

Banco Argentino  
de Desarrollo **BICE**

## **BICE - Banco Argentino de Desarrollo**

### **Proyecto de Promoción del Acceso al Financiamiento Sostenible para MIPYMES (P180456)**

### **Procedimientos de Gestión de Mano de Obra – PGMO**

### **Versión Borrador**

### **Buenos Aires, Argentina**

**Abril de 2023**

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE MANO DE OBRA (PGMO)</b> .....	<b>4</b>
<b>ACERCA DEL PROYECTO</b> .....	<b>4</b>
<b>DESCRIPCIÓN DEL USO DE LA MANO DE OBRA EN EL PROYECTO</b> .....	<b>5</b>
<b>EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES CLAVE</b> .....	<b>6</b>
<b>BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: TÉRMINOS Y CONDICIONES</b> .....	<b>12</b>
<b>TRABAJADORES CONTRATADOS</b> .....	<b>13</b>
<b>NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b> .....	<b>13</b>
<b>ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES/AS</b> .....	<b>14</b>
<b>PROTECCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO</b> .....	<b>14</b>
<b>BREVE RESEÑA DE LAS LEYES LABORALES: SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL</b> .....	<b>14</b>
<b>BREVE RESEÑA DE LAS NORMATIVAS QUE PROPICIAN CONDICIONES DE NO DISCRIMINACIÓN HACIA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUESTIONES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</b> .....	<b>15</b>
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b> .....	<b>17</b>
<b>POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS</b> .....	<b>18</b>
<b>EN ESTA SECCIÓN SE LISTAN Y DESCRIBEN BREVEMENTE LAS POLÍTICAS DEL BICE ÚTILES PARA ESTE PGMO:</b> .....	<b>18</b>
<b>MECANISMO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS</b> .....	<b>19</b>

## ABREVIATURAS Y SIGLAS

A&S	Ambientales y Sociales
BICE	Banco Argentino de Desarrollo
BIRF	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento
BM	Banco Mundial
EAS	Estándar Ambiental y Social
IFIs/IFPs	Intermediarios Financieros/Instituciones Financieras Participantes
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
MQyS	Mecanismo de Quejas y Sugerencias
PGMO	Procedimiento de Gestión de Mano de Obra
SGAS	Sistema de Gestión Ambiental y Social
SIDP	Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo
SSO	Seguridad y Salud Ocupacional

## Introducción a los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra (PGMO)

El presente Procedimiento de Gestión de Mano de Obra (PGMO) es un instrumento que complementa el Manual Operativo del Proyecto y el Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) del “Proyecto de Promoción del Acceso al Financiamiento Sostenible para MIPYMES”. Se espera que el mismo provea un marco de orientación para el Proyecto y las actividades a financiar sobre los Procedimientos de Gestión de Mano de Obra según lo establecido en el Marco Ambiental y Social del Banco Mundial y los estándares ambientales y sociales contemplados por la legislación argentina. Se considera que estos lineamientos pueden ser modificados en el transcurso del Proyecto y por tal motivo este es un documento vivo, así como deberán ser ajustados a los casos que efectivamente lo requieran durante la ejecución del Proyecto.

Los objetivos del PGMO son:

- Promover la seguridad y salud ocupacional (SSO).
- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los/as trabajadores/as del Proyecto y actividades relacionadas.
- Proteger a las y los trabajadores, incluidos/as quienes están en situación de vulnerabilidad, como las mujeres, las personas con discapacidades, los niños, y las y los trabajadores contratistas.
- Prevenir el uso de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil.
- Informar a trabajadores/as del Proyecto y actividades relacionadas, sobre los medios para plantear inquietudes a través del Mecanismo de Quejas y Sugerencias (MQyS).

Este documento se utilizará como principal instrumento para gestionar los riesgos e impactos laborales del Proyecto, de conformidad con los requisitos de la legislación nacional y el Estándar Ambiental y Social (EAS) 2 “Trabajo y Condiciones Laborales” del Banco Mundial (BM).

## Acerca del Proyecto

El objetivo del proyecto es promover el acceso a finanzas sostenibles para MIPYMES y responder de manera efectiva en caso de una crisis o emergencia elegible.

### Objetivos específicos:

1. Aumentar la colocación de créditos productivos para MIPYMES, con el fin de financiar actividades que consideran la mitigación, la adaptación al cambio climático y la equidad de género.

2. Fortalecer al BICE y a la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo (SlyDP) para mejorar los servicios ofrecidos a MIPYMES en dirección a impulsar el desarrollo de sus capacidades productivas.

El costo total del Proyecto es de US\$ 385.000.000, de los cuales US\$ 200.000.000 son financiados por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), una contrapartida local de US\$ 45 millones y al menos US\$ 140 millones de financiamiento de capital privado. La República Argentina es el Prestatario del préstamo del BIRF y el Banco Argentino de Desarrollo (BICE) es el Organismo Ejecutor del Proyecto, posee el Equipo Coordinador del Proyecto y a su vez es el intermediario financiero principal, ya que se trata de un proyecto de intermediación financiera donde aplica el Estándar Ambiental y Social (EAS) 9 del BM.

Este Proyecto beneficiará a: (i) el BICE y SlyDP, (ii) los Intermediarios Financieros que participen, y (iii) las MIPYMES, siendo estos últimos los principales beneficiarios del Proyecto. El financiamiento sostenible para las MIPYMES permitirá integrar las consideraciones de mitigación y adaptación del cambio climático en sus procesos productivos.

Al dar acceso a préstamos de largo plazo para que las MIPYMES inviertan en tecnología e innovación (reconversión tecnológica y producción más limpia) y mejoren su productividad y competitividad de forma ambientalmente responsable, es probable que el Proyecto contribuya a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la vulnerabilidad del país a los efectos del cambio climático. A su vez, se otorgará a los IF participantes y las MIPYMES asistencia técnica, capacitación A&S y apoyo al desarrollo institucional para poner en práctica cuestiones Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

El Proyecto consta de cuatro componentes: (1) Fortalecimiento de la capacidad de las partes interesadas del sector financiero, (2) Promoción del acceso a financiamiento sostenible para MIPYMES, (3) Gestión de proyectos y (4) Componente de Respuesta de Emergencia Contingente.

¿Cómo es la cadena de intermediación financiera del Proyecto?

BM presta dinero al Estado argentino a BICE (IF principal) recibe los fondos y por medio de una línea de crédito presta dinero a varios IF participantes que otorgan créditos a MIPYMES que son las actividades por financiar de cada IF participante. Adicionalmente, BICE puede prestar de manera directa a MIPYMES.

## Descripción del uso de la mano de obra en el proyecto

A partir de la cadena de intermediación financiera, en esta sección se describe lo siguiente:

**Número de trabajadores del proyecto:** se refiere al número total de trabajadores que se emplearán en el proyecto y los distintos tipos de trabajadores. El número total para el BICE sería 10 trabajadores asignados al Proyecto. Resulta difícil estimar el número de trabajadores que participará de cada IF participante y más difícil aún de cada MIPYME que acceda a los créditos bancarios.

- Trabajadores directos à Se estima 10 trabajadores/as del BICE y un número incierto de los IF participantes.
- Trabajadores contratados à El proyecto tiene un componente de asistencia técnica que implicará la contratación por parte del BICE de consultores para cubrir las necesidades de capacitación de la SlyDP, del propio BICE, de las Instituciones Financieras participantes y de MIPYMES.

**Características de los trabajadores del proyecto:** Se trata de trabajadores/as locales, profesionales, con perfiles de gestión, técnicos y comerciales con experiencia superior a los 5 años y promediando los 10 a 15 años en el rubro.

**Marco temporal de las necesidades de mano de obra:** El BICE ya cuenta con todo el personal para participar del Proyecto y no se vislumbran necesidades de contratación a futuro. Si bien no se conocen a la fecha las necesidades de contratación de las Instituciones Financieras participantes, se relevará este aspecto durante las reuniones de diagnóstico de “capacidades y competencias organizacionales” que llevará adelante el BICE.

Este Proyecto de Intermediación Financiera requiere habilidades de gestión de proyectos, cuestiones técnicas ambientales y sociales (A&S) y conocimiento de la industria bancaria.

**Trabajadores contratados:** El Proyecto prevé la contratación de un diverso número de consultores/capacitadores/facilitadores de cursos y talleres para brindar la asistencia técnica que dispone el Proyecto. La contratación será ejecutada, gestionada y supervisada por el BICE mediante su Equipo Coordinador del Proyecto. Dicha contratación se registrará por las políticas de Recursos Humanos del BICE.

**Trabajadores migrantes:** El Proyecto no contempla la contratación de trabajadores migrantes (nacionales o internacionales).

## Evaluación de los posibles riesgos laborales clave

**Actividades del proyecto:** Como vimos más arriba, este Proyecto es de Intermediación Financiera ejecutado en la República Argentina e involucrará profesionales del BICE, de las Instituciones

Financieras Participantes y de los/as consultores/as que sean empleadas para el componente de asistencia técnica. Dicho esto, un listado tentativo de actividades sería:

- Reuniones de divulgación y consulta con las partes interesadas
- Actividades comerciales para colocar la línea con Instituciones Financieras participantes y estos a su vez con MIPYMES, aunque BICE también puede ofrecer créditos directos a MIPYMES
- Capacitación a las Instituciones Financieras participantes y MIPYMES
- Supervisión y Monitoreo del desempeño A&S de las MIPYMES que recibieron créditos del Proyecto, pudiendo implicar alguna visita a campo.

### ***Riesgos laborales claves:***

Con la finalidad de implementar medidas de prevención y mitigación, el BICE ha identificado los siguientes riesgos laborales que podrían vulnerar los derechos de los trabajadores del Proyecto: Discriminación; Trabajo forzado; Trabajo infantil; Hostigamiento laboral y Acoso sexual; Desigualdad de oportunidades; Vulneración a la libertad sindical; Violencia de género; Desnaturalización del contrato; Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo.

### Discriminación

En el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, puede leerse que: “Todos [los seres humanos] son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Será considerado como discriminación a cualquier distinción o preferencia que se base en algún motivo como la raza, el color, el género, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, la orientación sexual, entre otros. Estas cuestiones se encuentran previstas en la normativa nacional, tal como se explicita más abajo.

En este contexto, es importante e imperativo por parte del BICE, exhortar a las organizaciones involucradas en el Proyecto a eliminar la discriminación en el empleo, por ejemplo, a través de las siguientes medidas:

- **Suscribir un firme compromiso a nivel directivo.** Cuando el personal directivo asume la responsabilidad con respecto a las cuestiones de igualdad en el empleo y demuestra un compromiso con la diversidad, envían una señal clara y positiva a otros administradores, supervisores y trabajadores.
- **Llevar a cabo una evaluación para determinar si la discriminación está teniendo lugar dentro de la organización,** por ejemplo, utilizando un cuestionario de autoevaluación.

- **Implantar una política institucional que establezca procedimientos claros** sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades, y comunicarla tanto a nivel interno como externo.
- **Impartir formación a todos los niveles de la organización**, en particular a aquellos que participan en la contratación y la selección, así como a los supervisores y administradores, con miras a sensibilizar y alentar a las personas a tomar medidas contra la discriminación.
- **Apoyar las campañas de sensibilización continuas para combatir los estereotipos.**
- **Establecer metas mensurables y plazos específicos para lograr los objetivos.**
- **Supervisar y cuantificar los progresos realizados para identificar las mejoras que se han introducido exactamente.**
- **Modificar la organización del trabajo y la distribución de las tareas** como medida necesaria para evitar los efectos negativos en el trato y la promoción de grupos particulares de trabajadores. Esto incluye medidas que permitan a los trabajadores armonizar el trabajo y las responsabilidades familiares.
- **Asegurar la igualdad de oportunidades para el desarrollo de las competencias**, incluido el establecimiento de programas que permitan la máxima participación.
- **Tramitar las quejas y las apelaciones, y proporcionar recursos a los trabajadores en caso de identificarse discriminación.**
- **Alentar los esfuerzos en la comunidad para crear un clima de igualdad de acceso a las oportunidades (por ejemplo, programas de educación para adultos y el apoyo a los servicios de salud y de cuidado de los niños).**



## Trabajo forzado

Todo trabajo exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y que no sea realizado voluntariamente; es decir, que no hay consentimiento, será considerado trabajo forzado. El Proyecto no permitirá este tipo de actos, conforme a lo establecido en la normativa nacional (ver más abajo). Según la OIT: “Trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera, en este caso el despido, y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. Entre las prácticas de trabajo forzoso de la parte de gobiernos se señalan ciertas formas de participación obligatoria en obras públicas y la imposición de trabajo forzoso por motivos ideológicos o políticos”.

El BICE, las IFIS y las MIPYMES involucradas en el Proyecto, pueden desempeñar un papel importante en la eliminación del trabajo forzoso en el marco de los procesos del Proyecto. La Organización Internacional del Trabajo dispone de una publicación denominada “Lucha contra el Trabajo Forzoso: Manual para Empleadores y Empresas” emitido en el año 2009, donde se proporcionan directrices sobre cómo prevenir o eliminar el trabajo forzoso, documento que está compuesto de siete folletos, y de los cuales se ha extraído valiosa información aplicable a esta temática: Folleto 1.- Introducción y Visión Global; Folleto 2.- Preguntas Frecuentes de los Empleadores; Folleto 3.- Principios rectores para combatir el trabajo forzoso.

Folleto 4.- Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento; Folleto 5.-Gía para la Acción; Folleto 6. Sugerencias para la Acción; Folleto 7. Estudios de casos de buenas prácticas.

El trabajo forzoso es una práctica ilícita que prohíben el derecho internacional y la mayoría de las legislaciones nacionales. Toda empresa acusada de lucrar con esa explotación no sólo verá gravemente dañada su reputación también se expondrá a onerosas demandas y procesos penales. Ciertamente, hoy en día ninguna empresa puede permitirse las consecuencias negativas que conlleva esa situación, ya sea en sus propias actividades o en aquellas de la cadena de suministro. La elaboración del **código de conducta** o la formulación de la **política sobre derechos en el trabajo** es sólo el primer paso. Luego viene la parte difícil: aplicarlo y garantizar que la empresa y sus proveedores actúen de conformidad con la nueva norma establecida. Una manera de aplicar las políticas sociales de la empresa es hacer evaluaciones o auditorías sociales. Una auditoría puede ayudar a la empresa a determinar en qué medida se cumple con el nuevo código, es decir, si hay trabajo forzoso en sus propias actividades o en su cadena de suministro. Cuanto más completa sea esa auditoría, mejor resultará para detectar situaciones de trabajo forzoso y trata de personas.

El Folleto 4: Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento, es una herramienta que ayudará a las empresas a hacer una auditoría de trabajo forzoso en la que se enumeran las prácticas comunes de auditoría social y se recomienda la utilización equilibrada de cuatro

métodos de evaluación fundamentales: a) Entrevistas con los trabajadores dentro y fuera de la empresa, b) Examen de la documentación de la empresa, c) Entrevistas con el personal de dirección e; d) Inspección del lugar de trabajo. Utilizados en conjunto, estos métodos darán mucho mejor resultado. Aun así, corresponde a la empresa decidir cómo quiere que se haga la evaluación; también podrá optar por otros métodos o contratar a un consultor (por ejemplo, a un tercero que sea auditor social). Más allá de los métodos, lo importante es que la auditoría sea efectiva y fidedigna.

Pasos prácticos para la acción:

- Crear un grupo de trabajo que formule una política de la empresa contra el trabajo forzoso que incluya disposiciones acerca de su aplicación y la consiguiente presentación de informes.
- Establecer un comité de empresa bipartito que se ocupe de la cuestión.
- Establecer un mecanismo de quejas en la empresa, el lugar de trabajo o ambos que sea de carácter confidencial y asequible a los trabajadores.
- Celebrar consultas con la respectiva organización de empleadores y otros integrantes del sector sobre buenas prácticas de control de proveedores y subcontratistas. Crear un grupo de trabajo que formule políticas y procedimientos efectivos.
- Establecer un comité o un grupo especial contra el trabajo forzoso en la organización de empleadores representativa a escala local, estatal y nacional, o participar en el mismo.
- Apoyar la elaboración de un Plan de acción nacional contra el trabajo forzoso de los empleadores que forme parte de la política y los principales mecanismos institucionales para combatir el trabajo forzoso a escala nacional.

### Trabajo infantil

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

El trabajo infantil está prohibido en la Argentina (Ley 26.390, año 2008) y constituye un delito penal (Ley 26.847, art. 148 bis, año 2013) penado con: hasta cuatro años de cárcel, multas de hasta el 2000% del salario mínimo vital y móvil por cada niño o niña que trabaje, y la incorporación del empleador infractor al Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales, en aquellos casos en que se cuenta con una condena penal firme.

Debe entenderse como cualquier actividad física, mental, social o moral que perjudica a los niños y niñas, pues interfiere con su educación, les impide realizar actividades propias de su edad y limita su desarrollo pleno. El Proyecto no empleará a menores en trabajos que resulten peligrosos

para su salud o para su desarrollo físico, mental, moral o social conforme a lo establecido en la normativa nacional. Al respecto, el BICE cumple las normas dispuestas acorde a la legislación.

#### Hostigamiento laboral y acoso sexual

Será toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en contra de cualquier trabajador y que tenga como resultado el maltrato o humillación, o amenaza de su situación laboral. El Proyecto considerará como falta grave y causal de despido el acoso sexual, sin importar la jerarquía del puesto. Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

En Argentina si bien no existe una norma específica a nivel nacional que trate la problemática de la violencia laboral, la violencia de género en el ámbito laboral ha sido abordada legislativamente como una de las modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la Ley 26.485. Allí se establece de modo particular en su artículo 6 inc. c) que la violencia laboral contra las mujeres es “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de prueba de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”. Si bien esta ley no prevé sanciones ante su incumplimiento y sólo se refiere a violencia contra las “mujeres”, sin contemplar otras identidades de género que también son vulneradas en ámbitos laborales, esta norma debe ser interpretada por los jueces de la justicia del trabajo en armonía con la Ley del Contrato de Trabajo.

#### Incumplimientos en normas de seguridad y salud en el trabajo

El Proyecto cumplirá con toda la normativa nacional e internacional referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los riesgos más comunes son los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, entre otros mencionados. El BICE proporcionará reportes semestrales al Banco Mundial durante la ejecución del Proyecto, hasta 45 días posteriores a la finalización del semestre vinculados a la implementación y manejo de los riesgos identificados en el Proyecto. Asimismo, reportará a la entidad correspondiente (MINISTERIO DE TRABAJO) y al Banco Mundial de forma inmediata y dentro de 24 horas cualquier caso de fatalidad o accidente severo en las actividades del Proyecto. Para ello, el área Seguridad y Salud en el Trabajo será la responsable del monitoreo y verificación del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos.

## Breve reseña de las leyes laborales: términos y condiciones

La legislación laboral vigente en la República Argentina, así como la legislación específica en higiene y seguridad en el trabajo, satisface los requerimientos del EAS 2, y su cumplimiento garantiza la seguridad y bienestar de las/los trabajadoras/es, así como los términos y condiciones de empleo.

El derecho al trabajo digno y equitativo está amparado en nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14 y 14 bis. Dentro de su Art. 14 la Constitución estipula que todos los habitantes de la Nación gozan de su derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar (...). Profundizando, en su Art.14 (bis), que todo trabajo deberá garantizar la protección de las leyes que permitan asegurar al trabajador condiciones dignas y equitativas de trabajo (jornada limitada; descanso y vacaciones; retribución justa; salario mínimo vital móvil); organización sindical libre y democrática. Además, la legislación laboral argentina se encuentra bajo la competencia de los tratados internacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A fin de garantizar el cumplimiento de los derechos mencionados arriba, se han generado leyes y normativas, algunas de ellas serán descriptas a continuación ya que le brindarán un marco normativo a este PGM:

- **Convenios colectivos de Trabajo.** Son normas jurídicas y fuente de Derecho Laboral, que regulan una serie de condiciones de trabajo aplicables para un determinado ámbito territorial y sector profesional, que son acordadas entre los/as trabajadores/as y la empresa. Es de obligado cumplimiento y vincula a ambas partes, hasta el extremo de que el contrato de trabajo no puede establecer condiciones contrarias a las reguladas en el Convenio. Entre otras, establecen condiciones laborales: jornada laboral, días de descanso, duración de contratos; rendimiento exigible, etc.
- **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y sus modificatorias:** a partir de esta, se regula las relaciones laborales de los trabajadores/as que se encuentran en relación de dependencia, rigiendo además, sobre otras relaciones dirigidas a la protección de los derechos y libertades de las partes, el establecimiento de las garantías mínimas de los derechos y libertades en el ámbito del trabajo, garantizando la igualdad de trato a todos los/as trabajadores/as en identidad de situaciones, prohibiendo cualquier tipo de discriminación entre los/as trabajadores/as por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.
- **Ley 23.551 Asociaciones Sindicales y su Decreto Reglamentario N° 467/1988:** estas normas establecen el derecho de los trabajadores/as a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; a afiliarse a las ya constituidas,

no afiliarse o desafiliarse; reunirse y desarrollar actividades sindicales; petitionar ante las autoridades y los empleadores; participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos. Define también los Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales.

- **Decreto Nº 1567/74 Seguro Colectivo de Vida Obligatorio:** el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio previsto en el Decreto Nº 1567/74 cubre el riesgo de muerte e incluye el suicidio como hecho indemnizable, sin limitaciones de ninguna especie, de toda persona trabajadora en relación de dependencia, cuyos empleadores se encuentren o no obligados con el Sistema Único de la Seguridad Social.
- **Decreto 1117/2016:** establece los tipos de trabajo, actividades, ocupaciones y tareas que constituyen trabajo peligroso para las personas menores de 18 años, en los términos del Artículo 3, Inciso D), del Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación 1999 (182).

## Trabajadores Contratados

- Ley 25.164 “Marco de regulación del Empleo Público Nacional.
- Decreto Nº1184/2001. Régimen de Contrataciones de Personal.
- Decreto 1109/2017. Aprueba la descripción y los requisitos para cada función, correspondientes al régimen de contratación para personas humanas.

## No discriminación e Igualdad de Oportunidades

Se considera como normativa pertinente a este tema las siguientes:

- Diversas Convenciones con rango Constitucional, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Ley 20.744 Ley de contrato de trabajo.
- Ley 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados.
- Ley 23.592 Ley antidiscriminación (1988).
- Ley 25.689 en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional.
- Ley 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 27.636 Ley De Promoción Del Acceso Al Empleo Formal Para Personas Travestis, Transexuales Y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”.

## Organización de trabajadores/as

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

## Protección de la fuerza de trabajo

Trabajo Infantil y Trabajo Forzado:

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

## Breve reseña de las leyes laborales: salud y seguridad ocupacional

En esta sección se listan las leyes laborales nacionales en lo que respecta a la SSO:

- La Salud y Seguridad de los/as Trabajadores/as es un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la **Constitución de la Nación Argentina** y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7 inciso b): “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... La seguridad y la higiene en el trabajo”.
- **La Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587**, establece las obligaciones del empleador para garantizar la seguridad ocupacional, las regulaciones nacionales sobre seguridad ocupacional y los deberes del empleado. Se garantiza al empleado condiciones mínimas de seguridad, formación e instrucción en prevención de riesgos. La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá 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/as; 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.

- **La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557**, establece obligaciones para las partes con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales incluyendo la rehabilitación del/la trabajador/a damnificado/a; promover la recalificación y re-colocación de los trabajadores/as damnificados; promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.
- **Reglamento de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Decreto 351/1979.**

## Breve Reseña de las Normativas Que Propician Condiciones De No Discriminación Hacia Personas Con Discapacidad, Cuestiones De Género Y Diversidad.

La **Constitución Nacional Argentina**, establece dentro de su Art.75 “Atribuciones del Congreso”, que el mismo debe “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”. Frente a ello, se han sancionado diversas normativas nacionales a fin de contribuir a la generación de condiciones que propicien la inclusión de grupos sociales con derechos vulnerados. En este sentido, se han generado y aprobado las siguientes normativas:

- **Ley N° 22.431 “Sistema de Protección Integral de los Discapacitados”:** promulgada el 16 de marzo de 1981, con el objetivo de brindar un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social. En cuanto a materia de Empleo se destacan los artículos: Art. 8 Empleo Público, Art. 11. Concesiones de pequeños comercios, y Art. 12. Talleres Protegidos de Producción. Habilitación, registro y supervisión.
- **Ley N° 24.308:** dispone que las Personas con Discapacidad (PcD) pueden acceder a la concesión de espacios para la explotación de pequeños comercios en organismos públicos dentro del Estado Nacional, entes descentralizados y autárquicos y empresas mixtas donde concurran como mínimo un promedio diario de trescientas (300) personas (art. 1° Decreto 795/1994). El objetivo principal es fomentar la inclusión de las PcD en el ámbito laboral competitivo a través de una actividad comercial.
- **Ley N° 24.314:** promulgada el 8 de abril de 1994, a través del boletín oficial, a partir de la cual promueven la accesibilidad de personas con movilidad reducida; de esta manera comienza a regularse la accesibilidad al medio físico de todas las personas, contemplando instituciones privadas-públicas, transporte, espacio público, etc.

- **Ley N°24.901:** en la cual se instituye un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las PcD contemplaciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos. De esta manera, en el capítulo I, artículo 9º, se “considera persona con discapacidad a toda persona que padezca una alteración funcional permanente, transitoria o prolongada, motora, sensorial o mental que, en relación a su edad y medio social, implique desventajas considerables para su adecuada integración social o laboral”.
- **Ley N° 25.280:** se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las PcD de la Organización de Estados Americanos (OEA). Dos años más tarde, en 2002, realizan la modificación de la ley N° 22.431 con las reformulaciones introducidas por la ley N°24.314, de este modo, se da lugar a la Ley N°25.635, la cual establece nuevos artículos al sistema de protección integral de las PcD.
- **Ley N° 25.689:** la cual establece, en su artículo 8 ° que “El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar PcD que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas”.
- **Ley N° 26.378:** Argentina se adhiere a la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (CDPCD), la cual reconoce, sin necesidad de reglamentación lo aprobado bajo esta Convención, elaborada por el Organismo de Naciones Unidas (ONU). Se especifican efectivamente como reconocer los DDHH de las PcD y el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar al bienestar general; no se trata de una diferenciación de los Derechos, sino de cómo reconocerlos.
- **Ley N°27.044:** el Estado Argentino la incorporó junto con las demás Convenciones Internacionales en nuestra Carta Magna, pasando así a integrar el denominado Bloque Constitucional de los Derechos Humanos. Otorgando jerarquía constitucional en los términos del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, a la CDPCD.
- **Decreto 795/1994:** apruébese la reglamentación de la Ley N° 24.308 - Explotación de pequeños comercios por personas discapacitadas.
- **Decreto N° 312/2010:** reglamentación de la Ley N° 22.431.
- **Decreto N° 50/2019:** establece entre los objetivos de la SE, el de Facilitar la inserción de las PcD en relaciones de trabajo decentes, mediante la ejecución de programas especiales orientados a mejorar sus oportunidades ocupacionales y eliminar los condicionamientos sociales que impiden su integración.
- **Ley N° 26.485:** Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 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. Quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Considerando violencia indirecta, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

- **Ley N°26.743:** establece el derecho a la identidad de género de las personas. Promueve el reconocimiento de su identidad de género; a través del libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.
- **Decreto N° 721/2020:** establece el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público, que garantiza un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero.

## Personal responsable

Todas las obligaciones en materia laboral asumidas por el BICE serán transmitidas a las IFIs, mediante cláusulas contractuales, con la finalidad de garantizar el cumplimiento del presente Plan de Gestión de la Mano de Obral (PGMO). Sin embargo, la responsabilidad de supervisar y garantizar su cumplimiento recaerá en las IFIs dado que se articulará el Sistema de Gestión Ambiental y Social que el BICE implementará, donde se establecen medidas para la transferencia de las obligaciones de este PGMO a las IFIs y MIPYMES, y los mecanismos de monitoreo y seguimiento.

Respecto al Proyecto, el BICE será responsable de tomar las medidas necesarias para la prevención de los trabajadores a través de sus Área de Recursos Humanos; y también de supervisar y monitorear el fiel cumplimiento de tales medidas de protección a los trabajadores de las IFIS y MIPYMES.

A continuación, se detallan las funciones y/o las personas del proyecto responsables (según corresponda) de lo siguiente:

- **Contratación y administración de los trabajadores del proyecto** à Por parte del BICE, las entrevistas las realiza el Equipo Coordinador del Proyecto, contrata el Área que corresponda según el puesto a cubrir y ejecuta la contratación el Área de Recursos Humanos. Respecto de las Instituciones Financieras participantes, será el Área de Recursos Humanos de cada una.

- **Contratación y administración de los contratistas/subcontratistas** à Consultores para brindar la asistencia técnica que requiere el Proyecto y estas contrataciones las realizará el Área de Relaciones Internacionales del BICE.
- **SSO** à Área de Recursos Humanos del BICE y áreas de Recursos Humanos de los Intermediarios Financieros participantes.
- **Capacitación de los trabajadores** à Desde la perspectiva del BICE, cada Área que lo requiera identifica los temas a tratar y el Área de Recursos Humanos gestiona las contrataciones bajo la planificación de capacitaciones para todo el BICE.
- **Medidas para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores** à BICE, por un lado, cuenta con un procedimiento para la recepción y tratamiento de denuncias y, por otro lado, en la sección del sitio web del BICE dedicada al proyecto con BM, habrá una casilla de correo y una línea telefónica para comunicarse.

## Políticas y procedimientos

En esta sección se listan y describen brevemente las políticas del BICE útiles para este PGM:

**POLÍTICA - RECURSOS HUMANOS** à Tiene por objeto establecer las políticas y lineamientos, para cumplir los objetivos estratégicos del BICE, a través de la Administración y Gestión eficaz de Recursos Humanos, que promueva el desarrollo de las personas y de la organización.

- Como parte de la política de Recursos Humanos, el Anexo IV establece 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 los requisitos internos y leyes aplicables.
  - Identificar los peligros y riesgos presentes en todas las áreas y puestos de trabajo, con el fin de eliminar o minimizar accidentes, lesiones y/o enfermedades laborales derivados de ellos.
  - Implementar y mantener un sistema para el estricto cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas nacionales e internacionales relacionadas con seguridad, higiene y salud ocupacional.
  - Desarrollar planes anuales de formación, entrenamiento y 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 y del desempeño del sistema de Seguridad, Higiene y la Salud Ocupacional. Impulsar vinculaciones con organismos estatales y/o privados orientados a buenas

- prácticas de salud, seguridad e Higiene y cuidado del medio ambiente que propicien el bienestar de todos los integrantes del Banco.
- Promover la responsabilidad y participación individual y colectiva de la comunidad BICE, en el cumplimiento de la presente Política, como las normas que deriven de ella, con el fin de garantizar el logro de los objetivos detallados.
  - Evaluar e implementar las acciones correctivas necesarias para el logro de las premisas del Sistema de Salud y Seguridad e Higiene.

**PROCEDIMIENTO – RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE DENUNCIAS** à Tiene por objeto establecer el proceso para la recepción de denuncias provenientes de empleados, clientes y/o proveedores del BICE, su tratamiento y posterior resolución.

**POLÍTICA - CÓDIGO DE ÉTICA** à Tiene por objeto describir los principios mínimos de comportamiento y conducta que deben observar todos los integrantes del BICE, así como las terceras partes relacionadas.

### Mecanismo de atención de quejas y reclamos

BICE cuenta con un procedimiento para la recepción y tratamiento de denuncias. Este procedimiento tiene por objeto establecer el proceso para la recepción de denuncias provenientes de empleados, clientes y/o proveedores del BICE, su tratamiento y posterior resolución. Adicionalmente, en el sitio web del BICE habrá una línea de denuncias y correo electrónico a disposición de todas las partes interesadas del Proyecto.

Los canales habilitados para efectuar las denuncias se encuentran detallados en la página web de Banco, en la siguiente dirección: <https://www.bice.com.ar/linea-de-denuncias/>. El proveedor del servicio de gestión de denuncias recibe inicialmente las denuncias provenientes de empleados, clientes y/o proveedores del BICE, a través de los medios de comunicación habilitados para tal efecto. Las denuncias son procesadas por personal especializado del proveedor y colocadas a disposición de la Comisión Receptora de Denuncias del BICE, a través de la plataforma habilitada a tal efecto.

El mencionado procedimiento detalla las buenas prácticas para el manejo de denuncias que consisten en: anonimato, confidencialidad, gestión de veracidad, seguridad y resguardo, y el armado de un equipo para el análisis de lo acontecido.

Las denuncias, quejas, reclamos y sugerencias que ingresen por la sección destinada al proyecto de BM en el sitio web del BICE serán manejadas por el Área de Relaciones Internacionales y derivada a otras áreas miembros del Equipo Coordinador del Proyecto según corresponda. Para aquellas que ingresen por el canal tradicional habilitado por el BICE, el proveedor del servicio de

gestión de las denuncias comunicará inmediatamente al Equipo Coordinador del Proyecto para su rápida intervención.

El BICE se compromete a continuar con la implementación y difusión del mecanismo de atención de quejas y reclamos para sus trabajadores, empleados, directivos y todo el personal que de alguna manera tiene alguna objeción a compartir, o se sienten vulnerados en sus derechos o garantías y requieren una solución al caso que plantean.

El mecanismo de presentación y resolución de quejas o reclamaciones internas consiste en un procedimiento transparente y oportuno, que permite al personal plantear quejas, reclamos, consultas laborales, o sugerencias, garantizándole confidencialidad y reserva de su identidad y en el manejo de todo el proceso.

El mecanismo permitirá también recibir quejas sobre potencial hostigamiento y acoso sexual, las cuales una vez recibidas, como en los todos los casos, serán atendidas salvaguardando la confidencialidad de los afectados.

#### **A continuación, se detalla el procedimiento de recepción y tratamiento de las denuncias:**

##### *Miembros de la Comisión Receptora de Denuncias*

1. Recibe un correo electrónico del proveedor del servicio, notificándolo del ingreso de una denuncia.
2. Accede a la Plataforma y visualiza las denuncias ingresadas.

##### *Responsable Operativo de la Comisión Receptora de Denuncias*

3. El responsable Operativo informa al denunciante que la denuncia fue recibida, a través de la plataforma habilitada a tal efecto.

##### *Comisión Receptora de Denuncias*

4. Efectúa un análisis preliminar de la denuncia a efectos de determinar si corresponde o no avanzar con su tratamiento.

##### *Responsable Operativo de la Comisión Receptora de Denuncias*

5. Notifica al denunciante el resultado del análisis preliminar, a través de la plataforma:
  1. 5.1. En caso de que la denuncia haya sido desestimada informa los motivos al denunciante, da por cerrada la misma y archiva los antecedentes en el Legajo correspondiente.

2. 5.2. En caso de avanzar con el tratamiento de la denuncia, continúa el procedimiento en el punto siguiente.

#### *Comisión Receptora de Denuncias*

6. En función al tipo de hecho denunciado y su gravedad, designa a los Responsables de realizar acciones de derivación quienes llevarán a cabo el proceso de investigación de la denuncia, y al Responsable Escalable correspondiente.

#### *Responsable Operativo de la Comisión Receptora de Denuncias*

7. Confecciona el plan de trabajo donde se detallan las acciones a realizar durante la investigación (Ver Anexo - [Planilla Plan de Trabajo](#)).
8. Propone el mismo para su aprobación por parte de la Comisión Receptora y del Responsable Escalable correspondiente.

#### *Comisión Receptora de Denuncias/ Responsable Escalable*

9. Analizan el plan de trabajo propuesto por el Responsable Operativo, y de no existir inconvenientes, aprueban el mismo.

#### *Responsable Operativo de la Comisión Receptora de Denuncias*

10. En caso de corresponder la derivación de la investigación, envía la planilla "Plan de trabajo" al equipo/responsable designado a tales efectos, a través de la plataforma.

#### *Responsables designados para acciones de derivación / Responsable Operativo*

11. Da inicio al proceso de investigación y ejecuta el plan de trabajo, dejando documentadas las acciones realizadas durante la investigación y los resultados de estas en el informe de la Investigación ([Ver Anexo](#)).

12. Remite el informe final de la investigación al Responsable Operativo, a través de la plataforma habilitada a tal efecto.

#### *Responsable Operativo de la Comisión Receptora de Denuncias*

13. Concluida la investigación, el Responsable Operativo o quien este designe, analiza los resultados volcados en el informe de la investigación y diseña el plan de acciones a seguir.
14. Propone el plan de acciones a seguir para su aprobación por parte del nivel de escalamiento de la denuncia.

#### *Responsable Escalable*

15. Analiza el plan de acciones a seguir propuesto por el Responsable Operativo, y de no existir inconvenientes, aprueba el mismo.

En caso de considerarlo necesario puede solicitar acciones adicionales de investigación.

#### *Responsable Operativo de la Comisión Receptora de Denuncias*

16. Una vez aprobado el plan, ejecuta las acciones y documenta las mismas en el Legajo de la denuncia.
17. Comunica al denunciante las acciones que se han tomado respecto a su denuncia.
18. Finalizada la investigación y las acciones subsiguientes, procede a efectuar el informe cierre de la denuncia, el cual debe ser aprobado por parte del Responsable de Supervisión del Comité Receptor de Denuncias.
19. Procede al cierre de la denuncia, archivando los antecedentes en el Legajo de la misma.