

**PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA**

**PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA AGENDA DIGITAL DE SALUD EN LA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

**Febrero 2024**

### ACRÓNIMOS/ABREVIATURAS

DPCGPE	Dirección Provincial de Coordinación General de Proyectos Especiales
DPEySD	Dirección Provincial de Estadísticas y Salud Digital
DPFSS	Dirección Provincial de Fortalecimiento del Sistema de Salud
DPOMyFB	Dirección Provincial de Organismos Multilaterales y Financiamiento Bilateral
EAS	Estándares Ambientales y Sociales
ESA	Evaluación Ambiental y Social
HSI	Historia de Salud Integrada
ME	Ministerio de Economía
MS	Ministerio de Salud
PBA	Provincia de Buenos Aires
PGMO	Procedimiento de Gestión de Mano de Obra
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
SSTAyL	Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal

## ÍNDICE DE CONTENIDO

### Contenido

1. Introducción .....	4
2. Descripción del proyecto.....	4
3. Descripción del uso de la mano de obra .....	5
3.1. Trabajadores directos .....	6
3.2. Trabajadores contratados.....	6
4. Evaluación de posibles riesgos laborales .....	6
5. Breve reseña de las leyes laborales.....	7
5.1. Términos y condiciones de empleo .....	7
5.2. No discriminación e igualdad de oportunidades .....	8
5.3. Organizaciones de trabajadores .....	8
5.4. Protección de la fuerza de Trabajo .....	9
5.4.1. Trabajo infantil y edad mínima .....	9
5.4.2. Trabajo forzado .....	9
5.4.3 Normativa respecto de la prevención de la violencia de género .....	9
5.5. Trabajadores del proyecto.....	10
6. Breve reseña de las leyes laborales – Salud y Seguridad Ocupacional .....	10
7. Personal responsable .....	11
8. Políticas y procedimientos .....	11
9. Términos y condiciones de trabajo .....	12
10. Mecanismo de atención de quejas y reclamos.....	13
11. Trabajadores comunitarios .....	15
12. Trabajadores del proveedor primario.....	15
13. Código de conducta .....	15
14. Anexos .....	17
Anexo I – Código de Conducta Individual para el Personal que trabaje en el marco de la ejecución de las obras del Proyecto.....	17
Anexo II- Código de Conducta para los trabajadores directos contratados desde el MS.....	22
Anexo III - Anexo I del Decreto 369/2016 que aprueba el texto del modelo de contrato de locación de obra individual .....	35

## 1. Introducción

Los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO) son el instrumento de gestión del Proyecto donde se articulan los procedimientos y las acciones de naturaleza laboral ligadas al Proyecto. Este documento analiza los temas de mano de obra, la normativa aplicable, como así también describe y evalúa los riesgos laborales asociados con el Proyecto sobre la base de los requerimientos del Estándar Ambiental Social 2 (EAS 2) “Trabajo y Condiciones Laborales” del Banco Mundial, y propone evitarlos o administrarlos a través de medidas de gestión proporcionales a los mismos. El EAS 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. Asimismo, este estándar promueve relaciones sólidas entre los trabajadores y el Proyecto, tratando a los trabajadores involucrados de manera justa y brindándoles las condiciones laborales seguras y saludables.

En este sentido, los objetivos del mismo son: (i) promover la seguridad y la salud en el trabajo; (ii) promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores del Proyecto; (iii) proteger a los trabajadores del Proyecto, incluidos los trabajadores vulnerables, los trabajadores contratistas, los trabajadores comunitarios y los proveedores primarios según corresponda; (iv) impedir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil; (v) apoyar los principios de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores del Proyecto de conformidad con las leyes nacionales; (vi) brindar a los trabajadores del Proyecto medios accesibles para plantear inquietudes sobre condiciones laborales y trabajo.

Este documento es dinámico ya que se revisará y actualizará durante la ejecución del Proyecto, en caso que se considere necesario. Toda revisión y actualización deberá contar con la No Objeción del Banco Mundial.

Estos PGMO describen en primer término el Proyecto. En segundo lugar, se realiza una identificación de los trabajadores del Proyecto y una evaluación de los posibles riesgos laborales claves. A continuación, se reseñan las leyes laborales relativas a condiciones y términos laborales y de salud y seguridad ocupacional. Posterior a ello, se describe el personal responsable, las políticas de procedimiento. Por último, se detalla el Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos que se ofrecerá a los trabajadores del Proyecto y los códigos de conducta a contemplar en el marco del Proyecto.

## 2. Descripción del proyecto

El “Proyecto Fortalecimiento de la Agenda Digital de Salud en la provincia de Buenos Aires” tiene como objetivo general aumentar el acceso a servicios de salud y mejorar la coordinación y continuidad de cuidados en la red pública de salud de la Provincia de Buenos Aires (PBA). Este se desprende de la estrategia de Salud Digital del Ministerio de Salud de la PBA, enmarcada en el Plan sexenal del Gobierno de la Provincia, que busca consolidar una política de información en salud que favorezca la integración de sistemas de información, promover la generación de conocimiento en el subsector público, mejorar la gestión sanitaria y colaborar con el cumplimiento del derecho a la salud de la ciudadanía.

Los objetivos específicos son:

- Extender la implementación de la Historia de Salud Integrada en la provincia de Buenos Aires.
- Promover la interoperabilidad entre sistemas de información de salud de diferentes niveles jurisdiccionales en la Provincia de Buenos Aires.
- Contribuir al desarrollo de herramientas de telemedicina y portales de acceso virtual destinados a la ciudadanía.

Se divide en 3 componentes:

### **Componente 1. Fortalecimiento de la Historia de Salud Integrada**

Este componente tendrá como objetivo extender la implementación de la Historia de Salud Integrada en la PBA, ampliando la cantidad de efectores municipales y provinciales alcanzados, e incorporando funcionalidades mediante el desarrollo e implementación de soluciones informáticas que presenten estándares de interoperabilidad de salud y aseguren el oportuno flujo de información, de diversos servicios y establecimientos de salud.

### **Componente 2. Desarrollo e implementación de herramientas virtuales para la comunicación y atención en salud**

Este componente tendrá como objetivo el desarrollo e implementación de herramientas de comunicación y atención virtual a través del cual la ciudadanía pueda acceder a información de salud y profundizar su acceso al sistema de salud provincial por medio de la implementación de herramientas de telemedicina.

### **Componente 3. Administración y Evaluación**

Este componente apoyará al Organismo Ejecutor y Organismo Subejecutor en todo lo relativo a sus funciones asignadas en la gestión del Proyecto. Entre las actividades previstas se financiará el fortalecimiento de los equipos para la gestión y monitoreo del proyecto de acuerdo a lo establecido en el Convenio de Préstamo.

Los detalles y especificaciones propios del Proyecto, se presentan y abordan tanto en la Evaluación Ambiental y Social (ESA), como en el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI).

## **3. Descripción del uso de la mano de obra**

De acuerdo a las características del Proyecto y al análisis del EAS 2 los trabajadores participantes serán empleados públicos asignados a actividades específicas del mismo, consultores contratados por los ministerios provinciales competentes (trabajadores directos), así como también, aquellos que trabajan o sean contratados por terceros para desarrollar trabajos en el marco del Proyecto (trabajadores contratados). Al respecto, el personal dedicado al proyecto será el de los equipos de Dirección Provincial de Organismos Multilaterales y Financiamiento Bilateral (DPOMyFB), Dirección Provincial de Estadísticas

y Salud Digital (DPEySD) y Dirección Provincial de Fortalecimiento del Sistema de Salud (DPFSS). Se prevé además la contratación de servicios de consultoría para las diferentes actividades.

A continuación, se detallan los distintos tipos de trabajadores contemplados para el Proyecto.

### **3.1. Trabajadores directos**

Aquí se incluyen las personas empleadas o contratadas de manera directa por el prestatario, a fin de trabajar específicamente en relación con el proyecto.

En cuanto al Ministerio de Salud, las contrataciones estarán a cargo de la Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal (SSTAyL) y la Dirección Provincial de Coordinación General de Proyectos Especiales (DPCGPE), quienes llevan a cabo la administración provincial del Proyecto ARG 16/006 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “Plan Estratégico para garantizar una vida sana y promover el bienestar de toda la población de la Provincia de Buenos Aires, en todas las etapas de su ciclo de vida”. Por su parte, en cuanto a otras personas empleadas por el ministerio, sus contrataciones estarán a cargo de la SSTAyL.

Se estiman 300 contrataciones.

Respecto del Ministerio de Economía, tanto las personas empleadas como las contratadas estarán a cargo de la DPOMyFB. Bajo esta categoría se prevé la contratación de un especialista Social para trabajar en la Gestión Ambiental y Social del Proyecto para apoyar a las agencias implementadoras del mismo, un Especialista en Adquisiciones, un especialista en Gestión Financiera, un especialista en Desembolsos, así como expertos en dichas áreas y personal de apoyo.

El modelo de contrato a utilizar se presenta en Anexo Único (se incorpora en el Anexo III, el Anexo I del Decreto 369/2016 que aprueba el texto del modelo de contrato de locación de obra individual).

### **3.2. Trabajadores contratados**

En esta categoría se contemplan a las personas que trabajan o son contratadas a través de terceros para realizar trabajos relacionados a las funciones centrales del Proyecto, independientemente de su ubicación.

En este caso, se hace referencia a las empresas contratistas o personal que puedan emplear los Municipios y efectores de Salud, para llevar a cabo las obras de adecuación y ejecución de las instalaciones de alimentación eléctrica y de conectividad financiadas por el proyecto.

## **4. Evaluación de posibles riesgos laborales**

Comenzando por los trabajadores directos, el proyecto plantea riesgos laborales mínimos o prácticamente nulos, dado a que las características de las actividades a ser realizadas son esencialmente

de tipo intelectual. Éstas serán llevadas a cabo en oficinas de los Ministerios propiamente, y en efectores municipales y provinciales. Estos espacios cuentan con equipos de prevención de incendios y riesgos para la vida de los trabajadores, planes de evacuación, salidas de emergencia y otros elementos que promueven un ámbito laboral seguro y sano.

Con respecto a los trabajadores contratados, los principales riesgos que se identifican están vinculados a la realización de las obras de adecuación y ejecución de las instalaciones de alimentación eléctrica y de conectividad para la correcta instalación del equipamiento financiado por el proyecto, cuyas tareas podrían incluir: realizar tareas a distinto nivel (trabajo en altura), uso de herramientas manuales, contacto con equipos energizados y/o corriente eléctrica, como así también instalaciones en sitios con riesgos de incendio o químicos (ejemplo: laboratorios, sitios con gases medicinales). En estos casos, y a los efectos de gestionar adecuadamente los potenciales riesgos e impactos se elaboró un Plan de Gestión Ambiental y Social con el propósito de promover la seguridad tanto del personal que trabaje en el marco de la ejecución de dichas obras, como de los trabajadores de la salud, pacientes y acompañantes que se desplazan por las áreas intervenidas. Dada la naturaleza del proyecto y la ejecución planificada, no se prevén posibles incidentes vinculados con el flujo de mano de obra o violencia de género, trabajo infantil o forzado, presencia de migrantes o trabajadores estacionales.

## **5. Breve reseña de las leyes laborales**

El marco legal descrito a continuación es aplicable para todos los trabajadores del Proyecto. Se diversificará ese marco legal, según la relación contractual que se efectúe con el trabajador.

### **5.1. Términos y condiciones de empleo**

El artículo 14 de la Constitución Nacional establece que todos los habitantes de la Nación 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 pagados; retribución justa; salario mínimo vital 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 establece: 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).

Se consideran las siguientes leyes y sus modificatorias:

- Ley Nacional 11.544 Ley de Jornada de trabajo (1929).
- Ley Provincial 11.653 Procedimiento Laboral en la Provincia de Buenos Aires.
- Ley Nacional 14.250 Ley de Convenciones colectivas de trabajo (1953).
- Ley Nacional 14.786 Ley Instancia obligatoria de conciliación en los conflictos colectivos de trabajo (1958).
- Ley Nacional 18.345 Procedimiento Laboral Justicia del Trabajo.
- Ley Nacional 20.744 Ley de contrato de trabajo (1974/1976).
- Ley Nacional 23.551 Ley de Asociaciones Sindicales (1988).
- Ley Nacional 23.789 Telegramas y Cartas documento gratuitas para el trabajador (1990).
- Ley Nacional 24.013 Ley de Empleo (1991).
- Ley Nacional 24.557 Ley de Riesgos del trabajo (1995).
- Ley 25.323 Indemnizaciones Laborales (2000).
- Ley provincial 10.490. Estableciendo la obligatoriedad de acreditación de la legislación laboral de previsión y seguridad social por parte de empresas que contraten con el Estado provincial.
- Ley provincial 12.764. Prohibición del acoso sexual para funcionarios y empleados de la provincia
- Ley provincial 13.168. Violencia Laboral.

## **5.2. No discriminación e igualdad de oportunidades**

- 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 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. La misma disposición es válida para la Provincia de Buenos Aires, a través de la Ley provincial 10.592.
- Ley 14783. Establece para la administración pública obligatoriedad de ocupar en una proporción no inferior al 1% de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero. Reglamentada por Decreto 1473/2019. y por Resolución conjunta 1/2020 del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual.

## **5.3. Organizaciones de trabajadores**

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



## **5.4. Protección de la fuerza de Trabajo**

### **5.4.1. Trabajo infantil y edad mínima**

La edad mínima para trabajar en el Proyecto es de 18 años. Para verificar la edad del empleado se solicita su documento de identidad.

Se mencionan las siguientes normativas al respecto:

- La 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 Nacional 26.390 Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.
- Ley Nacional 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 Nacional 26.847 Explotación por trabajo infantil incorporación del delito al código penal.
- Ley provincial 13.803. Crea el Programa Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en la Provincia. Crea la Comisión Provincial.

### **5.4.2. 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.

### **5.4.3 Normativa respecto de la prevención de la violencia de género**

La Constitución Nacional introduce con jerarquía Constitucional diversos tratados y declaraciones vinculadas a la temática de la protección de la mujer (Art. 75 inc. 22 Constitución Nacional). A su vez, se han dictado las siguientes normativas específicas:

- Ley nacional 26.485. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer - “Convención de Belem Do Pará”.

- Ley nacional 27.499 “Micaela”. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género. La Provincia de Buenos Aires adhiere mediante Ley 15.134.
- Ley provincial 12.764. Establece la prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la provincia.
- Ley provincial 13.168. Prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que la ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.
- Ley 14.893. Crea la “Licencia para mujeres víctimas de violencia”.

### **5.5. Trabajadores del proyecto**

Dadas las características del Proyecto, las futuras contrataciones se enmarcan en la normativa provincial que se detalla a continuación:

- Ley provincial 10430. Estatuto Y Escalafón Para El Personal De La Administración Pública de La Provincia de Buenos Aires.
- Ley provincial 10.490. Establece la obligatoriedad de acreditación de la legislación laboral de previsión y seguridad social por parte de empresas que contraten con el Estado provincial.
- [Procedimientos para programas y proyectos PNUD de implementación nacional en Argentina](#)
- Decreto N° 59/19 Reglamento de la Ley de Contrataciones de la provincia de Buenos Aires.
- Decreto N° 1299/16, regula un Régimen Único para los procedimientos de adquisiciones que se realicen en el marco de programas financiados por Organismos Multilaterales de Crédito, Préstamos y/o Cooperaciones Técnicas resultantes de Acuerdos Bilaterales con Estados extranjeros, Organismos de Crédito Internacionales o Regionales e Instituciones extranjeras, fijando como marco aplicable las Políticas de los Organismos financiadores.
- Decreto N° 369/16, unifica los criterios existentes respecto al modelo de contrato y procedimiento administrativo a seguir, regulando de esta manera un régimen específico para los contratos de locación de obra. (se incorpora en el Anexo III, el Anexo I del Decreto 369/2016 que aprueba el texto del modelo de contrato de locación de obra individual).

### **6. Breve reseña de las leyes laborales – Salud y Seguridad Ocupacional**

La legislación mencionada a continuación regula lo relativo a la salud y seguridad de los trabajadores:

- Ley Nacional 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 sicofísica 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.
- Ley Nacional 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 Nacional 26.773 Ajuste a la Ley de Riesgos del Trabajo (2012).
- Decreto PEN ley 472/2014 Reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo.
- Ley Provincial N° 14226 y su Decreto Reglamentario N° 14/11. Dicha norma crea en el ámbito de la Administración Pública Provincial la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP), quién tiene a su cargo proponer e impulsar políticas públicas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñen en las dependencias públicas.

## **7. Personal responsable**

En esta sección se describen las funciones y/o personas responsables:

- Contratación y administración de los trabajadores del proyecto: Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal (SSTAYL), mediante la Dirección Provincial de Coordinación General de Proyectos Especiales (DPCGPE), que tiene a su cargo el Proyecto PNUD del Ministerio de Salud, Ministerio de Economía, mediante la Dirección Provincial de Organismos Multilaterales y Financiamiento Bilateral (DPOMyFB).
- Contratación y administración de los contratistas/subcontratistas: en el caso de efectores provinciales, mediante la Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal (SSTAYL), y en el caso de efectores municipales a través de sus propias administraciones.
- Seguridad y Salud Ocupacional: Ministerio de Economía, Ministerio de Salud y Municipios.
- Capacitación de los trabajadores del proyecto: Dirección Provincial de Estadísticas y Salud Digital (DPEySD) y Dirección Provincial de Fortalecimiento del Sistema de Salud (DPFSS).
- Recepción de quejas y reclamos de las personas empleadas: Dirección Provincial de Coordinación General de Proyectos Especiales (DPCGPE), que tiene a su cargo el Proyecto PNUD del MS para aquellos trabajadores que se contraten desde el MS y Dirección Provincial de Organismos Multilaterales de Crédito y Financiamiento Bilateral para aquellos trabajadores que se contraten desde el ME.

## **8. Políticas y procedimientos**

Como parte de la política se establecen los objetivos de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional:

- Proteger la salud y el bienestar laboral, promoviendo ambientes y condiciones de trabajo seguros y saludables conforme con leyes aplicables.
- Identificar los peligros y riesgos presentes en todas las áreas y puestos de trabajo, con el fin de eliminar o minimizar la posibilidad de ocurrencia de accidentes, lesiones y/o enfermedades laborales derivados de ellos.
- Promover la concientización del personal sobre los peligros, riesgos y las responsabilidades inherentes a Salud Ocupacional y Seguridad e Higiene.
- Propiciar y gestionar la mejora continua de las acciones, procesos, normativa interna, del uso de equipos de protección personal para las tareas que implican a los riesgos identificados, y del desempeño del sistema de Seguridad, Higiene y la Salud Ocupacional.

Los riesgos de salud y seguridad ocupacional (SSO) son considerados en el apartado 4 como mínimos o prácticamente nulos, éstos dependen del tipo de cada actividad que se realice como parte del proyecto.

Todos los trabajadores del proyecto vinculados a las obras para la instalación de los equipos informáticos deberán seguir las medidas previstas en el Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) para evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes en el área del trabajo. Asimismo, los trabajadores deberán implementar un código de conducta, el cual tiene el propósito de promover altos estándares de conducta ética y profesional por parte del personal que trabaje en el marco de la ejecución de las obras del Proyecto, buscando fomentar relaciones de trabajo constructivas y respetuosas con la comunidad y, en especial, con las personas usuarias y trabajadores/as del efector de salud. Este documento, desarrolla los principios y conductas esperables en cuanto a la prevención e identificación de posibles casos de violencias por motivos de género, con el objetivo de propiciar un correcto abordaje integral de los mismos.

## 9. Términos y condiciones de trabajo

A continuación, se desarrolla el procedimiento que se llevará a cabo para las contrataciones de trabajadores directos, desde la **DPCGPE del Ministerio de Salud** de la Provincia de Buenos Aires.

Finalizado el proceso de selección se procede a la confección del contrato donde se especifican los términos de referencia de la consultoría de naturaleza intelectual, técnica y administrativa, también la duración del contrato, forma de pago, derechos y obligaciones. Luego de la firma del contrato cada persona recibe una copia del mismo.

La remuneración percibida por los consultores será una suma fija mensual, establecida en el contrato y se producirá al final de cada mes. A los fines de evaluar el progreso en el desarrollo de las actividades, los consultores deben presentar un informe trimestral en donde describan las tareas realizadas en el período informado. La ausencia del mencionado informe impide avanzar en el pago del honorario hasta tanto se cumpla con lo requerido.

En cuanto a las contrataciones de consultoría individual que realice la **DPOMyFB del Ministerio de Economía**, una vez finalizado el proceso de selección se procede a la confección del contrato donde se especifican los términos de referencia de la consultoría de naturaleza intelectual, técnica y administrativa, también la duración del contrato, forma de pago, monto acordado, derechos y obligaciones, resolución de controversias y el Anexo de Fraude y Corrupción (este Anexo se presenta como sub-Anexo del Anexo Único del presente). Luego de la firma del contrato cada persona recibe una copia del mismo.

La remuneración percibida por los consultores será una suma fija mensual, que se encuentra establecida en el contrato y se devenga al finalizar el período pactado. Para tal efecto, los consultores deben presentar un informe de las actividades realizadas en dicho período. Una vez aprobado el informe por el Supervisor, se procede al pago.

## **10. Mecanismo de atención de quejas y reclamos**

Con el objetivo de recepcionar y gestionar los pedidos de información, consultas y reclamos de los trabajadores del Proyecto, la normativa local prevé la posibilidad de que el empleado pueda realizar quejas y reclamos a su contratante.

Para el presente Proyecto se establecen dos mecanismos de quejas y reclamos propios, según las contrataciones sean efectuadas por la DPOMyFB o por la DPCGPE, ambos con el objetivo de recepcionar y gestionar los pedidos de información, consultas y reclamos de los trabajadores del mismo. Se detallan a continuación.

Cuando el procedimiento de adquisiciones y contrataciones esté **a cargo de la Dirección Provincial de Organismos Multilaterales y Financiamiento Bilateral (DPOMyFB)**, el Mecanismo de quejas y reclamos se realizará a través de la Dirección de Adquisiciones de esa Dirección Provincial.

En este marco, el área responsable del seguimiento de estas comunicaciones, quejas o pedidos de información será la Dirección Provincial de Organismos Multilaterales y Financiamiento Bilateral a través de la Dirección de Adquisiciones, bajo responsabilidad del Director Provincial o quien éste designe formalmente al efecto.

Los trabajadores podrán manifestarse mediante las siguientes acciones: (1) Queja o reclamo: se trata de aquellos requerimientos que se realizan en el marco de sus tareas, en donde cualquier trabajador expresa alguna insatisfacción; (2) Pedido de información o manifestación de inquietudes: se trata de un requerimiento por medio del cual cualquier persona puede solicitar información en el marco del Proyecto.

**Canales de comunicación:** para la recopilación de quejas, reclamos e información, se dispondrá de un correo electrónico y la indicación de la localización de la oficina específica para recibir reclamos (Correo electrónico: finanzas.dpom@ec.gba.gov.ar; Ministerio de Economía, Dirección calle 45 entre 7 y 8, La Plata. Tercer piso oficina 310 pasillo celeste.).

Para que los trabajadores del Proyecto conozcan los canales disponibles se efectuarán las comunicaciones necesarias mediante correo electrónico y difusión general.

Recepción y registro de reclamos: Se llevará un registro de todas las quejas, reclamos y consultas efectuadas.

Se aplicará un protocolo de confidencialidad y custodia de la información suministrada por el empleado, la que quedará registrada en un cuadro de control, en el que se consignará la hora y fecha, el lugar y subcomponente del proyecto donde se presenta la posible queja o reclamo, nombre de la persona que presenta la queja, la descripción de la queja o reclamo y el nombre de la persona que recibió la comunicación.

En caso que la denuncia revista gravedad, el personal responsable podrá preguntarle al denunciante si autoriza que se proceda a la identificación, lo cual deberá constar por escrito.

Evaluación y respuesta de reclamos: Recibida la queja, reclamo y/o consulta, se evaluarán las mismas. Al respecto, en función de su contenido, el responsable analizará quién evaluará la queja, reclamo o pedido de información para derivarla a quien corresponda. Todos los reclamos y/o quejas serán evaluados y respondidos en un plazo máximo de 15 días hábiles y, si así surgiera de la evaluación, se implementarán las acciones necesarias para dar cumplimiento con celeridad. En caso de que los reclamos o las quejas sean rechazadas por considerar falta de mérito, el reclamante será informado de la decisión y de los motivos de la misma. Para ello, se brindará información relevante y comprensible. El reclamante deberá dejar una constancia de haber sido informado, que será archivada junto con el reclamo.

Monitoreo: Todo reclamo cerrado con conformidad por parte del reclamante, deberá ser monitoreado durante un lapso razonable de tiempo a fin de comprobar que los motivos de queja o reclamo fueron efectivamente solucionados; esto estará a cargo del responsable arriba mencionado.

Cuando el procedimiento de adquisiciones y contrataciones esté **a cargo de la DPCGPE del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires**, el Mecanismo de quejas y reclamos se realizará a través de la Dirección de Contrataciones de dicha dirección provincial. El mismo contempla tanto a trabajadores directos como a contratados.

El área responsable del seguimiento de estas comunicaciones, quejas o pedidos de información será el Departamento de Recursos Humanos para el caso de las contrataciones de personal, y el Departamento de Adquisiciones para el caso de las contrataciones de Bienes o Servicios.

**Canales de comunicación:** Para la recopilación de quejas, reclamos e información, se dispondrá de un número telefónico, la indicación de la localización de la oficina específica para recibir reclamos y la disposición de un buzón en la misma, a saber:

**Referido a Personal:** Número telefónico 0221-4292863; Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, Dirección calle 51 N° 1120 entre 17 y 18, La Plata. Planta Baja Patio “A” oficina de Contrataciones. Correo electrónico: [rrhh.pnud@gmail.com](mailto:rrhh.pnud@gmail.com)

**Referido a Adquisiciones de Bienes o Servicios:** Número telefónico 0221-4292861; Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, Dirección calle 51 N° 1120 entre 17 y 18, La Plata. Planta Baja Patio "A" oficina de Contrataciones. Correo electrónico: contratacionesucp@gmail.com

Para que los trabajadores del Proyecto conozcan los canales disponibles se efectuarán las comunicaciones necesarias (mediante correo electrónico, notificación personal al momento de suscribir el contrato, etc.).

**Recepción y registro de reclamos:** La Dirección de Contrataciones de la DPCGPE llevará un registro de todas las quejas, reclamos y consultas efectuadas en una base de datos creada a tal fin.

**Evaluación y respuesta de reclamos:** Recibida la queja, reclamo y/o consulta, se evaluarán las mismas. En función de su contenido, el responsable derivará la queja, reclamo o pedido de información a quien corresponda. Estos serán evaluados y respondidos en un plazo máximo de 15 días hábiles. En caso de que los reclamos o las quejas sean rechazadas por considerar falta de mérito, la persona reclamante será informada de la decisión y de los motivos de la misma. El reclamante deberá dejar una constancia de haber sido informado, que será archivada junto con el reclamo. Se podrán recibir reclamos anónimos, que serán procesados como el resto de los reclamos, con excepción de la interacción con el reclamante.

**Monitoreo:** Todo reclamo cerrado con conformidad por parte de la persona reclamante, deberá ser monitoreado durante seis meses a fin de comprobar que los motivos de queja o reclamo fueron efectivamente resueltos. El monitoreo de los reclamos estará a cargo del responsable del área correspondiente.

## **11. Trabajadores comunitarios**

Debido a las características del proyecto, éste no involucra trabajadores comunitarios.

## **12. Trabajadores del proveedor primario**

Debido a las características del proyecto, éste no involucra trabajadores del proveedor primario.

## **13. Código de conducta**

En el marco del desarrollo del Plan de Gestión Ambiental y Social de instalaciones eléctricas y conectividad se formuló un Código de Conducta Individual, el cual aplica a las personas trabajadoras que se encuentren afectadas a la realización de las obras de adecuación y ejecución de las instalaciones de alimentación eléctrica y de conectividad para la correcta instalación del equipamiento financiado por el proyecto. El mismo deberá ser leído y firmado dando conformidad a lo expresado en dicho código. Éste, se incorpora en el Anexo I del presente documento.

Por parte de los trabajadores directos, incluyendo los contratados para el MHyF, rige la Ley provincial 13.168 que establece la prohibición, en todo el territorio de la Provincia, de ejercer sobre otro las

conductas definidas en la misma Ley como violencia laboral, el cual es aplicable a los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios. En la misma se establecen los respectivos supuestos, así como las sanciones aplicables, encontrando abarcados todos los funcionarios, empleados, trabajadores e incluso particulares.

En cuanto a los trabajadores directos contratados por el MS, se adjuntará a sus contratos el código de conducta, presentado en el presente documento como Anexo II.



## 14. Anexos

### Anexo I – Código de Conducta Individual para el Personal que trabaje en el marco de la ejecución de las obras del Proyecto

#### 1. Propósito general

El presente Código de conducta tiene el propósito de promover altos estándares de conducta ética y profesional por parte del personal que trabaje en el marco de la ejecución de las obras del Proyecto.

Se busca fomentar relaciones de trabajo constructivas y respetuosas con la comunidad y, en especial, con las personas usuarias y trabajadores/as del efector de salud.

Este documento, desarrollará los principios y conductas esperables en cuanto a la prevención e identificación de posibles casos de violencias por motivos de género, con el objetivo de propiciar un correcto abordaje integral de los mismos. Principios y valores rectores

Los principios y valores rectores son:

1. **Probidad.** Actuar con veracidad, transparencia y honestidad, descartando todo provecho o ventaja personal.
2. **Equidad.** Velar porque las actuaciones, decisiones y el trato sean justos, sin ningún tipo de preferencia arbitraria y sin distinción de género, religión, etnia, preferencia política, posición social y/o económica.
3. **Respeto y buen trato.** Actuar permanentemente con mesura y moderación en el ejercicio de sus funciones, tratando en todo momento a los/as compañeros/as de trabajo y al público en general con dignidad, cordialidad, igualdad y tolerancia, reconociendo sus derechos y libertades.
4. **Vidas libres de violencia.** Prevenir y asistir cualquier situación de violencia hacia las personas, focalizando en abuso, acoso y explotación sexual.
5. **Promoción y protección de los derechos humanos.** Abstenerse de cualquier actividad delictiva, o inmoral que infrinja los derechos humanos y de cualquier tipo de hostigamiento, discriminación, abuso verbal o físico, intimidación en el lugar de trabajo.

#### 2. Alcance

El presente Código de Conducta aplica a las personas trabajadoras que se encuentren afectadas a la realización de las obras de adecuación y ejecución de las instalaciones de alimentación eléctrica y de conectividad para la correcta instalación del equipamiento financiado por el proyecto.

Este código tendrá plena vigencia hasta que concluya la ejecución de las obras. A fin de que todo el personal a cargo de las tareas mencionadas tome conocimiento, será entregada una copia del mismo para su lectura y se procederá a la devolución con la firma respectiva.

### 3. Pautas de conducta

Con este documento cada trabajadora y trabajador asume la obligación de asegurar que los principios antes expuestos sean cumplidos. La estricta adherencia a los mismos será esencial para garantizar un buen clima de trabajo, actuar con dignidad y promover un trato justo a todas las personas involucradas en el Proyecto.

Todas las formas de violencia de género son inaceptables, ya sea en el sitio de trabajo y/o su entorno.

Por lo antes mencionado, y en el marco de las obras del Proyecto, se deberá asegurar el cumplimiento de los siguientes puntos:

- Tratar a todas las personas con respeto sin distinción de género, edad, etnia, idioma, religión, estado socioeconómico, opinión política u otras.
- No usar lenguaje o ejercer un comportamiento hacia las personas que sea inapropiado, hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inadecuado.
- Informar casos de violencias por motivos de género ocurridos en el marco del proyecto.
- Efectuar una atenta lectura del presente código por parte de todo el personal de trabajo en las obras antes de comenzar a trabajar en el sitio.

### 4. Definiciones

Las **violencias por razones de género** son una vulneración de los derechos humanos por causa de las relaciones desiguales, mantenidas y reforzadas a través del patriarcado y la heteronormatividad. De esta forma, se enmarca como un problema social, cultural y político y no sólo como un fenómeno individual. Cuando se habla de violencias por motivos de género, se hace referencia a la subordinación social de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+) en el marco de un orden de género y una política sexual que adquiere características particulares en el actual escenario histórico. De esta forma, no se limitan a la violencia ejercida por algunos varones hacia determinadas mujeres y LGBTI+ sino que se estructuran como norma en la vida social<sup>1</sup>. Hablar entonces de violencias por razones de género implica que los hechos de violencia que sufren las mujeres y otras identidades no cis-heteronormadas se deben a su condición de género y tienen sus raíces en esta relación de dominio del varón que atraviesa y estructura el orden social, siendo la expresión de la vigencia del sistema sexo-género<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). Violencias por motivos de género. Editorial XYZ. Disponible en: <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/32>

<sup>2</sup> Ministerio de Salud del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2021). Violencias por razones de género. Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en: [https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/saludsinviolencias/files/2023/09/violencias\\_guia\\_LineamientosSanitarios\\_13-9.pdf](https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/saludsinviolencias/files/2023/09/violencias_guia_LineamientosSanitarios_13-9.pdf)

En el año 2009, las violencias contra las mujeres fueron incorporadas al marco normativo nacional, cuando se promulgó la Ley Nacional 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En esta se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. Según la normativa se plantean distintos tipos de violencia:

- **Física:** la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- **Psicológica:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- **Sexual:** cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- **Económica y patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer.
- **Simbólica:** la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

El presente código busca prevenir, en particular las violencias por razones de género de **tipo sexual**; más específicamente:

- **Explotación sexual:** todo tipo de abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza con fines sexuales, por ejemplo, cuando se obtiene un beneficio económico, social o político de la explotación sexual de otra persona.
- **Abuso sexual:** la intrusión física real de índole sexual o la amenaza de tal intrusión, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas.

- **Acoso sexual:** toda proposición sexual no deseada, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas no deseadas de índole sexual.

Para evaluar los riesgos de que se exacerbe la explotación, abuso y acoso sexual como consecuencia del proyecto, se ha tenido en cuenta el contexto del país y la vasta legislación vigente que contempla estas situaciones, procedimientos y sanciones pertinentes. Al evaluar los riesgos potenciales, se concluyó que son bajos<sup>3</sup>.

## 5. Reporte

Todo trabajador y trabajadora, que sospeche de buena fe o tenga conocimiento de la existencia de cualquier tipo de acto que infrinja las disposiciones de este Código de Conducta debe reportarlo inmediatamente al Municipio donde se esté realizando la obra. Este arbitrará todos los medios disponibles para la atención de la persona denunciante y las actuaciones con la persona autora de la situación.

El Municipio tiene la obligación de crear y mantener un entorno que evite la violencia de género, aplicando los principios básicos y normas mínimas de comportamiento a todas las personas empleadas que efectúen tareas en la obra sin excepción.

Al ser el Municipio el responsable de garantizar que el código de conducta se cumpla y frente a cualquier situación que se presente, efectuará el análisis del caso y establecerá los pasos necesarios para que la autoridad correspondiente aplique las medidas pertinentes de acuerdo a la legislación vigente. Así mismo, informará de manera inmediata al Ministerio de Salud provincial.

Cabe mencionar que toda la información suministrada y recibida en el marco de una denuncia será tratada en forma confidencial, y los resultados de la investigación no serán revelados a ninguna persona, salvo a aquellas personas que por sus funciones tengan una necesidad legítima de conocerlos. Esto es importante a fin de evitar daños a las partes intervinientes.

---

<sup>3</sup> En el documento “Nota sobre buenas prácticas: Cómo abordar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/ASx) en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura”, el Banco Mundial identifica factores de riesgo. Cabe mencionar que Argentina y también la Provincia de Buenos Aires tienen un marco legislativo sólido para prevenir, erradicar y sancionar las violencias por motivos de género. También se cuenta con una estructura y recursos institucionales con capacidad de prestar servicios integrales a mujeres y población LGBTI+ que se encuentren en situación de violencia de género. Además, las luchas colectivas históricas de los movimientos feministas y de la diversidad han permitido construir y fortalecer redes territoriales, lazos comunitarios y familiares que hoy permiten la detección y el acompañamiento a las personas. Si bien en Argentina la violencia de género es un problema social, cultural y político que expresa las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros; la legislación, políticas públicas y sensibilidad social fortalecen la capacidad para prestar servicios y reducir así los riesgos de acoso, abuso y explotación sexual en el marco de este proyecto. Cabe agregar que las intervenciones de obra son de pequeña escala y no se extenderán más que por unos meses, en caso de que sean necesarias. La extensión está acotada al interior del efector de salud. Es muy posible que las personas afectadas a la ejecución de las obras sean locales y no deban trasladarse, por lo que no habrá comunidad anfitriona que deba absorberlas. Por los motivos expuestos, se considera que el riesgo de abuso, acoso y explotación sexual es bajo.

### Código de Conducta Individual

Yo, ..... en carácter de trabajador de ..... *(indicar nombre de la contratista o del área del Municipio a cargo de las obras según corresponda)*, en el marco del proyecto ..... *(indicar obra y efector de salud)* reconozco que he leído el presente Código de Conducta, acuerdo cumplir con los estándares contenidos en el mismo, comprendo mis roles y responsabilidades para prevenir y asistir a los casos de violencia de género. Al mismo tiempo me comprometo a tener una conducta personal y laboral basada en los valores de integridad y honestidad en cada una de mis acciones. Entiendo que es mi responsabilidad evitar acciones o comportamientos que incumplan este Código de Conducta.

Por lo antes mencionado, acepto que mientras preste servicios en la obra me comprometo a:

- Tratar a todas las personas con respeto, sin distinción de género, edad, etnia, idioma, religión, opinión u otra, origen nacional, étnico o social, estado socioeconómico, con discapacidad, lugar de nacimiento, estado civil u otras.
- No usar lenguaje o ejercer un comportamiento hacia ninguna persona que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante o culturalmente inapropiado.
- Informar a la dirección de las obras a cargo del Municipio sobre cualquier hecho de violencia de género presunta o real o violación de este código de conducta. Entiendo que se espera que mantenga la confidencialidad sobre cualquier asunto relacionado con el incidente para proteger la privacidad y la seguridad de las personas.

Comprendo que es mi responsabilidad evitar acciones o comportamientos que incumplan este código. Entiendo también que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta Individual o la falta de acción ordenada por éste puede resultar en una acción disciplinaria y puede afectar mi empleo en curso.

PERSONA EMPLEADA

Firma:

Aclaración:

DNI:

Cargo:

Fecha:

## **Anexo II- Código de Conducta para los trabajadores directos contratados desde el MS**

### **INTRODUCCIÓN**

El código de conducta puntualiza sobre el comportamiento que se espera sea seguido por los integrantes de la Dirección Provincial de Coordinación General de Proyectos Especiales; se trata de normas específicas que orientan el desempeño de los contratados con estricto apego a los principios, valores y normas que sustenta la ética pública, con el propósito de dignificar al trabajador, fortalecer la Dirección y lograr así el bienestar de la comunidad.

Los códigos de conducta señalan que todxs lxs contratadxs deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Asimismo, prevé que los valores que todx contratadx debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o función son: respeto, respeto a los Derechos Humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, integridad, cooperación, liderazgo y transparencia.

Trabajamos con estricto apego a principios y conductas éticas, por ello, es importante establecer principios orientados a propiciar resultados con valores, responsabilidad social y transparencia en la rendición de cuentas, a fin de que el desempeño de las actividades a cargo del Proyecto genere seguridad y bienestar social.

El presente manual, sin que por su naturaleza sea un documento normativo, constituye el marco para la construcción y consolidación de la gestión ética de este Proyecto, por lo que deberá ser asumido como fundamento para guiar el accionar, las conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones de quienes en ella laboramos.

### **CAPÍTULO I**

#### **1.1 Propósito del código de conducta**

El código establece la política y lineamientos que configuran el adecuado comportamiento ético del personal en el desarrollo de sus funciones y en sus relaciones con sus compañerxs, proporcionando un desempeño individual y grupal armónico, tanto al interior de los equipos de trabajo como en las relaciones que establece el personal con personas externas al Proyecto.

Tiene como propósito establecer los principios y lineamientos que rigen las conductas y que debe seguir el personal afecto del mismo, propiciando su actuar con probidad, eficacia, objetividad e imparcialidad. Este instrumento como marco imprescindible en la gestión ética institucional exige continuidad, constancia; una decidida voluntad y una adecuada implementación; por ello, se aplicará esta herramienta:

Para la toma de decisiones y acciones; corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades.

Como instrumento para la inducción del personal del Proyecto, y en los procesos de formación permanente con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada por valores.

Como insumo para la divulgación y promoción permanente de los valores institucionales interna y externamente.

Todo el personal deberá leer el presente Código previo al contrato.

Cualquier persona que requiera información sobre el presente Manual y sobre asuntos relacionados con la Ética, debe acudir a la instancia que disponga el Comité (“Según Capítulo V. 5.1 Comité de ética” del presente código).

El ente encargado de verificar todo lo relativo a la implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este Manual será la Dirección de Monitoreo y Evaluación, con posterior aprobación de la Dirección Provincial.

### **1.2 Alcance**

El presente Código de Ética y Conducta se aplica a todo el personal de un proyecto de cooperación (en lo sucesivo denominado como el Proyecto) cualquiera sea su rango, jerarquía y su modalidad de prestación de servicios. Asimismo, se aplica a todas aquellas personas que actúen en su nombre y/o representación. Las disposiciones del Código rigen y son aplicables al personal sin perjuicio del lugar donde cumplan las funciones.

En el desarrollo de las competencias que le son propias, la Dirección Provincial General de Coordinación de Proyectos Especiales (DPCGPE), asume el compromiso de gestionar en forma ética y transparente, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de una cultura interna de integridad. Por tal motivo, todo el personal de la DPCGPE debe observar, cumplir y hacer cumplir las disposiciones del presente Código de Ética y Conducta, a fin de alcanzar los más altos estándares de integridad, ética, transparencia y desempeño de las funciones de manera correcta.

### **1.3 Toma de conocimiento**

El presente Código se encuentra a disposición de los consultores contratados por el Proyecto.

Si bien este Código abarca una variedad de circunstancias que cualquiera de nosotros podría enfrentar en un momento determinado, es imposible cubrir todas las situaciones que podrían surgir. Si no está seguro sobre la mejor forma de actuar, por favor proceda conforme se desarrolla en el presente.

Cualquier persona deberá informar cualquier incumplimiento de las disposiciones de este Código al Comité de manera inmediata.

### **1.4 Misión y Visión**

La Dirección Provincial De Coordinación General De Proyectos Especiales es una entidad especializada dentro del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, que tiene el objeto de coordinar los diferentes programas y proyectos financiados con préstamos, créditos o donaciones externos y/o en el marco de acuerdos de cooperación técnica con organismos internacionales, interviniendo en la formulación, gestión, supervisión, monitoreo y evaluación de los mismos.

La misión de la DPCGPE es definida por Resolución Ministerial 4227/08, como la de “coordinar la formulación, administración, evaluación, ejecución y seguimiento de programas y proyectos con fondos provenientes de organismos multilaterales de crédito y/o entidades de cooperación internacional”.

La DPCGPE tiene la siguiente Misión institucional:

Coordinar el portafolio de Programas y Proyectos con financiamiento externo al Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, a los efectos de promover su eficacia, asegurando la complementariedad entre los diferentes proyectos en su diseño, formulación y negociación con los financiadores hasta su ejecución en correspondencia con la política provincial sanitaria.

Lograr una mayor eficiencia en la administración del portafolio de programas y proyectos, a través de la gestión centralizada de servicios administrativos, financieros, de compras y contrataciones, incluyendo recursos humanos especializados, y de seguimiento y monitoreo de la ejecución de los proyectos, que permitan obtener una mayor solidez en los procedimientos.

La Visión de la DPCGPE es lograr ser una Dirección Provincial modelo en la gestión y administración de proyectos con financiamiento externo en el ámbito de la salud pública.

### 1.5 Valores

Los valores que deben guiar el desempeño de las funciones en el ámbito del proyecto son los siguientes:

**Probidad:** Irroga actuar con veracidad, rectitud, transparencia, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y descartando todo provecho o ventaja personal. Implica observar una conducta intachable un desempeño honesto y leal de la función o cargo que tiene, con preeminencia del interés general.

**Confidencialidad:** Actuar con reserva y prudencia respecto de la información no pública de la DPCGPE y de aquella cuya difusión pudiera generar un perjuicio a ésta y/o a sus integrantes o terceras personas.

**Equidad:** velar porque las actuaciones, decisiones y el trato que se entregue sean justos, sin ningún tipo de preferencia arbitraria, la protección de la salud y la legalidad, consideraciones objetivas y sin distinción de género, religión, etnia, preferencia política, posición social y/o económica.

**Respeto y buen trato:** actuar permanentemente con sobriedad, medida y moderación en el ejercicio de sus funciones, tratando en todo momento a los compañeros de trabajo y al público en general con dignidad, cortesía, cordialidad, igualdad y tolerancia, reconociendo en todo momento los derechos y libertades, tanto del personal como de las demás personas que se relacionan con él en el desempeño de sus labores.

**Transparencia:** Ejercer la función de manera que permita y facilite el conocimiento de cualquier persona de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones adoptadas en el ejercicio de dichas funciones, debiendo brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna, cuando esta sea solicitada a través de los canales y procedimientos respectivos.

Para llevar a cabo los mismos, la Dirección actuará:

- Según los más altos estándares de honestidad y competencia, a todos los niveles dando trato honesto y justo hacia todas las personas empleadas brindando calidad en todos los servicios que se proveen.
- Efectuar la interpretación de las disposiciones del Código de Ética y Conducta.
- Atender las consultas del personal sobre dilemas éticos.



Su implementación exitosa depende del cumplimiento de sus directrices y pautas, así como de las actividades de capacitación en la materia. Es responsabilidad del personal leer, comprender y asumir los compromisos del presente Código.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1 Pautas de conducta**

Para el adecuado desarrollo del trabajo y la convivencia apropiada es fundamental un ambiente de trabajo armonioso, sano y respetuoso, que facilite el desarrollo laboral, con un trato digno, equitativo e igualitario entre compañerxs, al respecto se destacan las siguientes conductas:

- **Trabajo en Equipo**

Ser solidarixs y respetuosxs con los compañerxs y colaboradores, buscar que todos los involucrados obtengan los mejores resultados y estén satisfechos de sus logros, conjugar sus habilidades para lograr metas comunes, realizar sinergia para hacer más con la suma de las partes.

- **Desempeño Íntegro**

La DPCGPE promueve el cumplimiento íntegro de las responsabilidades laborales y contractuales. El personal debe desempeñar sus funciones de manera objetiva y transparente, manteniéndose neutral con relación a sus intereses particulares y/o de terceras personas. Las acciones realizadas en el marco del cumplimiento de las tareas cotidianas deben adecuarse y alinearse –sin excepción- a los intereses y propósito del organismo.

- **Responsabilidad**

Se espera que el personal se desempeñe en forma responsable, ejecutando las tareas con eficiencia y diligencia. Asimismo, se promueve la toma de decisiones participativas y el trabajo colaborativo.

Los trabajos y compromisos asignados por autoridades superiores deben ser concretados y entregados en las condiciones y dentro de los plazos pautados.

El personal debe cumplir los horarios fijados para el desarrollo de las actividades vinculadas a las funciones laborales, quedando vedado el uso del horario laboral para actividades particulares ajenas al organismo.

- **Cumplimiento**

Es responsabilidad del personal de la DPCOPE actuar de acuerdo a la legislación vigente, a este Código de Conducta y a las disposiciones y procedimientos internos que rigen la actividad del Proyecto.

El personal debe conocer y cumplir las normas que afecten a sus respectivas áreas de actividad. Asimismo, se deben cumplir las instrucciones legítimas impartidas por sus autoridades superiores.

Los responsables de equipos de trabajo deben asegurar que éstos reciban la información y la formación necesaria para cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a sus funciones.

- **Seguridad de la Información y Comunicación**

Es responsabilidad del personal utilizar las tecnologías de la información y comunicación exclusivamente para los fines asignados. Asimismo, debe realizarse un uso adecuado, diligente y lícito de esos recursos a fin de preservar la integridad, seguridad informática y reputación del Proyecto.

No está permitido el acceso a sistemas, programas, bases de datos, etc., con usuarios y/o contraseñas que no sean las propias, ni compartir las claves que la Dirección asigna para el cumplimiento de las funciones. Es responsabilidad del personal resguardar y mantener secretas las claves de acceso asignadas.

La información producida, obtenida, recabada y administrada por la Dirección debe ser preservada y resguardada, observando las pautas de seguridad de la información del Proyecto.

- **Protección de datos personales**

El personal del Proyecto debe administrar responsablemente los datos personales obrantes en las bases y registros, actuando de forma prudente y diligente respecto a su obtención, resguardo, administración y utilización.

No está permitido divulgar datos personales de los integrantes del Proyecto, salvo consentimiento de los interesados y en el caso de obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales. Tampoco está permitido incorporar a los registros, archivos y bases de datos del Proyecto datos personales de carácter sensible de los integrantes ni de terceras personas. Aquellos que se incorporen o registren de manera accidental deben ser suprimidos en forma inmediata.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Dirección promueve la cultura de trabajo saludable y las buenas prácticas medioambientales y con el cuidado de su personal.

El personal debe tomar los recaudos necesarios para mantener un entorno laboral saludable y seguro, evitando toda situación que pueda poner en riesgo la integridad física propia de cada integrante, compañeros/as o de la ciudadanía.

Está terminantemente prohibido el ingreso, uso, entrega o comercialización de bebidas alcohólicas, estimulantes o estupefacientes durante la jornada laboral. Asimismo, está prohibido el ingreso portando armas, explosivos u otros objetos similares que puedan dañar a terceras personas.

- **Capacitación y Formación**

La Dirección fomenta y promueve la capacitación y formación del personal, propiciando la igualdad de oportunidades de acuerdo a su perfil, el personal debe comprometerse a actualizar continuamente sus conocimientos técnicos para el desarrollo de su carrera profesional.

- **Equidad de género No Discriminación**

La Dirección promueve una cultura interna de respeto, inclusión y tolerancia a la diversidad entre el personal y entre éste y terceras personas.

En el desempeño de sus funciones el personal debe dispensar un trato amable, igualitario y justo a dependientes, compañerxs, autoridades y terceras personas con las que interactúe — ciudadanía, proveedores, contratistas, etc.—.

Se debe garantizar la equidad de género, igualdad de trato y de oportunidades de crecimiento — con idénticas condiciones y posibilidades—, a mujeres, hombres y personas de género no binario. Las diferencias por motivo de género no podrán ser obstáculo para el desarrollo profesional del personal.

La Dirección no permite ningún acto de discriminación por motivos de género, raza, creencias políticas, convicciones religiosas, preferencias sexuales, afiliación sindical, nacionalidad, apariencia física, etc.

- **Tolerancia cero a la violencia laboral**

La Dirección no avala ninguna conducta violenta ni amenazadora de la integridad física y/o psicológica del personal, ni hacia él.

Todo acto de acoso u hostigamiento, en cualquiera de sus formas hacia el personal, autoridades y/o entre pares se considera una falta grave.

Los hechos de violencia laboral, de género, acoso u hostigamiento deben ser informados en forma inmediata al Comité mediante los canales habilitados y pueden ser denunciados cuando corresponda.

## **CAPÍTULO III**

### **3.1 Qué es violencia laboral**

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo.

Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. La violencia laboral configura una violación a los derechos laborales y humanos.

### **3.2 Cómo se manifiesta la violencia laboral**

La violencia laboral surge cuando se realiza un ejercicio abusivo del poder. En muchas oportunidades resulta evidente y manifiesta, por ejemplo, cuando existe maltrato verbal (insultos, gritos, malos modos), en los casos de agresión física o en ciertos niveles de agresión sexual.

También puede manifestarse de manera más sutil, llegando incluso a ser difícil de reconocer por parte del damnificado, porque comprende una secuencia de conductas, comportamientos, decisiones u órdenes que se dan a lo largo del tiempo. Esta clase de acciones puede incluir:

- Cambio de tarea sin sentido.
- Aislamiento de otrxs compañerxs.

- Asignación de tareas inejecutables, innecesarias o denigrantes.
- Ocultamiento de información.
- Sobrecarga o no asignaciones de tareas.
- Difamar, criticar o ridiculizar.
- Bloquear, obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad.

### 3.3 Formas de violencia laboral

**Agresión física:** es toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar un daño físico sobre lxs trabajadorxs.

**Acoso sexual:** es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien lo recibe. Este acoso condiciona o perjudica el desempeño laboral, creando un entorno intimidatorio y humillante para el trabajador.

**Acoso Psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Puede presentarse en tres modalidades: de forma combinada o secuencial, por ejemplo, una trabajadora puede ser víctima de acoso sexual y, al no concretarse, derive en un acoso psicológico como represaría a su negativa.

Las tres modalidades pueden presentarse en forma combinada o secuencial.

En todos los casos hay una intencionalidad que orienta las acciones y que es, en pocas palabras, la anulación del otro, ya sea porque:

- Quede sometido y deba acatar decisiones o acceder a los deseos de quienes ejercen la violencia laboral, aun cuando sea contrario a su integridad.  
O bien,
- Quede excluido del puesto de trabajo porque se enferma, porque solicita un pase a otro sector o sede o porque renuncia o se da por despedido.

La violencia laboral es una estrategia que comprende diferentes tácticas (comportamientos, dichos, acciones u omisiones) orientadas a anular al otro como ser humano en su ámbito de trabajo.

### 3.4 Nuevas formas de violencia laboral

**Ciber-acoso:** implica “el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites”. En el ámbito laboral, el damnificado muchas veces ni siquiera se entera de que se lo está atacando, pero percibe las consecuencias: puertas que se cierran, miradas recelosas y frialdad por parte de interlocutores, antes

amistosos, que se vuelven esquivos de un momento a otro. La víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el maltrato.

### **3.5 Consecuencia de la violencia laboral**

**En el trabajador:** afecta su salud psicofísica y puede producir situaciones negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

**A nivel físico:** dolores corporales, trastornos funcionales y todo tipo de enfermedades psicosomáticas, incluso invalidantes o mortales.

**A nivel psicológico:** sentimientos de ansiedad, fracaso, apatía, baja autoestima, problemas de concentración, susceptibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento e incluso agresividad hacia su entorno. Puede, asimismo, generar adicciones, insomnio, fobias, depresión e incluso derivar en suicidio.

**A nivel social:** disminución de calidad y cantidad de trabajo, dificultad para el trabajo grupal, ausentismo laboral y, en consecuencia, menores ingresos; mayores gastos por enfermedad. resentimiento de las relaciones familiares, amistosas y laborales.

**En el grupo laboral:** aumento de tensiones y conflictos como también del número de accidentes y/o enfermedades. Conductas de sospecha y desconfianza, ruptura de los lazos de cooperación y el consecuente sentimiento de “sálvese quien pueda”.

**En la sociedad:** consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia, muestra el trabajo como un castigo y ratifica la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas.

### **3.6 Situaciones que No implican violencia laboral**

Las siguientes situaciones no se consideran violencia laboral:

**Conflictos laborales:** divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: un jefe muy exigente, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

**Exigencias organizacionales:** pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho, como por ejemplo cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador.

**Estrés laboral:** se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

**Burn out:** también conocido como síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal; ocurre con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación

### **3.7 Violencia laboral y discriminación**

Existe una estrecha relación entre violencia laboral y discriminación ya que muchas veces actitudes o percepciones discriminatorias son parte de las motivaciones que operan en el maltrato o acoso por parte de quien o quienes la ejercen.

A su vez, es habitual que el acoso se manifieste a través de un trato discriminatorio hacia uno o varios trabajadores.

En todo caso cabe considerar que el trabajo digno también importa un trato sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticas, gremiales, de edad o por cualquier otra circunstancia.

### **3. 8 Violencia laboral en perspectiva de violencia de género**

La perspectiva de género es ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral. De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

Resulta necesario expresar las diferencias entre sexo y género. El sexo refiere las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. El género refiere a diferencias culturales o sociales. **Entonces el género estaría dado por el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir de las diferencias anatómicas de los sexos para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los varones (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino).**

Hecha la distinción, hay que reconocer que existen brechas entre sexos o géneros, que no es lo mismo el valor que en nuestra cultura se asigna a lo masculino que a lo femenino, desembocando en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que nos parece que no existe, y nos cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos.

En el mundo del trabajo, estos estereotipos basados en el sexo o género valoran en forma predominante lo masculino, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y, por lo tanto, promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral.

Asimismo, se suman las responsabilidades familiares, que en la mayoría de los casos no son compartidas, y se refleja por ejemplo en la poca o nula capacidad de acceso a las oportunidades de formación y ascenso laboral que también encarnan en su gran mayoría las mujeres que asumen a su cargo las tareas familiares y/o de cuidado heredadas de una cultura que les asignó ese rol.

La violencia de género y el tema de género, tanto en lo que hace a discriminación y diferencias entre varones y mujeres como a discriminación por orientación sexual, están ligados a la violencia laboral. Los estereotipos sobre el rol de la mujer en determinados patrones culturales de nuestra sociedad, que las ubican en lugares y posiciones diferentes a los de los hombres, las hacen más proclives a ser víctimas de violencia laboral y maltrato.

A la vez, cuando se ejerce violencia laboral sobre las mujeres o sobre personas de orientación sexual no hegemónica, se utilizan descalificaciones o maltratos referidos a estas condiciones, al margen de otros tipos de ataques.

Por su parte, la DPCGDPE incluye expresamente la violencia de género como una forma de violencia laboral y como una de las manifestaciones de la desigualdad que se debe afrontar desde la agenda política y cultural.

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 Conflicto de interés**

En el ejercicio de las labores estamos ante un conflicto de intereses cuando nuestra imparcial y correcta toma de decisiones podría verse o considerarse influenciada, debido a que los asuntos a resolver tienen relación directa o indirecta con nuestro interés personal, o cuando los interesados son parientes directos o cercanos e inclusive, personas allegadas con una cercanía tal a nosotros, que terceros podrían poner en duda la independencia y objetividad con las que la institución está resolviendo o atendiendo algún asunto. Al respecto, se destacan las siguientes conductas:

1. Evitar cualquier posibilidad real o potencial de obtener un beneficio de manera ilegítima, sea personal, para personas allegadas o para un tercero como resultado de las funciones, cargo o competencia.
2. Buscar en las gestiones institucionales que prevalezca el interés público sobre cualquier situación y que no haya duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad con que se actúa.
3. Comunicar de inmediato y por escrito a los superiores para las prevenciones correspondientes, cuando se presenten vínculos profesionales, familiares o económicos, con alguna de las partes que pudiere representar un beneficio personal e incidir en la legitimidad en las gestiones administrativas del Proyecto.
4. Evitar involucrarse en actividades o situaciones donde los intereses individuales interfieran con los del Proyecto.
5. Desempeñar la función en nombre del Proyecto, sin prestar asistencia técnica o consultoría de ninguna especie a proveedores, prestadores de servicios actuales o aquellos que estén en proceso de ingreso o participando de licitaciones, excepto cuando se posea autorización formal de las respectivas autoridades superiores.
6. Comunicar al superior inmediato respectivo cualquier situación que represente un potencial conflicto de interés.
7. Adoptar e implementar mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.

8. Proteger nuestra independencia y evitamos cualquier posible conflicto de intereses, rechazando invitaciones, regalos y gratificaciones que pueden interpretarse como intentos para influir sobre la independencia e integridad del funcionario o funcionaria.
9. Utilizar la información recibida en el desempeño de nuestras labores únicamente para el buen ejercicio de nuestras funciones, sin divulgar información que no corresponde a otras personas u organizaciones.
10. Actuar de forma neutral, objetiva e independiente en el desarrollo de nuestras labores.
11. Evitar favorecer o favorecernos indebidamente a personas con las que interactuamos en relación a nuestras funciones.

## **CAPÍTULO V**

### **5.1 Comité de Ética**

Con el objeto de asegurar tanto el cumplimiento del presente Código de Ética como así también el tratamiento en forma oportuna y eficiente de las consultas, reportes, manifestaciones y denuncias sobre potenciales hechos o situaciones que podrían implicar un apartamiento a este código, se constituirá un Comité de Ética cuyas principales funciones serán las siguientes:

1. Asistir a las Autoridades Superiores en el análisis e interpretación de situaciones o prácticas que potencialmente puedan representar un incumplimiento del Código de Ética de la Dirección o de las normas generales aplicables a la materia.
2. Velar por el cumplimiento y la efectiva aplicación del Código de Ética en el ámbito del Proyecto, como así también proponer las modificaciones necesarias para la actualización permanente de este código.
3. Tomar conocimiento sobre cualquier apartamiento significativo a lo establecido en el Código de Ética, coordinando la ejecución de los planes de acción necesarios para su tratamiento y regularización

### **5.2 Conformación del Comité de Ética**

El Comité de Ética estará formado por tres personas que formen parte de la DPCGPE, las que serán seleccionadas por el Director Provincial.

### **5.3 Modalidad y tratamiento de las denuncias**

Las denuncias deberán efectuarse de buena fe y quienes denuncian no deberán intentar realizar personalmente investigaciones o entrevistas relacionadas con las situaciones denunciadas.

Toda información suministrada y recibida en el marco de una denuncia será tratada en forma confidencial, y los resultados de la investigación no serán revelados o discutidos con ninguna persona, salvo con aquellas personas que por sus funciones tengan una necesidad legítima de conocerlos. Esto es importante con el fin de evitar daños a la reputación de las personas denunciadas, como así también cualquier tipo de discriminación o represalia contra quienes denuncien.

Los principios de este Código están por encima de las instrucciones que cualquier nivel de autoridad de la Dirección pueda dar a las personas subordinadas. En este contexto, se llevará a cabo toda investigación que sea necesaria sin importar la antigüedad, posición, cargo o relación con el Proyecto de la persona o personas denunciadas.

En caso de duda, consultar al Comité de Ética.



#### 5.4 Como se reporta

Toda persona interna o externa al Proyecto, que sospeche de buena fe o tenga conocimiento de la existencia de cualquier tipo de acto que contravenga disposiciones legales, reglamentarias, o las incluidas en este Código de Conducta debe reportarlo inmediatamente en cualquiera de las siguientes modalidades:

- E-mail dirigido a el Comité de Ética. *comitedeeticaproyectos@gmail.com*
- Entrevista personal con El Comité a y/o a la persona Responsable.
- Entrevista personal con el/las Coordinador/ras de Área.

Las denuncias encuadradas en este Código que hayan sido recibidas por otros canales distintos a los previstos en el párrafo anterior (por ejemplo, las realizadas en forma personal a un compañerx a quienes integran la Dirección), deberán ser remitidas por quien la hubiere recibido inmediatamente al Comité de Ética.

En caso de duda acerca de si un hecho pudiera constituir una violación a la legislación vigente o a este Código, se deberá consultar al Comité de Ética.

#### 5.5 Garantías para el denunciante

**Protección:** La DPCGPE no tolerará ningún tipo de represalias para quienes denuncien de buena fe y tomará las medidas necesarias para sancionar cualquier acción de este tipo. La Dirección anima a denunciar a través de los modos mencionados antes, sobre cualquier intento de restringir el derecho a denunciar o exponer cualquier acto que contravenga disposiciones legales, reglamentarias, o las incluidas en este Código, a fin de tomar medidas inmediatas contra aquéllos que llevan a cabo dichas acciones.

**Anonimato:** Se podrán realizar denuncias en forma anónima solamente respecto de temas de Integridad. Sin embargo, se alienta a las personas a identificarse y brindar datos de contacto al solo efecto de que, en caso de ser necesario, pueda serles requerida su colaboración y/o mayores datos para llevar a cabo la investigación.

Las identidades la/el denunciante y de la /el denunciado/a y el contenido de la denuncia serán tratadas en forma confidencial por parte de la Dirección. Asimismo, el denunciante se comprometerá a mantener la confidencialidad sobre los hechos y personas denunciadas.

#### 5.6 Cómo se llevará adelante la investigación?

La investigación será llevada adelante por el Comité de Ética.

La Dirección Provincial, en razón de la complejidad del hecho denunciado, podrá disponer la contratación de un servicio de investigación externo al mismo, que actuará bajo la dirección del Comité.

Este Comité será responsable de investigar las denuncias recibidas teniendo acceso libre e irrestricto a los registros e instalaciones de la Dirección.

Si la denuncia involucrara a alguna autoridad, la misma será recibida directamente por la persona Responsable del Comité de Ética, quien, en caso de definir su investigación, será el responsable de llevarla a cabo, convocando al Comité antes mencionado.

La investigación se realizará en forma objetiva, exhaustiva, con absoluta confidencialidad y la debida diligencia profesional a efectos de verificar o no la existencia de los hechos denunciados y, de verificar sus consecuencias, la individualización de los responsables y su participación.

Cualquier medida adoptada por la Dirección Provincial garantizará un trato justo de las personas involucradas y el ejercicio del derecho de defensa.

Como principio general, no se informará el resultado de la investigación al denunciante. Las excepciones a esta regla serán evaluadas oportunamente en cada caso.

En caso de duda, consultar al Comité de Ética.

### **5.7 Política de no represalias**

La Dirección Provincial no tolerará las represalias contra ninguna persona que, de buena fe, informe una inquietud, efectúe una denuncia o participe en una investigación, aunque se determine, en última instancia, que la alegación no tenía fundamento. Cualquier persona que tome represalias contra alguien que haya planteado de buena fe una inquietud vinculada con el cumplimiento de las disposiciones de este Código, la legislación vigente o la ética, quedará sujeta a medidas disciplinarias.

### **¿Cómo tratar las denuncias efectuadas de mala fe?**

Se considerará una violación a este Código la presentación de una acusación falsa con conocimiento de dicha falsedad o realizada con el solo objeto de perjudicar a alguna otra persona, o la imagen o reputación de la Dirección Provincial.

Bajo estas circunstancias, La Dirección se reserva el derecho a iniciar acciones contra quienes denuncien obrando de mala fe.

En caso de duda, consultar al Comité de Ética.

### **5.8 Asesoramiento**

Cualquier persona que necesite consejos sobre cualquier aspecto de este Código podrá consultar a la persona jerárquicamente superior de su área, o a la persona Responsable de Recursos Humanos, o directamente al Comité de Ética.

## **CAPÍTULO VI**

### **6.1 Vigencia y reforma del código de ética y conducta**

El contenido del presente podrá ser reformado de acuerdo a las necesidades de la Dirección Provincial de Coordinación General de Proyectos Especiales que surjan de los procesos de evaluación de riesgos éticos —sanción de nuevas normativas aplicables a la actividad y/o recomendaciones de las diferentes áreas del organismo—, y de mejora continua que en el futuro se realicen.

En caso de que surjan dudas sobre conductas o acciones contrarias a los valores establecidos en el presente Código, se podrá consultar al Comité de Ética en su carácter de “Enlace de Integridad”, considerando su competencia para asistir en la comprensión de las obligaciones éticas y de prevenir y corregir las conductas indebidas. Asimismo, se podrá contactar a cualquiera de las siguientes instancias: al superior inmediato de dicha dirección, pudiendo hacerlo por intermedio de las áreas que de ella dependan.

### **Anexo III - Anexo I del Decreto 369/2016 que aprueba el texto del modelo de contrato de locación de obra individual**

#### **CONTRATO DE OBRA**

Entre [A1], representado por [A2], en adelante denominado “EL COMITENTE” por una parte, y [A3], (D.N.I. [A4], C.U.I.T. [A5] ) por la otra, en adelante denominada, “EL CONTRATISTA”, se conviene en celebrar el presente Contrato de Obra, el que quedará sujeto a las siguientes Cláusulas:

A1: Nombre del Organismo Contratante

A2: Nombre y Apellido del funcionario competente

A3: Nombre y Apellido del Contratista

A4: D.N.I.

A 5: Número de C.U.I.T.

Marco y Justificación de la Contratación

La presente contratación se enmarca en [B1] [B2] [B3];

B1: Nombre del Programa, Plan, Proyecto o Acción de gobierno y referencia normativa.

B2: Síntesis de sus objetivos y aspectos más relevantes.

B3. Organismo ejecutor y/o beneficiario/s.

Que a los fines de coadyuvar al cumplimiento de los fines descriptos, y teniendo en cuenta [C1], se requiere la contratación de un [C2] con capacidad de [C3], para su actuación como [C4];

C1: Justificación de la realización del contrato en base al requerimiento de un profesional, artista o técnico en función de una especialidad o calidad técnica adicional.

C2: Lic. en Administración - Ingeniero - Lic. en Economía - Lic. en Sistemas, Contador Público, Abogado, Artista, etc.

C3: Capacidades específicas requeridas.

C4: Coordinador, Experto, Especialista, Artista.

El perfil de “EL CONTRATISTA” cumple con los requerimientos sobre la base de [D1]

[D2] cuya documentación respaldatoria se encuentra agregada al Expediente administrativo Nº [D3];

D1: Experiencia profesional específica en la materia.

D2: Formación Académica y/o Publicaciones y otros conocimientos/aptitudes de relevancia.

D3: Número del Expediente Administrativo por donde tramita la contratación.

**PRIMERA - OBJETIVO DE LA CONTRATACIÓN:** “EL COMITENTE” requiere de “EL

CONTRATISTA” [E1] para lo cual éste se obliga a encuadrar su profesión dentro de los términos de las disposiciones legales y administrativas vigentes que regulan el ejercicio de su actividad, las que declara conocer en todos sus términos y realizar su actuación poniendo en su ejecución la máxima diligencia y eficiencia comprometidas y de conformidad con las prácticas ajustadas al buen ejercicio de su actividad.

E1. Obra requerida (Debe describirse en forma clara y concisa la realización de la obra requerida, la cual debe ser considerada como un producto concreto).

**SEGUNDA - ACTIVIDADES:** A los fines del cumplimiento del objeto del contrato “EL

CONTRATISTA” deberá cumplir las siguientes obligaciones:

[F1].

Su actividad deberá respetar puntualmente el cronograma de avance detallado en el anexo adjunto.

Los trabajos de “EL CONTRATISTA” serán supervisados por [F2], quien controlará el cumplimiento del resultado de los productos comprometidos.

F1: Detallar las actividades en términos de acciones concretas necesarias para cumplir con los resultados comprometidos (Coordinar, programar, planificar, ejecutar, diseñar, definir, estudiar, participar, etc.).

F2. Coordinador del Programa, Plan, Proyecto o Acción de gobierno.

TERCERA - PRODUCTOS: Como resultado de las actividades comprometidas por “EL CONTRATISTA” según la anterior descripción, deberá entregar:

[G1]

G1: Enumeración de cada uno de los productos esperados (informe, propuesta, recomendación, diseño, definición, estudio, etc.).

CUARTA - PLAZOS DE ENTREGA DE LOS PRODUCTOS: “EL CONTRATISTA” deberá presentar [H1] el día [H2].

H1: Productos enumerados

H2: Fecha determinada.

En caso de ser necesario – por la índole del producto – podrá establecerse la ejecución del mismo en etapas. En dicho caso, la presentación de un informe por cada etapa será obligatoria. “EL COMITENTE”, podrá aprobar, rechazar y formular observaciones al mismo.

QUINTA - CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN: “EL CONTRATISTA” cumplirá con sus actividades en [i1]. A los efectos de cumplir las tareas, “EL COMITENTE” pondrá a disposición de “EL CONTRATISTA” los materiales que estuvieren en su poder y fueren necesarios para lograr el resultado comprometido.

El plazo de duración del contrato será de [i2] meses consecutivos a partir de su aprobación.

El monto total del contrato se establece en la suma de pesos [i3], por todo concepto.

El monto total es fijo e invariable y no se encontrará sujeto a actualización o ajuste alguno. Estará a cargo de “EL CONTRATISTA” el pago de las obligaciones fiscales y provisionales emergentes de la actividad desarrollada en virtud del presente contrato, eximiendo a “EL COMITENTE” que podrá exigirle la acreditación del pago de las mismas a efectos de controlar el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a su cargo.

Contra el [i4] aprobado por [i5], la autoridad administrativa competente autorizará el pago a “EL CONTRATISTA” en la cantidad de PESOS [i6].

Todo gasto en concepto de movilidad y/o viático será por cuenta de “EL CONTRATISTA”, salvo convención específica en contrario cuando los traslados sean de consideración y resulten imprescindibles para el estricto cumplimiento de las tareas encomendadas.

La compensación tendrá lugar una vez acreditada dicha movilidad en tiempo y forma.

i1: Organismo/Lugar donde el contratista realizará sus actividades.

i2: Duración del contrato, la que no podrá exceder el ejercicio fiscal en el cual se celebra conforme al Artículo 8º del Decreto 3.300/72 (T.O. 2004) y Artículo 39 último párrafo de la Ley 10.189 (T.O. Decreto 4.502/98) y modificatorias.

i3: Monto total de la contratación.

i4: Productos.

i5: Coordinador del Programa, Plan, Proyecto o Acción de gobierno y de controlar el cumplimiento del resultado de los productos comprometidos.

i6: Monto de la suma establecida en i3 dividido la cantidad de tiempo establecida en i2, expresado en letras y números.

SEXTA - RELACIONES ENTRE LAS PARTES: El presente contrato no constituye de manera alguna relación laboral, ni de dependencia ni de sociedad entre las partes, obligándose cada una al cumplimiento de sus obligaciones.

SÉPTIMA - INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento de "EL CONTRATISTA" en la entrega en tiempo y forma de los productos encomendados, será causal suficiente de rescisión del contrato, sin necesidad de requerir su entrega para constituirlo en mora.

La no aprobación de alguno cualquiera de los productos encomendados a "EL CONTRATISTA" implicará ipso facto la rescisión del contrato sin otorgar derecho a indemnización o compensación alguna en favor del "EL CONTRATISTA" y sin perjuicio de reconocer las sumas habidas hasta el momento de la rescisión y de la aplicación, de corresponder, de las penalidades previstas en el Reglamento de Contrataciones.

OCTAVA FINALIZACIÓN O CAMBIOS EN [J1]: Queda expresamente establecido que el presente contrato se encuentra supeditado en un todo al desarrollo y/o desenvolvimiento del [J1] referido en la Cláusula Primera, por lo que la actividad a realizar por "EL CONTRATISTA" queda condicionada a su mantenimiento. Si por razones de oportunidad, mérito y conveniencia aquél no tuviera continuidad, el presente contrato se extinguirá indefectiblemente, debiendo "EL COMITENTE" comunicar a "EL CONTRATISTA" mediante aviso fehaciente con treinta (30) días corridos de antelación a la fecha de finalización dispuesta, sin conceder derecho a indemnización o compensación alguna en su favor y sin perjuicio de reconocer las sumas habidas durante la época en que se ha desarrollado la producción finalizada.

Si por reformas normativas o de gestión fuere necesario realizar cambios o ajustes en el objeto, actividades y/o los resultados esperados del contrato para el mejor logro de [J1], "EL COMITENTE" notificará fehacientemente a "EL CONTRATISTA" las modificaciones sin poder alterar el espíritu, los montos ni la duración total del presente contrato.

J1: Programa, Plan, Proyecto o Acción de gobierno.

NOVENA - DERECHO DE PROPIEDAD: Los derechos de propiedad, de autor y de reproducción, así como cualquier otro derecho intelectual de cualquier naturaleza, sobre cualquier informe, trabajo, estudio u

obra producida como consecuencia del presente contrato, pertenecerán exclusivamente a la Provincia de Buenos Aires.

DÉCIMA - INFORMACION NO PÚBLICA.- CONFIDENCIALIDAD: “EL CONTRATISTA” se obliga en forma irrevocable a no revelar, divulgar, transmitir, comunicar ni facilitar de cualquier forma, ya sea por acción u omisión a persona alguna, Gobierno u otra entidad ajena a la Provincia de Buenos Aires, y a no utilizar para su propio beneficio o de cualquier otra persona, cualquier información, conocimiento o documentación no pública o de carácter confidencial a la que acceda o sobre la que tenga conocimiento con motivo de la ejecución de sus obligaciones emanadas del presente contrato, salvo que así lo requiera su cometido y que se lo hubiera autorizado expresamente para hacerlo. La obligación de confidencialidad se extiende hasta transcurridos cinco (5) años desde la fecha finalización del contrato.

#### DÉCIMA PRIMERA - APORTES PREVISIONALES - SEGUROS Y PRESTACIONES

MÉDICAS: “EL CONTRATISTA” declara que se encuentra empadronado por ante los organismos de Previsión Social en legal forma, siendo de su exclusiva responsabilidad la realización de los pertinentes aportes y contribuciones, por sí y por el personal que tuviere a su cargo.

“EL CONTRATISTA” deberá tomar las medidas de seguridad y prevención de accidentes necesarias para la realización de la obra y para terceros, de acuerdo con las condiciones de estado de la misma y conforme a los plazos previstos en el Contrato.

“EL CONTRATISTA” asume expresamente toda responsabilidad respecto a las condiciones de seguridad para el trabajo a efectuar en la obra objeto del presente. En tal sentido, “EL CONTRATISTA” se hará cargo de los perjuicios que dicha omisión pudiera ocasionar, obligándose a mantener indemne a la Provincia de Buenos Aires de toda responsabilidad en tal sentido.

Todos los costos que demande la obtención y el mantenimiento de los seguros que correspondan a la realización de la obra encomendada serán a exclusivo cargo de “EL CONTRATISTA”. En particular “EL CONTRATISTA” declara poseer seguro vigente por accidentes de trabajo de toda índole, como asimismo en lo que se refiere a asistencia médica, liberando en tal sentido a la Provincia de Buenos Aires de toda responsabilidad.

DÉCIMA SEGUNDA – RESCISIÓN: “EL COMITENTE” podrá rescindir en cualquier momento y sin expresión de causa el presente contrato, notificando fehacientemente por escrito a “EL CONTRATISTA”. Esta rescisión operará de pleno derecho y no concederá derecho a indemnización o compensación alguna en favor del “EL CONTRATISTA”, sin perjuicio de que “EL CONTRATISTA” tendrá derecho a percibir la suma proporcional del precio correspondiente a los días en que efectivamente se ejecutó la obra en el mes en que opere la rescisión. “EL CONTRATISTA” deberá entregar los productos comprometidos hasta la completa finalización del período antes citado.

“EL CONTRATISTA” podrá solicitar la rescisión contractual en los mismos plazos y condiciones establecidas para “EL COMITENTE”, debiendo contar para que la misma surta efectos legales con la expresa conformidad de éste.

DÉCIMA TERCERA - REVOCACIÓN: Por aplicación de la normativa vigente, el presente contrato podrá ser revocado en sede administrativa si se comprobare administrativamente la existencia de graves irregularidades que hubiesen posibilitado la obtención de indebidas ventajas por parte del “EL CONTRATISTA”; y/o la existencia de vicios conocidos por “EL CONTRATISTA” que afectaran originariamente al contrato, susceptibles de acarrear la nulidad; y/o que el contrato fuera celebrado mediando prevaricato, cohecho, violencia o cualquier otra maquinación fraudulenta que diera lugar a la acción penal o que fuere objeto de condena penal.

DÉCIMA CUARTA - DECLARACIÓN: “EL CONTRATISTA” declara bajo juramento no haber celebrado con “EL COMITENTE” o cualquier otro organismo de la Administración Centralizada o Descentralizada de la Provincia de Buenos Aires otro contrato de obra en el marco del [K1] o con igual o similar objeto al requerido en el presente. “EL CONTRATISTA” declara no estar comprendido en causales de incompatibilidad, ni ser agente en relación de empleo público en la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires.

Comprobada la falsedad de esta declaración, “EL CONTRATISTA” deberá reintegrar la totalidad de los montos que hubiese percibido, siendo obligación de “EL COMITENTE” notificar a la dependencia que hubiere contratado a “EL CONTRATISTA” de acuerdo al párrafo anterior o en la cual prestase servicios, a efectos de instar el procedimiento que corresponda y, eventualmente, comenzar la instrucción del sumario administrativo pertinente.

K1: Programa, Plan, Proyecto o Acción de gobierno.

DÉCIMA QUINTA - PROHIBICION DE SUBCONTRATACIÓN Y/O CESIÓN DE DERECHOS: “EL CONTRATISTA” se obliga expresamente a no subcontratar y/o transferir total o parcialmente a terceros la ejecución de la obra a que se refiere el presente contrato, así como a no ceder ni transferir los derechos y obligaciones aquí previstos. El incumplimiento de esta obligación es causal de resolución del contrato.

DÉCIMA SEXTA. DOMICILIO. COMPETENCIA: Las partes constituyen los siguientes domicilios: “EL COMITENTE” en la calle [M1] de la ciudad de [M2], Provincia de Buenos Aires; y “EL CONTRATISTA” en la calle [M3] de la ciudad de [M4], Provincia de Buenos Aires, los que pasan a ser domicilios constituidos a los efectos del presente contrato.

“EL CONTRATISTA” deberá notificar de forma inmediata y fehaciente a “EL COMITENTE” la modificación de su domicilio constituido. Hasta que tal notificación no se produzca, todas las notificaciones que “EL COMITENTE” realice a “EL CONTRATISTA” en el domicilio constituido en el presente contrato, tendrán plena validez.

En caso de controversia judicial, las partes se someterán a la competencia de los Tribunales en lo Contencioso-Administrativo de la ciudad de La Plata, con exclusión de cualquier otro fuero o jurisdicción.

M1: Domicilio del Organismo Contratante.

M2: Ciudad del Organismo Contratante.

M3: Domicilio del Contratista

M4: Ciudad donde se domicilia el Contratista

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares iguales, de un mismo tenor a un solo efecto, de [N1] cláusulas y [N2] fojas, con un (1) Anexo en la ciudad de La Plata a los [N3] días del mes de [N4] de 20[N5].

N1: Cantidad de Cláusulas.

N2: Cantidad de fojas.

N3: Día de la suscripción.

N4: Mes de la suscripción.

N5: Año de la suscripción.