

*primero  
la gente*

# Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO)

---

**Noviembre 2023**



**Ministerio de  
Obras Públicas  
Argentina**

Secretaría  
de Gestión  
Administrativa

Dirección General de  
Programas y Proyectos  
Sectoriales y Especiales

**www.  
argentina.  
gob.ar**

## INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de abordar la problemática de inundaciones en diferentes áreas del país, el Gobierno argentino ha realizado una amplia gama de inversiones e iniciativas que han sido apoyadas por el Banco Mundial, incluyendo el abordaje desde un concepto y enfoque de cuenca hidrográfica. Desde el año 1994 y a partir de diferentes estudios en la zona de influencia de la cuenca Paraguay/Paraná, se ha buscado priorizar las intervenciones en las zonas rurales y urbanas y las medidas no estructurales contribuyen a reducir la exposición y a aumentar la resistencia a las inundaciones en las zonas urbanas del área de influencia.

Este proyecto parte de la base de las experiencias mencionadas y los nuevos avances conceptuales y metodológicos, y busca contribuir a mejorar y actualizar los conceptos, metodologías y estrategias, pasando de los planes maestros de drenaje urbano centrados en las infraestructuras grises (o de infraestructura tradicional) a un enfoque innovador que aumente la flexibilidad y la solidez utilizando un mejor equilibrio entre las intervenciones grises, verdes y azules. Conceptos innovadores como las soluciones basadas en la naturaleza, los sistemas de drenaje urbano sostenible y las infraestructuras verdes y azules aportarán otros beneficios a las ciudades, además de la reducción del riesgo de inundaciones, como el aumento de la resistencia al cambio climático y a las islas de calor, la mejora de la calidad de vida, la creación de espacios de ocio, la mejora de la calidad del aire y la creación de corredores ecológicos que mejoren la biodiversidad.

El objetivo de desarrollo del proyecto propuesto es aumentar la resiliencia climática y reducir los riesgos de inundación en ciudades seleccionadas de Argentina. Esto se logrará mediante (i) intervenciones estructurales y no estructurales y (ii) el aumento de la capacidad para gestionar el riesgo de inundación a través de la planificación integrada de la cuenca y las intervenciones optimizadas que equilibren la infraestructura gris, verde y azul. Se contempla que el proyecto y sus sub-proyectos tengan cuatro componentes, los cuales serán:

- Componente 1: Infraestructura resiliente al clima para la mitigación del riesgo de inundaciones en ciudades seleccionadas.
- Subcomponente 1.1 Medidas de mitigación del riesgo de inundaciones basadas en evidencia en ciudades seleccionadas.
- Subcomponente 1.2 Intervenciones innovadoras, integrales y multipropósito de mitigación del riesgo de inundaciones.
- Componente 2: Creación de capacidades y reducción de la vulnerabilidad.
- Componente 3: Gestión del proyecto.
- Componente 4: Componente Contingente de Respuestas a Emergencias (CERC).

De manera general y como parte de la elaboración de los documentos del Proyecto, se elabora el Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS) donde se encuentran comprendidos los lineamientos del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial (MAS). Este Marco, determina por medio de diez estándares ambientales y sociales, las buenas prácticas para abordar los problemas ambientales y sociales en el diseño, implementación y operación del Proyecto, y proporcionan un marco para la consulta con las comunidades y para la divulgación pública.

En referencia a las buenas prácticas para el manejo de la Mano de Obra, se ha desarrollado el Estándar Ambiental y Social 2 “**Trabajos y Condiciones laborales**”, y las Guías Generales sobre Higiene y Seguridad Ocupacional del Grupo Banco Mundial (Guías EHS), así mismo el país cuenta con una fuerte normativa laboral y es en este marco y en cumplimiento de lo antes mencionado, se desarrolla a continuación el presente **Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO)**, cuyo objetivo es el facilitar la planificación y ejecución del Proyecto, identificando las principales necesidades de mano de obra y riesgos asociados, determinando los recursos necesarios para abordar los problemas laborales. Se trata de un documento dinámico que se inicia en las primeras etapas de preparación del Proyecto, y se revisa y actualiza durante la elaboración y ejecución del mismo.

## PROPÓSITO

El propósito del presente PGMO es garantizar que el personal afectado al proyecto desarrolle sus actividades en el marco de los principios rectores desarrollados, de esta forma se busca:

- ) El cumplimiento de la normativa vigente, a nivel nacional, provincial y municipal, así como también del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, que alcancen a las áreas de Supervisión, áreas de Inspección, la empresa contratista, su personal y a terceros.
- ) Asegurar el respeto al medioambiente y a la comunidad local.

Los principios que se orientan las prácticas son:

- ) Prevención de riesgos laborales: se respetarán en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de salud y seguridad laboral, utilizando los recursos establecidos por la empresa y asegurando que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.
- ) Seguridad: se brindarán condiciones de trabajo óptimas en cuanto a salubridad y seguridad.
- ) Respeto a las personas: son inaceptables el acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración o cualquier tipo de agresión física o verbal.
- ) Equidad de género: se garantizará, sin discriminación de género, el mismo trato y oportunidades para todo el personal de obra.
- ) No discriminación e igualdad de oportunidades: las decisiones relacionadas con el empleo o el tratamiento de los trabajadores del proyecto no se tomarán en función de características personales no relacionadas con los requisitos inherentes del empleo. La contratación de los trabajadores del proyecto se basará en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no habrá discriminación en ninguno de los aspectos de la relación laboral.
- ) Transparencia: se difundirá información veraz, contrastable, adecuada y fiel de la gestión. Se llevará a cabo una comunicación clara, tanto interna como externamente.
- ) Sustentabilidad: el personal deberá desarrollar sus actividades en forma sostenible y orientada al respeto al medio ambiente.

- )] Respeto por la historia y el patrimonio: el personal afectado al proyecto deberá conducirse de manera de respetar y preservar el patrimonio histórico, sociocultural, arqueológico y paleontológico.
- )] Marcos claros y transparentes de comunicación: Se brindará a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

## DESCRIPCION DEL PROYECTO

El objetivo del Proyecto es fortalecer a las ciudades del norte argentino, vulnerables a las inundaciones, en especial frente al cambio climático, con el fin de reducir estos riesgos. Esto se logrará mediante intervenciones estructurales y no estructurales y el aumento de la capacidad para gestionar el riesgo de inundaciones a través de la planificación integrada de cuencas y de intervenciones que equilibren la presencia de infraestructura gris, verde y azul.

Se entiende por infraestructura gris a la tradicional de aguas pluviales en el entorno construido (ej. canaletas, desagües, tuberías, depósitos de retención). Se entiende por infraestructura verde a la gama de medidas que utilizan sistemas de plantas o suelos, pavimento permeable u otras superficies o sustratos permeables, recolección y reutilización de aguas pluviales, o paisajismo para almacenar, infiltrar o evapotranspirar aguas pluviales y reducir los flujos a los sistemas de alcantarillado o a las aguas superficiales y, finalmente, la infraestructura azul es la que se refiere a elementos acuáticos, como humedales, llanuras aluviales, etc.

El financiamiento se propone como un Enfoque Programático de Varias Etapas (EPVE) y gradual, permitiendo complementar una etapa inicial (I) con futuras etapas (II y III), durante las cuales, los sub-proyectos se diseñarán y formularán a partir de Soluciones Basadas en la Naturaleza (SBN) y las lecciones aprendidas tras ejecutar la Etapa I. Asimismo, se espera producir sinergia con otras intervenciones propuestas y realizadas en los municipios, para el logro de una mejor integración de las áreas urbanas.

El enfoque gradual del EPVE permite conceptualizar, preparar, poner a prueba y ampliar soluciones innovadoras de gestión del riesgo de inundaciones urbanas. Durante la primera etapa, se desarrollarán y monitorearán iniciativas verdes y azules innovadoras y con perspectiva de género para mitigar los impactos de las inundaciones y reducir la vulnerabilidad de los ciudadanos, mediante SBN, medidas no estructurales y la participación activa de las comunidades. Debido a que el EPVE ofrece un marco modular y ampliable, y un programa de aprendizaje, que es una parte instrumental del EPVE, el gobierno nacional puede aprender de la implementación de las primeras intervenciones para optimizar la eficiencia de las inversiones en las etapas posteriores.

En este sentido, esta serie de intervenciones se enmarcan en una visión sustentable de la gestión de la infraestructura urbana, integrada en un todo con la planificación territorial y la regulación del uso del suelo. En esta concepción, la unidad de gestión territorial, más allá de las delimitaciones administrativas jurisdiccionales, procura converger con las cuencas hidrográficas. Dicha visión se orienta a alcanzar sistemas de drenaje urbano sostenible impulsando una mayor articulación de las políticas de drenaje y planificación de las obras de infraestructura, con un

conjunto de medidas no estructurales, que abarcan desde la regulación del uso del suelo, los patrones de edificación, el ordenamiento de espacios verdes, el arbolado, la concientización ciudadana y la preparación para contingencias, hasta la incorporación de criterios de infraestructura verde-azul. Debido a esto, el presente Proyecto impulsará la implementación de Soluciones Basadas en la Naturaleza (NBS, por sus siglas en inglés) por medio de la preservación de los cauces de ríos y arroyos, así como del empleo de soluciones verdes tales como áreas de retención de agua de lluvia, forestación, parques urbanos, restauración de vegetación ribereña y de humedales.

El concepto de “Soluciones Basadas en la Naturaleza” anteriormente mencionado, refiere a las acciones para proteger, gestionar de manera sostenible y restaurar los ecosistemas naturales o modificados que proporcionan los mismos servicios de infraestructura que la infraestructura gris de ingeniería humana. Los ejemplos incluyen la reforestación de cuencas urbanas para el suministro natural de agua y el ciclo de las aguas residuales y la contaminación. Estas soluciones basadas en la naturaleza resultan más efectivas al combinarlas con sistemas de alerta temprana en áreas densamente pobladas y de alta exposición.

La etapa I del EPVE (USD 200 millones) involucra un Financiamiento para Proyecto de Inversión (FPI) y se centrará inicialmente, entre otros aspectos, en las intervenciones identificadas por el Gobierno en la región del Norte Grande (Chaco, Formosa, Salta, Jujuy, Tucumán, Misiones) y en las provincias de Buenos Aires y Santa Fe, donde se ubica la mayoría de los asentamientos urbanos vulnerables a inundaciones del país.

En la etapa II del EPVE, se realizarán nuevas inversiones y se pondrán en práctica las intervenciones preparadas en la primera etapa. Los enfoques innovadores de infraestructura verde o azul formulados o aplicados en la etapa I podrían implementarse y ampliarse durante la II, según corresponda.

En la etapa III del EPVE, se seguirán poniendo en marcha diversas intervenciones y se fortalecerá la gestión integrada de la reducción del riesgo de inundaciones mediante un enfoque basado en las cuencas para priorizar y optimizar las iniciativas. Al igual que en las etapas anteriores, en esta última se contemplará la ampliación de las intervenciones en las provincias donde la reducción del riesgo de inundaciones es una prioridad. Además, durante esta etapa, se elaborarán directrices que incluyan las lecciones aprendidas durante las etapas anteriores. Una vez completado el EPVE, se habrán reducido los riesgos de inundaciones y se habrán adoptado los instrumentos necesarios en la estructura de gestión institucional para mejorar la priorización, la planificación, el diseño, la implementación, la operación y el mantenimiento.

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

En función de las actividades previstas por el Proyecto se prevé la contratación de personas y profesionales individuales, firmas consultoras (para realizar tareas específicas), y también de terceros como (contratistas, subcontratistas, intermediarios, etc.)

De acuerdo con las características del Proyecto, y de acuerdo con los análisis realizados, se considera que se involucrarán los siguientes tipos de trabajadores:

- a. **Trabajadores Directos.** Constituyen trabajadores directos de supervisión del proyecto, el personal de la SIPH y de la DiGePPSE, abocados al proyecto. Como mínimo tendrá un equipo de supervisión técnico/constructivo (Ingeniería), un equipo ambiental, social y de Higiene y Seguridad, un equipo de adquisiciones, un equipo de monitoreo y un equipo financiero/contable. El número total de trabajadores directos de los organismos públicos es un estimativo de 15 trabajadores, entre los equipos técnicos de ingeniería, ambientales, adquisiciones, legales. La jornada laboral no debería exceder las 8 horas diarias, con la provisión de al menos 1 hora para el descanso/alimentación. El momento y la duración del empleo de los trabajadores se conocerán en etapas posteriores.
- b. **Trabajadores Contratados.** Constituyen trabajadores de las empresas contratistas y consultoras a cargo de la fiscalización de obra que serán asignados mediante proceso de Licitación Pública y que puede estar conformada por una empresa o una unión Transitoria de empresas (UTE). Las contratistas principales, podrán subcontratar tareas, debiendo hacer extensivo las exigencias y parámetros establecido en el presente PMGO y en las especificaciones y procedimientos establecidos por ley. El número total de trabajadores contratados es un estimativo de 60 trabajadores. Corresponderá a los Contratistas y subcontratistas la contratación de la fuerza laboral adecuada con el tipo de trabajo. La jornada laboral no debería exceder las 8 horas diarias, con la provisión de al menos 1 hora para el descanso/alimentación. El momento y la duración del empleo de los trabajadores se conocerán en etapas posteriores. Respecto a la estructura del empleo es importante destacar que la construcción es un sector muy masculinizado en relación a la ocupación de puestos laborales. Presenta una importante brecha de género que a su vez adquiere expresiones significativas en las áreas de producción, si bien hay una mayor paridad de género en las áreas de administración, pero con distancias relevantes en jefaturas y cargos de dirección, donde es mínima la participación en las Jefaturas aumentando levemente en los cargos de Dirección.

En referencia a los trabajadores contratados para la supervisión, y a partir de la identificación de aquellas situaciones inherentes con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas, detalladas en el programa de seguridad, serán determinantes para aislar y/o reducir los riesgos presentes en las etapas del proyecto constructivo.

Por tal motivo los elementos de protección personal (EPP) serán indispensables para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ante la presencia de riesgos FÍSICOS – QUÍMICOS – MECÁNICOS – BIOLÓGICOS y/o específicos que no pueden ser aislados o eliminados.

Los EPP son la última barrera de protección contra accidentes laborales y enfermedades profesionales cuando se han tomado todas las medidas para reducir los riesgos inherentes a cada actividad. Deben ser elegidos muy minuciosamente en función de dichos riesgos. Asimismo, se desarrollarán e implementarán procedimientos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro, lo que abarca verificar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos y los procesos sean seguros y no presenten riesgos para la salud.

Los contratistas colaborarán activamente con los trabajadores del proyecto y los consultarán para promover la comprensión de los requisitos de salud y seguridad ocupacional (SSO) y elaborar métodos para su implementación. De igual manera, les proporcionarán información, capacitación en seguridad y salud ocupacional y los proveerán de equipos de protección personal sin costo para ellos.

- c. Trabajadores de suministro primario. No se prevé que el proyecto obtenga de forma continua, materiales básicos críticos de proveedores seleccionados. Por lo tanto, los trabajadores de suministro primario no serían relevantes para el proyecto. No obstante, como parte de la evaluación ambiental y social, el Prestatario identificará posibles riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado y problemas graves de seguridad que puedan surgir en relación con los proveedores primarios. Además, cuando haya riesgo significativo de que surjan problemas de seguridad graves relacionados con los trabajadores del proveedor primario, el Prestatario exigirá al proveedor primario pertinente que implemente procedimientos y medidas de mitigación para resolverlos.

Dichos procedimientos y medidas de mitigación se revisarán en forma periódica para verificar su eficacia. La capacidad del Prestatario de abordar estos riesgos dependerá de su grado de control o influencia sobre sus proveedores primarios. Cuando no sea posible remediar los riesgos, el Prestatario reemplazará, dentro de un período razonable, a los proveedores primarios del proyecto por otros proveedores que puedan demostrar que cumplen con los requisitos pertinentes al EAS 2.

- d. Trabajador Comunitario: No se prevé mano de obra aportada de forma voluntaria por la comunidad como contribución al proyecto. En caso que el proyecto pueda involucrar el uso de trabajadores comunitarios en diversas 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. Por lo tanto, cuando el proyecto incluya la provisión de mano de obra mediante trabajadores comunitarios, el Prestatario aplicará las disposiciones pertinentes del este EAS 2 de manera tal de reflejar los siguientes elementos y guardar proporción con ellos:

- a) la naturaleza y el alcance del proyecto;
- b) las actividades específicas del proyecto en las que participan los trabajadores comunitarios;
- c) la naturaleza de los potenciales riesgos e impactos para los trabajadores comunitarios.

## ESTÁNDAR AMBIENTAL Y SOCIAL DEL BANCO MUNDIAL

El EAS 2 del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, 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.

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, los niños (en edad laboral, de conformidad con este EAS) y migrantes, 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.

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

## EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVES

Los riesgos de salud y seguridad ocupacional (SSO) dependerán del tipo de componente del proyecto a ejecutar. Todos los contratistas deberán desarrollar e implementar, en cumplimiento con la normativa, un programa de seguridad acorde al alcance del proyecto, incluido el desarrollo de procedimientos de trabajo seguro, la inducción y capacitación de los trabajadores, la identificación de peligros, evaluación y mitigación de riesgos, monitoreo de la gestión de seguridad, observación y medición del rendimiento en materia de seguridad.

Se prevé para el proyecto, fuentes de peligro físicas de forma moderada y en menores medidas químicas y biológicas, a excepción de la exposición al virus SARS-CoV-2 y dengue.



RIESGOS		MEDIDAS DE MITIGACIÓN
<b>RIESGOS FÍSICOS</b>	<p>Son factores o condiciones del ambiente laboral que puedan causar daños a la salud de las personas. Estos peligros físicos puede ser vibraciones, ruidos, radiaciones, golpes ocasionados por caídas de objetos, golpes con elementos móviles de máquinas, proyección de fragmentos o partículas, contacto con conductores eléctricos, trabajos en altura (caídas a distinto nivel), caídas del personal al interior de las excavaciones, atrapamientos, y riesgos relacionados con la temperatura y humedad que pueden aparejar condiciones severas que provoquen deshidratación, golpes de calor, quemaduras, etc.</p>	<p>Se deberá dar cumplimiento con la normativa correspondiente sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, tal como lo indica Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N°19587 y su Decreto Reglamentario 911/96.</p> <p>Para mitigar este tipo de riesgos la Contratista deberá elaborar un Programa de Seguridad en su PGAS (Plan de Gestión Ambiental y Social) donde su objetivo sea minimizar los riesgos para los operarios frente a posibles Incidentes, accidentes o enfermedades laborales que puedan derivarse de las actividades llevadas a cabo.</p>
<b>RIESGOS MECÁNICOS</b>	<p>Los riesgos mecánicos derivan de la utilización de equipos defectuosos, operaciones en superficies inseguras, manipulación incorrecta de equipos de trabajo y maquinaria, trabajos en altura, entre otros y pueden causar graves consecuencias como: lesiones corporales, quemaduras, cortes o cualquier clase de contusión, enfermedades y la muerte.</p>	
<b>RIESGOS BIOLÓGICO</b>	<p>Se entiende por riesgos biológicos aquellos que representan una amenaza para la salud de las personas y otros organismos vivos por la exposición a virus, hongos, parásitos o bacterias que pueden dar lugar a la aparición de enfermedades de diversa naturaleza.</p>	
<b>RIESGOS QUÍMICOS</b>	<p>Los riesgos químicos, representan un riesgo potencial de enfermedad o lesión debido a la exposición aguda única o exposición repetitiva crónica a tóxicos, sustancias corrosivas, irritantes sensibilizantes u oxidativas. Entre ellos a modo de ejemplo puede ser productos de limpieza, pinturas, ácidos, disolventes, vapores, humos, etc. Ellos también representan un riesgo de reacción incontrolada, incluido el riesgo de incendio y explosión por combinación incompatible de sustancias.</p>	
<b>RIESGOS ERGONÓMICOS</b>	<p>Los riesgos ergonómicos son aquellos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales presentan movimientos, posturas o acciones que pueden producir daños a su salud. Los principales problemas ergonómicos se producen normalmente por la adopción de posturas forzadas; por la manipulación manual de cargas; por la realización de movimientos repetitivos; y por la aplicación de fuerzas.</p>	

**RIESGOS  
SOCIALES**

Los riesgos sociales están vinculados a la posibilidad de que una persona sufra un daño que tiene su origen en una causa social. Es decir que el riesgo social depende de las condiciones del entorno que rodea al individuo. Los posibles riesgos pueden ser: discriminación en los procesos de contratación de los obreros, por raza, nacionalidad, género y/u otros factores culturales. Conflicto entre las trabajadoras y trabajadores contratados y la población local, conductas inadecuadas del personal, violencia de género, relaciones con la comunidad, etc.

Para el caso de las Contratistas se deberá exigir el establecimiento de un Código de Conducta, que posea un enfoque transversal de género y garantice el respeto por la comunidad y la convivencia armoniosa durante las obras, este documento será parte de la oferta y evaluación de la propuesta de cada empresa.

Para mitigar este tipo de riesgos las Contratistas deberán elaborar un Programa de Capacitación en su PGAS donde se deberá establecer capacitaciones sobre el Código de Conducta y temas de género para los empleados/as de la Empresa. Y también deberá elaborar un Plan de Información a la Comunidad donde su objetivo sea divulgar las acciones a realizar durante las distintas instancias de las actividades de las obras con el entorno social susceptible de ser afectado, minimizando los posibles conflictos que pudieren producirse.

Se cuenta de igual forma con un Mecanismo de Quejas y Reclamos Laborales, que incluye un procedimiento específico "*Reporte y respuesta en la atención de casos de violencia por motivos de género*" para atender y dar respuestas a personas en situación de violencia.

## MARCO LEGAL SOBRE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

El marco legal que se desarrolla a continuación, determinará las condiciones laborales de los trabajadores del Proyecto de manera consistente con los requerimientos del EAS 2; impactando no sólo en aspectos relevantes de la relación laboral sino también en las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salubridad de trabajadoras y trabajadores mientras desarrollan su trabajo.

### Términos y Condiciones de Empleo

El artículo 14 de la Constitución Nacional establece que todos los habitantes de la Nación Argentina gozan del derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita. Asimismo el artículo 14 bis prevé que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Se destaca que la legislación laboral Argentina se encuentra bajo la competencia de los tratados internacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ley 11.544 Ley de Jornada de Trabajo (1929). Los trabajadores no podrán exceder 8 horas diarias o 48 horas semanales de trabajo.

Ley 11.653 Procedimiento Laboral en la Provincia de Buenos Aires.

Ley 14.250 Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (1953).

Ley 14.786 Ley de Instancia Obligatoria de Conciliación en los Conflictos Colectivos de Trabajo (1958).

Ley 18.345 Procedimiento Laboral Justicia del Trabajo.

Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (1974/1976).

Ley 23.551 Ley de Asociaciones Sindicales (1988).

Ley 23.789 Telegramas y Cartas Documento Gratuitas para el Trabajador.

Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo (1991).

Ley 24.557 Ley de Riesgos del Trabajo (1995) prevé entre sus objetivos principales: a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Ley 25.013 Ley de Reforma Laboral.

Ley 25.323 Indemnizaciones Laborales.

Ley 25.877 Ley de Reordenamiento Laboral (2004).

De manera sucinta, las condiciones generales de trabajo a las que da marco la legislación mencionada, son:

- Jornada simple de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo. El trabajo nocturno no puede durar más de 7 horas y tiene que cumplirse entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana.
- La jornada puede extenderse con horas extras, retribuyéndose cada hora un 50% más en relación al salario normal. Cuando se trata de días feriados, sábados después de las 13 horas o domingos, el salario debe aumentarse en un 100%. No deben superar las 3 horas por día, 30 horas mensuales o 200 horas anuales.
- Un salario mínimo acorde a lo estipulado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CNEPSMVM) 7, que determina periódicamente su valor. Las tasas de salarios, aun cuando se establecen a través de la negociación colectiva, no puede ser inferior al Salario Mínimo.

## No discriminación e igualdad de oportunidades

Se considera como normativa pertinente a este tema las siguientes:

Constitución de la Nación Argentina otorga Jerarquía Constitucional a las Convenciones incorporadas en el artículo 75 inciso 22 para este análisis en concreto aplica 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, en su artículo 17 “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.” Y en el art. 81 establece la igualdad de trato en “identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción

a sus tareas por parte del trabajador.” Bajo esta ley también se encuentran protegidos los grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad como es el caso de las mujeres.

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, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Ley 25.871 Política Migratoria Argentina. Establece que el Estado en todas sus jurisdicciones garantizará la igualdad de acceso a los inmigrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección y derechos de que disfrutaban los nacionales, en particular en materia de servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social.

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. El artículo 11 sienta las bases para la adopción de políticas proactivas, incluida la prevención del acoso sexual en empresas y sindicatos, y llama a la acción de múltiples agencias, incluida la sociedad civil, para implementarlas.

## Protección de la fuerza de trabajo

### Edad mínima para trabajar

- La Ley 20.744 establece que a partir de los 18 años de edad está permitido trabajar, sin embargo, hay dos excepciones. A partir de los 16 años está autorizado bajo consentimiento de los progenitores o representantes y a partir de los 14 años solo se puede trabajar en una empresa familiar con una jornada reducida y sin interferir en el horario escolar.
- Las Constitución de la Nación Argentina otorga Jerarquía Constitucional a las Convenciones incorporadas en el artículo 75 inciso 22 para este análisis en concreto aplica la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Ley 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.
- Ley 23.849 Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo. 32 “Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”, aclarando el compromiso contra el trabajo infantil.
- Ley 26.847 Explotación por trabajo infantil incorporación del delito al código penal.

### Trabajo forzado

- Constitución de la Nación Argentina otorga Jerarquía Constitucional a las Convenciones incorporadas en el artículo 75 inciso 22 para este análisis en concreto aplica, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; 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; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes y la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Ley 26.940 Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral.

## 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.

Las medidas de salud y seguridad ocupacional (o de higiene y seguridad en el trabajo, como lo denomina la normativa primaria en Argentina) aplicarán a los tipos de Trabajadores del Proyecto arriba descriptos, como así también a los empleados públicos que ejerzan funciones vinculadas al Proyecto.

- Ley 24.557: Ley de Riesgos del Trabajo (1995), prevé entre sus objetivos principales: a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; c) Promover la recalcificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.
- Ley 19.587: Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo (1972), en su artículo N°4, establece las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.
- Decreto 214/2006: Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. En su artículo 116 dispone, respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, las obligaciones que debe cumplir la Administración Pública Nacional.
- Decreto 1.338/1996: Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

- Resolución 37/2010: Exámenes médicos en salud que quedan incluidos en el sistema de riesgos del trabajo.
- Resolución 905/2015: Funciones que deben desarrollar los servicios de medicina y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Ley 10430: Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública.
- Ley 26.773: Ajuste a la Ley de Riesgos del Trabajo (2012).
- Decreto Ley 472/2014: Reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo.
- Decreto 658/96: aprueba el Listado de Enfermedades Profesionales, previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la Ley 24.557.
- Decreto 367/2020 COVID-19 Enfermedad de carácter profesional no listada.

## PERSONAL RESPONSABLE

Para la ejecución del Proyecto se implementará una estructura organizativa que vele para que todo lo estipulado en la planificación de obra, programas de Seguridad y en los planes de Gestión Ambiental y Social puedan desarrollarse y asegure que las tareas programadas se cumplan en tiempo y forma.

A continuación, se identifican las funciones y/o las personas del Proyecto responsables de diferentes áreas de incumbencia que hacen a la Gestión de la Mano de Obra del Proyecto:

FUNCIÓN	TIPO DE TRABAJADOR	ORGANISMO RESPONSABLE
Contratación y administración de los Trabajadores del Proyecto	Trabajador Directo (Equipo Técnico SIPH, Equipo DiGePPSE) Funcionario Público	MOP (SIPH y DiGePPSE)
Contratación y administración de los contratistas/subcontratista	Trabajador Directo, Funcionarios Públicos (Directores y Subsecretarios) y responsables designados de áreas requirentes. Trabajadores tercerizados	MOP (SIPH y DiGePPSE)
Capacitacióntrabajadores Capacitaciones Generales. Capacitaciones Específicas en temas del Proyecto. Capacitaciones en Seguridad e Higiene del Trabajo.	Trabajador Directo, Funcionarios Públicos (Directores y Subsecretarios) y responsables designados de áreas requirentes. Trabajadores tercerizados	Contratistas y Subcontratistas. Servicio de HyS

Salud y Seguridad Ocupacional	Trabajador Directo, Funcionarios Públicos (Directores y Subsecretarios) y responsables	MOP (SIPH y DiGePPSE) Contratistas y Subcontratistas. Servicio de HyS
Medidas para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores	Trabajador Directo (Equipo Técnico SIPH, Equipo DiGePPSE) Trabajadores tercerizados	Áreas RRHH (MOP) Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales

En relación a las Contratistas, las mismas deberán presentar una estructura organizativa que asegure personal responsable de:

- Verificar el cumplimiento de los requisitos del PGMO y de seguridad y salud ocupacional de conformidad con las disposiciones establecidas para el Proyecto y lo dispuesto en los contratos.
- Supervisar la implementación de los subcontratistas de los procedimientos de gestión laboral y requisitos de seguridad y salud ocupacional.
- Mantener registros de contratación y empleo de sus trabajadores según lo dispuesto en sus contratos.
- Comunicar claramente las descripciones de puestos y las condiciones de empleo a todos los trabajadores.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro para todos los empleados, de conformidad con la normativa local y las directrices de salud y seguridad del Banco Mundial.
- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores equipos de protección adecuados a los riesgos inherentes al trabajo e informarles en el uso correcto de los mismos.
- Garantizar el derecho del trabajador a negarse a realizar cualquier tarea que le exponga a riesgos indebidamente elevados e innecesarios.
- Identificar todos los riesgos y peligros del lugar de trabajo y completar un plan de prevención de accidentes de acuerdo con la legislación nacional y las condiciones del contrato.
- Asegurar que cada trabajador del Proyecto directo o contratado por el contratista / subcontratista conozca los canales existentes para presentar quejas y reclamos.
- Brindar inducción y capacitación periódica a los empleados en materia de normativa de protección laboral, incluida la formación sobre sus derechos en materia de trabajo seguro de la República Argentina, sobre los riesgos de sus trabajos y sobre las medidas para reducir los riesgos a niveles aceptables.



- Asegurar que todos los trabajadores contratistas y subcontratistas comprendan y firmen las políticas y códigos de conducta establecidos por el área competente y este PGMO antes del inicio de las obras y supervisar el cumplimiento de los mismos. En este sentido se solicitará mínimamente a los contratistas, contar con una estructura de personal que contemple la asignación de un Gerente de Proyecto, Jefe de Obra, Responsable de Planificación y Control, Personal Técnico Especialista de acuerdo al tipo de proyecto, Capataces, un Responsable de Seguridad y un Auxiliar del mismo, y un Responsable Ambiental y Social, entre otros.

Puntualmente a los fines del presente documento, se destaca, las tareas que deberá llevar a cabo el Responsable de Seguridad:

Puntualmente a los fines del presente documento, se destaca, que las responsabilidades relacionadas a la Salud y Seguridad Ocupacional serán tanto del Jefe de Obra, del Gerente del Contrato como del Responsable de Seguridad e Higiene. Las tareas que deberán llevar a cabo son las siguientes:

- Elaborar el programa de seguridad y salud ocupacional y verificar su implementación.
- Elaborar el programa anual de capacitaciones de seguridad, definiendo el contenido y programación de las mismas.
- Elaborar el plan de emergencias y evacuación, realizar capacitaciones y simulacros.
- Implementar herramientas de identificación y control sistemático de los peligros en el Proyecto.
- Promover y difundir la cultura de seguridad.
- Registrar las mediciones y evaluaciones de los contaminantes químicos, físicos, biológicos o factores ergonómicos desfavorables en el ambiente de trabajo.

Por otra parte, es importante recordar que La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) es un organismo creado por la Ley N° 24.557 que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuyo objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Sus funciones principales son:

- ) Controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- ) Garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- ) Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- ) Imponer las sanciones previstas en la Ley N° 24.557.
- ) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas.
- ) Elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo.

- J Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y su cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- J Controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en los territorios de jurisdicción federal.

## Otras consideraciones. Trabajo Forzoso - Edad para trabajar

El trabajo forzoso está prohibido por la Leyes N° 26.364, N°26.842, y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. En cumplimiento de la normativa nacional y según lo establecido en el EAS2, el Programa no empleará trabajo forzado, entendiéndose por éste a “todo trabajo o servicio no desarrollado en forma voluntaria y exigido a un individuo bajo amenaza de fuerza o penalidad”.

Por otra parte, y como se mencionó anteriormente, La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece que la edad mínima para trabajar es de 18 años. Las personas mayores de 16 años y hasta los 18 años pueden trabajar con autorización de los progenitores hasta 6 horas por día o 36 horas semanales, aunque se prohíben determinadas ocupaciones y tareas que puedan ser nocivas para la salud y la seguridad, como así el trabajo en horario nocturno. Para efectos de este Programa la edad mínima para trabajar es de 18 años, atendiendo la normativa nacional y el EAS2 del BIRF. Se constatará antes de cualquier contratación mediante presentación del documento nacional de identidad.

## Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos Laborales

Para atender quejas, reclamos y/o sugerencias vinculadas al Programa, personas que sean Trabajadores Directos (Equipo Técnico SIPH, Equipo DiGePPSE) - Funcionario Público, se gestionarán a través del área de la competencia en la DiGePPSE, dependiente de la Dirección de Gestión de Programas y Proyectos Sectoriales y Especiales – Gestión de Consultores. Una persona designada e idónea estará encargada de revisar la misma, y luego de identificar el tipo de trabajador/a derivará la consulta o reclamo al área correspondiente.

Para funcionarios del MOP, a través de la Coordinación de Recursos Humanos brindará atención a los trabajadores y trabajadoras gubernamentales. Éstos cuentan además con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT), órgano paritario encargado de promover en el ámbito laboral el cumplimiento del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato entre los/as trabajadores/as, y la búsqueda de la erradicación de la violencia laboral en cualquiera de sus formas.

La CIOT es el canal habilitado para denuncias de violencia laboral de empleados/as estatales comprendidos/as en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006), observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones son elevadas a la máxima autoridad del Organismo, para que disponga, a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario

administrativo, según corresponda. Además, a continuación, se mencionan los mecanismos y canales existentes para que cualquier persona empleada gestione reclamos: -

- J) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: ofrece un canal para realizar denuncias en relación a las condiciones de trabajo. Posee una línea gratuita 0800-666-4100 y un correo electrónico a [denuncias@trabajo.gob.ar](mailto:denuncias@trabajo.gob.ar). Se puede realizar consultas a [consultas@trabajo.gob.ar](mailto:consultas@trabajo.gob.ar).
- J) Secretaría de Empleo Público: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleopublico/empleadopublico> Contacto: [PortaldelEmpleado@jefatura.gob.ar](mailto:PortaldelEmpleado@jefatura.gob.ar)
- J) Comisión de Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), comisión paritaria cuyo objetivo es velar por la salud y la seguridad de trabajadores del Estado: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/cymat> Contacto: [cymatcentral@jefatura.gob.ar](mailto:cymatcentral@jefatura.gob.ar)
- J) Comisión de Igualdad de Oportunidades y Tratos (CIOT): habilitada para recibir denuncias de violencia laboral en forma escrita e individual: <https://www.argentina.gob.ar/servicio/presenta-tudenuncia-de-violencia-laboral>.

Manejo de contratistas Para los sub-proyectos en los cuales el apoyo se efectivice a través de Contratistas, se detallarán como parte de las especificaciones y/o pliegos las medidas de protección para los trabajadores y las trabajadoras en el marco de las tareas que deban realizarse. El contratista será responsable de cumplir los requisitos de seguridad, nacionales o locales, y cualquier otra medida que sea necesaria para resguardar la salud y evitar accidentes. Además, las Empresas Contratistas estarán obligadas a crear y mantener un entorno que evite la violencia de género, así como el abuso y explotación infantil, y a comunicar claramente a todos los trabajadores y trabajadoras que no serán aceptables acciones de violencia de género ni contra niños/as. Para ello, deberán adherir al Código de Conducta correspondiente, y comprometerse a la adhesión individual cada uno de sus empleados/as y subcontratistas.

Por otra parte, La construcción y los contratos vinculados incluirán disposiciones relacionadas con el trabajo y la seguridad y salud ocupacional según lo dispuesto en la legislación nacional y en los documentos desarrollados en el presente marco La DiGePPSE, gestionará y supervisará el desempeño de los contratistas en relación con los trabajadores tercerizados, centrándose en el cumplimiento de los acuerdos contractuales (obligaciones, representaciones y garantías) y procedimientos de gestión laboral. Esto puede incluir, entre otras, las siguientes herramientas para la supervisión y el control:

- J) Inspecciones periódicas.
- J) Análisis de indicadores Ambientales y de Seguridad y Salud Ocupacional, para la medición de los parámetros definidos y el control e implementación de medidas correctivas.
- J) Informes de Higiene y Seguridad por personal matriculado e idóneo.

De igual manera se deberá incluir como información en los Códigos de Conducta, los canales de recepción de denuncias de la Unión Obrera de la Construcción – UOCRA –



Contacto: 0800 - 222 – 0123

Formularios disponibles en: <https://www.uocra.net/contactos.asp>

<https://www.uocra.org/?s=denuncie-aqui&lang=1>