contaminantes.
- e) Organigrama del Servicio de Higiene y Seguridad - Responsabilidades.
- f) Plano o esquema del obrador y servicios auxiliares.

Además, este programa incluirá el Protocolo de Actuación ante la pandemia COVID-19, en caso de que sea requerido, el Programa de Acción ante Contingencias (Ver Anexo II del presente), y aquellos programas de prevención asociados a riesgos específicos ya sea por la ubicación de la obra o por estacionalidad (Prevención de Dengue, Paludismo, Chagas, mordeduras de ofidios, entre otros).

Las empresas contratistas y subcontratistas deberán presentar incluido en el PMAS, copia del correspondiente Legajo Técnico enviado a la ART el que contendrá el citado Programa de Seguridad que contemple los requisitos que se definen en el ANEXO I de la Resolución 51/97 y en el PSSO, que formará parte del PMAS.

Copia de estos Programas presentados ante la ART, deben remitirse a la DIPROSE para su evaluación.

11. Manejo de contratistas

La Dirección de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales incorpora como parte de sus mecanismos de adquisición, contratación y licitación, según corresponda a cada proceso, términos y cláusulas que garantizan el cumplimiento de obligaciones, derechos y buenas prácticas laborales. En el caso de la contratación de servicios que requieran profesionales, el Licitante deberá presentar documentación que acredite que todos los recursos pertenecen a su planta permanente de personal, constancia de ART y/o formulario de AFIP. En el caso de contratación de consultores individuales, como parte de los términos de contratación se incorpora una cláusula en la que la persona consultora manifiesta encontrarse incorporado al Sistema Previsional, en el cual efectúa y continuará efectuando sus aportes previsionales. A tal fin, declara que su actuación es independiente y autónoma, comprendida en las disposiciones de la Ley Nº24.241 y normas concordantes, cuyo puntual y estricto cumplimiento correrá por su cuenta exclusiva, como así también toda otra obligación derivada de la legislación impositiva y de seguridad social.

En caso de gestionar contratistas los mismos serán seleccionados según las Regulaciones de Adquisiciones para Prestatarios en Proyectos de Inversión ADQUISICIONES EN OPERACIONES DE FINANCIAMIENTO PARA PROYECTOS DE INVERSIÓN Bienes, Obras, Servicios de No-Consultoría y Servicios de Consultoría Julio de 2016 Revisada noviembre 2017 y agosto 2018.

Se incorporará los requisitos del PGMO en los acuerdos contractuales con las contratistas, junto con recursos legales adecuados para casos de incumplimiento. En caso de subcontratación, se exigirá a dichos terceros que incluyan requisitos equivalentes y recursos legales para casos de incumplimiento en los acuerdos contractuales que suscriban con sus subcontratistas. Los trabajadores contratados

tendrán acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos. En los casos en que el tercero que emplea o contrata a los trabajadores no sea capaz de ofrecer este mecanismo, el Prestatario hará que los trabajadores contratados puedan acceder al mecanismo de atención de quejas y reclamos establecido en el SGAS.

El Programa posee las herramientas de auditoría y control necesarios para asegurar el cumplimiento del PGM, mediante distintos elementos tales como, auditorías, informes ambientales mensuales, informes mensuales de Higiene y Seguridad, Mecanismo de Quejas y Reclamos (MQR), entre otros.

Durante el desarrollo del programa se cuentan con herramientas de prevención tales como las jornadas/charlas de formación de sensibilidad en cuestiones de género, temas ambientales y sociales, entre otros, que se deben incluir en el PMAS a desarrollar por los contratistas.

12.Trabajadores/as comunitarios/as

En el caso de trabajadores/as comunitarios/as, estos serán parte de la mano de obra que una entidad beneficiaria asignará de forma voluntaria para poder llevar a cabo las labores de apoyo en los procesos de producción, construcción de obras comunitarias menores, etc. Todo lo relacionado con el aporte de esta mano de obra local (contrapartida del proyecto) estará contenido en el documento de proyecto presentado por la Entidad Beneficiaria.

Cualquier contrato y convenio considerará lo establecido en el marco de la legislación laboral nacional Argentina, así como las normas, procedimientos y presupuesto acordados en el presente proyecto.

De esta manera, los honorarios específicos, o el cálculo de los mismos para que puedan ser considerados como aporte de contrapartida, estarán enmarcados de acuerdo con el perfil profesional, técnico y capacidad que se requiere en el Proyecto y a pesar de que el tipo de contrataciones que se llevarán a cabo es por servicios profesionales, se considerarán elementos propios de la legislación y/o de los colegios y otras organizaciones que sirvan como parámetro legal para considerar los diferentes aranceles profesionales, relacionados con esta modalidad de contratación.

13.Trabajadores/as de proveedor primario

Las/los trabajadoras/res del proveedor primario, se regirán por el contrato que establezcan con la empresa del proveedor primario el cual se encontrará regido por la legislación nacional.

La /el contratista y/o subcontratistas deberán utilizar las herramientas a su alcance para verificar que las/los trabajadoras/es del proveedor primario no son objetos de abuso, ni emplea trabajo infantil para su producción, por ende, que no incurre en violaciones a la legislación vigente.

Si algún trabajador/a del programa detecta irregularidades de las citadas en el párrafo anterior, tiene la obligación de realizar la denuncia pertinente, a fin de que, por los canales correspondientes, se proceda a la erradicación de esta práctica y se corrijan los desvíos.

Independientemente de ello, los responsables de llevar adelante las auditorías y seguimientos del SGAS del Programa, deberán maximizar sus esfuerzos y realizar auditorías aleatorias, a las empresas proveedoras primarias que consideren potencialmente riesgosas, evaluando los posibles riesgos de trabajo infantil o abuso.

1.1.1. 14. Anexos

1.1.2. Anexo 1: Planes de emergencia

Los Planes de emergencia deben ser redactados por el Contratista y son específicos para cada Obra y debe cumplir con un procedimiento general que se desarrolla a continuación.

Objetivo

Definir el método para la elaboración de los Planes de Emergencia y determinar los formularios de análisis y seguimiento a completar en caso de emergencia. Siendo su objetivo principal estar preparado para responder ante una emergencia ambiental, mediante la planificación de las acciones.

Alcance

Es aplicable a la totalidad de la Obra y su entorno directo

Documentación de referencias

- PGAS
- PSSO

Definiciones

- Emergencia: Situación de peligro que requiere una intervención inmediata.
- Accidente: Suceso fortuito que produce daño.
- Incidente: Suceso fortuito que no produce daño.
- Daño: acción que causa detrimento, perjuicio, menoscabo, dolor o molestia.
- Plan de Emergencia: es el documento en el que se define el procedimiento a realizar en caso de emergencia, para prevenir y reducir los impactos ambientales que puedan producirse.

Responsabilidades

Jefe de Obra: en conjunto con el Responsable Ambiental y el Responsable Social de la Obra y el Responsable en Higiene y Seguridad deben elaborar los Planes de Emergencia que pueda requerir la Obra. A su vez debe asegurar el cumplimiento de estos Planes de Emergencia.

Jefe de Taller y Depósito Central: en conjunto con el Jefe de Obra y el personal técnico deben elaborar los Planes de Emergencia que pueda requerir el Taller. A su vez debe asegurar el cumplimiento de estos Planes de Emergencia.

Actividades del procedimiento

Elaboración de los Planes de Emergencia

Los Planes de Emergencia necesarios, se identifican en el Plan Ambiental de Obra, mediante la cumplimentación del "Listado de Planes de Emergencia" (Anexo 02).

Todo Plan de Emergencia consta de los siguientes apartados:

Portada: La misma deberá contener:

- Nombre del Plan

- Nombre de la obra
- Dirección
- Revisión
- Fecha y firmas

Identificación de Emergencias y Aspectos Ambientales asociados

Se identifican las posibles emergencias, considerando para ello las causas, riesgos, localizaciones o focos, relacionados con el tipo de emergencias al que se refiere el Plan, para lo cual se tiene en cuenta:

- Las actividades a realizar y los métodos constructivos que se utilicen.
- Las materias primas y auxiliares:
 - Las características de agresividad en caso de fuga, derrame, incendios, transformaciones químicas, etc. Se deben consultar las Hojas de Seguridad de los productos.
 - Las condiciones de almacenamiento.
 - Los medios de carga, transporte, descarga, manejo, etc. de estas.
 - Las cantidades almacenadas.
 - La compatibilidad o incompatibilidad entre los productos almacenados.
- Las fuentes de energía utilizadas.
- Los equipos e instalaciones implicados:
 - Riesgo de fugas, derrames, explosión, ruido, etc.
 - Sistemas de trasvase y manejo de productos (depósitos, tuberías, etc.).
 - Sistemas de detección de mal funcionamiento
- Los productos y residuos generados.
- Los servicios afectados por el centro u obra.

Igualmente, se identifican los Aspectos Ambientales asociados a cada una de las emergencias identificadas. Para ello, en el Plan de Emergencia se incluye una tabla en la que se detallan las posibles emergencias y los Aspectos ambientales y sociales asociados.

Emergencia posible	Aspectos ambientales asociados	Aspectos sociales asociados

Los Aspectos ambientales y sociales asociados se corresponden con los identificados en el PGAS

Personal Clave y Formación

El personal involucrado debe estar capacitado y preparado para actuar ante la posible emergencia.

Para ello, se mantendrá en obra un listado de personal clave, quienes deben conocer las posibles emergencias y actuaciones a seguir, para prevenir o mitigar los impactos adversos provocados por las emergencias. Dicho listado de personal deberá estar actualizado y capacitado para actuar.

N.º Plan Emergencia	Personal Clave	Fecha de Capacitación

N.º Plan Emergencia	Personal Clave	Fecha de Capacitación

Mantenimiento y Revisión Periódica

Para comprobar la idoneidad de los Planes de Emergencia se deben realizar pruebas periódicas de las acciones planificadas de respuesta ante las posibles emergencias. La periodicidad establecida para dichas pruebas será dada por cada obra y figura en el plan de emergencia elaborado.

Los simulacros consisten en la activación simulada del Plan de Emergencia y tiene por objeto verificar el adiestramiento del personal que debe intervenir, la disponibilidad y el correcto funcionamiento de los equipos, así como la revisión del propio Plan.

Siempre que sea posible, se procede a realizar un ejercicio o simulacro, cumpliendo con la periodicidad legalmente establecida. Asimismo, se realiza un simulacro cuando se produzca un cambio significativo en las instalaciones, que pudiera incidir en la adecuación y eficacia del Plan.

Los Planes de Emergencia deben actualizarse en función de los cambios que se produzcan en el lugar de trabajo o en la legislación aplicable, o tras las experiencias obtenidas en ejercicios o simulacros o en las emergencias en las que se haya aplicado.

En los centros fijos y en obras de larga duración, los Planes de Emergencia se revisan con frecuencia anual, de tal forma que se garantice la correcta adecuación y vigencia de este y el adiestramiento de las personas que han de intervenir.

Archivo y Distribución

Los Planes de Emergencia deben ser distribuidos de forma controlada a todo el personal relacionado con ellos, y especialmente al personal designado como Jefe de Emergencia y los componentes del Equipo de Intervención.

Parte de Emergencia

En caso de producirse una emergencia, el Jefe de Emergencia cumplimenta posteriormente el Formulario de "Parte de Emergencia", el cual debe contener la siguiente información:

- Descripción: En este apartado se hace constar la persona que detectó la emergencia, la hora en que se advirtió, la duración y una breve descripción de esta.
- Actuaciones realizadas: Se describen las actuaciones realizadas en el momento de la emergencia, los Organismos a los que se comunicó la emergencia y la hora de dicha comunicación y cualquier otro dato que, en opinión del Jefe de Emergencia, pudiera ayudar a determinar las causas que la originaron y a remediar cuanto antes los efectos de esta.
- Daños producidos: Se identifican las personas afectadas por la emergencia y los daños producidos. Se tienen en cuenta tanto los daños ocasionados sobre personas, maquinarias y/o el medio ambiente.
- La emergencia ambiental debe ser informada en los Informes Ambientales de Seguimiento y debidamente registrada con un relevamiento fotográfico y debe estar detallada en el parte de emergencia, el que formará parte del Anexo del citado Informe Ambiental de Seguimiento.
- Se informará cada una de las acciones correctivas, de mitigación y/o compensación, donde se detallará el plan de trabajo a seguir para que la misma no vuelva a ocurrir y a través de la cual podrá realizarse el seguimiento de las acciones propuestas y su efectividad.

Registros

Todas las acciones, y documentos generados en una acción de emergencia, deben estar registrados y comunicados conforme lo indica la Ley, y formar parte de los Informe Ambientales de Seguimiento.

1.1.3. Anexo 2: Modelo de Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local

El presente documento contiene el modelo a considerar en la definición del Código de Conducta y de relacionamiento con la población local por parte de las empresas contratistas del proyecto “.....”, Provincia de Las pautas establecidas en el mismo se consideran los requisitos mínimos a cumplir, y podrán ser complementadas según la experiencia de cada empresa, de los organismos ejecutores y sus especialistas ambientales y sociales, de acuerdo a las especificidades del proyecto, con miras a propiciar el comportamiento adecuado de su personal directo e indirecto al interior de las obras y hacia las comunidades del área de influencia del proyecto.

Se considerarán los siguientes indicadores de cumplimiento y seguimiento del Código de Conducta:

- Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local de la Contratista aprobado por la UEP y el EAS-DIPROSE⁵.
- Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local entregado por escrito y firmado por cada empleado/a (como parte del paquete de documentación de contratación⁶).
- Incorporación del Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local en las actividades de inducción del personal.
- Incorporación del Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local en el temario de al menos una Capacitación Ambiental y Social del personal de obra al mes. Registros de capacitación del personal.
- Registros de capacitación del personal.
- Medidas a adoptar en caso de incumplimientos, aprobadas por la UEP y el EAS-DIPROSE⁷.
- Registro de incumplimientos y medidas de apercibimiento aplicadas en el marco el Código de Conducta, informadas mensualmente a la UEP y al EAS-DIPROSE.

A continuación, se presenta un texto modelo del Código de Conducta y de relacionamiento con la población local con perspectiva de género, con los contenidos mínimos que podrán ser complementados y/o ampliados por cada empresa.

Proyecto, Provincia

Empresa

Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local

En el marco del proyecto la empresa contratista, en adelante “la empresa”, establece el presente Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local. Se trata de un

⁵ Se presentará junto con el PMAS, a ser aprobado antes del inicio de las obras.

⁶ La firma del Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local es obligatoria para todo el personal de la empresa contratista y sus subcontratistas, incluyendo los niveles de supervisión, gerencia y dirección.

⁷ Se presentará junto con el PMAS, a ser aprobado antes del inicio de las obras.

instrumento vinculante para todo el personal directo e indirecto, de manera tal de asegurar vínculos respetuosos y armónicos entre la población local, la empresa y su personal. A través del mismo se espera también lograr el conocimiento y observancia por parte de todo el personal de los aspectos ambientales y sociales del proyecto.

El Código de Conducta de la empresa es un documento redactado voluntariamente, en el que se exponen una serie de principios que la empresa se compromete a respetar y seguir. El mismo alcanza a todo el personal directo, incluyendo niveles de supervisión, gerencia y dirección; así como al personal indirecto (subcontratistas) y proveedores.

En líneas generales puede decirse que este código de conducta está referido a cuestiones de anticorrupción, seguridad e higiene, laborales, ambientales, sociales y legales, como el rechazo de la esclavitud, el trabajo infantil, la discriminación y la violencia de género; así como el cumplimiento de las normas ambientales y sociales de nuestro país, y el respeto a las leyes municipales, provinciales y nacionales.

Como parte del presente Código se establecen las siguientes conductas esperadas y prohibidas, que deberán ser conocidas y cumplidas por parte de todo el personal directo e indirecto:

- Observar el máximo respeto por las costumbres e idiosincrasia de los/las habitantes de la zona (rurales, indígenas, miembros de las localidades vecinas, etc.), exhibiendo un trato digno, amable y respetuoso.
- Cumplir con las leyes aplicables a las tareas a desarrollar, y con las medidas del Plan de Manejo Ambiental y Social del proyecto, cooperando para que todas las actividades se lleven a cabo con absoluto respeto de la dignidad, derechos humanos, economías y culturas de las personas involucradas.
- Respetar la prohibición de ejercer cualquier tipo de maltrato, propiciando que las actividades laborales se desarrollen en un ámbito cordial y seguro tanto para hombres como para mujeres.
- Respetar la prohibición de realizar prácticas o emplear lenguaje discriminatorio y/o violento para con los compañeros/as de trabajo y/o hacia los miembros población local, proporcionando igualdad de trato en todas las ocasiones.
- Respetar la prohibición de realizar o implicarse en cualquier conducta que pudiere interpretarse como violenta, amenazante, degradante o intimidante, respetando la prohibición de realizar cualquier práctica de violencia y/o acoso por razones de género⁸, identidad de género⁹, orientación sexual¹⁰, identidad cultural, religión, origen étnico o nacional, afiliación sindical, discapacidad o cualquier otra discriminación tipificada en la legislación vigente.
- Observar el máximo respeto por la propiedad y bienes de las personas, tanto durante la estadía en el área de proyecto como en las áreas urbanas cercanas, zonas de circulación, incluyendo, pero no limitado a: viviendas, ganado, alambrados, pasturas, bienes comunitarios, zonas de interés cultural, fuentes de agua, especies vegetales, etc.

⁸ De acuerdo a la tipificación establecida en la Ley N°26.485 para la prevención y erradicación de la violencia por razones de género.

⁹ La identidad de género es una categoría autopercibida: se refiere a cómo cada persona se concibe a sí misma en términos de su identidad, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacer (ONU, 2016).

¹⁰ La orientación sexual es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

- Canalizar las comunicaciones con las comunidades a través de las personas específicamente definidas para tal fin, en el marco del proyecto. Prestar especial atención a este punto en materia de comunicaciones con las autoridades de las comunidades indígenas alcanzadas por el proyecto.
- En caso de recibir alguna inquietud o reclamo por parte de las comunidades o miembros de la población local, dar inmediato aviso al supervisor/a directo/a, para que éste/a avise a los responsables designados en el Mecanismo de Gestión de Inquietudes y Conflictos definido en el Proyecto.
- Comunicar inmediatamente al superior/a directo/a en caso de hallazgos de material arqueológico o paleontológico para activar los protocolos de hallazgos fortuitos establecidos. En ningún caso podrá tomar y/o conservar para sí una pieza arqueológica encontrada durante las excavaciones en los sitios de trabajo.
- Realizar el transporte dentro y fuera de la zona de proyecto en forma segura tanto para los/las integrantes del vehículo como para las comunidades y personas que habitan en el área, en un todo de acuerdo con las reglamentaciones vigentes, cuidando no alterar las dinámicas locales de circulación.
- Conducir únicamente por áreas autorizadas, evitando afectar los bienes, áreas de uso y/o zonas de actividad económica de las comunidades locales, teniendo el máximo cuidado para no entorpecer sus actividades.
- Someterse al examen de salud inicial.
- Se prohibirá a todo el personal el uso de armas, cualquiera sea su tipo.
- Se impondrán prohibiciones de tenencia de animales en el campamento, salvo que los mismos cumplan funciones de seguridad con su guarda respectivo.
- El trabajador está obligado a cumplir con las NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL y con las recomendaciones que se formulen referente a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo y elementos de protección personal, de las maquinarias, de las operaciones y procesos de trabajo.
- Cuando el trabajador tenga dudas respecto de alguna norma de seguridad, debe recurrir a su superior inmediato a fin de aclararla.
- Constituye un deber moral de todo trabajador, informar a su superior inmediato sobre cualquier condición insegura dentro de la obra, que pueda afectar a las personas o instalaciones.
- El trabajador debe informar al superior cualquier lesión por leve que sea y deberá atenderse para su cuidado y control por el servicio médico asistencial.
- La prohibición de fumar rige en todo el ámbito laboral, especialmente en zonas con riesgo de inflamabilidad y/o explosividad. Solo está permitido en zonas alejadas y autorizadas a tal efecto.
- Está terminantemente prohibido encender fuegos en la obra, ni en recipientes ni en forma controlada, ni para la eliminación de residuos de ningún tipo.
- No se permite correr, subir o bajar escaleras en forma apresurada; arrojar objetos contundentes; hacer bromas utilizando: herramientas, partes de máquinas o equipos instalaciones con conductores eléctricos, accesorios o elementos de protección personal, etc.
- El funcionamiento de toda máquina o equipo será con el conocimiento y/o autorización del superior inmediato y/o responsable de la obra. Los que desarrollan tareas como maquinistas o se hallen próximos a máquinas en movimiento, no deben poseer ropas sueltas o abultadas, corbatas, bufandas, anillos, cadenas de cuello o de identificación, pulseras, etc. en caso de tener el cabello largo, debe estar recogido y cubierto.

- Está terminantemente prohibido realizar reparaciones y/o conexiones en instalaciones eléctricas por personal no especializado.
- No se debe lanzar hacia arriba ni arrojar desde alturas, materiales u objetos, elementos o accesorios, herramientas o escombros, que puedan alcanzar y causar lesiones a las personas o dañar instalaciones y/o equipamiento.
- Todo trabajador debe ejecutar su trabajo de modo de no exponerse innecesariamente al peligro, como así tampoco, a los demás trabajadores.
- Se debe informar inmediatamente al superior todo daño, rotura, operación defectuosa o condición insegura de maquinarias, equipos, instalaciones, aparatos mecánicos, andamios, escaleras, herramientas, elementos de protección personal, etc.
- Nunca se debe trabajar o permanecer debajo de una carga suspendida, ni entre pared y carga.

Sanciones

En caso de incumplimiento de alguna de estas pautas por parte del personal en todas sus formas, la empresa efectuará el análisis del caso y establecerá las medidas y sanciones que correspondan de acuerdo a la legislación aplicable tanto en la provincia de como en la República Argentina. En todo momento mantendrá informados a la UEP y al EAS-DIPROSE.

Consentimiento individual al código de conducta

Yo, reconozco que he recibido y leído una copia del Código de Conducta Individual de la empresa para el proyecto; que comprendo mis roles y responsabilidades y que acuerdo cumplir con los estándares contenidos en el mismo.

Entiendo que como parte de la implementación de este Código de Conducta recibiré una inducción y capacitaciones específicas, de asistencia obligatoria, cuyo contenido y lineamientos me comprometo a observar y cumplir, en el marco del proyecto.

Acepto que mientras trabaje en el Proyecto me obligo a cumplir los principios básicos y normas de comportamiento establecidos en el Código de Conducta de la empresa

Entiendo que cualquier acción que sea inconsistente con este Código de Conducta o la falta de tomar medidas ordenadas por el mismo, puede dar como resultado una sanción disciplinaria o cese de empleo.

Firma:

Aclaración:

DNI :

Lugar y Fecha: