

# AGRO XXI

## Sistemas Agroalimentarios Climáticamente Inteligentes e Inclusivos (CIAF)

CLIMATE INTELLIGENT AND INCLUSIVE AGRI-FOOD SYSTEMS PROJECT

P176905

# MARCO DE GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL

ANEXO 10 - PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA

ENERO 2023

# ÍNDICE

---

<b>1.0</b>	<b>OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO).....</b>	<b>3</b>
<b>2.0</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN - ACERCA DEL ESTANDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 DEL BM.....</b>	<b>4</b>
<b>3.0</b>	<b>TIPIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA DEL PROYECTO.....</b>	<b>7</b>
<b>4.0</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS PARA LA GESTIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>5.0</b>	<b>MEDIDAS DE MITIGACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS E IMPACTOS.....</b>	<b>19</b>
<b>6.0</b>	<b>BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES.....</b>	<b>27</b>
6.1.	TRABAJADORES CONTRATADOS.....	28
6.2.	NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	28
6.3.	ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES/AS.....	30
6.4.	PROTECCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO.....	31
<b>7.0</b>	<b>BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL .....</b>	<b>32</b>
<b>8.0</b>	<b>PERSONAL RESPONSABLE .....</b>	<b>33</b>
<b>9.0</b>	<b>MECANISMO DE GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS Y ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>36</b>
<b>10.0</b>	<b>SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL .....</b>	<b>43</b>
<b>11.0</b>	<b>MANEJO DE CONTRATISTAS.....</b>	<b>47</b>
<b>12.0</b>	<b>TRABAJADORES/AS COMUNITARIOS .....</b>	<b>48</b>
<b>13.0</b>	<b>TRABAJADORES/AS DE PROVEEDOR PRIMARIO.....</b>	<b>48</b>
<b>14.0</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>
14.1.	ANEXO I: PROTOCOLO PARA ACTUACIÓN ANTE LA PANDEMIA COVID - 19 .....	49
14.2.	ANEXO II: PLANES DE EMERGENCIA .....	66
14.3.	ANEXO III – MODELO DE CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE RELACIONAMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO CON LA POBLACIÓN LOCAL	

## **1.0 OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTION DE MANO DE OBRA (PGMO)**

El presente Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) es un instrumento que complementa el Manual Operativo del Programa (MOP) y el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) del “Proyecto de Sistemas Agroalimentarios Climáticamente Inteligentes e Inclusivos”. Se espera que el mismo provea un marco de orientación para el Proyecto y los subproyectos sobre los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra según lo establecido en el Marco Ambiental y Social del Banco Mundial y los estándares ambientales y sociales contemplados por la legislación argentina. Se considera que estos lineamientos pueden ser modificados en el transcurso del Proyecto y por tal motivo no son estancos, así como deberán ser ajustados a los casos que efectivamente lo requieran durante la ejecución

El presente PGMO, tiene como objetivos:

- Promover la seguridad y salud ocupacional (SSO).
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores del Proyecto y los subproyectos relacionados.
- Proteger a las y los trabajadores, incluidos/as quienes están en situación de vulnerabilidad, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños, las y los trabajadoras/es contratistas, las y los trabajadores comunitarios/as y proveedores primarios.
- Prevenir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Informar a trabajadores/as del Proyecto y subproyectos relacionados, sobre los medios para plantear inquietudes a través del Mecanismo de Quejas y Reclamos del Personal de Obra (MQyR).

Este documento se utilizará como principal instrumento para gestionar los riesgos e impactos laborales del Proyecto, de conformidad con los requisitos de la legislación nacional y el Estándar Ambiental y Social 2 (EsAS2<sup>1</sup>) del Banco Mundial (BM).

---

<sup>1</sup> Según el Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, las siglas son EAS. Sin embargo, se hace esta diferencia para no confundirlo con las siglas de la Equipo Ambiental y Social (EAS) que DIRPOSE ya viene usando.

## **2.0 ÁMBITO DE APLICACIÓN - ACERCA DEL ESTANDAR AMBIENTAL Y SOCIAL 2 DEL BM**

El Estándar Ambiental y Social 2 (EsAs<sup>2</sup>) del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial (2016)<sup>3</sup> 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; promoviendo relaciones sólidas entre las personas trabajadoras y el Proyecto, propiciando un trato justo y brindándoles las condiciones laborales seguras y saludables<sup>4</sup>.

Sus objetivos son:

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras del Proyecto.
- Proteger a las personas trabajadoras del proyecto, incluidos los grupos vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidades, las y los niñas/os (en edad laboral, de conformidad con este EsAs) y migrantes, las y los trabajadores contratistas, trabajadores/as comunitarios y proveedores primarios, según corresponda.
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva con las leyes nacionales.

---

<sup>2</sup> En los documentos elaborados por la DIPROSE de MAGYP para hablar de los Estándares Ambientales y Sociales del Banco Mundial se utiliza la sigla EsAs en lugar de EAS ya que esta última hace referencia al Equipo Ambiental y Social de la DIPROSE.

<sup>3</sup> 2016, Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, Banco Mundial, Washington, DC.

<sup>4</sup> Basándose en parte en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de las Naciones Unidas (ONU), incluyendo:

- Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación
- Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva
- Convenio 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso
- Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (para el empleo)
- Convenio 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil
- Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación)

- Brindar al equipo de trabajo del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

El EsAs 2 define su ámbito de aplicación dependiendo del tipo de relación laboral que se establezca entre el Prestatario y trabajador/a del proyecto y subproyecto. El Marco Ambiental y Social del BM, define el término trabajador/a según las siguientes tipologías:

- Trabajadores/as directos:** Un “trabajador directo” es aquel con quien el Prestatario tiene una relación laboral contractual directa, en la que el Prestatario ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. El trabajador es empleado o contratado por el Prestatario, recibe su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias. Entre los ejemplos de trabajadores directos se pueden incluir las personas empleadas o contratadas por la unidad de ejecución del proyecto del Prestatario para llevar a cabo el diseño y la supervisión, el seguimiento y la evaluación o la interacción con la comunidad en relación con el proyecto.” (Nota de Orientación 4.1, Banco Mundial)
- Trabajadores/as contratados:** “Un “trabajador contratado” es el empleado o contratado por un tercero para realizar un trabajo o prestar servicios relacionados con las funciones centrales del proyecto; en este caso, el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del proyecto. (...) En tales circunstancias, la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador del proyecto, incluso si este último trabaja en forma continua en las actividades del proyecto” (Nota de Orientación 5.1, Banco Mundial)
- Trabajadores del proveedor primario:** “Un “trabajador del proveedor primario” es el empleado o contratado por un proveedor primario que proporciona bienes y materiales al proyecto; en este caso, el proveedor primario ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador. (...) Como parte de la definición (de proveedor primario), se exige que los bienes o materiales se proporcionen directamente al proyecto para sus funciones centrales en forma continua. Esto significa que el segundo y el tercer nivel y los niveles posteriores de la cadena de suministro (a veces denominados proveedores de nivel 2 y nivel 3) no están cubiertos por el EAS 2. Véase también en el EAS 1 un análisis de lo que constituye un proveedor primario.” (Nota de Orientación 7.1, Banco Mundial)
- Trabajadores comunitarios:** “Los proyectos pueden involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas circunstancias, como cuando la mano de obra

es aportada por la comunidad como contribución al proyecto o cuando los proyectos se diseñan y llevan a cabo con el fin de fomentar el desarrollo impulsado por la comunidad, y brindar una red de protección social o asistencia específica en situaciones frágiles y afectadas por conflictos. Dada la naturaleza y los objetivos de dichos proyectos, es posible que no resulte adecuado aplicar todos los requisitos del EAS 2. En todas estas circunstancias, el Prestatario exigirá que se implementen medidas para verificar que tal mano de obra se provea ahora o en el futuro de forma voluntaria como resultado del acuerdo de un individuo o de la comunidad - El trabajo se realiza de manera voluntaria cuando se lleva a cabo con el consentimiento libre e informado del trabajador. Dicho consentimiento debe existir a lo largo de toda la relación laboral y el trabajador debe tener la posibilidad de revocar el consentimiento dado libremente. En particular, no puede haber ninguna “oferta voluntaria” bajo amenaza o en otras circunstancias de restricción o de engaño. Para evaluar la autenticidad del consentimiento libre e informado, es necesario asegurarse de que no haya restricción externa o coacción indirecta, ya sea por un acto de las autoridades o por la práctica de un empleador-”. (Nota de Orientación F, Banco Mundial)

### **3.0 TIPIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA DEL PROYECTO**

Las inversiones públicas, el apoyo a la innovación agrícola, la capacidad y las actividades de fortalecimiento institucional apoyadas a través de este proyecto permitirán la Movilización de Financiamiento para el Desarrollo (MFD) en el sistema agroalimentario. Ampliará el modelo de Alianza Productiva (AP) para mejorar las capacidades productivas y comerciales de los y las destinatarias y el acceso a los mercados nacionales e internacionales, entre otros beneficios.

El principal grupo destinatario son los productores y productoras agrícolas, las micro, pequeñas y medianas empresas (agroindustriales y las asociaciones de familias productoras rurales (incluidas las de la pequeña y mediana agricultura familiar), así como también promoverá la inclusión de las mujeres, los jóvenes y los pueblos indígenas. Por otra parte, se beneficiará el INTA (y sus Centros Regionales), institución clave del sector público, que brindará apoyo al sistema agroalimentario.

Si bien no es posible a esta altura del proyecto estimar un número cierto de trabajadores que se involucrarían en el proyecto, podemos sí decir que se espera que el mayor impacto en el número de trabajadores involucrados sea de productoras y productores agrícolas, y las MiPyME, quienes realizarán tareas acordes a cada subproyecto, con una duración estimadas entre 6 a 12 meses, aunque variables en su carga horaria de acuerdo a cada subproyecto. Estas/os trabajadoras/es, en su mayoría serán residentes de la zona de ubicación del subproyecto, y se espera escaso a nulo número de trabajadores menores de 18 años, aunque no se puede descartar categóricamente. Una vez aprobados los subproyectos se podrá evaluar claramente el impacto en las diferentes tipologías de mano de obra.

No se permitirá la contratación de menores de 16 años en las actividades del proyecto, por estar prohibido por la legislación argentina.

Otros tipos de trabajadores/as del proyecto y subproyectos, como por ejemplo de proveedores, así como contratistas que se requieran para las obras civiles, podrían estar involucrados (Componentes 1 y 2), como se expresó anteriormente, se identificarán una vez que se comiencen las actividades.

La ejecución será centralizada. Sin embargo, no se excluye la posibilidad de la opción de ejecución descentralizada con endeudamiento provincial. De optar por esta situación, se firmarán acuerdos con las provincias. El Proyecto tendrá alcance nacional. Los subproyectos por financiar serán seleccionados de acuerdo con los criterios que se establecerán en las convocatorias, localizándose en distintas provincias y regiones.

En este contexto el Proyecto será implementado por personal de la Dirección de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales del Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca de la Nación.

Los trabajadores que desarrollarán tareas en este ámbito son funcionarios, administrativos y profesionales de planta permanente de la repartición y contarán con el apoyo de profesionales externos contratados a tiempo total o parcial para este proyecto, y pasantes del área social. El número de trabajadores que tendrán una participación significativa será variable según las diferentes etapas del Proyecto, pero se estiman entre 35 a 40 entre funcionarios, profesionales y administrativos solo en el ámbito de la DIPROSE, a los que deben sumarse los trabajadores de las distintas UEP y el INTA, los que no pueden especificarse en esta etapa del Proyecto.

La contratación y asignación de recursos en el marco temporal del Proyecto, es variable, aunque se considera que, en la etapa inicial de evaluación e inicio de los subproyectos, la actividad será más intensa y podrá requerir más personal o en su defecto, más asignación horaria de los profesionales asignados.

En el caso de aquellos y aquellas que se identifiquen como funcionarias/os públicos que trabajen en el proyecto, ya sea a tiempo completo o parcial, seguirán sujetos a los términos y condiciones del acuerdo o arreglo de empleo del sector público que esté vigente en ese momento.

En función de las actividades previstas por el Proyecto se podrán contratar personas y profesionales individuales, así como también firmas consultoras y firmas constructoras, para realizar tareas específicas, por tal motivo la implementación del proyecto y los subproyectos involucrará a varios tipos de trabajadoras y trabajadores que van desde directa/os, contratado/as y probablemente trabajadoras y trabajadores comunitarios.

De modo que, de acuerdo con las características del Proyecto, el mismo podrá involucrar los siguientes tipos de trabajadores:

- a) Trabajadores Directos (consultores individuales, pasantes)
- b) Trabajadores Contratados (empleados de las empresas constructoras, firmas consultoras que emplean a consultores individuales)
- c) Trabajadores del Proveedor Primario
- d) Trabajadoras/es comunitarios

Tabla I: tipo de trabajadores/as

<b>Tipo de trabajador vinculado al proyecto</b>	<b>Características</b>
A) TRABAJADORES DIRECTOS	<p>Consultores Individuales directamente contratados por el Proyecto bajo la modalidad de contratación de Locación de Servicios y pasantes del área social. Los trabajadores tipo A desempeñarán sus funciones a lo largo de toda la ejecución del proyecto ya que en su mayoría estarán vinculados a la DIPROSE y realizarán funciones inherentes a la gestión de este.</p>
B) TRABAJADORES CONTRATADOS	<p>Trabajadores contratados son empleados de las empresas contratistas y subcontratistas, con diferentes tareas tales como obreros especializados, electricistas, maquinistas, oficiales albañiles, auxiliares, entre otros, con plazos contractuales acorde a las tareas para las que fueron incorporados y específicas para cada subproyecto. Además, forman parte de este grupo, los consultores empleados por firmas consultoras contratadas para los proyectos u subproyectos.</p> <p>Los trabajadores tipo B desempeñarán sus funciones parcialmente en el proyecto de acuerdo a la duración del contrato que se firme con la empresa constructora o firma consultora, ya que se contratarán para proyectos o tareas específicas.</p>
C) TRABAJADORES DE PROVEEDOR PRIMARIO	<p>Los trabajadores tipo C desempeñarán trabajos para los proveedores “proveedores primarios” -aquellos que, en forma continua, proveen directamente bienes o materiales esenciales para las funciones centrales del proyecto, ejemplo materiales de construcción (piedras, arenas etc.) sus funciones en el proyecto de acuerdo a lo que indique el contrato que firme con el proveedor el cual deberá regirse de acuerdo a la legislación nacional y cumplir al mismo tiempo las indicaciones que se presentan en este documento (por ejemplo, firma de código de conducta).</p>
D)	<p>Son Trabajadores voluntarios, parte de la comunidad o familias que solicitan un subproyecto. Su trabajo estará asociado a los</p>

	subproyectos que pretenden desarrollar, ligado a actividades predominantemente rurales, y de la agronomía familiar. Los trabajadores tipo D desempeñarán sus tareas dando su consentimiento libre previo e informado mediante una nota firmada.
--	---

#### **4.0 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS PARA LA GESTIÓN**

El Estándar Ambiental y Social EsAS2 (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 Proyecto de Sistemas Agroalimentarios Climáticamente Inteligentes e Inclusivos, 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 proyecto es el principal instrumento para gestionar los riesgos e impactos laborales del Proyecto, de conformidad con los requisitos de la legislación nacional y el EsAS2.

Considerando la diversidad de actividades del Proyecto de Sistemas Agroalimentarios Climáticamente Inteligentes e Inclusivos, 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*.

##### **Evaluar otros riesgos externos relacionados:**

###### 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 subproyectos, 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 (por ejemplo, en el Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, el Mecanismo de Quejas y Reclamos, entre otros), así como paralelamente se identifican acciones específicas en el componente 5, mediante la asignación de recursos capaces de atender estos inconvenientes en forma dinámica, y de este modo minimizar los impactos negativos esperados.

Tabla II: Identificación de riesgos e impactos

Componentes	Riesgo identificado	Descripción del riesgo	Impacto esperado
<p>Componente 1</p> <p>Y</p> <p>Componente 2</p>	<p>Riesgo Físico</p>	<p>Estos riesgos son mayores para los trabajadores del tipo B (obreros), C y D, asociados a proyectos de obra civil y trabajos rurales, y de menor importancia en los trabajadores del Tipo A y B (consultores) con tareas profesionales, y trabajos administrativos.</p> <p>Las tareas desarrolladas por los trabajadores pueden traer como consecuencia el riesgo a accidentes asociado a golpes, caídas, cortes, fracturas, lesiones físicas varias, muerte.</p> <p>En trabajadores 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.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Afección a la salud del trabajador, discapacidad parcial o total /muerte.</li> <li>● Diferentes grados de inconvenientes en el desarrollo del proyecto, según sea el personal involucrado</li> <li>● Pérdidas económicas</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares</li> </ul>

<p>Componente 1</p> <p>Y</p> <p>Componente 2</p>	<p>Riesgo Químico:</p>	<p>Estos riesgos son mayores los trabajadores del tipo B (obreros), C y D, asociados a proyectos de obra civil y trabajos rurales, y de menor importancia en los trabajadores del Tipo A y B (consultores) con tareas profesionales y trabajos administrativos.</p> <p>Las tareas desarrolladas pueden exponer a los trabajadores a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición física a agroquímicos, pinturas,</li> <li>● Exposición a hidrocarburos</li> <li>● Aspiración de polvos, cal, cloro, reactivos químicos, desechos peligrosos.</li> <li>● Confinamiento por tiempo prolongado en lugares confinados mal ventilados</li> <li>● Exposición a las emisiones de gases de combustión de hidrocarburos</li> <li>● Un caso reiterativo, es la exposición a producto fitosanitarios de trabajadoras/es rurales, a causa de la escasa capacitación y elementos de seguridad escasos.</li> <li>● Consumo de agua o alimentos contaminados por sustancias químicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Afección a la salud del trabajador /muerte.</li> <li>● Diferentes grados de inconvenientes en el desarrollo del proyecto, según sea el personal involucrado</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares</li> <li>● Afectación a las comunidades cercanas.</li> </ul>
--	------------------------	---	---

	<p>Riesgo Biológico:</p>	<p>Estos riesgos son mayores los trabajadores del tipo D, asociados a proyectos rurales con alta exposición a vectores biológicos. Los trabajadores del tipo C pueden considerarse con un riesgo medio y finalmente, de menor importancia en los trabajadores del Tipo A y B con tareas profesionales y trabajos administrativos.</p> <p>Por exposición de los trabajadores a actividades o lugares riesgosos, o a vectores locales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Transmisión de enfermedades respiratorias como gripe, COVID-19, etc.</li> <li>● Enfermedades por contaminación alimentaria (agua) como gastroenterocolitis, cólera, otros.</li> <li>● Picaduras de mosquitos: dengue, paludismo, chicungunya, zica, encefalitis equina, encefalitis de San Luis, entre otros.</li> <li>● Fiebre por mordedura de roedores, leptospirosis, hantavirus, fiebre hemorrágica argentina, otros</li> <li>● Mordeduras de serpientes</li> <li>● Picaduras de arañas/vinchucas u otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Afección a la salud del trabajador /muerte.</li> <li>● Diferentes grados de inconvenientes en el desarrollo del proyecto</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares</li> <li>● Afección a las comunidades cercanas</li> </ul>
--	--------------------------	--	---

Riesgo de Inseguridad	De alto impacto para trabajadores del Tipo B (obreros) y D y en menor medida para trabajadores tipo A y B (consultores).  Exposición a riesgo de violencia/robos/abuso en zonas descampadas o poco seguras	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> </ul>
Riesgo de Exclusión	De alto impacto para trabajadores del Tipo B (obreros) y D, y en menor medida para trabajadores tipo A y B (consultores) y C.  Contratación diferenciada de personal, sea por cuestiones de percepción de género, u otros aspectos como étnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> </ul>
Riesgo de discriminación racial, étnica, lingüística, de orientación sexual, de Género, religiosa, otras.	Podría considerarse a los trabajadores del Tipo D como de mayor riesgo, e igual en los demás tipos.  Acciones de discriminación sobre grupos vulnerables (minoría indígena, LGBTI, de género, religiosa, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> <li>● Conflictos legales</li> <li>● Impactos negativos en las comunidades cercanas involucradas.</li> </ul>
Riesgo de Violencia de Genero	Idéntico en todos los trabajadores  Riesgo laboral asociado a un ambiente donde se tolere/ejerza la violencia de género y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual (SEA/SH por sus siglas en inglés).	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos a la víctima.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> </ul>

Componente 1 Y Componente 2			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conflictos legales</li> </ul>
	Riesgo de trabajo Infantil	<p>Los trabajadores del tipo D son los de mayor riesgo.</p> <p>Contratación informal de menores, para tareas varias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Alto impacto sociocultural</li> <li>● Conflictos legales</li> <li>● Daños económicos</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Alto impacto sociocultural</li> <li>● Conflictos legales</li> <li>● Descreimiento de las herramientas del Estado, como gestor de cambio.</li> </ul>
Componente 3	Riesgo Físico	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores).</p> <p>Potencialidad de ocurrencia de problemas físicos por inadecuada postura de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dolores corporales</li> <li>● Fatiga</li> <li>● Cefaleas</li> <li>● Irritabilidad</li> </ul>
	Riesgo Químico	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores)</p> <p>Exposición a ambientes confinados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cefaleas</li> <li>● Problemas respiratorios</li> </ul>

Componente 3	Riesgo Psicológico	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores)</p> <p>Exposición a excesiva carga laboral, acotado plazo de entrega de los trabajos, maltrato psicológico, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fatiga, irritabilidad</li> <li>● Licencias consecutivas</li> <li>● Clima laboral</li> </ul>
	Riesgo de discriminación racial, étnica, lingüística, de orientación sexual, de Género, religiosa, otras.	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores)</p> <p>Acciones de discriminación sobre grupos vulnerables (minoría indígena, de género, religiosa, discapacidad, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> <li>● Violación a la legislación vigente</li> <li>● Conflictos legales</li> </ul>
	Riesgo de Violencia de Genero	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores)</p> <p>Riesgo laboral asociado a un ambiente donde se tolere/ejerza la violencia de género y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual (SEA/SH por sus siglas en inglés).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> <li>● Violación a la legislación vigente, Conflictos legales</li> </ul>
	Riesgo de Exclusión	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos a la víctima.</li> </ul>

Componente 3		Contratación diferenciada de sea por cuestiones de percepción de género, u otros aspectos como étnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> </ul>
	Riesgo de Exclusión	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores)</p> <p>Contratación diferenciada de sea por cuestiones de percepción de género, u otros aspectos como étnicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos</li> <li>● Inconvenientes sociales/familiares.</li> </ul>
	Riesgo Ergonómico	<p>El sector de trabajadores con un mayor riesgo son los Trabajadores A y B (consultores)</p> <p>Trastornos musculoesqueléticos por posturas inadecuadas a causa de elementos de trabajo no acordes a la necesidad postural personal, para el desarrollo de la tarea asignada en el Proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potenciales daños físicos y psicológicos al afectado.</li> <li>● Inconvenientes legales a ser atendidos.</li> </ul>
Componente 4 y 5: No se detectan riesgos al personal			

## **5.0 MEDIDAS DE MITIGACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS E IMPACTOS**

### Medidas de mitigación generales:

En los diferentes documentos del Proyecto se presentan las legislaciones pertinentes y desarrollan herramientas que contienen medidas de mitigación en relación a los riesgos identificados, como en el MOP, el MGAS, así como paralelamente se identifican acciones específicas en el componente 5, mediante la asignación de recursos capaces de atender contingencias en forma dinámica, y de este modo minimizar los impactos negativos así como se establecieron requisitos para promover la transparencia en los términos y condiciones de empleo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

En torno a los Procedimientos 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 proyecto y subproyectos (VER ANEXO CORRESPONDIENTE EN EL 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) y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual (SEA/SH por sus siglas en inglés).

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 (PSSO-Ver Apartado 10.0) genérico para las probables actividades de proyecto.

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 del Proyecto.

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 ETAS 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 subproyectos o actividades del Proyecto 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 III: 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"> <li>● Entrega de los Elementos de seguridad personal adecuados para la tarea.</li> <li>● Capacitación específica para la tarea a ser desarrollada, según indica el PSSO</li> <li>● Según sea el caso, contar con el procedimiento de tarea segura, avalado por el Responsable de Higiene y Seguridad.</li> <li>● Orden y limpieza del lugar de trabajo</li> <li>● Adecuada señalización de la zona de obra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● Jefe de Obra</li> <li>● Responsable de Higiene y Seguridad</li> <li>● Responsable Ambiental</li> <li>● Responsable de auditar las obras (ART, UEP, DIPROSE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MOP</li> <li>● MGAS</li> <li>● PGMO</li> <li>● PGAYs</li> <li>● PSSO</li> </ul>

Riesgo Químico	<p>Las tareas desarrolladas pueden exponer a los trabajadores a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición física a agroquímicos, solventes, pinturas, hidrocarburos, impactando sobre la salud.</li> <li>● Aspiración de polvos, cal, cloro, reactivos químicos, desechos peligrosos.</li> <li>● Confinamiento por tiempo prolongado en lugares confinados mal ventilados.</li> <li>● Exposición a las emisiones de gases de combustión de hidrocarburos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entrega de los Elementos de seguridad personal adecuados para la tarea</li> <li>● Capacitación específica para la tarea a ser desarrollada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● Jefe de Obra</li> <li>● Responsable de Higiene y Seguridad de la Obra</li> <li>● Responsable Ambiental</li> <li>● Responsable de auditar las obras ART, UEP-DIPROSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MGAS</li> <li>● PGMO</li> <li>● PGAYs</li> <li>● PSSO</li> </ul>
Riesgo Biológico:	<p>Por exposición de los trabajadores a actividades o lugares riesgosos, o a vectores locales:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entrega de los Elementos de seguridad personal (barbijos, alcohol)</li> <li>● Provisión de agua segura o de elementos para su transformación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● Jefe de Obra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PGMO</li> <li>● PSSO</li> <li>● PGAYs</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Transmisión de enfermedades respiratorias como gripe, COVID-19, etc.</li> <li>● Enfermedades por contaminación alimentarias (agua) como gastroenterocolitis, cólera, etc.</li> <li>● Dengue, chikunguya, Zika, Encefalitis equina, entre otros</li> <li>● Fiebre por mordedura de roedores, leptospirosis, hantavirus, fiebre hemorrágica argentina</li> <li>● Mordeduras de serpientes</li> <li>● Picaduras de arañas</li> </ul>	<p>en agua segura para el consumo humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitación en peligros biológicos de la zona y formas de protegerse ante los mismos.</li> <li>● Disponibilidad de medidas preventivas frente a riesgos biológicos y de medidas de respuesta a contingencias (por ejemplo, suero antiofídico, tratamiento antirrábico, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable de Higiene y Seguridad</li> <li>● Responsable Ambiental</li> <li>● Responsable de auditar las obras (ART, UEP, DIPROSE)</li> </ul>	
Riesgo de Inseguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición a riesgo de violencia/robos/abuso en zonas descampadas o poco seguras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinar con las autoridades, las condiciones de seguridad para los trabajadores/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MGAS</li> <li>● PGMO</li> <li>● MQyR</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mejorar la iluminación, el orden y la limpieza de la zona de obra</li> <li>● Gestionar el traslado del personal en forma segura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jefe de Obra</li> <li>● UEP/DIPROSE</li> </ul>	
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"> <li>● Fortalecer las tareas de formación / difusión, asociadas a la prevención de la discriminación, cualquiera sea su razón/circunstancia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● UEP/ DIPROSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CC</li> <li>● PAG</li> </ul>
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"> <li>● Plan de comunicación con perspectiva de género, Inclusión social e interseccional</li> <li>● Capacitaciones al personal</li> <li>● Mecanismos de Denuncias habilitados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● Jefe de Obra</li> <li>● Responsable Ambiental y social</li> <li>● UEP/ DIPROSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● PAG</li> <li>● CC</li> </ul>

<p>Riesgo de Violencia de Genero</p>	<p>Riesgo laboral asociado a un ambiente donde se tolere/ejerza la violencia de género y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual (SEA/SH por sus siglas en inglés)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitaciones sobre VG y SEASH, incluyendo Código de conducta.</li> <li>● Mecanismo para denuncias, protocolo de actuación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● Jefe de Obra</li> <li>● Responsable Ambiental y social.</li> <li>● UEP/ DIPROSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MGAYs</li> <li>● PAG</li> <li>● CC</li> </ul>
<p>Riesgo de trabajo Infantil</p>	<p>Contratación informal de menores, para tareas varias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Todas las actividades deberán cumplir con la legislación vigente.</li> <li>● Mecanismo de Denuncias,</li> <li>● Los procedimientos de licitaciones y contrataciones exigirán el cumplimiento de la legislación.</li> <li>● Medidas para la verificación de edad y penalidades para quienes infringen las normas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● Jefe de Obra</li> <li>● Responsable ambiental y social.</li> <li>● UEP/ DIPROSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MOP</li> <li>● MGAYs</li> <li>● PGMO</li> <li>● MQyR</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● DIPROSE</li> <li>● MAGYP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reglamentos administrativos</li> <li>● PFI.</li> <li>● MOP</li> <li>● PGMO</li> </ul>
Riesgo Psicológico	Exposición a excesiva carga laboral, acotado plazo de entrega de los trabajos, maltrato psicológico, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La carga horaria y de trabajo asignada a cada empleado/a, deberá cumplir con la Legislación Laboral, El EAS 2 y los Convenios Internacionales del Trabajo en mercados en la OIT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable Gerente de la empresa contratista y/o subcontratista</li> <li>● Jefe de Obra</li> <li>● Responsable Ambiental y social</li> <li>● UEP/ DIPROSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Leyes y Convenios laborales</li> <li>● PGMO</li> </ul>

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.

#### Funciones de DIPROSE en la supervisión de los proveedores y contratistas del Proyecto.

Será responsabilidad de los Asociados/as de Gestión de Salud, Seguridad y Socio Ambiental del proyecto, la supervisión de los proveedores en términos de aplicación del EAS 2 y tendrá las siguientes funciones:

- Asegurar que en el pliego de licitación se establezcan los criterios para evitar el trabajo forzoso e infantil, así como también deben incluirse todos los criterios de comportamiento de los proveedores.
- Identificar en conjunto con potenciales proveedores primario y los contratistas, posibles riesgos relacionados al trabajo infantil, forzoso y problemas de seguridad y las medidas de mitigación para evitarlos
- Gestionar y supervisar la Implementación de medidas de mitigación ambiental y social de las obras.
- Gestionar la Implementación de medidas relacionadas al Mecanismo de Atención de Reclamos de los trabajadores.
- Gestionar y supervisar la Implementación de medidas de mitigación de salud, de seguridad, ambiental y social de las obras, incluyendo el monitoreo y seguimiento a los contratistas y subcontratistas que sean contratados por el Proyecto.
- Supervisar el entrenamiento a los/as trabajadores/as en los temas ambientales, sociales y salud y seguridad ocupacional proveídos por los contratistas, los cuales incluirán entrenamiento regular.
- Garantizar que todos los/as empleados/as, sin excepción, sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen.
- Velar que todos los/as trabajadores/as gocen de igualdad de oportunidades y remuneración, tanto para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual, explotación sexual y abuso
- Mantener la comunicación con los trabajadores, especialmente con los de pueblos indígenas, en un idioma y formato que comprendan, a fin de que sepan qué esperar del proyecto y entiendan cuáles son sus propias responsabilidades en él.

## **6.0 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 del EsAS2, 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 Contratados

- 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”

Se incluye un breve glosario relacionado con las temáticas de acoso, abuso y explotación sexual, para una más clara comprensión de la legislación vigente:

Tabla IV: Glosario relacionado a acoso, abuso y explotación sexual.

Terminología	Definición
<b>Acoso sexual</b>	Toda proposición sexual no deseada, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de índole sexual.

<p><b>Enfoque centrado en sobrevivientes</b></p>	<p>Este enfoque se basa en una serie de habilidades y principios diseñados para guiar a profesionales (sea cual fuere su función) en la interacción con sobrevivientes (en su mayoría, mujeres y niñas, pero también hombres y niños) que han sufrido violencia sexual o de otra índole.</p> <p>Tiene como objetivo crear un entorno de contención en el que se respeten y se prioricen los intereses de los/as sobrevivientes, y en el que se los trate con dignidad y respeto. El enfoque ayuda a promover la recuperación del/de la sobreviviente y su capacidad para identificar y manifestar sus necesidades y deseos, así como a reforzar su habilidad para tomar decisiones sobre las posibles intervenciones.</p>
<p><b>Explotación sexual</b></p>	<p>Explotación sexual: Todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales; incluyendo, pero no limitándose a obtener un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona (Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales, 2017, pág. 6).</p>
<p><b>Abuso sexual</b></p>	<p>Intrusión física real de índole sexual, o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas (Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y el abuso sexuales, 2017, pág. 5).</p>
<p><b>Proveedor de servicios relacionados con la violencia de género</b></p>	<p>Organización que ofrece servicios específicos a los sobrevivientes de VG, como servicios de salud, apoyo psicosocial, alojamiento, asistencia legal, servicios de protección/seguridad, etcétera.</p>
<p><b>Violencia contra la mujer</b></p>	<p>En el artículo 1 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 1993, se define la “violencia contra las mujeres” como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la</p>

	<p>mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada". En el artículo 2, se establece asimismo que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: a) la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; b) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra. También se utiliza la expresión "violencia contra las mujeres y las niñas".</p>
<b>Proveedor de servicios de la EyAS/ASx</b>	<p>Una organización que ofrece servicios específicos para los supervivientes de la violencia de género, como servicios sanitarios, apoyo psicosocial, alojamiento, asistencia jurídica, servicios de seguridad/protección, etc.</p>
<b>Superviviente</b>	<p>Un superviviente es una persona que ha experimentado una EyAS o un ASx. El término "superviviente" se prefiere generalmente al de "víctima" en los sectores de apoyo psicológico y social porque implica resiliencia.<sup>5</sup></p>

*Fuente: Banco Mundial. Cómo abordar la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual (EyAS/ASx) en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura*

### 6.3. Organización de trabajadores/as

- Constitución Nacional, artículo 14.

---

<sup>5</sup> Comité Directivo Interinstitucional (IASC). (2015). *Directrices para integrar las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria: Reducir el riesgo, promover la resiliencia y ayudar a la recuperación*, p326.

- 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.

## **7.0 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.
- Normativa Nacional relacionada con el COVID-19:
- 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

## 8.0 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 Proyecto:

Tabla V: Funciones y Personal Responsable

Función	Tipo de trabajador	Organismo responsable
Contratación y administración de los trabajadores del proyecto	Trabajador directo (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)	DIPROSE, MAGYP (En caso de subejecutores, podrían estar a su cargo)
Contratación y administración de empresas consultoras y contratistas/subcontratistas	Consultor, (responsable de adquisiciones), Funcionarios Públicos (Directores y Subsecretarios SIP) y responsables designados de áreas requirentes (Subejecutores)	DIPROSE (Adquisiciones), MAGYP (En caso de subejecutores, podrían estar a su cargo)  INTA
Capacitación de los trabajadores	- Equipo Ambiental y Social DIPROSE - Profesionales del INAP, INTA y del Ministerio de la Mujer, Géneros y Diversidades – Consultores	- DIPROSE (capacitaciones relativas a cuestiones del proyecto)  - INAP, Secretaría de Empleo Público (Capacitaciones generales del estado)  - INTA (capacitaciones en temáticas específicas)  - Ministerio de la Mujer Géneros y Diversidades)

Salud y Seguridad ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores del área de personal, contrataciones y legales, Responsable del Área.</li> <li>- EAS</li> <li>- Inspectores y estructura jerárquica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del área de control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DIPROSE, MAGYP</li> <li>- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social</li> <li>- CYMAT (Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), Secretaría de Empleo Público</li> </ul>
Medidas para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo de especialistas ambientales y sociales asignados a la gestión de quejas y reclamos, en sus distintas jerarquías, según el Mecanismo de Quejas y Reclamos propuesto.</li> </ul>	DIPROSE, MAGYP
Controlar Términos y condiciones laborales, edad, horarios, tipo contrato y demás condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores del área de personal, contrataciones y legales, Responsable del Área. Funcionarios jerárquicos.</li> <li>- Inspectores y estructura jerárquica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del área de control.</li> </ul>	DIPROSE, MAGYP  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 el proyecto, presentando para su aprobación los correspondientes PMAyS, PGMO que incluye el PSSO, Código de Conducta y de relacionamiento con perspectiva de género con la población local, MQyR 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 PGM. 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.

## 9.0 MECANISMO DE GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS Y ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El programa cuenta con un mecanismo universal que abarca la implementación global del Proyecto, 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 del mismo 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 MAGyP** (líneas de atención telefónica, correo electrónico, dirección postal, consultas desde el portal web: [www.argentina.gob.ar/agricultura](http://www.argentina.gob.ar/agricultura)).
- 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/Componente en la UEC del Proyecto (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) o a las UECs del Proyecto. 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 del mismo.

**f3- Consultas en territorio ligadas a la gestión de subproyectos,** 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 subproyectos de ejecución provincial, cada UEP será responsable de informar al/a la Responsable Institucional del mecanismo del Componente que corresponda de la UEC 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>

Complementariamente, el INTA cuenta con una plataforma propia para la recepción de consultas, reclamos y quejas, mediante la cual también recibirá y gestionará las mismas, en permanente contacto con el equipo de ejecución central del proyecto y el EAS de la DIPROSE, con lo que se garantizará el seguimiento y reporte unificado del mismo. El acceso al formulario de contacto para el envío de consultas y reclamos del INTA es <https://inta.gob.ar/contacto>, y los campos disponibles a completar a modo de ejemplo son:

- Asunto: (opción de una lista desplegable)
- unidad más cercana: (corresponde a la localización de la oficina más cercana al emisor de la consulta)
- Mensaje: (campo abierto para el desarrollo en detalle de la consulta / reclamo)
- Datos personales:
- Datos de contacto: (correo electrónico, número telefónico)
- Lugar de residencia:

Luego que el/la emisor/a ingresa una consulta/queja en este formulario de la página web, se emite un correo electrónico de reenvío automático al responsable de recibir las

consultas generales de la institución; quien reenvía al referente de cada sector particular al interior de la estructura del INTA, las consultas del componente 3 que lleguen a través de este medio serán derivadas al responsable del mecanismo del componente.

## **Quejas relacionadas con la Explotación y el Abuso Sexuales y el Acoso Sexual (EyAS/ASx)**

### **Pasos a seguir en caso de denuncia de la EyAS/ASx**

#### **ACCIÓN 1: ADMISIÓN Y REMISIÓN DE LA DENUNCIA**

Si el superviviente da su consentimiento, el especialista en salvaguardias del organismo de ejecución rellena un formulario de denuncia excluyendo cualquier información que pueda identificar al superviviente:

- La naturaleza de la denuncia (lo que el denunciante dice con sus propias palabras sin interrogatorio directo)
- Si el presunto autor estaba/está, según el conocimiento de la superviviente, asociado al proyecto (sí/no)
- La edad y/o el sexo de la superviviente (si se revela); y,
- Si el superviviente fue remitido a los servicios

Si la superviviente no quiere dar su consentimiento por escrito, puede recibirlo verbalmente. Si el superviviente lo necesita o lo desea, el especialista en salvaguardias del organismo de ejecución lo remite a los proveedores de servicios pertinentes en materia de violencia de género. El consentimiento de la superviviente debe documentarse, aunque se reciba verbalmente. Los proveedores de servicios de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/ASx) podrán dirigir a los supervivientes a otros proveedores de servicios en caso de que el superviviente desee acceder a otros servicios. El especialista en salvaguardias del organismo de ejecución mantendrá informada a la superviviente sobre cualquier medida adoptada por el empleador del agresor. Si la superviviente ha sido remitida a los proveedores de servicios de la EyAS/ASx pertinentes, ha recibido la asistencia adecuada y ya no necesita apoyo; y si se han tomado las medidas adecuadas contra el agresor o si la superviviente no desea presentar una queja oficial ante el empleador, el especialista en salvaguardias del organismo de ejecución puede cerrar el caso.

#### **ACCIÓN 2: NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES**

El Especialista en Salvaguardias del organismo de ejecución debe informar del incidente anónimo de EyAS/ASx tan pronto como se conozca, al Director del Proyecto, quien a su

vez informará el gerente del proyecto del Banco o directamente al gerente del proyecto del Banco.

El especialista en salvaguardias del organismo de ejecución deberá archivar en un lugar seguro los formularios de reclamación y demás información detallada. Ni el especialista en salvaguardias del organismo de ejecución ni el director del proyecto deben solicitar información adicional al superviviente.

El especialista en salvaguardias del organismo de ejecución debe proporcionar información continua al superviviente en varios momentos (1) cuando se reciba la queja; (2) cuando se informe del caso al organismo de ejecución y al BM; (3) cuando se inicie la verificación o cuando se determine que no hay base suficiente para proceder; y (4) cuando concluya la verificación o cuando se logre algún resultado o se adopten medidas disciplinarias.

Mientras la EyAS/ASx permanezca abierta, el especialista en salvaguardias del organismo de ejecución y/o el director del proyecto deberán informar al gerente del proyecto del Banco Mundial sobre las medidas adoptadas para cerrar el incidente.

### ACCIÓN 3: VERIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LAS QUEJAS

Cada incidente de EyAS/ASx debe ser verificado para determinar si está relacionado con el proyecto financiado por el BM. El especialista en salvaguardias del organismo de ejecución deberá formar un comité de verificación de EyAS/ASx compuesto por él/ella, un miembro de la unidad implementadora, un miembro de un proveedor de servicios local y un representante del contratista (si procede). El comité de verificación de EyAS/ASx examinará la alegación de EyAS/ASx para determinar la probabilidad de que la reclamación esté relacionada con el proyecto.

Si después de la revisión del comité, se confirma la alegación de EyAS/ASx y se determina que está vinculada a un proyecto, el comité de verificación discute las acciones apropiadas que se recomendarán a la parte correspondiente, es decir, el empleador del autor, que podría ser el organismo de ejecución o un contratista. El organismo de ejecución pedirá a los contratistas que tomen las medidas adecuadas. El comité informa del incidente a los empleadores del autor para que pongan en práctica el remedio/la acción disciplinaria de acuerdo con la legislación laboral local, el contrato de trabajo del autor y sus códigos de conducta según los documentos estándar de contratación.

En el caso de los incidentes de la EyAS/ASx en los que el sobreviviente no dio su consentimiento para una investigación, se deben tomar las medidas apropiadas para asegurar que el sobreviviente sea referido a/conocer los servicios disponibles y que se

revisen las medidas de mitigación del proyecto para determinar si siguen siendo adecuadas y apropiadas o si requieren ser reforzadas.

Si la sobreviviente está interesada en buscar reparación y desea presentar una queja oficial ante el empleador, o ante entidades del sistema legal del país, el Especialista en Salvaguardias del organismo de ejecución debe proporcionar los vínculos con las instituciones pertinentes. Garantizar el debido proceso legal depende de la policía y los tribunales, no del comité de verificación de EyAS/ASx.

El Proyecto mantendrá disponible una lista de dichos proveedores de servicios (instituciones y/u organismos adecuados) en casos de VBG y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual (SEA/SH por sus siglas en inglés), 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 Acompañar<sup>6</sup>: [acompanar@mingeneros.gob.ar](mailto:acompanar@mingeneros.gob.ar)

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:
  - Línea 144
  - WhatsApp [1127716463](https://wa.me/1127716463)
  - [linea144@mingeneros.gob.ar](mailto:linea144@mingeneros.gob.ar)

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

ii. Centro de Salud -filial;

---

<sup>6</sup> [https://www.argentina.gob.ar/generos/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_contra\\_las\\_violencias\\_por\\_motivos\\_de\\_genero/programa-acompanar](https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-acompanar)

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

## **10.0 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 subproyectos 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 proyecto o subproyecto particular y que forma parte del PMAS de la contratista (ver Anexo IV del PSSO).

### **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 N°24.557 Riesgos del Trabajo
- Decreto Reglamentario N°911/96 Reglamenta condición de Salud y Seguridad para construcciones
- Resolución SRT N°231/96 - Exige Programa de Seguridad (PS)
- Resolución SRT N°51/97 – Define alcances de quienes deben presentar PS
- Resolución SRT N°58/98 (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 Riesgos del Trabajo de la Nación.

Para obras del Componente 1, y que cumplan algunos de los requisitos incluidos en el Art 3°, 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 matriculada/o y habilitada/o 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/ de 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 2° de la Resolución N°231/96, debiendo la empresa cumplir indefectiblemente con este requisito.

#### ✓ Profesionales en Higiene y Seguridad

<b>N° de operarias/os</b>	<b>Horas profesionales semanales</b>
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 la misma 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 a 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 a 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 y la Explotación, Abuso Sexual y Acoso Sexual -SEA/SH por sus siglas en inglés-).
- 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 (ver Anexo I del presente), 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 (Ver Anexo IV del PGMO).

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

## **11.0 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 N°24.241 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 MGAS.

El Programa posee las herramientas de auditoría y control necesarios para asegurar el cumplimiento del PGMO, 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 Proyecto 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 PGAYS a desarrollar por los contratistas.

## **12.0 TRABAJADORES/AS COMUNITARIOS**

En el caso de trabajadores comunitarios, 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 subproyecto) estará contenido en el documento de subproyecto 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.

## **13.0 TRABAJADORES/AS DE PROVEEDOR PRIMARIO**

Las/los trabajadoras/res del proveedor primario, tal como se indicó en el punto III, 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 MAGyS 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.

## **14.0 ANEXOS**

### **14.1. Anexo I: PROTOCOLO PARA ACTUACIÓN ANTE LA PANDEMIA COVID - 19**

**OBJETO:** El presente protocolo tiene por objetivo implementar las medidas dispuestas por la Disposición 5/2020 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo a fin de minimizar las posibilidades de contagio de COVI-19 (Coronavirus) de las y los trabajadoras/es de la empresa adjudicataria de la Obra.

**ALCANCE:** A todos/as los/as trabajadores/as propios/as, contratistas y proveedores/as que realicen tareas dentro del predio o tramo de la Obra.

#### **RESPONSABILIDADES:**

**El Jefe/a del Obra:** Implementar el presente protocolo y garantizar todos los recursos necesarios para la implementación del mismo.

**Seguridad e Higiene y Salud:** Capacitar a las y los empleadas/os sobre este protocolo, supervisar su cumplimiento, evaluar la efectividad del mismo y sugerir los cambios necesarios para la mejora.

**Todos los trabajadores:** Cumplir este protocolo

#### **REFERENCIAS:**

Declaración de la OMS como Pandemia al brote de Coronavirus

Resolución 207/2020 (RESOL-2020-207-APN-MT Decreto 297/2020 DECNU-2020-297-APN-PTE)

Resolución 29/2020 (RESOL-2020-29-APN-SRT#MT)

Protocolo de Recomendaciones Prácticas Covid-19 UOCRA-CAMARCO V2

#### **CONTENIDO DEL PROTOCOLO**

##### **1.- SOBRE LA ENFERMEDAD**

##### **1.1- CONTAGIO POR COVID 19**

- Por contacto con otra persona que esté infectada por el virus. La enfermedad puede propagarse de persona a persona a través de las gotas procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas cuando una persona infectada tose o exhala.

- Estas gotas caen sobre los objetos y superficies que rodean a la persona, de modo que otras personas pueden contraer la COVID-19 si tocan estos objetos o superficies y luego se tocan los ojos, la nariz o la boca.
- También pueden contagiarse si inhalan las gotas que haya esparcido una persona con COVID-19 al toser o exhalar.

**A tener en cuenta:** No parece que el Coronavirus sea el causante de la Enfermedad en el consumo de Alimentos envasados o animales, pero sigue siendo importante llevar buenas prácticas de seguridad alimentaria. No ingerir productos animales crudos o poco cocinados.

## 1.2- SÍNTOMAS

- Fiebre.
- Tos.
- Dificultad respiratoria.
- Secreción y goteo nasal.
- Fatiga
- Dolor de Cabeza y Garganta
- Escalofríos
- Malestar General
- Afectación del Sentido del Olfato y del Gusto

## 1.3- VULNERABILIDAD

- Personas Mayores de 60 años.
- Enfermos/as Diabéticos /Cardiópatas /Hipertensos/as.
- Trasplantados/as.
- Enfermos/as de Cáncer.
- Desnutrición
- EPOC: Conjunto de enfermedades pulmonares que obstruyen circulación de aire y dificultan respiración.
- Inmunodeprimidas/os.

- Obesidad
- Trabajadoras/es incluidos en el Grupo de Riesgo no deben ser parte de la li Reanudación de la Actividad.

## 2.- SOBRE LA PREVENCIÓN EN EL TRABAJO

**Ante la presencia de Síntomas se deberá permanecer en su Domicilio, comunicar inmediatamente a la Autoridad Sanitaria que corresponde a su Domicilio y posteriormente al/la Jefe/a de Obra o Jefe/a de Personal de la empresa.**

2.1- Licencia del personal de edad 60 años en adelante o considerados dentro del Grupo de Riesgo. (Resolución 207/2020)

Se deberá cumplir con la Legislación vigente en este punto, la que según sea la situación epidemiológica, puede tener variaciones.

### 2.2.- Traslado del Personal desde el hogar al trabajo y viceversa

- El personal puede trasladarse por sus propios medios o bien la empresa organizar un traslado en vehículos, pero siempre teniendo en cuenta que las personas ocupen la mitad de la capacidad de los mismos.
- Se desinfectarán y se viajará ventilando con sus ventanillas abiertas aún con baja temperatura exterior.
- Viajarán obligatoriamente con barbijo colocado

#### 2.2.1- Recursos

**PERMISO DE CIRCULACIÓN: EL/LA TRABAJADOR/A SERÁ HABILITADO/A POR LA MPRESA PARA QUE OBTENGA SU PERMISO POR LOS MEDIOS QUE INDICAN LAS REGLAMENTACIONES VIGENTES**

#### 2.2.2– Conductas antes, durante y después del traslado

- **Tomar en cuenta, transmitir y aplicar las Recomendaciones** del Anexo N° 2 de la Resolución SRT 5/2020.

- **Cumplir con la distancia interpersonal** de DOS METROS (2 m) en cualquier circunstancia y lugar. (parada de colectivo y peatonal).
- **Recomendar que en vehículos particulares o alquilados** vaya un/a solo/a acompañante con la/el conductor/a y sentada/o en el asiento trasero cruzado, pero en el caso de ir uno al lado de otro en el asiento trasero, lo harán con barbijo y careta facial transparente en forma obligatoria.
- **Respetar la cantidad y disposición** de las/los trabajadoras indicadas para viajar en un vehículo.
- **Evitar saludos corporales** hacerlos de palabra solamente.
- **Viajar ventilando** el vehículo en el que viajen
- **Evitar tocarse** la boca, nariz y ojos
- **De tener que toser o estornudar repentinamente** realizarlo en el pliegue del codo sobre la ropa con el propósito de no contaminar sus manos.
- **Desinfectarse las manos con alcohol en gel dentro** del vehículo al subir y antes de bajar de él. Una vez abajo cerrar la puerta con el codo.

### 2.3.- Medidas Obligatorias en el ingreso a la Obra

- 2.3.1 - Ante la posibilidad de aglomeraciones en la entrada** del personal se programarán ingresos escalonados.
- 2.3.2 - La fila de acceso al Centro de Trabajo será** con una separación como mínimo entre trabajadores de 2 metros.
- 2.3.3 - Se interrogará al trabajador/a** sobre la existencia de alguno de los síntomas y se **CONTROLARÁ LA TEMPERATURA A CADA TRABAJADOR/A DIARIAMENTE** al ingresar al Predio. La misma se llevará a cabo por personal idóneo, capacitado para tal fin y **se dejará establecida en planillas por fecha. Tomar como parámetro límite los 37.3°C que indican febrícula. Si la temperatura supera el valor, no permitir el ingreso y la permanencia en el puesto de trabajo.** Aislar a la persona y contactar la autoridad sanitaria de la jurisdicción, para evaluar el caso junto a eventuales otros síntomas. (ver Anexo 1.5)
- 2.3.4 - El equipo encargado de la tarea de control de ingreso** debe estar equipado con un traje tipo Tyvek, máscara facial, barbijo y guantes de látex.

**2.3.5** – El/la trabajador/a antes de firmar el registro de ingresos se lavará y desinfectará las manos y se le leerá su declaración, incluyendo la conclusión *“La veracidad de los datos y síntomas, cuida la salud de todos/as sus compañeros/as, familiares y convivientes, y ayuda a neutralizar la propagación del COVID-19”*

**2.3.6** - **Se desinfectará** el bolígrafo empleado para la firma del registro de ingreso entre cada uno de los usos.

**2.3.7** - El personal ingresará a vestuario o sus rutinas

#### **A TENER EN CUENTA DURANTE LA JORNADA**

En caso de presentar síntomas como Fiebre, Tos, Dificultad Respiratoria, Secreción y Goteo Nasal, Fatiga, Dolor de Garganta y de Cabeza, Escalofríos y Malestar General.

Dar aviso inmediato al/la Jefe/a de Obra y al/la Delegado/a.

Mantener la distancia social y la confidencialidad del caso.

Llevar a la persona al **Punto de Aislamiento** Provisorio definido.

Evitar todo contacto y solicitar asistencia a la Autoridad Sanitaria de la jurisdicción.

Ante la aparición de síntomas fuera de horario laboral, las personas **NO DEBEN DIRIGIRSE** a un Centro Asistencial, **NO DEBEN** salir de su vivienda y **DEBEN** comunicarse con:

**1º LLAMADO:** la Autoridad Sanitaria para su asistencia con el teléfono de referencia de su Ciudad o Localidad –

**2º LLAMADO:** Dar parte a la ART como Enfermedad Profesional en los términos

#### CONTINGENCIA

- **ANTE CASOS POSITIVOS:** A partir del **Registro de Ingresos**, y generar un listado de personal con contacto estrecho, mediante análisis de trazabilidad y evaluando la conformación de cuadrillas que hubiese efectuado la Jefatura de Obra.
- **Aquéllos/as con contacto estrecho**, deberán ingresar en aislamiento preventivo, y mientras el caso inicial esté en evaluación ó tratamiento, no pueden concurrir a la obra, debiendo permanecer en sus viviendas. Se mantendrá contacto de seguimiento del caso por los canales de comunicación que defina RRHH de cada Empleador.

## CONTACTO ESTRECHO:

Se referencian a título informativo las siguientes condiciones para definir Contacto Estrecho (ambas condiciones 1 y 2 simultáneas):

### CONDICIÓN:

- Haber permanecido más de 15 minutos en contacto próximo cara a cara, a menos de 1.00 metro.
- Haber compartido espacio cerrado por un plazo mayor a 1 hora.
- Poseer nexo epidemiológico o ser conviviente de casos positivos.
- Haber compartido cualquier transporte, a una distancia menor a 1.00 metro.

*Estas condiciones son solo indicativas a los fines de hacer la posible trazabilidad epidemiológica del paciente; en este mismo sentido y dada la posibilidad de cambios en estas definiciones debemos observar los lineamientos permanentes de la OMS y del Ministerio de Salud de la Nación.*

## 2.4.- Medidas Preventivas en frentes de Trabajo

### 2.4.1- Recursos

- **DISPONER DE BARBIJOS**
  - **DISPONER DE ALCOHOL EN GEL (DISPENSER FIJO Y/O PORTATIL) EN GUARDIA, OFICINAS, PAÑALES, VESTUARIOS Y COMEDOR**
  - **DISPONER DE AGUA, JABON Y PAPEL DESCARTABLE PARA SECADO DE MANOS EN LOS LAVATORIOS**
  - **DISPONER DE CESTOS CON BOLSAS DE BASURA PARA DESECHAR EL PAPEL DE SECADO DE MANOS**
  - **DISPONER LA CANTIDAD NECESARIA DE ROCIADORES CON SOLUCIÓN DE ALCOHOL AL 70 % CON AGUA O DE RECIPIENTES CON AGUA Y LAVANDINA PARA TRAPEADO.**
  - **IMPLEMENTAR TURNOS A LA HORA DEL ALMUERZO y distribuir manteniendo distancias interpersonales en cada mesa.**

### 2.4.2– Conductas del personal en el trabajo

- Obligatorio utilizar barbijos y protección ocular en todo momento y en todo el ámbito de la obra.
- Cumplir con la distancia interpersonal de DOS METROS (2 m)
- Higienizarse las manos frecuentemente como medida máxima de prevención y control de la infección, ya sea con agua y jabón o con alcohol en gel.
- Secarse las manos con el papel descartable y tirarlo al cesto para papeles usados.
- No Compartir mate con bombilla.
  - Evitar compartir elementos de uso personal (vasos, cubiertos, mate, elementos de higiene, etc.). Preferentemente utilizar descartables.
  - Evitar tocarse la boca, nariz y ojos. Evitar tener las uñas largas.
  - De tener que toser o estornudar repentinamente realizarlo en el pliegue del codo sobre la ropa con el propósito de no contaminar sus manos.
  - Respetar la implementación de los turnos a la hora del desayuno y almuerzo y la distribución y cantidad máxima de personas por mesa. No pudiendo estar enfrentados en las mesas del comedor. (mantener distancia mínima entre personas de 1,5 metros formando un triángulo entre ellos). Las mesas de madera forradas con nylon para facilitar su desinfección.
  - Evitar el intercambio de herramientas y equipos productivos, sin antes desinfectarlos adecuadamente según procedimiento.
  - Conformar cuadrillas operativas y evitar la rotación entre trabajadores de distintos grupos de trabajo previendo las suficientes separaciones entre los puestos activos y en aquellas tareas que requieran acciones colaborativas imprescindibles entre trabajadores, deberán priorizarse los EPP específicos y especiales no contemplados hasta ese momento.
  - Estudiar y definir la forma de trabajar cuando la tarea no permite las suficientes separaciones entre los puestos de trabajos activos.
  - Evitar las reuniones de personas mientras sea posible y en el caso de necesitar reunirse hacerlo con barbijo colocado y con distancia entre presentes

#### 2.4.3– Ventilación

- Ventilar con regularidad los ambientes cerrados, aún en épocas de baja temperatura
- Al inicio de la jornada laboral aislar y ventilar la ropa de calle

#### 2.4.4– Acciones de limpieza y desinfección

- Asignar cuadrillas de limpieza, focalizando la desinfección en las superficies con puntos de contacto con manos.
- El personal de limpieza y desinfección utilizará máscara facial, barbijo y guantes de látex.
- Efectuar limpieza húmeda frecuente de objetos y superficies, utilizando rociador o toallitas con productos de limpieza tales como Alcohol al 70 %, Lavandina o Agua y Detergente, en este último la forma correcta es preparar Balde con agua Tibia y Detergente de uso doméstico, suficiente para producir espuma. (paso 1). Repetir paso anterior con Solución de agua y detergente.
- Enjuagar (paso 2).
  - Desinfección de Superficies: Colocar 10 ml. De lavandina de uso doméstico en un litro de agua, sumergir el paño en la solución preparada, escurrir y friccionar las superficies. Este proceso se aplicará a Mostradores, barandas, picaportes, puertas, etc.
  - Aumentar las frecuencias de limpieza de los espacios de trabajo. La frecuencia de los trabajos de limpieza se aconseja realizar cada 2 hs.
  - Desinfectar los objetos y las herramientas de trabajo de uso frecuente.
  - Desinfectar cada bolsa de delivery de comida rociando con solución de agua y alcohol o agua y lavandina. No utilizar alcohol en la cocina. Desechar la bolsa en el contenedor de residuos.

#### 2.4.5– Elementos de protección personal (EPP) a utilizar

- Los EPP a utilizar en cada tarea serán de acuerdo a los riesgos de las mismas, pero teniendo en cuenta que las vías de ingreso del virus son los ojos, nariz y boca se utilizará protección visual y respiratoria permanentemente.

- Los EPP son individuales y no deben compartirse
- Para las tareas que por sus características de realización obligadamente requieran que las personas tengan que estar cerca uno de otro o cara a cara, cada uno, utilizará careta facial transparente y barbijo.
- Todas las tareas, salvo las administrativas, se realizarán con guantes colocados de acuerdo al agente agresor y riesgo correspondiente.
- Los barbijos sociales o caseros de tela se lavarán con agua y jabón, pudiendo ser reutilizados.
- Los barbijos y guantes DESCARTABLES O DAÑADOS NO SERÁN REUTILIZADOS y se depositarán en un contenedor con bolsa negra. Para quitarse los guantes sucios
- Antes de colocarse un EPP es fundamental garantizarse la desinfección de las manos, lavándose las con agua y jabón, alcohol en gel o alcohol al 70 %.
- La Ropa de Trabajo se retirará de la obra el último día hábil de la semana, llevándola sus casas en una bolsa de residuos negra (provista por la empresa) para su lavado. En sus casas antes de abrir la bolsa, esta se rociará con agua lavandina y una vez abierta se pondrá a lavar la ropa, luego quien tocó la ropa se lavará las manos con agua y jabón. La bolsa se tirará como residuo.

#### 2.4.6– Salidas durante la jornada

- **La salida para la compra de insumos**, en caso de ser estrictamente necesaria, será coordinada entre el/la Jefe/a de Obra y el/la Delegado/a, pudiéndose asignar un/a único/a trabajador/a por cada 10 trabajadores/as.

#### 2.4.7– Uso de vehículos, máquinas y equipos

- Ante relevos en la operación de vehículos y equipos, limpiar y desinfectar adecuadamente el puesto de trabajo (volante, asientos, controles, puertas, etc.). Adecuar el Plan de Mantenimiento.

#### 2.4.8– Recepción de Insumos

- Habrá una zona de espera y habrá una Zona Sucia en la cual preferentemente el/la transportista depositará el insumo para

minimizar su manipulación. El personal de limpieza deberá desinfectar los mismos, de acuerdo a la naturaleza propia de cada uno.

- Cualquier transportista externo/a que ingrese al predio deberá quedarse dentro de la cabina de su vehículo debidamente aislado/a. Antes de ingresar se le tomará la temperatura, se dejará registrada y se llenará la DDJJ del Anexo N° 1.5.

#### **2.4.9– Egreso de obra a fin de jornada**

- El personal se lavará las manos con agua y jabón
- Ningún elemento de protección ni ropa de trabajo debe ser llevado por el trabajador a su domicilio y si se efectúa se hará según lo indicado en 2.4.5.

### **3.- SOBRE LA CAPACITACIÓN**

#### **3.1 – Capacitar al personal cumpliendo con lo siguiente:**

- Minimizar la cantidad de personas lo más posible.
- Desinfectar el lugar y los objetos a utilizar antes de dictar la capacitación
- Disponer de alcohol en gel en el lugar donde se dicta la capacitación.
- Cumplir con la distancia interpersonal de DOS METROS (2 m) para ello se hará con grupos reducidos de gente
- Ventilar el lugar donde se realiza la capacitación
- Utilizar el barbijo todo el tiempo que sea posible.
- Las charlas denominadas de 5 minutos se harán en lugares abiertos manteniendo distancia social entre todos.

#### **3.2– De los temas a capacitar**

- Dictar Capacitación sobre los riesgos del COVID 19 y las medidas de prevención en el cuidado personal cuando la gente viaja desde y hacia sus hogares.
- Dictar Campaña de Prevención en CUIDADO DE MANOS haciendo especial énfasis en el LAVADO DE MANOS.

- Dictar Charla diaria y obligatoria al inicio de jornada con un recordatorio a la protección contra el Covid 19 teniendo en cuenta el ítem 3.1 inc. g)
- Correcta colocación y Retiro de la Protección Respiratoria
- Reforzar la Capacitación Específica para el personal de limpieza.

#### 4.- SOBRE LA DIFUSIÓN Y PROPAGANDA

Colocar en lugares visibles, en vestuarios, comedor, sanitarios y carteleras, de acuerdo a su significado para difundir lo siguiente:

4.1 – Este Protocolo

4.2 – La forma del Lavado de Manos según muestra el ANEXO N° 1.1

4.3 – La forma de Desinfección de Manos según muestra el ANEXO N° 1.2

4.4 – La Colocación y Retiro de la Protección Respiratoria según muestra el ANEXO N° 1.3

4.5 – La Infografía del Sector Sindical para Planta Laboral según muestra el ANEXO N° 1.4

4.6 – El Procedimiento para el Retiro Genérico de Guantes según muestra el ANEXO N° 1.6

#### 5.- TELEFONOS IMPORTANTES

##### 5.1.- SERVICIO DE EMERGENCIAS

PARA COVID:

PARA OTRAS EMERGENCIAS

##### 5.2.- SERVICIO DE ART

##### 5.3.- MEDICO LABORAL

## ANEXO N°1.1

### PROCEDIMIENTO ADECUADO PARA LAVAR SUS MANOS USANDO JABÓN

El lavado con jabón debe durar entre 40 y 60 segundos. Siga estos pasos:

# ¿Cómo lavarse las manos?

¡Lávese las manos solo cuando estén visiblemente sucias! Si no, utilice la solución alcohólica

**0** Duración de todo el procedimiento: 40-60 segundos



Mójese las manos con agua;



Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;



Frótese las palmas de las manos entre sí;



Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



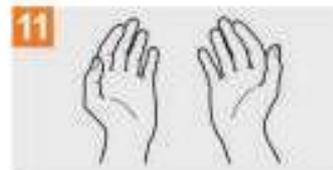
Enjuáguese las manos con agua;



Séquese con una toalla desechable;



Sírvase de la toalla para cerrar el grifo;



Sus manos son seguras.

## ANEXO N° 1.2

### PROCEDIMIENTO ADECUADO PARA DESINFECTAR SUS MANOS USANDO ALCOHOL EN GEL

Siga estos pasos

# ¿Cómo desinfectarse las manos?

¡Desinfectese las manos por higiene! Lávese las manos solo cuando estén visiblemente sucias

**⌚ Duración de todo el procedimiento: 20-30 segundos**



Deposite en la palma de la mano una dosis de producto suficiente para cubrir todas las superficies;



Frótese las palmas de las manos entre sí;



Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



Una vez secas, sus manos son seguras.

## ANEXO N°1.3

### CORRECTA COLOCACIÓN Y RETIRO DE LA PROTECCIÓN

Siga estos pasos:

**EMERGENCIA PANDEMIA COVID-19**  
**CORRECTA COLOCACIÓN Y RETIRO DE PROTECTOR RESPIRATORIO**

Antes de iniciar el proceso de colocación de un protector respiratorio lávese las manos con agua y jabón, o con alcohol en gel o alcohol al 70%. Es fundamental garantizar la higiene y desinfección de las manos.

**PASOS A SEGUIR**

- 

1. Retire el protector del envase.
- 

2. Coloque la máscara sobre la palma de la mano con los elásticos libres. No tocar el interior del mismo.
- 

3. Coloque la máscara sobre su cara con la pieza nasal sobre su nariz. Pase el elástico superior sobre su cabeza.
- 

4. Pase el elástico inferior y colóquelo debajo de la oreja y sobre el cuello.
- 

5. Ajuste los costados de la nariz utilizando los dedos.
- 

6. Ajuste correctamente la máscara.

Para verificar que el protector respiratorio se encuentre correctamente colocado posicione las manos como se indica en el punto 5, inhale y exhale suavemente, de ser necesario ajuste el pliegue de la nariz o los elásticos.

#### **También se debe tener en cuenta:**

- Los protectores pierden su efectividad si se utilizan con barba o bigote.
- Nunca manipular la máscara con las manos sucias.
- Los protectores deben ser retirados a través del elástico y sin tocar su frente.

ANEXO N°1.4

INFOGRAFÍA DEL SECTOR SINDICAL PARA PLANTA LABORAL

**CÁMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCIÓN**

**RESUMEN DE RECOMENDACIONES PREVENTIVAS COVID-19**

**INFOGRAFÍAS del SECTOR SINDICAL para PLANTA LABORAL**

**PARA UNA MEJOR ATENCIÓN**

**Coronavirus**

Si estuviere en contacto con alguien afectado o que llegó del exterior del país y tenga algún síntoma:

**QUÉDATE EN CASA** y comunícate al:

**0800-345-7700**

**NO TE AUTOMEDIQUES.**

**CONSTRUIR** **UOCRA**

**Coronavirus**

**Pautas de ALARMA**

Si estuviere en contacto con alguien afectado o que llegó del exterior del país y tenga algún síntoma:

**QUÉDATE EN CASA**, Y COMUNICATE CON TU MÉDICO.

**NO TE AUTOMEDIQUES.**

**CONSTRUIR** **UOCRA**

**Coronavirus**

**Pautas de ALARMA**

**FIEBRE**

**CONSTRUIR** **UOCRA**

**Coronavirus**

**Recomendaciones**

**PARA REDUCIR EL RIESGO DE CONTAGIO:**

**ALIMENTACIÓN SANA Y DESCANSO**

- ✓ Tómala 8 vasos de agua por día.
- ✓ Descansa suficiente y necesario.
- ✓ Incorpora alimentos ricos en Vitamina C.

**CONSTRUIR** **UOCRA**

**COMISIÓN ASESORA DE ASUNTOS LABORALES**  
**SUBCOMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Página 8  
Marzo de 2020  
Revisión 0

**ANEXO N°1.5**

**ENCUESTA DD JJ - CORONAVIRUS (COVID-19)**

NOMBRE Y APELLIDO:

D.N.I. N°

		Circule lo que corresponda	
1.	Tiene fiebre o la ha tenido en los últimos 14 días? .....	SI	NO
2.	¿Ha tenido problemas respiratorios (incluyendo tos) en los últimos 14 días? ...	SI	NO
3.	¿Ha viajado a países de riesgo en los últimos 14 días? .....	SI	NO
4.	¿Ha estado en contacto estrecho con personas que presentan cuadro respiratorio agudo en los últimos 14 días/ Covid positivo? .....	SI	NO
5.	¿Ha tenido dolor de garganta y dificultad al tragar? .....	SI	NO
6.	¿Ha tenido alteración en el gusto y olfato? .....	SI	NO
7.	Estado de olor .....	Normal	Anormal
8.	Medio de transporte (especificar): .....		

.....

Firma y fecha

**PROCEDIMIENTO SEGURO PARA EL RETIRO DE GUANTES**

**PROCEDIMIENTO SEGURO PARA EL RETIRO GENÉRICO DE GUANTES**

Lo más importante es que el trabajador **NO** toque las partes "sucias del guante"



**Paso 1:** levantamos con dos dedos el borde del guante de la mano opuesta, y retiramos la mano.



**Paso 2:** con la mano, ya sin guante, enganchemos con el dedo índice el borde del otro guante, y también retiramos la mano hacia atrás.



**Paso 3:** Finalmente, tenemos en una sola mano, ambos guantes enrollados, sin tocar la parte sucia de los mismos. Procedemos a colocarlos en un cesto de residuos **NO** recuperables.

## **14.2. Anexo II: 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.

### **1. 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.

### **2. ALCANCE**

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

### **3. DOCUMENTACION DE REFERENCIAS**

- PGAYs
- PSSO

### **4. 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.

### **5. RESPONSABILIDADES**

Jefe de Obra: en conjunto con el Responsable Ambiental 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.

## 6. ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO

### 6.1. 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:

#### 6.1.1. Portada

La misma deberá contener:

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

#### 6.1.2. 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 las mismas.

- ✓ 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 asociados.

Emergencia posible	Aspectos ambientales asociados

Los Aspectos ambientales asociados se corresponden con los identificados en el PGAYS

## 6.2. 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.

Nº Plan Emergencia	Personal Clave	Fecha de Capacitación

### 6.3. 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 del mismo y el adiestramiento de las personas que han de intervenir.

### 6.4. Archivo y Distribución

6.5. 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.

### 6.6. 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 la misma.

- 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 la misma.
- 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.

## 7. 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.

### **14.3. Anexo III – 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-DIPROSE<sup>7</sup>.*

*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 contratación<sup>8</sup>).*

*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.*

*Medidas a adoptar en caso de incumplimientos, aprobadas por la UEP y el EAS-DIPROSE<sup>9</sup>.*

---

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

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Se presentará junto con el PMAS, a ser aprobado antes del inicio de las obras.

*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 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.

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.

umplir 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 género<sup>10</sup>, identidad de género<sup>11</sup>, orientación sexual<sup>12</sup>, identidad cultural, religión, origen étnico o nacional, afiliación sindical, discapacidad o cualquier otra discriminación tipificada en la legislación vigente.

Si un empleado se encuentra disconforme con su condición laboral debe acudir a su jefe directo. Si no logra obtener una respuesta a su inquietud, puede acudir al jefe inmediato superior a aquel o bien a Recursos Humanos.

Respetar la prohibición de cortar o recoger leña de los campos que se transitan y hacer fuego en el área de proyecto. Bajo ningún pretexto será permitida la supresión de vegetación en el obrador y en el entorno, sin autorización de la autoridad competente.

Respetar la prohibición de cazar, pescar, capturar especies silvestres en el área del proyecto.

Respetar la prohibición de consumir y/o tener y/o facilitar bebidas alcohólicas y/o sustancias ilegales (drogas) dentro del área de proyecto, incluyendo los obradores, campamentos, comedores o sitios de descanso; y la de fumar en las zonas donde exista una restricción a través del sistema informativo de carteles.

---

<sup>10</sup>De acuerdo a la tipificación establecida en la Ley N°26.485 para la prevención y erradicación de la violencia por razones de género.

<sup>11</sup> 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).

<sup>12</sup> 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.

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.

Analizar 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 dé aviso 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.

Estas sanciones podrán ser un apercibimiento verbal o escrito, así como sanciones que podrán ser más severas en casos de reincidencia o debido a la gravedad del no cumplimiento pudiendo ser suspensiones o despidos.

### CONSENTIMIENTO INDIVIDUAL AL CODIGO 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: .....

#### 14.4. Anexo IV: Modelo de Plan de Manejo Ambiental y Social de la Contratista

**Proyecto:** (agregar nombre de proyecto)



(Agregar una foto del Proyecto tamaño 11x 15)

**Contratista:** (Indicar el nombre de la misma)

**Responsable Ambiental:**(Indicar el nombre del especialista Ambiental de la Contratista)

**Fecha:** (Indicar mes y año de la elaboración del PMAS)

## INDICE

### **La Contratista deberá realizar el presente Plan de Manejo Ambiental y Social de acuerdo a lo que establece el Estudio de Impacto Ambiental y Social del proyecto y el documento de Licitación/ Pliego**

(El PMAS deberá presentarse al menos un (1) mes antes de iniciarse la obra y la obra no podrá iniciarse hasta que éste no haya sido revisado por el/la IA, el/la GST y aprobado por el EAS. El PMAS aprobado en versión papel (copia) deberá estar a disposición en el obrador/es de la/s Contratista/s. También deberá tener en esa instalación copia del Estudio de Impacto Ambiental y Social del proyecto y todo permiso ambiental otorgado por la Provincia.)

#### **1- DESCRIPCION DEL PROYECTO**

*Descripción del área de intervención. Relevamiento del sitio del proyecto y reconocimiento de las condiciones reales del entorno próximo: identificación de las trazas, áreas para accesos al sitio de obra, interferencias, riesgos, etc.*

#### **2- RESPONSABILIDADES**

*Relación Responsable Ambiental, Responsable Social de la Contratista, el Inspector Ambiental y Social y el Gestor Social del Territorio. (Desarrollar según consideraciones generales Ambientales y Sociales en Especificaciones de pliego.*

#### **3. GESTION DE PERMISOS, CERTIFICADOS Y DOCUMENTACIÓN**

*Se debe informar método para asegurar mantener actualizados todos los permisos ambientales necesarios para la ejecución de la obra (forestales, residuos, extracción de material, DIA, de corresponder, etc.). Se deberá indicar las acciones previas al inicio de las obras en materia de gestión de permisos ambientales y sociales que debe realizar según lo establecido en el EIAS y la licencia ambiental del proyecto.*

*Se debe presentar un programa detallado y un plan de gestión de todos los permisos y licencias que se requieran para ejecutar el trabajo. (Los permisos que debe obtener la/s Contratista/s incluyen (pero no estarán limitados a) los siguientes permisos operacionales tales como:*

- Inscripción como Generador de Residuos Peligrosos.
- Habilitación de yacimientos. Certificado de calidad ambiental o declaración de impacto ambiental de las canteras (Marco jurídico Ambiental para la Actividad Minera).
- Permisos de captación de agua en la Administración Provincial del Agua.

- Disposición de materiales de desmalezamiento, limpieza y de excavaciones.
- Localización de obrador y campamentos. Contrato de locación.
- Disposición de residuos sólidos.
- Disposición de efluentes.
- Permisos de transporte: incluyendo el transporte de materiales peligrosos (combustibles, explosivos, otros) y de residuos peligrosos (aceites usados, otros).
- Continuación de la construcción después de hallazgos relacionados con el patrimonio cultural, incluidos yacimientos arqueológicos y paleontológicos.
- Permisos para reparación de vías por cierre temporal de accesos a propiedades privadas, o construcción de vías de acceso.
- Autorización para la poda y/o extracción de forestales.
- Bosques nativos: permisos y gestiones ante la autoridad de aplicación provincial, según corresponda.
- Gestión de interferencias: Notificación a los organismos correspondientes cuando se localice el paso de un servicio subterráneo (telefonía, gas, agua potable, electricidad, fibra óptica, etc.) de la fecha de comienzo de las actividades y cumplimiento de lo dispuesto en la especificación técnica particular.)

*La/s Contratista/s debe/n acatar todas las estipulaciones y debe cumplir con todos los requisitos para cada permiso gestionado, sujetando la ejecución de las obras a las resoluciones y dictámenes que emitan las autoridades provinciales y/o municipales competentes.*

*Indicar la forma de comunicación de los permisos gestionados y obtenidos ante el/la IA y a la Inspección de Obra según corresponda.*

#### **4- PROGRAMAS, PLANES Y LINEAMIENTOS DEL PLAN DE MANEJO AMBIENTAL Y SOCIAL DE LA CONTRATISTA**

*Contenidos mínimos que debe abordar el PMAS:( los puntos deberán ser tomados de las Especificaciones Ambientales y Sociales del pliego de obra. Y se deberá chequear si es necesario, solicitar a la contratista, algún detalle ó información más que no se encuentre)*

1. Plan de Contingencias que considere las situaciones de emergencia derivadas de accidentes que involucren derrames de sustancias peligrosas, situaciones derivadas de condiciones climáticas extremas que determinen temporales de viento, precipitaciones intensas en forma de granizo o lluvia, crecidas de gran magnitud, arrastre de material sólido de envergadura e inundaciones, sismos, o cualquier otra contingencia de tipo social producto de la interacción de la obra con la comunidad local, etc.
2. Programa de Manejo de residuos y desechos (de obra: cementos-áridos; peligrosos o tóxicos: aceites-llantas-pinturas; y domésticos: orgánicos, cloacales, etc.). Programa

de manejo sobre remoción de suelos y cobertura vegetal. Los trabajos de limpieza del terreno deberán limitarse al ancho mínimo compatible con la ejecución de la obra a fin de mantener la mayor superficie posible con la cubierta vegetal existente.

3. Programa de medidas para obras en zonas de alta sensibilidad o complejidad ambiental (vías de escurrimiento de aguas, mallines, bosques nativos<sup>13</sup>, sitios con valor paisajístico, especies con algún riesgo de conservación, etc.) y/o social.
4. Programa para la instalación y funcionamiento del obrador. Tener en cuenta **Anexo Obradores/Campamentos** que se adjunta.
5. Programa de protección de fauna, flora, suelo, erosión y aguas superficiales.
6. Programa de medidas para el manejo de las interferencias con redes de servicios públicos, entre otras que puedan presentarse durante la ejecución de la obra.
7. Lineamientos de gestión social y vinculación con comunidades indígenas del área de influencia del proyecto según lo establecido en la EIAS del proyecto, cuando corresponda.
8. Lineamientos para el cumplimiento de verificación de liberación de trazas en propiedades privadas para el ingreso y ejecución de obra, cuando corresponda.
9. Programa para Procedimientos ante Hallazgos Fortuitos de recursos culturales, paleontológicos y arqueológicos.
10. Código de Conducta y lineamientos de vinculación con la población y/o comunidad local con perspectiva de género.
11. Programa de Afluencia de Trabajadores/as.

---

<sup>13</sup> **BOSQUES NATIVOS:** la contratista deberá tener en cuenta lo estipulado en las Medidas de Gestión Ambiental y Social del EIAS del proyecto:

EL RA deberá realizar un relevamiento inicial de los forestales a extraer y llevar un control de las extracciones y asegurar la correcta reposición con especies acordadas con el/la IA durante la obra. Procurar la gestión de los permisos necesarios para la erradicación de forestales y la ejecución de la reforestación. Garantizar la provisión de los ejemplares necesarios. Elaborar el Plan de Reforestación compensatoria para la ejecución de la reposición de ejemplares y presentar a la UEP para su aprobación. Informar sobre los avances en informe ambiental mensual.

Deberá el RA colaborar con el GST a fin de gestionar los aspectos sociales que fueran necesarios con las familias vecinas, comunidad, instituciones y organizaciones locales para la correcta gestión de los permisos, implementación de acciones y ejecución de los planes de reforestación, garantizando los acuerdos requeridos

12. Programa de Seguridad Vial y Manejo de Tráfico que garantice la continuidad del tránsito durante la ejecución de las obras, orientado a minimizar el impacto sobre la operación y seguridad vial de las y los usuarios.
13. Protocolos COVID-19 y DENGUE y otros.
14. Programa de Inducción y Capacitación Ambiental y Social
15. Programa de Restauración Ambiental de los sitios a afectarse por las obras.
16. Programa de seguimiento del PGAS.
17. Programa de Comunicación de la contratista (a cargo del/de la RA y con supervisión del/de la GST. Deberá establecer las medidas de gestión social y comunicacional necesarias para lograr un óptimo desarrollo y garantizar el acceso a la información del proyecto a la población afectada por el mismo, buscando limitar o eliminar potenciales efectos negativos o situaciones conflictivas con la comunidad. Deberá establecerse la modalidad para mantener informados a la población, sus centros de interés social y cultural y a las/os afectados por el proyecto sobre los efectos, trabajos y avances de las obras. Las comunicaciones incluirán: fecha de inicio y frentes de las obras, plazo de las mismas, consideraciones ambientales y sociales, descripción del proyecto, objetivos y ventajas para los habitantes de la zona, mecanismo de Gestión de Consultas, Reclamos y Quejas, cronograma de actividades, modificaciones de accesos y circulación, alternativas de paso, recomendaciones a los peatones y automovilistas, etc.

En el Programa de Comunicación, la/s Contratista/s deberá/n definir los medios por los cuales presentará claramente a la población junto con el/la GST de la UEP el Mecanismo de Gestión de Consultas, Quejas y Reclamos (por ejemplo, mediante el Taller de Presentación del Proyecto, cartelera informativa, comunicaciones digitales, avisos de obra, etc.). En cada actividad de comunicación, la/s Contratista/s deberá/n documentar y registrar cada acción desarrollada, dejando a disposición del equipo de la UEP dichas constancias en el momento que se le requiera.

18. Plan de Acción Correctiva (PAC) para corregir o remediar daños o atender otras consecuencias adversas debidas a eventos de fuerza mayor o caso fortuito no previstas en el PGAS. Este plan deberá incluir, al menos, lo siguiente: (i) la descripción y magnitud del daño, afectación ambiental o evento; (ii) las acciones propuestas para su investigación, corrección, remediación, mitigación de daño y otras consecuencias adversas; (iii) la asignación de responsabilidades de las medidas correctivas a ser implementadas; (iv) los costos estimados para la aplicación de dichas medidas correctivas; (v) las acciones propuestas para prever eventos similares en el futuro.

19. Plan de Trabajo Ambiental y Social: Cronograma de las actividades durante la etapa de obra, responsables y plazos; deberá ser elaborado en conjunto por el/la RA, el/la IA y el/la GST y facilitará el seguimiento y monitoreo de todas las acciones de gestión ambiental y social.
20. Programa de cierre ambiental y social de la etapa de construcción. Restauración Ambiental.
21. Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo - Legajo Técnico enviado a la ART

Una vez terminados los trabajos, la Contratista será responsable de implementar acciones de restauración o rehabilitación ambiental de manera que el área quede en condiciones similares o mejores que las existentes antes de la obra, pero nunca en peores condiciones.

-Deberá retirar de las áreas de campamentos y obradores, las instalaciones, materiales, residuos, chatarras, escombros, cercos y estructuras provisionales, rellenar pozos, desarmar o rellenar rampas para carga y descarga de materiales, equipos, maquinarias, etc.

-Se deberá dejar el área operativa libre de basurales y de presencia de rezagos del desmalezado y/o desbosque, obstáculos que constituyan efecto barrera al escurrimiento de las aguas, taludes y contra-taludes que puedan provocar procesos de erosión activa.

## **Anexo Obradores/Campamentos**

### **Consideraciones mínimas que debe presentar la contratista:**

*Breve evaluación a escala local de las posibles alternativas de ubicación del sitio, teniendo en cuenta el mínimo de afectaciones sobre el medio natural.*

*Antes de la instalación y al cierre del obrador se realizarán análisis de hidrocarburos totales de petróleo (HTP) en suelo (en muestras de 0 a 20 cm de profundidad), en 2 sitios donde se produzcan las actividades de manipulación de combustibles, lubricantes o tareas de mantenimiento de maquinarias y vehículos*

### **Presentación de croquis con localización de las instalaciones fijas y móviles:**

1. *Croquis detallado, mostrando la ubicación y distancia, sus partes, superficies y accesos. Detalle de oficinas, pañol, depósito de materiales, sanitarios, zona de acopio de residuos, etc.*
2. *Se podrá incluir planos complementarios con ubicación zonas de acopio materiales a granel, zona de tratamiento y almacenamiento de desechos sólidos y líquidos.*
3. *Brindar información sobre distancia a zonas pobladas y cursos de agua, adjuntando plano de ubicación.*
4. *Plano de planta con caminos peatonales y vehiculares claramente diferenciados, zona de estacionamiento interna. Acceso vehicular y de maquinaria.*

### **Servicios de infraestructura:**

*Cuando no exista posibilidad de conexión a una red cloacal próxima, se deberá contar con plantas de tratamiento de líquido cloacales o pozos sépticos u otro sistema adecuado, según la cantidad de personal.*

*En caso de instalación de baños químicos para uso del personal, deberá acreditarse el retiro de los residuos líquidos. En caso de que la infraestructura del lugar no permita la instalación de sanitarios fijos, deberá incorporarse aquella batería de higiene móvil que permita la sanidad del personal diaria (ejemplo, módulos sanitarios).*

*Deberá asegurarse la instalación de servicios sanitarios (inodoro, ducha - zona de higiene de manos, vestidor) y el abastecimiento de agua segura para todo el personal, por los medios que sean necesarios: conexión a red de agua, adquisición de bidones de agua para consumo humano.*

*Brindar información sobre los insumos a requerir, tales como agua y electricidad, su cantidad, los lugares de captación y proveedores. Cantidad de personas afectadas a la actividad.*

### **Cartelería en obrador y campamentos:**

*Es imprescindible el uso de cartelería y letreros. Incluir una clara definición de estos y su señalización, sistema de emergencia, incluido salidas, equipos contra incendio, materiales y equipos para controlar emergencias o daños al ambiente.*

*Es imprescindible la identificación de las diferentes corrientes de residuos que se generan dentro del lugar y su segregación por tipo (para obrador y campamentos). Se acompañará*

*con la cartelería indicativa según tipo de residuo, inclusive para aquellas zonas delimitadas para la eliminación de los mixers o camión hormigonero.*

### **Delimitación de la parcela para obrador, estación de hormigón y campamentos:**

*Se aconseja, en las áreas verdes, bordes de terreno y oficinas, la presencia de especies arbóreas de manera de servir como barrera forestal. En caso de ser necesario, para minimizar la voladura de material seco, se deberá utilizar alguna barrera física como media sombra, a fin de disminuir los efectos del viento con material particulado en suspensión.*

*Se evitará, realizar cortes en el terreno, rellenos y/o remoción de la vegetación. Se tendrá máximo cuidado en evitar o minimizar movimientos de suelos, la modificación del drenaje superficial, la remoción de la vegetación en general y los cortes de árboles en particular.*

### **Orden y limpieza:**

*No se arrojarán desperdicios sólidos a las corrientes de agua o a medias laderas, como tampoco dentro de formaciones vegetales silvestres.*

*Para depositar escombros o materiales no utilizados y para retirar de la vista todos los residuos inertes de tamaño considerable hasta dejar todas las zonas de obra limpias y despejadas. El depósito de escombros con capas superpuestas no se elevará por encima de la cota del terreno circundante.*

*Deberá destinarse un sitio para la eliminación de los residuos del lavado de los mixer o hormigonero.*

### **Seguridad e Higiene:**

*La empresa contratista y/o subcontratista deberá cumplir con todos los lineamientos del PSSO.*

*El Contratista deberá tomar las medidas necesarias para garantizar a empleados y trabajadores, las mejores condiciones de higiene, alojamiento, nutrición y salud.*

*-Disponer de asistencia médica de emergencia.*

*-Asegurarse la provisión en tiempo y forma de agua potable para consumo de empleados y trabajadores.*

*-Confecionar un Programa de Seguridad en un todo de acuerdo al PSSO y la Legislación vigente (Programa N°21).*

*-Provisión de elementos de protección personal a operarios.*

*-Asegurar el cumplimiento de todas las disposiciones vigentes nacionales y provinciales en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo. (Ley Nacional de Riesgo en el Trabajo N° 24.459, Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo N° 19.587/ Decreto N° 351/ 79 / Decreto N° 911 / 96 y modificaciones vigentes al momento de ejecución de la obra) a todos los empleados y operarios de la obra.*

*Los obradores deberán contar con equipos y personal idóneo para la extinción de incendios, atención sanitaria de primeros auxilios, cumpliendo con la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.*

### **Manejo de equipos, maquinarias y herramientas:**

*El equipo móvil, incluyendo todo tipo de maquinaria pesada, deberá estar en buen estado mecánico de tal manera que la combustión sea de máxima eficacia. El estado de los silenciadores de los motores debe ser óptimo.*

*Se evitarán los escapes o derrames de combustibles o lubricantes que puedan afectar los suelos o cursos de agua.*

*Los equipos deben operarse de tal manera que causen el mínimo deterioro a los suelos, vegetación, cursos de agua y patrimonio ambiental en el sitio.*

*Por ningún motivo se podrá efectuar las tareas de limpieza de los vehículos y maquinarias, maquinas, herramientas en las proximidades u orillas de cursos o fuentes de agua, ni arrojar allí los residuos de esas actividades de mantenimiento.*

*Deberá evitarse el escurrimiento de efluentes, aguas de lavado o enjuague de hormigoneras o herramientas, residuos de limpieza de vehículos o maquinarias, aguas residuales a cursos de agua o cuerpos, así como de cualquier residuo proveniente de las operaciones de mezclado de los hormigones.*

*El aprovisionamiento de combustibles y el mantenimiento del equipo móvil y maquinaria, incluyendo lavado y cambio de aceites, deberá realizarse de tal manera que las actividades no contaminen los suelos y las aguas.*

*Se deberá poner especial cuidado en los cambios de aceites de maquinarias, disponiéndose el aceite de desecho en bidones, tambores o recipientes especiales con su correspondiente identificación - pictograma, para ser retirados por empresas autorizadas a tal fin a sitios adecuados aprobados por la autoridad según jurisdicción; los procedimientos de disposición final de residuos de reparación y mantenimiento de equipos deberá cumplir con las especificaciones de la legislación referida a residuos peligrosos. Se debe asegurar que mediante los diversos sistemas que se pueden aplicar (ejemplo, lonas enrollables) no se*

*dejaran abandonados o se caerán de los vehículos asignados a las tareas de transporte y movimiento de materiales, dentro y fuera de la zona de trabajo, los residuos y materiales que pudieran contaminar el ambiente.*

*Construir depósito para tambores de lubricantes, combustibles, aditivos y otras sustancias relacionadas, con piso impermeable, muretes laterales y pendiente hacia un sector interno de concentración de derrames (recipiente o pozo impermeabilizado), para su extracción y disposición final.*

*Gestionar los residuos considerados peligrosos (Ley N°24.051) a través de empresas autorizadas.*

*Disponer de equipamiento de extinción de incendios*

**Cierre del obrador e instalaciones complementarias:**

*Deberán implementarse acciones de restauración ambiental de manera que el área quede en condiciones similares a la existente previamente a la obra.*

*Ante la posibilidad de derrame de algún líquido o material contaminante durante el funcionamiento del obrador y plantas de materiales, se deberán proyectar las obras civiles que permitan la intercepción de los mismos antes del desagüe de la cuneta o cursos de agua.*

*En el caso que se desmantele el obrador, los residuos resultantes deberán ser retirados y dispuestos adecuadamente. (Programa de Manejo Ambiental de Demoliciones Varias y Material Sobrante). Para los residuos peligrosos, rigen las normas sobre manipulación, transporte y disposición final especificadas en el DR de la Ley 24051.*

*En las áreas de depósito de áridos, deberá restaurarse las mismas, siguiendo la técnica apropiada a fin de recuperar las condiciones existentes previas a la obra.*

FIRMA

<b>RESPONSABLE AMBIENTAL</b>