

**ARGENTINA**

**Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat**

**Segundo Proyecto de Hábitat y Suelo Urbano**

**PHAYS**

**Procedimientos de Gestión Laboral (PGL)**

**Versión Final**

**Noviembre 2023**

# Índice

Lista de siglas y abreviaturas.....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.....	4
2.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN .....	4
2.2 OBJETIVOS .....	5
2.3 COMPONENTES Y COSTOS.....	5
2.4 ARREGLOS INSTITUCIONALES.....	8
<b>Organismo Ejecutor.....</b>	<b>8</b>
<b>Estructura Organizativa.....</b>	<b>8</b>
<b>Estructura funcional del Programa .....</b>	<b>9</b>
<b>Unidades Ejecutoras Subnacionales .....</b>	<b>10</b>
<b>Otras Instituciones Intervinientes .....</b>	<b>11</b>
2.5 Destinatarios del Programa.....	11
3. PROPÓSITO Y OBJETIVOS DE LOS PGL.....	12
3.1 DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROGRAMA.....	13
3.2 EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES .....	16
4. MARCO LEGAL APLICABLE.....	19
4.1 CONDICIONES DE TRABAJO.....	19
4.2 NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	21
4.3 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL .....	22
4.4 EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR, Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES .....	23
4.5 TRABAJO FORZOSO .....	24
5. ORGANISMOS RESPONSABLES .....	24
6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	24
7. TÉRMINOS Y CONDICIONES.....	25
8. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	25
9. PROMOCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES, AMBIENTALES, SOCIALES Y DE LA CONSTRUCCIÓN.....	26
10. Código de conducta .....	27

## Lista de siglas y abreviaturas

<b>Siglas</b>	<b>Significado</b>
BM	Banco Mundial
EAS	Estándar Ambiental y Social
EDC	Equipo de Campo
EIA	Evaluación de Impacto Ambiental
MAS	Marco Ambiental y Social del BM
MARRC	Mecanismo de Atención de reclamos y resolución de conflictos
MDTyH	Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat
OE	Organismo Ejecutor
PEI	Proyecto Ejecutivo Integral
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PGASc	Plan de Gestión Ambiental y Social de la construcción
PGL	Procedimientos de Gestión Laboral
PHAYS	Proyecto de Hábitat y Suelo Urbano
PCAS	Plan de Compromiso Ambiental y Social
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
UE	Unidad Ejecutora (Subnacional)
UEP	Unidad Ejecutora Provincial
UEM	Unidad Ejecutora Municipal

# Procedimientos de Gestión Laboral <sup>1</sup>

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento describe los Procedimientos de Gestión Laboral (PGL) que deberán ser observados e implementados durante la ejecución del Programa de Hábitat y Suelo Urbano (PHAYS), Préstamo del Banco Mundial N° 9478 AR. Los mismos tienen por finalidad dar cumplimiento al Estándar Ambiental y Social 2 “Trabajo y Condiciones laborales” (EAS 2) del Banco Mundial (BM), teniendo en cuenta la normativa nacional en la materia y las normas de la Administración Pública Nacional en cuanto sean aplicables, así como las Guías Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad del Banco Mundial cuando corresponda. Los PGL buscan identificar las necesidades en materia laboral en el Programa y los riesgos laborales y de salud y seguridad ocupacional asociados con el desarrollo de las actividades del mismo, determinando las medidas y los recursos necesarios para abordarlos.

En primer lugar, como parte de esta introducción se describe brevemente el Programa y las acciones de financiamiento que se llevarán a cabo en cada componente del mismo; y se explicita el propósito y objetivos de los PGL en el marco del EAS 2. Luego se detallan las condiciones laborales de acuerdo con la clasificación de trabajadores establecida en el EAS2; se abordan los potenciales riesgos laborales según el tipo de trabajadores y actividades, y las medidas de prevención y mitigación; y se especifica el marco legal aplicable. Por último, se definen los procedimientos para abordar los riesgos identificados, los mecanismos de atención de quejas y reclamos, se establece la edad mínima para trabajar de acuerdo a la normativa vigente y las pautas de manejo de contratistas.

## 2. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

### 2.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

La situación del hábitat urbano en la Argentina presenta déficits ante los cuales resulta prioritario abordar la fragmentación existente y propiciar territorios integrados, incluyendo los asentamientos a la trama urbana, y contemplando la provisión de servicios básicos como agua, cloaca, gas, conectividad, accesibilidad, obras de mitigación ambiental, regularización dominial, generación de suelo urbano, mejoramiento de complejos habitacionales, puesta en valor de los espacios públicos, construcción de equipamientos comunitarios, educativos, de salud y culturales, entre otros.

El Gobierno Nacional comprende al hábitat como un derecho y su construcción como parte indispensable del proceso productivo de la construcción impulsando el comercio, la industria nacional, las economías locales y regionales, y la generación de empleo genuino. Asimismo, el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat (MDTyH) contribuye a la reactivación económica del país, a través de sus políticas, las cuales dan respuesta a las distintas demandas habitacionales incorporando tecnología, perspectiva de género, criterios de sustentabilidad y contemplando cada población y territorio en particular para cambiar definitivamente la historia habitacional de nuestro país. Dentro de este contexto, se define que el Proyecto propuesto abordará tanto los desafíos de la demanda de suelo urbano y vivienda, como la situación actual de villas, asentamientos y áreas degradadas (VAA). El mismo se preparó sobre las bases del Proyecto Integral de Hábitat y Vivienda (“Hábitat 1”), actualmente en ejecución y que también cuenta con financiamiento del Banco Mundial, y apoyará acciones del Gobierno en

---

<sup>1</sup> Cuando en estos PGL se utilizan los términos Programa o Proyecto se refieren, indistintamente, al “Segundo Proyecto de Hábitat y Suelo Urbano (PHAYS)” financiado con el préstamo 9478-AR; y cuando se utilizan los términos proyecto, sub-proyecto, o subproyecto se refieren, indistintamente, a los Subproyectos definidos en el Apéndice del Acuerdo de Préstamo 9478-AR

implementación, como políticas de mejora integral del hábitat, desarrollo urbano y acceso a lotes con servicios, entre otros.

## 2.2 OBJETIVOS

Los Objetivos de Desarrollo del PHAYS son: (i) promover el crecimiento urbano formal y planificado en ciudades seleccionadas; (ii) mejorar las condiciones de vida de los hogares en asentamientos urbanos precarios<sup>2</sup> seleccionados; y (iii) responder de manera eficaz ante una crisis o emergencia elegible. El fin del Programa es contribuir al proceso de universalización y mejora integral del hábitat a nivel nacional, reduciendo la fragmentación socio espacial y el déficit habitacional existente, promoviendo el crecimiento urbano planificado, a fin de mejorar las condiciones de vida de los sectores vulnerables.

Para lograrlo, se trabajará en

(i) promover el acceso al suelo urbanizado y un desarrollo urbano compacto e inclusivo a partir de la generación de lotes con servicios y la preparación de instrumentos urbanísticos;

(ii) mejorar las condiciones de vida de los hogares en villas, asentamientos y áreas degradadas (VAAD) a través de acciones que contribuyan al aumento de la seguridad en la tenencia de la tierra, la provisión de infraestructura básica y el desarrollo comunitario de modo sustentable;

(iii) fortalecer las capacidades del gobierno nacional y gobiernos subnacionales para la implementación de políticas y proyectos de hábitat y suelo, y apoyar la implementación y el desarrollo de actividades de gestión del Programa;

y (iv) responder de manera eficaz ante una crisis o emergencia elegible.

## 2.3 COMPONENTES Y COSTOS

Para llevar a cabo los objetivos planteados en la sección anterior, el Proyecto se estructura en los siguientes tres componentes:

**Componente 1: Crecimiento Urbano Formal y Planificado.** Este componente promoverá la oferta de suelo asequible, en áreas urbanas a densificar o de crecimiento formalmente planificadas, sostenibles, resilientes al clima e inclusivas, incentivando la utilización de instrumentos urbanísticos y de gestión del suelo que permitan un desarrollo socio territorial adecuado, a través de la producción de lotes con servicios<sup>3</sup>. Este componente se divide, a su vez, en dos subcomponentes:

**Subcomponente 1.1: Elaboración de Estudios, Instrumentos de Planificación Urbana y Gestión del Suelo para Mejorar las Capacidades de Gestión Urbana.** Este subcomponente respaldará el desarrollo de marcos regulatorios y de instrumentos de planificación para facilitar un desarrollo urbano compacto, resiliente al clima y bajo en carbono, fortaleciendo las capacidades de los gobiernos subnacionales elegibles para promover una gestión de suelo más eficaz, ampliando la oferta de tierra asequible, con infraestructura y condiciones de sitio adecuadas.

**Subcomponente 1.2: Ejecución de Proyectos de Lotes con Servicios.** Este subcomponente financiará el diseño y ejecución de proyectos de lotes con servicios, para acceso al suelo urbanizado asequible, ambientalmente apto

---

<sup>2</sup> Se entiende por “asentamientos urbanos precarios” a las “villas, asentamientos y áreas degradadas (VAAD)”.

<sup>3</sup> El término “lotes con servicios” -*sites and services* en inglés- se refiere a programas de vivienda en los que los gobiernos desarrollan suelo de áreas urbanas o áreas susceptibles de quedar absorbidas en el tejido urbano, instalan infraestructura y servicios básicos y subdividen la tierra en parcelas individuales con servicios que son asignadas a hogares, en particular a familias de bajos ingresos. Los propios hogares son los responsables de construir la vivienda una vez que se les ha asignado la parcela, lo que a menudo realiza en forma incremental combinando el trabajo hecho con sus propias manos y el trabajo de contratistas externos. Los lotes con servicios representan una desviación respecto de los modelos tradicionales de otorgamiento de viviendas por parte del gobierno, lo que reduce los costos y aumenta la flexibilidad en las inversiones destinadas a vivienda (mientras se continúa propiciando la adopción de reglamentaciones y normas para el uso del suelo urbano).

y adecuadamente localizado, según los criterios de elegibilidad y priorización de las áreas a intervenir. Las actividades a financiar se diseñarán teniendo en cuenta impactos climáticos proyectados y un enfoque de resiliencia al clima, e incluirán entre otras, tareas preliminares para preparar y nivelar el sitio considerando la vulnerabilidad climática (trazado, apertura y consolidación de calles y/o pasajes para subdividir lotes y conectarlos a la red vial principal, etc.); la construcción de redes de infraestructura básica; y la construcción de equipamientos y nuevos espacios públicos, entre otras tareas.

**Componente 2: Mejora Sustentable del Hábitat.** Este componente busca mejorar las condiciones de vida de los hogares en villas, asentamientos y áreas degradadas (VAAD) en áreas urbanas de todo el país, a través de acciones que contribuyan al aumento de la seguridad en la tenencia de la tierra, la integración urbana, la provisión de infraestructura básica, y el desarrollo comunitario. A fin de garantizar la sostenibilidad de las acciones, se incluirán criterios de eficiencia, escalabilidad, sostenibilidad ambiental y resiliencia al cambio climático en los proyectos. El componente se ejecutará a través de:

**Subcomponente 2.1: Aumento de la seguridad en la tenencia de la tierra** Incluye actividades de regularización física de las áreas a intervenir a través de trámites y estudios, la regularización legal de lotes, entrega de instrumentos a los habitantes que garanticen el aumento de la seguridad en la tenencia de la tierra, entre otras. Este subcomponente propiciará el aumento en la seguridad de la tenencia para hogares encabezados por mujeres, parejas y/o personas de la comunidad LGBTIQ+.

**Subcomponente 2.2: Desarrollo de Infraestructura Urbana Integradora.** Financiará intervenciones destinadas a proporcionar el acceso a servicios básicos (a través de inversiones integradas para el diseño y construcción de sistemas de provisión de agua, cloacas y saneamiento, redes de gas y de electricidad y conectividad de internet, entre otras); a mejorar y construir espacios públicos; e instalar y remodelar equipamiento urbano y comunitario. Las intervenciones incorporarán criterios de género y diversidad y medidas de resiliencia climática, e incluirán obras de mitigación de riesgos ambientales y soluciones basadas en la naturaleza.

**Subcomponente 2.3: Apoyo al desarrollo comunitario.** Financiará, entre otras, la contratación de equipos multidisciplinarios, la ejecución de diversas líneas de acción, tales como el fortalecimiento de la organización comunitaria, promoción de la salud y prevención de enfermedades, atención a la vulnerabilidad social/riesgo ambiental, seguridad y vigilancia en obras, usos y mantenimiento de las obras, tecnología de información y comunicación (TIC), inclusión de perspectiva de género y comunidades LGBTIQ+; Proyectos de Iniciativa Comunitaria (PIC) y Proyectos de Fortalecimiento del Capital Social y Humano (PFCSyH), los que contemplan actividades para el diseño participativo y ejecución comunitaria de obras de baja complejidad priorizadas por los vecinos.

**Componente 3: Fortalecimiento Institucional y Gestión del Proyecto.** A través de este componente se busca fortalecer las capacidades del gobierno nacional y los gobiernos subnacionales por medio de: (i) estudios y actividades de apoyo a las políticas de hábitat, vivienda, urbanismo y suelo; (ii) fortalecimiento institucional para la implementación de políticas y proyectos; (iii) apoyo a la gestión del Proyecto; y (iv) evaluación estratégica del Proyecto.

**Subcomponente 3.1: Apoyo a las Políticas de Hábitat, Vivienda y Suelo, y Fortalecimiento de la capacidad de gobiernos nacional y subnacionales.** El subcomponente respaldará actividades de fortalecimiento institucional y mejora de capacidades de gobiernos nacional y subnacionales; proveerá asistencia técnica, incluidos el desarrollo de análisis y estudios para la definición e implementación de políticas de suelo y políticas y proyectos de mejora del hábitat; e implementación de talleres, sesiones de intercambio y capacitaciones.

**Subcomponente 3.2: Gestión del Proyecto.** Este subcomponente incluirá un apoyo integral para la gestión, implementación, monitoreo y evaluación del Proyecto, lo que incluye, entre otras cosas: (i) auditorías del Proyecto; (ii) soporte tecnológico y/o informático; (iii) capacitaciones, seminarios y talleres; (iv) campañas de divulgación; (v) encuestas de evaluación del impacto de medio término y del impacto final del Proyecto; (vi) asistencia técnica en materia de compras, gestión ambiental y social y requisitos de gestión financiera, incluida la contratación de personal; y (vii) costos operativos.

La Tabla 2 muestra una estimación de los costos por componente:

**Tabla 1. Estimación preliminar de costos por componente.**

<b>Componente</b>	<b>Monto en USD</b>	<b>Porcentaje</b>
Componente 1	54.000.000	36%
Componente 2	91.500.000	61%
Componente 3	4.500.000	3%
<b>TOTAL</b>	<b>150.000.000</b>	<b>100%</b>

El Programa Programa comprende además un Componente Contingente de Respuesta ante Emergencias (CERC, por las siglas en inglés), que se plantea con una asignación inicial de costo 0 (cero) para el mismo:

**Componente 4. Respuesta de Emergencia ante Contingencias (CERC).** Este componente presenta un mecanismo de financiamiento contingente a disposición del Gobierno Nacional de Argentina para tener acceso inmediato a financiamiento para responder a una crisis o emergencia elegible, definida como “un evento que ha causado, o es probable que cause de manera inminente, un impacto económico y/o social adverso de gran magnitud que esté asociado con una crisis o desastre natural o provocado por el hombre”. El mecanismo para la activación del CERC se establecerá en el Manual del CERC, que detallará los arreglos fiduciarios, ambientales y sociales, de monitoreo, informes y cualquier otro arreglo de implementación que sea necesario para la implementación de las actividades propuestas que se financiarán. En caso de que un evento active el componente, se impondrá una reasignación de fondos a las categorías de desembolso del préstamo, para poder financiar las actividades propuestas bajo este componente y poder responder a la emergencia. El organismo ejecutor para este CERC se determinará en el Manual CERC. Este Componente se plantea con una asignación inicial de costo 0 (cero) para el mismo.

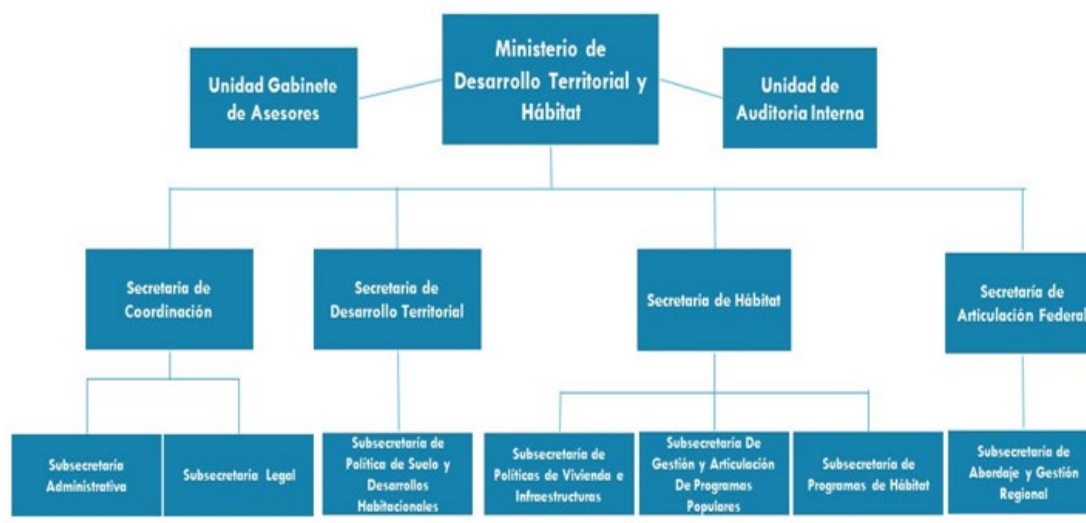
Nota: El MGAS vigente y publicado del Programa NO incluye ningún procedimiento o medida de gestión social y ambiental vinculada a la ejecución de este componente 4, los cuales se definirán oportunamente y formarán parte del Manual CERC (MGAS CERC).

## 2.4 ARREGLOS INSTITUCIONALES

El prestatario y garante para la ejecución del PHAYS será la República Argentina. El Organismo Ejecutor (OE) será el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat (MDTyH) a través de la Secretaría de Hábitat (SH), la Secretaría de Desarrollo Territorial (SDT) y la Secretaría de Coordinación (SC), y los Organismos Subejecutores serán las Provincias y Municipios elegibles, según el alcance de los proyectos, a través de Unidades Ejecutoras (UE) locales, las cuales pueden ser UEP (Unidades Ejecutoras Provinciales) o UEM (Unidades Ejecutoras Municipales).

A continuación, se describen las responsabilidades y funciones institucionales que deberá cumplir cada Organismo.

## Organismo Ejecutor



## Estructura Organizativa

El Prestatario del préstamo BIRF para el financiamiento del Programa es la República Argentina. El Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat (MTDYH), es el organismo ejecutor. El MDTYH asumirá las decisiones estratégicas y tendrá la responsabilidad institucional y presupuestaria del Programa.

La relación con el Banco Mundial se realizará a través de los responsables de la Secretaría de Hábitat (SH) y la Secretaría de Desarrollo Territorial (SDT) en los aspectos técnicos: aspectos sociales, ambientales, dominiales, urbanos y de obra; y de la Secretaría de Coordinación (SC) del Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat en los aspectos de gestión fiduciaria, adquisiciones, contrataciones, legal e institucional.

La Secretaría de desarrollo territorial (SDT) y la Secretaría de Hábitat (SH) asumirán la responsabilidad de los aspectos técnicos vinculados a la ejecución de los siguientes componentes: Componente 1 "Crecimiento planificado y formalizado de Suelo Urbanizado", Componente 2 "Mejora integral del hábitat", además de ser responsables en la definición, implementación y supervisión de las acciones de fortalecimiento correspondientes al Componente 3 "Fortalecimiento Institucional y Gestión del Proyecto". La SC articulará y coordinará acciones con la SH y la SDT, a través de sus responsables técnicos. A través de la SC se contratarán consultores para fortalecer los equipos de trabajo en el marco del Programa, que desempeñarán sus funciones tanto en la SC como en el área técnica de la SH y la SDT.

## Estructura funcional del Programa

La SH y la SDT desempeñarán la coordinación y la ejecución de los componentes a su cargo en sus aspectos técnicos e institucionales, cumplirán las funciones estratégicas y de organización de la ejecución técnica (en los aspectos sociales, ambientales, dominiales, urbanos y de obra) y tendrán las siguientes responsabilidades principales: (i) asegurar la asignación de los recursos financieros necesarios para la ejecución del Proyecto y para cubrir la contraparte local; (ii) representar al Programa en sus aspectos técnicos frente a otras dependencias del Poder Ejecutivo Nacional y otras jurisdicciones; (iii) suscribir actos administrativos que resulten menester a los efectos de cumplir con las condiciones previas para la ejecución del préstamo; (iv) suscribir -en el caso de la SDT y SH- Convenios Marco de Adhesión con Provincias y Municipios para la ejecución del Componente 1 y 2 respectivamente; (v) asegurar la coordinación del Programa con otros programas habitacionales, de agua y saneamiento y de fortalecimiento institucional existentes en el MDTYH y con otros programas federales; (vi) formalizar la delegación de facultades en la medida de su correspondencia a los efectos de la ejecución del



Programa; (vii) difundir el Programa y proponer el acceso público de la información; (viii) designar a sus respectivos responsables técnicos; y (ix) supervisar la observancia de los aspectos relativos a lo ambiental y lo social del Programa.

La SC desempeñará las siguientes funciones del Programa: (i) proponer las modificaciones al Manual Operativo y velar por su correcto cumplimiento; (ii) actuar de contraparte ante el Banco Mundial en relación con los aspectos operativos, fiduciarios, legales, de contrataciones y adquisiciones del Programa, y con su planificación, programación, monitoreo y auditoría; (iii) administrar los recursos del Programa; (iv) planificar y programar las acciones del Programa, de acuerdo con la información suministrada por la SDT y la SH; (v) intervenir en el cumplimiento de los criterios de elegibilidad y de priorización de cada componente; (vi) instrumentar acciones para que el Proyecto se ejecute en los plazos previstos, según las normas y condiciones contractuales; (vii) analizar, evaluar y hacer seguimiento a la capacidad de gestión de UEPs y UEMs; (viii) coordinar y supervisar los procedimientos operativos, de adquisiciones y financieros; (ix) realizar el seguimiento de la ejecución general del Programa; (x) coordinar las acciones y realizar la supervisión de la ejecución del Componente de Fortalecimiento Institucional con la SDT y la SH; (xi) preparar los Planes Operativos Anuales, el Plan de Adquisiciones y Contrataciones y los Informes de Ejecución basándose para ello en la programación que le proporcione la SDT y la SH ; (xii) preparar los informes de estados financieros anuales y coordinar las acciones de revisión con la auditoría externa; (xiii) preparar los informes requeridos por el Banco Mundial y otros organismos a los fines de informar sobre el avance en la ejecución del Programa; (xiv) entender en la preparación de la misión de medio término si fuera requerida por el Banco Mundial; (xv) supervisar en los aspectos no técnicos las certificaciones de los avances de obra, bienes y servicios enviados por las UEPs y UEMs y realizar las transferencias correspondientes para efectuar los respectivos pagos.

La SDT coordinará la implementación del Componente 1, teniendo la responsabilidad de los aspectos técnicos del Programa, a través de su equipo conformado por especialistas de las distintas profesiones: agrimensura, arquitectura, ingeniería, abogacía, urbanismo. Los aspectos ambientales y sociales serán gestionados por el Equipo Técnico Ambiental y Social que realiza la gestión, el seguimiento y evaluación del Componente 2, y de los diversos programas de financiamiento internacional del MDTYH. En ese marco, la SDT tendrá las siguientes tareas principales: (i) suscribir los convenios y acuerdos con las entidades participantes para la ejecución del Componente 1; (ii) desarrollar actividades de difusión y comunicación de la Línea; (iii) servir de enlace institucional con los actores intervinientes; (iv) proponer las actividades de fortalecimiento institucional en el ámbito de su competencia y actuar de responsable técnico de la definición, implementación y supervisión de los proyectos de este componente; (v) elaborar y brindar la información que se solicite respecto de los subsidios otorgados; (vi) y (vii) asegurar los arreglos de implementación para la ejecución del Componente 1. Para realizar el seguimiento del proyecto en el territorio, se acordará con la Unidad Ejecutora Subnacional la designación y/o contratación de un especialista social y un especialista ambiental o bien los especialistas serán contratados por la empresa contratista como parte de su personal. En este último caso dicha contratación deberá contemplarse en los pliegos licitatorios.

La SH coordinará la implementación del Componente 2, teniendo la responsabilidad por todos los aspectos técnicos del Programa, dentro del ámbito de su competencia. En ese marco, tendrá las siguientes responsabilidades principales: (i) identificar y priorizar proyectos a ser incorporados al Programa; (ii) promover y asistir técnicamente a los subejecutores en la formulación y seguimiento de los proyectos; (iii) emitir la declaratoria de viabilidad una vez aprobado el dictamen de viabilidad emitido por la UEP/UEM (iv) evaluar técnicamente los documentos de licitación y los informes de recomendación de evaluación de ofertas y adjudicación; (v) diseñar los planes de gestión y hacer cumplir los estándares ambientales y sociales que aplican a cada proyecto; (vi) participar en las Mesas de Gestión; (vii) aprobar técnicamente los PEI; (viii) supervisar las obras; (ix) revisar y aprobar técnicamente los certificados de obra, las redeterminaciones de precios, ampliaciones y/o modificaciones de los contratos; (x) proponer las actividades de fortalecimiento institucional en el ámbito de su competencia y actuar de responsable técnico en la definición, implementación y supervisión de los proyectos de este componente; (xi) promover y asistir a los subejecutores en las acciones de fortalecimiento comunitario en el marco de los PEI; (xii) firmar las Actas de Acuerdo de los proyectos del componente 2; (xiii) orientar a Provincias y Municipios sobre buenas prácticas del Proyecto en el marco del

Componente 2, en lo relativo a la formulación, ejecución y supervisión de los proyectos; y (xiv) realizar las evaluaciones de los proyectos de mejora integral del hábitat.

La labor de la SH se desarrolla a través de Mesas de trabajo organizadas por regiones geográficas de la República Argentina. Actualmente hay 5 regiones organizadas en 5 mesas: i) NOA (Noroeste Argentino), (ii) Centro-Cuyo, (iii) Buenos Aires, (iv) NEA (Noreste Argentino) y (v) Patagonia. Las Mesas contemplan una dinámica de trabajo transversal y están conformadas por técnicos de las diferentes direcciones de esta Secretaría que evalúan los proyectos por región.

Cada región de la SH está integrada por especialistas de las áreas urbana, legal, social, ambiental y de obra. En cada Unidad Ejecutora, se replicará la misma organización, es decir, comprendiendo las distintas áreas mencionadas con sus correspondientes especialistas. En caso de ser necesario y/o de surgir el requerimiento a partir de la evaluación de capacidades de las UE, se realizará un fortalecimiento de los perfiles necesarios. Del mismo modo, la SH evaluará la conformación de los Equipos de Campo de cada proyecto, tanto sea que estén conformados por personal propio de las UE o bien se haya dispuesto la contratación de personal ad hoc. Las regiones de la SH supervisan y acompañan a las UE y a los Equipos de Campo en forma permanente a través de seguimiento de los informes mensuales de supervisión enviados desde el territorio, visitas frecuentes a los proyectos en ejecución, encuentros virtuales, etc.

El Equipo Técnico Ambiental y Social del MDTYH que realiza la gestión, seguimiento y evaluación de los diversos programas de financiamiento internacional, que funcionalmente se encuentra bajo la SH, aborda dicha gestión organizado en las cinco regiones arriba mencionadas. Este equipo está conformado con al menos un especialista ambiental y un especialista social (que además velan por los aspectos de salud y seguridad) por cada una de las regiones, y un coordinador general. Este equipo articula sus funciones con las demás áreas del MDTYH y con las entidades subnacionales involucradas en las actividades del Proyecto.

## **Unidades Ejecutoras Subnacionales**

La ejecución del Programa se realizará en forma descentralizada a través de Unidades Ejecutoras Subnacionales, pudiendo ser estas provinciales o municipales, a cuyos efectos el OE transferirá los recursos en forma de subsidios, previa firma de los Convenios Marco de Adhesión (CMA) a través de los cuales el Poder Ejecutivo Provincial o la Administración Municipal aceptarán las condiciones del Programa y las del Contrato suscrito entre la Nación y el Banco Mundial.

Las Unidades Ejecutoras Subnacionales, ya sean provinciales o municipales, cumplirán entre otras, las siguientes funciones:

- i. identificar, formular y hacer seguimiento a la ejecución de los proyectos;
- ii. implementar procedimientos de adquisición para la ejecución del Programa, siguiendo las pautas de los Procedimientos de Adquisiciones del RO,
- iii. supervisar la adecuada articulación entre la obra pública y privada;
- iv. realizar el traspaso de la infraestructura pública a los prestatarios de servicios, suscribiendo un Convenio de Transferencia de Obra (CTO) con las empresas prestadoras de servicios incluyendo el compromiso de operar y mantener las inversiones de acuerdo al marco regulatorio vigente en la respectiva Provincia o Municipio y en términos consistentes con las políticas del Banco Mundial;
- v. garantizar el mantenimiento de las obras y la sostenibilidad de los servicios, en la medida de sus competencias;
- vi. contribuir a una efectiva integración de los barrios mejorados con el resto de la zona circundante;
- vii. mantener un adecuado control de la calidad y tiempos de los procesos de formulación, adquisiciones y desembolsos, brindando al OE y al Banco Mundial, cuando aplique, la información requerida para un seguimiento efectivo; y

- viii. acompañar las acciones de fortalecimiento institucional y el desarrollo de sistemas de información del Proyecto.

Las Unidades Ejecutoras Subnacionales programará con el OE la prioridad de los proyectos a partir de la aplicación de los principios que rigen en los procesos de adquisiciones.

## Otras Instituciones Intervinientes

Las universidades, ONG, colegios profesionales u otras instituciones con la experiencia y trayectoria requerida podrán brindar servicios técnicos, legales, ambientales, socioeconómicos, incluyendo la realización de estudios, formulación de proyectos.

Los centros u organizaciones vecinales, comunitarias, de base u otras entidades representativas que nucleen a los beneficiarios participan en las diversas etapas del ciclo de proyecto.

## 2.5 Destinatarios del Programa

### Componente 1

Los beneficiarios vinculados al Componente 1 serán gobiernos locales y provinciales que presenten proyectos y cumplan con los criterios de selección y priorización establecidos; relacionados a la aptitud técnica y dominial de los mismos, a la legislación urbanística, la planificación de la ciudad y capacidades técnicas del solicitante, así como también criterios relacionados a los indicadores poblacionales.

#### Intervenciones del Programa

El Programa financiará proyectos en todo el territorio nacional en sectores que incluirán, entre otras, las siguientes tipologías de intervención:

- Construcción de edificios comunitarios
- Construcción de infraestructura de agua, saneamiento, y drenaje
- Construcción de redes de energía eléctrica y de gas
- Apertura y/o pavimentación de calles y vías peatonales
- Conectividad (internet)
- Equipamiento urbano y mejora de espacios públicos
- Mensura y subdivisión

### Componente 2

La población beneficiaria del Proyecto serán **hogares que residen en villas, asentamientos y áreas degradadas**.

Los hogares beneficiarios deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Necesidades Básicas Insatisfechas o condiciones de salubridad insuficientes de los hogares en el área de intervención. El dato se obtiene del censo nacional, Encuesta Permanente de Hogares, censos provinciales, municipales, y relevamientos del PHAYS.
- Residir en complejos habitacionales con deterioro (ya sea por sus condiciones edilicias, el entorno, la precariedad en la infraestructura de servicios, etc.)

#### Intervenciones del Programa

El Programa financiará proyectos en todo el territorio nacional en sectores que incluirán, entre otras, las siguientes tipologías de intervención:

- Construcción, ampliación y refacción de edificios comunitarios
- Construcción, ampliación y mejoras de infraestructura de agua, saneamiento, y drenaje (incluyendo redes primarias, secundarias y/o plantas de tratamiento)
- Construcción, ampliación y mejoras de redes de energía eléctrica y de gas
- Mejora, apertura y/o pavimentación de calles y vías peatonales
- Conectividad (internet)
- Equipamiento urbano y mejora de espacios públicos

Si bien el nivel de riesgo del Programa fue categorizado como de riesgo ambiental moderado y riesgo social considerable, en todos los casos los riesgos e impactos sociales y ambientales de los proyectos (y las intervenciones) serán moderados o bajos, y estarán asociados básicamente a la etapa de ejecución de la obra en zonas habitadas y a las condiciones socioambientales en la zona de implantación de proyecto, independientemente de la tipología de intervención. Estos riesgos e impactos serán prevenidos y mitigados mediante la formulación de Especificaciones Técnicas Ambientales y Sociales (ETAS), incluyendo un Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS), establecidas en los pliegos y cuya implementación será monitoreadas en terreno por el Equipo de Campo de cada proyecto.

### 3. PROPÓSITO Y OBJETIVOS DE LOS PGL

Los PGL establecen un marco a través del cual deberán regirse el Organismo Ejecutor, las Unidades Ejecutoras Subnacionales, las empresas contratistas, su personal y terceros, y todos aquellos involucrados en la ejecución de PHAYS, en consonancia con los requisitos del Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2), del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, las Notas de Orientación sobre el mismo, y la legislación nacional y local vigente en la materia. El Estándar Ambiental y Social 2 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. Por ello, y en línea con el EAS 2, el OE promoverá, a través del presente PGL, relaciones adecuadas entre todo el personal afectado al PHAYS, a fin de mejorar los beneficios de desarrollo que genera el Programa al tratar a los trabajadores del de manera justa y brindarles condiciones laborales seguras y saludables.

#### **Los objetivos del EAS 2<sup>4</sup> son:**

- Promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Programa.
- Proteger a los trabajadores del Programa
- Impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil
- Apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del Programa de conformidad con las leyes nacionales.

---

<sup>4</sup> 2016, Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, Banco Mundial, Washington, DC. Marco Ambiental y Social del Banco Mundial disponible en:

<http://pubdocs.worldbank.org/en/345101522946582343/Environmental-Social-Framework-Spanish.pdf>

- Brindar a los trabajadores del proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre las condiciones laborales y trabajo.

El propósito del PGL es facilitar la planificación y ejecución de cada proyecto, ya que en ellos se identifican las principales necesidades de mano de obra y riesgos asociados, y se ayuda al OE y a cada UE a determinar los recursos que hacen falta para abordar los problemas laborales. Es un documento dinámico que se inicia en las primeras etapas de preparación del Programa, y se revisa y actualiza durante la elaboración y ejecución.

El PGL se desarrolla siguiendo los compromisos y plazos acordados en el PCAS. Debe contar con la aprobación y No Objeción por parte del BM y serán adoptados y publicados como parte de los documentos del Programa, y antes de la contratación de cualquier trabajador/a. Una vez aprobados, el PGL se implementará durante toda la ejecución del Programa.

Asimismo, luego de su aprobación, el PGL se publicará en el Sitio Web del OE, junto con los demás instrumentos del PHAyS.

### 3.1 DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROGRAMA.

Las actividades del Programa serán implementadas por las siguientes categorías de acuerdo a la clasificación de trabajadores establecida en el EAS 2:

- **Trabajadores/as gubernamentales:** personal que se desempeña en el organismo ejecutor y en las Unidades Ejecutoras Subnacionales, financiado por el propio organismo ejecutor o las unidades ejecutoras subnacionales, para trabajar con dedicación completa o parcial al Programa. En relación de dependencia, mayores de 18 años, sujetos a los términos y condiciones del empleo público, comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y las administraciones públicas provinciales o municipales que correspondan. Trabajan en relación directa al Programa, y se establece que éstos estarán sujetos a los términos y condiciones de su convenio o arreglo laboral vigente en el ámbito del sector público, a menos que su empleo o contratación se haya transferido de manera legal o efectiva al Programa, en cuyo caso aplicará la totalidad de las disposiciones del EAS 2. Las tareas que se desarrollarán en el marco del Programa son tareas administrativas y profesionales vinculadas a los procesos de preparación de llamados a licitación, difusión, evaluación, gestión del seguimiento, y monitoreo de proyectos que sean incluidos bajo el Programa. Aplican a la categoría de trabajadores gubernamentales las disposiciones de la EAS 2 respecto a la “Protección de la Fuerza de Trabajo” y “Salud y Seguridad Ocupacional”.

- **Trabajadores/as Directos** personas empleadas o contratadas de manera directa por el Programa<sup>5</sup> Se podrán contratar trabajadores para el organismo ejecutor (MDTYH), refuerzos de unidades ejecutoras, y equipos de campo. En todos los casos se elaborarán TDR específicos para cada tarea a desarrollar.

En el caso del organismo ejecutor y refuerzos de las UE se prevé la contratación de tareas de supervisión, asistencia técnica, fortalecimiento institucional, entre otras. Respecto de las contrataciones de los equipos de campo se armarán perfiles y TDR para desarrollar tareas específicas para la implementación y el seguimiento de los proyectos en el territorio, previendo profesionales de

---

<sup>5</sup> Según la Nota de Orientación 4.1 del EAS2, son trabajadores directos quienes tienen una relación laboral contractual directa con el Prestatario, éste ejerce un control específico sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador del Programa. Se trata de personas contratadas por el Prestatario, reciben su pago de manera directa de este y está sujeto a su control e instrucciones diarias

perfil legal, social, ambiental. inspección de obras y urbano los cuales llevarán adelante la inspección de la obra, el seguimiento del PGASc, y las líneas de acción de desarrollo comunitario.

- **Trabajadores/as Contratados:** personas contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados con el Programa y los proyectos<sup>6</sup>. Se prevé la contratación de trabajadores/as a través de empresas contratistas principales que serán asignadas mediante proceso de Licitación Pública y que pueden estar conformadas por una empresa o una Unión Transitoria de Empresas (UTE). Las contratistas principales, podrán subcontratar tareas, debiendo hacer extensivas las exigencias y parámetros establecidos en el presente PGL. Asimismo, se incluyen dentro de esta categoría las personas que sean contratadas por consultoras y/o instituciones académicas para realizar relevamientos, estudios, investigaciones u otros en el marco del Programa.
- **Trabajadores/as comunitarios/as:** personas de la comunidad que llevan adelante tareas específicas en el marco de los proyectos, en particular los Proyectos de iniciativa Comunitaria (PIC). Implica la formulación, desarrollo e implementación de proyectos emergentes resultantes del trabajo llevado adelante con los/as vecinos/as y de sus necesidades, que pueden plasmarse en obras de baja complejidad (obras que en general no superan los 12 meses de ejecución) priorizadas por la misma comunidad, a través de un proceso de diseño participativo y considerando las necesidades y los intereses específicos de las mujeres y las personas LGBTIQ+. Estos podrían incluir el diseño y ejecución de mobiliario urbano como cestos de basura, paradas de buses o escaleras públicas; la adecuación de plazas o pequeños equipamientos urbanos tales como centros comunitarios o viveros, entre otros, considerando aspectos de resiliencia climática y eficiencia energética; y otros proyectos que colaboren al fortalecimiento comunitario con impacto en el sector. Su implementación prevé para su ejecución, el financiamiento de: un coordinador de equipo de trabajo, capacitadores y becas/subsidio para los trabajadores comunitarios (teniendo en cuenta la legislación local). Para esta categoría de trabajadores aplicarán especialmente las disposiciones del EAS 2: “Salud y seguridad ocupacional” y “Protección de la fuerza de trabajo”.

---

<sup>6</sup> De acuerdo con la Nota de Orientación 5.1 del EAS2, la relación laboral se entabla entre el tercero y el trabajador; donde el tercero ejerce el control sobre el trabajo, las condiciones laborales y el tratamiento del trabajador.

### 3.2 EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES

Teniendo en cuenta el tipo de actividades que realizarán los trabajadores del Programa, las condiciones en las que se llevan a cabo y el marco jurídico que las regula, los riesgos laborales identificados para el Programa son principalmente los relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores vinculados a la implementación de cada proyecto en el territorio.

Todas las contratistas deberán desarrollar e implementar, de acuerdo con lo establecido en las Especificaciones Técnicas de los pliegos licitatorios, un Programa de Gestión Ambiental y Social de la construcción (PGASc), el que incluye el desarrollo de procedimientos de trabajo seguro 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, etc. Asimismo, se considerarán las enfermedades endémicas.

Asimismo, para todos los trabajadores del Programa (personal de las empresas contratistas y de los Equipos de campo) se considerarán medidas preventivas relacionadas a enfermedades endémicas (por ejemplo, Chagas, Hantavirus, Dengue, Zika y Chikungunya), zoonosis y otros (serpientes, roedores).

Por otro lado, si bien no se identifican riesgos de explotación sexual, abuso, o discriminación, específicamente asociados al Programa, debido a que los proyectos son de baja magnitud y no implican afluencia masiva de mano obra foránea, se prevén medidas de prevención y mitigación generales en los diferentes ámbitos laborales.

A continuación, se presenta una tabla que identifica los riesgos laborales según tipos de los/las trabajadores/as vinculados/as al Programa.

**Tabla 2. Potenciales riesgos laborales identificados según tipo de trabajadores y actividad; y medidas de prevención y mitigación.**

Tipo de trabajadores	Actividad	Riesgos laborales	Medidas de prevención/mitigación
<b>Trabajadores Gubernamentales</b>	Implementación y administración del Programa  Supervisión de los proyectos	-Riesgos ergonómicos, fatiga, caídas, contacto eléctrico, entre otros riesgos en ambientes de oficinas.  -Riesgo en supervisión de obras: por traslados de personal a los sitios de emplazamiento de los proyectos (in itinere) y específicos que dependerán de las condiciones de los espacios de trabajo visitados. Ej.: contacto eléctrico, contacto con sustancias tóxicas,	ART (para trabajadores/as en relación de dependencia)  Seguro de accidente personales (para trabajadores/as con monotributo)  Capacitaciones del personal  Provisión de sillas y pads ergonómicos.  Servicio de Medicina laboral.  Capacitaciones sobre equidad de género y prevención de violencia contra las mujeres (“Ley Micaela”).  Difusión de los servicios disponibles para el abordaje de casos de violencia y la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral (CIOT <sup>7</sup> ).

<sup>7</sup> La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Tratos (CIOT) es un espacio clave para mejorar las relaciones laborales y lograr la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional,

Tipo de trabajadores	Actividad	Riesgos laborales	Medidas de prevención/mitigación
		<p>niveles altos de ruido, golpes, caídas, accidentes con maquinarias, entre otros.</p> <p>-Riesgo de violencia y discriminación en el ámbito laboral</p> <p>- Enfermedades y riesgos endémicos de acuerdo a la zona de intervención.</p>	<p>Correcta implementación del PGASc en obra.</p> <p>Procedimiento para supervisión de proyectos: uso de calzado de seguridad y de los elementos de protección personal que sean necesarios (ej. casco, etc.).</p> <p><b>Actividades de capacitación y de desarrollo de capacidades:</b> el MDTyH, las Unidades Ejecutoras, así como los contratistas (y subcontratistas en su caso), deberán capacitar al personal asociado al Proyecto, en cuanto a y según corresponda:</p> <p>Reporte de incidentes y accidentes PPPI</p> <p>MARRC</p> <p>Códigos de Conducta y legislación que incluya entre otras cosas, las conductas adecuadas para la ejecución de las obras para prevenir los riesgos de acoso, abuso y explotación sexual relacionados con el Proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos específicos del PGAS y PGASc</li> <li>- Preparación y Respuesta ante Emergencias</li> <li>- Aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional y de la Comunidad, incluyendo medidas de prevención de</li> <li>- Aplicación de la Nota de Orientación (NO) 8 del EAS 2</li> </ul> <p>Firma de Códigos de Conducta</p>
<p><b>Trabajadores Directos (contratados por el OE o las Unidades Ejecutoras)</b></p>	<p>Implementación y administración del Programa</p>	<p>-Riesgos ergonómicos, fatiga, caídas, contacto eléctrico, entre otros riesgos en ambientes de oficinas.</p> <p>-Riesgo de obras Ej.: contacto eléctrico, contacto con</p>	<p>Seguro de accidentes personales</p> <p>Capacitaciones del personal</p> <p>Provisión de sillas y pads ergonómicos.</p> <p>Servicio de Medicina laboral</p> <p>Difusión de los servicios disponibles para el abordaje de casos de violencia y la promoción de la</p>

creada por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el [Decreto 214/2006](#).



Tipo de trabajadores	Actividad	Riesgos laborales	Medidas de prevención/mitigación
	<p>Supervisión de los proyectos</p> <p>Trabajo permanente en el territorio.</p>	<p>sustancias tóxicas, niveles altos de ruido, golpes, caídas, accidentes con maquinarias, entre otros.</p> <p>-Riesgo de violencia y discriminación en el ámbito laboral</p> <p>- Enfermedades y riesgos endémicos de acuerdo a la zona de intervención.</p>	<p>igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.</p> <p>Firma de Códigos de Conducta</p> <p>Obligación de presentar e implementar adecuadamente un Plan de Gestión Ambiental y Social de la construcción (PGASc), elaborado a partir de las ETAS del pliego licitatorio, el que deberá incluir un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>Capacitación permanente del personal. Incluidas temáticas sobre equidad de género y prevención de violencia contra las mujeres.</p> <p>Implementación de protocolo de emergencias y contingencias.</p>
<p><b>Trabajadores Contratados (por las empresas contratistas o por las Consultoras)</b></p>	<p>Formulación, ejecución y evaluación de los proyectos</p>	<p>-Riesgo de ejecución de obras Ej.: contacto eléctrico, contacto con sustancias tóxicas, niveles altos de ruido, golpes, caídas, accidentes con maquinarias, entre otros.</p> <p>-Riesgos asociados a la generación de residuos, en especial de residuos químicos, debido a falencias en alguna o algunas etapas de la gestión integral de los mismos.</p> <p>-Riesgos de salud y seguridad ocupacional vinculados a la operación de equipos, maquinaria y manipulación de materiales cortopunzantes, sustancias tóxicas y/o corrosivas.</p>	<p>ART (para trabajadores/as en relación de dependencia)</p> <p>Seguro de accidente personales (para trabajadores con monotributo)</p> <p>Capacitaciones del personal</p> <p>Provisión de sillas y pads ergonómicos.</p> <p>Servicio de Medicina laboral</p> <p>Difusión de los servicios disponibles para el abordaje de casos de violencia y la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.</p> <p>Firma de Códigos de Conducta</p> <p>Obligación de presentar e implementar adecuadamente un Plan de Gestión Ambiental y Social de la construcción (PGASc), elaborado a partir de las ETAS del pliego licitatorio, el que deberá incluir un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>Capacitación permanente del personal. Incluidas temáticas sobre equidad de género y prevención de violencia contra las mujeres.</p>

Tipo de trabajadores	Actividad	Riesgos laborales	Medidas de prevención/mitigación
		<p>-Riesgo por traslados a los sitios de emplazamiento de los proyectos (in itinere) y específicos que dependerán de las condiciones de los espacios de trabajo visitados y del contexto territorial (Ej: Enfermedades endémicas de acuerdo a la zona de intervención).</p> <p>- Enfermedades y riesgos endémicos de acuerdo a la zona de intervención.</p> <p>-Riesgo de violencia y discriminación en el ámbito laboral</p>	<p>Implementación de protocolo de emergencias y contingencias.</p>
<p><b>Trabajadores Comunitarios</b></p>	<p>Trabajo permanente en el territorio. Obras complementarias de baja magnitud asociadas al proyecto.</p>	<p>-Riesgo en ejecución de obras Ej.: contacto eléctrico, contacto con sustancias tóxicas, niveles altos de ruido, golpes, caídas, accidentes con maquinarias, entre otros.</p> <p>- Enfermedades y riesgos endémicos de acuerdo a la zona de intervención.</p> <p>-Riesgo de violencia y discriminación en el ámbito laboral</p>	<p>Seguro de accidentes personales            Correcta implementación de los lineamientos del PGASc en obra (ETAS).            Capacitaciones del personal            Firma de Códigos de Conducta</p>

## 4. MARCO LEGAL APLICABLE

### 4.1 CONDICIONES DE TRABAJO

La Constitución de la Nación Argentina, establece en cuanto las condiciones laborales todo el derecho a:

El derecho al descanso. Todos tienen derecho a condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; y las demás condiciones que prescriba la ley garantizarán este derecho. (Artículo 14bis);

Seguridad social. 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 (...) (Artículo 14 bis).

Protección de la salud. Los consumidores de bienes y servicios tienen derecho en la relación de consumo a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos; a una información adecuada y veraz, a la libertad de elección y a condiciones de trato equitativo y digno. (Artículo 42).

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Es la norma legal que regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia. También rige sobre otras relaciones dirigidas a la protección de los derechos y libertades de las partes, el establecimiento de las garantías mínimas de los derechos y libertades en el ámbito del trabajo. El artículo 17 de la norma prohíbe la discriminación en las relaciones laborales por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. El artículo 81 garantiza la igualdad de trato a todos los trabajadores en identidad de situaciones, entendiendo que el trato es desigual si se presentan casos de discriminación arbitraria por razones de sexo, religión o raza.

Convenios colectivos de Trabajo. Son normas jurídicas y fuente de Derecho Laboral, que regulan una serie de condiciones de trabajo aplicables para un determinado ámbito territorial y sector profesional, que son acordadas entre los trabajadores y la empresa. Es de obligado cumplimiento y vincula a ambas partes, hasta el extremo de que el contrato de trabajo no puede establecer condiciones contrarias a las reguladas en el Convenio. Entre otras, establecen condiciones laborales: jornada laboral, días de descanso, duración de contratos; rendimiento exigible, etc. Condiciones de trabajo y productividad: equipamiento, seguridad social, exigencias de productividad, conductas sancionables y las correspondientes sanciones. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre distintos/as trabajadores/as y otros/as.

El trabajo realizado en relación de dependencia en el ámbito de la industria de la construcción, posee su regulación legal, en el régimen establecido en la Ley 22.250 y distintos Convenios Colectivos de Trabajo referidos a las distintas especialidades de la actividad. En ese marco, se celebraron los Convenios 76/75, 445/06, 545/08, 577/10, entre otros, siendo unos de los más relevantes el N° 76/75, en el cual se acuerdan las siguientes condiciones y requisitos: salarios, credencial de registro laboral, fondo de cese laboral, límites de la jornada de trabajo, licencias, etc.

Ley 23.551 Asociaciones Sindicales y su Decreto Reglamentario N° 467/1988. Estas normas establecen el derecho de los trabajadores a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; a afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; reunirse y desarrollar actividades sindicales; peticionar ante las autoridades y los empleadores; participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos. Define también los Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales.

Decreto N.º 1567/74 Seguro Colectivo de Vida Obligatorio. El Seguro Colectivo de Vida Obligatorio previsto en el Decreto N.º 1567/74 cubre el riesgo de muerte e incluye el suicidio como hecho indemnizable, sin limitaciones de ninguna especie, de todo trabajador en relación de dependencia, cuyos empleadores se encuentren o no obligados con el Sistema Único de la Seguridad Social.

A Nivel Nacional según la Ley Ética en el ejercicio de la función pública, N° 25.188 se establecen un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción, a todas las personas que se desempeñen

en la función pública en todos sus niveles. Los sujetos comprendidos en esta ley se encuentran obligados a cumplir con los siguientes deberes y pautas de comportamiento ético:

Cumplir y hacer cumplir estrictamente Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que en su consecuencia se dicten y defender el sistema republicano y democrático de gobierno; Desempeñarse con la observancia y respeto de los principios y pautas éticas establecidas en la presente ley: honestidad, probidad, rectitud, buena fe y austeridad republicana; Velar en todos sus actos por los intereses del Estado, orientados a la satisfacción del bienestar general, privilegiando de esa manera el interés público sobre el particular; No recibir ningún beneficio personal indebido vinculado a la realización, retardo u omisión de un acto inherente a sus funciones, ni imponer condiciones especiales que deriven en ello; Fundar sus actos y mostrar la mayor transparencia en las decisiones adoptadas sin restringir información, a menos que una norma o el interés público claramente lo exijan; Proteger y conservar la propiedad del Estado y sólo emplear sus bienes con los fines autorizados. Abstenerse de utilizar información adquirida en el cumplimiento de sus funciones para realizar actividades no relacionadas con sus tareas oficiales o de permitir su uso en beneficio de intereses privados; Abstenerse de usar las instalaciones y servicios del Estado para su beneficio particular o para el de sus familiares, allegados o personas ajenas a la función oficial, a fin de avalar o promover algún producto, servicio o empresa; Observar en los procedimientos de contrataciones públicas en los que intervengan los principios de publicidad, igualdad, concurrencia razonabilidad; Abstenerse de intervenir en todo asunto respecto al cual se encuentre comprendido en alguna de las causas de excusación previstas en ley procesal civil.

Ley 25.164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, Decreto reglamentario N° 1421; y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto 214/06 regulan los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo Nacional. A partir de dicha normativa se establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para el sector, y busca profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad.
- Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,
- El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

El Decreto 214/06 contempla expresamente el problema de la violencia laboral a la que cataloga como conducta sancionable, y crea la “Comisión de Igualdad de Oportunidades de trato (CIOT)”, integrada por tres representantes del Estado Empleador, y tres de la parte gremial, para promover el principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral en la administración pública nacional.

## 4.2 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 N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Decreto Reglamentario N°1011/10.
- Ley 26.743/2012. Ley de Identidad de Género
- Ley 27.499/2018. Capacitación en género y violencia contra las mujeres “Ley Micaela”.
- Ley 27.580/2020 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Ratificación Convenio 190 OIT
- Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero y su reglamentación, Decreto 659/21, por el cual se establece que las personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad, deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos.

### 4.3 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

La Salud y Seguridad de los Trabajadores es un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7 inciso b): “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... La seguridad y la higiene en el trabajo;”.

La Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587, establece las obligaciones del empleador para garantizar la seguridad ocupacional, las regulaciones nacionales sobre seguridad ocupacional y los deberes del empleado en el campo de la SST. Se garantiza al empleado condiciones mínimas de seguridad, formación e instrucción en prevención de riesgos.

Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, establece obligaciones para las partes con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales incluyendo la rehabilitación del trabajador

damnificado; promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificados; promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Reglamento de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Decreto 351/1979 Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción, Decreto 911/1996. Esta norma establece los derechos y obligaciones de las partes involucradas en la industria de la construcción para la conformación de ambientes seguros de trabajo, como así también, las medidas de seguridad a adoptar en cada una de las etapas de la obra.

Principales resoluciones complementarias:

Resolución 231/1996 SRT. Reglamentación del Decreto 911/1996.

Resolución 51/1997 SRT. Establécese que los empleadores deberán comunicar la fecha de inicio de todo tipo de obra y confeccionar el Programa de Seguridad para cada obra que inicien.

Resolución 35/1998 SRT. Establécese un mecanismo para la coordinación en la redacción de los Programas de Seguridad, su verificación y recomendación de medidas correctivas en las obras de construcción, a los efectos de cumplimentar los arts. 2 y 3 de la Res. 51/1997.

Resolución 319/1999 SRT. Establécese que en aquellos casos en que desarrollarán actividades simultáneas dos o más contratistas o subcontratistas, los comitentes deberán llevar a cabo las acciones de coordinación de higiene y seguridad. Los empleadores que realicen obras de carácter repetitivo y de corta duración confeccionarán y presentarán ante su ART, un Programa de Seguridad.

Ley 24.557 de riesgos de trabajo y Decreto Reglamentario 651/2022 Extiende el ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, sus modificatorias y complementarias a los trabajadores asociados y las trabajadoras asociadas en Cooperativas de Trabajo previstas en la Ley de Cooperativas N° 20.337 y su modificatoria.

#### 4.4 EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR, Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES

- La Constitución de la Nación Argentina otorga Jerarquía Constitucional a las Convenciones incorporadas en el artículo 75 inciso 22, entre ellas, la Convención sobre los Derechos del Niño.

- Ley 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. Se considera trabajo infantil a toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo (16 años).

El trabajo infantil está prohibido en la Argentina (Ley 26.390, año 2008) y constituye un delito penal (Ley 26.847, art. 148 bis, año 2013) penado con:

- hasta cuatro años de cárcel,
  - multas de hasta el 2000% del salario mínimo vital y móvil por cada niño o niña que trabaje, y
  - la incorporación del empleador infractor al Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales, en aquellos casos en que se cuenta con una condena penal firme.
- 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. En Argentina el trabajo de menores es delito.

- Ley 23.849 Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo. 32 “Los Estados Parte 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.

La Ley 26.061 de Protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, garantiza en el territorio de la República Argentina, el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquellos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales en los que la Nación sea parte.

Garantizar a la niña, niño y adolescente la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías reconocidos en esta ley. Debiéndose respetar: a) Su condición de sujeto de derecho; b) El derecho de las niñas, niños y adolescentes a ser oídos y que su opinión sea tomada en cuenta; c) El respeto al pleno desarrollo personal de sus derechos en su medio familiar, social y cultural; d) Su edad, grado de madurez, capacidad de discernimiento y demás condiciones personales; e) El equilibrio entre los derechos y garantías de las niñas, niños y adolescentes y las exigencias del bien común; f) Su centro de vida. Se entiende por centro de vida el lugar donde las niñas, niños y adolescentes hubiesen transcurrido en condiciones legítimas la mayor parte de su existencia.

Establece como prioritario para los Organismos del Estado mantener siempre presente el interés superior de las personas sujetos de esta ley y la asignación privilegiada de los recursos públicos que las garanticen. Toda acción u omisión que se oponga a este principio constituye un acto contrario a los derechos fundamentales de las niñas, niños y adolescentes. Las políticas públicas de los Organismos del Estado deben garantizar con absoluta prioridad el ejercicio de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

- Ley 26.847 Explotación por trabajo infantil incorporación del delito al código penal.

#### 4.5 TRABAJO FORZOSO

- 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.

La Normativa citada es en general consistente con lo requerido por el EAS 2 para una adecuada gestión de los riesgos laborales identificados. No obstante, existen requerimientos específicos del EAS 2, cuyo cumplimiento requiere el establecimiento de medidas adicionales que se detallarán en estos PGL. Específicamente se trata del mecanismo de reclamos de trabajadores, requerido por el EAS 2, que se describe en la sección 9 de estos PGL.

### 5. ORGANISMOS RESPONSABLES

Como se detalló en el punto 2.4, para la ejecución del Programa, el Organismo Ejecutor tendrá la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de lo indicado en estos Procedimientos de Gestión Laboral (PGL). A su vez harán lo respectivo para el caso de los proyectos, las Unidades Ejecutoras Subnacionales (UE) ya sean Provinciales o Municipales.

## 6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Las políticas y procedimientos que se detallan a continuación aplican a todas las tipologías de trabajadores siendo normativa Nacional de cumplimiento obligatorio. Las condiciones de trabajo y las medidas de protección de la fuerza de trabajo empleada en las actividades de este Programa se enmarcan en las políticas y procedimientos de inspección y fiscalización de la Administración Pública Nacional, llevadas 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 el trabajo pertinente. En cuanto a las condiciones de seguridad e higiene, y términos y condiciones de trabajo, éstas se ajustan a la legislación vigente según se señaló en la sección 4 de estos PGL.

Normativa y competencias de Fiscalización de la Secretaría de Trabajo y Empleo: las 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son jurisdicciones federales autónomas que conviven en el sistema federal nacional. En cada una hay una instancia administrativa que tiene asignadas las funciones de los servicios de inspección del trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) y los estados provinciales realizan tareas de inspección del trabajo enmarcados en un sistema federal, bajo el principio de cooperación. El Pacto Federal de Trabajo (ratificado por la [Ley Nº 25.212](#)), el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (creado por la [Ley 25.877](#)) y los distintos convenios celebrados en ese marco con los gobiernos provinciales se destaca esta división de competencias, como así también las facultades en materia de inspección y aplicación de sanciones.

Mientras que la Inspección de la Seguridad Social es de competencia federal, la inspección del trabajo es de carácter local.

## 7. TÉRMINOS Y CONDICIONES

Se deberá asegurar que los trabajadores del Programa reciban información y documentación clara y comprensible acerca de los términos y condiciones del empleo. Esta información y documentación se brindará al inicio de la relación laboral y cuando se produzcan cambios significativos en los términos y condiciones del empleo.

## 8. MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

A nivel central el MDTyH recibe quejas y reclamos de forma presencial y postal (Dirección: Esmeralda 255, CABA, Argentina), por teléfono 0810 222 7777/ (011) 5071-9985 / (011) 5071-9600 y por correo electrónico a [mesadeentrada@minhabitat.gob.ar](mailto:mesadeentrada@minhabitat.gob.ar). Estas vías de contacto serán difundidas en las comunicaciones internas y externas del Programa.

En el MDTYH pueden recepcionarse los reclamos de todos/as los trabajadores/as asociados al Programa (Directos/as, contratados/as y comunitarios/as) a fin de que puedan plantear inquietudes sobre el lugar de trabajo o situaciones laborales poco seguras o saludables. El reclamo de cualquier tipo de trabajador/a será recepcionado en el correo institucional del área socioambiental del MDTYH



(socioambiental@minhabitat.gob.ar), quien será la responsable, si corresponde, de derivar el reclamo al organismo competente.

No obstante, como consecuencia de la adopción de un sistema de ejecución descentralizada, el mecanismo de reclamación deberá adecuarse al vigente en cada jurisdicción conforme a la normativa local. Dicho mecanismo deberá especificarse en el PGAS de cada proyecto (el cual forma parte del PEI) y establecerse de forma independiente al mecanismo de reclamos establecido según el EAS 10 (Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información) a través del cual las partes interesadas pueden dar a conocer sus reclamos, comentarios, sugerencias, solicitudes referidas al Programa o los proyectos.

El mecanismo orientado a los trabajadores/as asociados/as al Programa tanto a nivel central como respecto de su implementación a nivel descentralizado, se adaptará especialmente a fin de reflejar las características específicas de los trabajadores comunitarios involucrados en el Programa.

Las empresas contratistas por su parte, deberán presentar en el PGASc, el Programa de Gestión de trabajadores, incluyendo las Normas de Conducta Ambiental, Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (ASSS), y el Programa de Seguridad, Salud e Higiene Laboral, el cual contendrá un procedimiento propio de atención de quejas y reclamos de los trabajadores, que deberá proporcionar un marco claro y transparente para abordar quejas relacionadas con el proceso de contratación y las condiciones laborales.

Tanto en el caso de que se genere un nuevo canal como en el caso de que se utilicen dispositivos existentes, se deberá asegurar la difusión de éstos entre los trabajadores del Programa y cada uno de los proyectos desde momento de sus contrataciones o involucramiento con el Programa. Asimismo, se tomarán medidas para mantener la confidencialidad durante todo el proceso y se adoptarán medidas para que todos los trabajadores del Programa puedan acceder fácilmente a dicho mecanismo. En todos los casos, se llevará un registro de los reclamos recibidos y cómo fueron gestionados y se incluirá esta información en los reportes semestrales presentados al Banco Mundial. En caso de tratarse de reclamos asociados a hechos graves, como casos de violencia de género, estos deberán ser reportados al Banco Mundial con celeridad. Una vez establecido este mecanismo de quejas y reclamos debe ser mantenido y operado durante toda la ejecución del Programa.

Los mecanismos mencionados en el párrafo anterior de ninguna manera impiden el acceso a otros recursos judiciales o administrativos de los cuales se dispone, conforme a la legislación y los procedimientos de arbitraje existentes, ni sustituyen los mecanismos de reclamos dispuestos por acuerdos colectivos. En este sentido, cabe señalar que de acuerdo con la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, y su Decreto Reglamentario N° 467/1988, todos los trabajadores se encuentran amparados a través de los sistemas de reclamaciones que establecen las organizaciones sindicales que ejercen legítima representación en las obras, mediante sus delegados sindicales y en el marco de los convenios colectivos de trabajo.

## 9. PROMOCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES, AMBIENTALES, SOCIALES Y DE LA CONSTRUCCIÓN

En el marco del Programa, todos/as los trabajadores/as (directos/as, contratados/as, Comunitarios/as y Gubernamentales) deberán regirse y supervisar el cumplimiento de la normativa Nacional, local, los convenios colectivos de trabajo, en especial, la legislación referida a la protección de los derechos de los niños/as, mujeres y diversidades, la igualdad y la no discriminación en el trato.

El Marco legal vigente constituye en sí mismo un código de conducta, ya que regula la actividad de todos los tipos de trabajadores y trabajadoras de este Plan de Gestión Laboral, siendo de cumplimiento obligatorio.

Es responsabilidad del contratante dar a conocer el marco legal todos/as los trabajadores/as mediante capacitaciones antes de la firma del código de conducta.

En caso de observar el incumplimiento de las mismas se deberá informar del hecho al superior inmediato y en caso de ser requerido por la gravedad y/o urgencia del hecho, denunciarlo ante las autoridades competentes. Asimismo, todos los trabajadores/as se comprometen a realizar las capacitaciones que sean brindadas por el Organismo Ejecutor, las unidades ejecutoras subnacionales y las empresas contratistas en materia de prevención de accidentes, cuidados de la salud, erradicación de toda forma de violencia de género, igualdad de trato y no discriminación, y todas aquellas que refieran a las buenas prácticas ambientales, sociales y de la construcción.

## 10. Código de conducta

Los Códigos de Conducta (C.C) tienen el propósito de promover los estándares más altos de conducta ética y profesional por parte de todas las personas trabajadoras del Segundo Proyecto de Hábitat y Suelo Urbano (PHAYS), a fin fomentar relaciones de trabajo constructivas y respetuosas con la comunidad y las áreas intervinientes durante la ejecución del Programa, sus actividades y proyectos.

La adhesión al Código de Conducta por parte de las personas trabajadoras vinculadas al Programa implica que aceptan la obligación de asegurar que esos principios de conducta sean cuidadosamente observados en el ámbito de trabajo. El documento se difundirá internamente para su lectura y firma entre el personal del Organismo Ejecutor y las Unidades Ejecutoras vinculado con las tareas y acciones del Programa, e integrará los contratos que se suscriban en el marco del mismo ya sea con trabajadores directos, contratados o comunitarios.

A continuación, se presenta un modelo de C.C para trabajadores: directos/as, contratados/as, comunitarios/as y gubernamentales. Este modelo deberá ser firmado por todos los niveles de responsabilidad, incluyendo los roles jerárquicos o directivos.

### **Modelo de Código de Conducta (para trabajadores: directos/as, contratados/as, comunitarios/as y gubernamentales)**

1-(Nombre y Apellido, DNI ....., con domicilio en ..... he recibido y me he informado sobre la legislación, que figura en el Anexo, vigente en la República Argentina en materia de:

- Regulación del Trabajo
- Salud y seguridad ocupacional
- No Discriminación e igualdad de oportunidades
- Protección infantil
- Erradicación de toda forma de violencia de género

2- Asimismo, me comprometo a concurrir a las capacitaciones sobre el marco legal vigente en las temáticas referidas anteriormente que sean brindadas por el contratante, por el MDTYH o la unidad ejecutora subnacional.

3- Conociendo los derechos y obligaciones que surgen de las normas contenidas en el Anexo a este Código de Conducta me comprometo a respetarlas.

Firma: \_\_\_\_\_

Aclaración: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Superior a cargo: \_\_\_\_\_

Cargo/Puesto: \_\_\_\_\_

Área/Dependencia (si aplica): \_\_\_\_\_

## Anexo

### Marco Legal - Código de Conducta

-Ley 20.744 Ley de contrato de trabajo

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

-Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, y su Decreto Reglamentario N° 467/1988

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46044/norma.htm>

**-Ley 24.557 de Riesgos de trabajo y Decreto Reglamentario 651/2022**

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/365000-369999/365806/norma.htm>

-Ley 23.849 Convención sobre los Derechos del Niño

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/249/norma.htm>

-Ley 26.390 -Prohibición del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm>

-Ley 26.847 Incorporación del TRABAJO INFANTIL al código penal

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210491/norma.htm>

Ley N° 23.592 ACTOS DISCRIMINATORIOS

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>

Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

-Ley 27.580/2020 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/385000-389999/385008/norma.htm>

-Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Decreto Reglamentario N°1011/10.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>