



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA
PROYECTO DE RESILIENCIA URBANA EN BOLIVIA
CÓDIGO DE CONDUCTA

Modelo para los subproyectos del Proyecto de Resiliencia Urbana del Gobierno Autónomo Municipal de Santa Cruz de la Sierra

FEBRERO – 2021

CONTENIDO

I.	OBJETIVO.....	3
II.	ALCANCE	3
III.	RESPONSABILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN	3
IV.	FORMA DE IMPLEMENTACIÓN	3
V.	MARCO NORMATIVO	4
VI.	CAPACITACIONES.....	4
VII.	TIPOS DE VIOLENCIA.....	4
VIII.	PRINCIPIOS/VALORES DE CONDUCTA.....	5
IX.	RESTRICCIONES APLICABLES.....	5
X.	SANCIONES Y TIPIFICACIÓN DE FALTAS.....	9
XI.	LUGAR DE ATENCIÓN	10

I. OBJETIVO

Establecer Código de Conducta y/o normas de comportamiento para el personal de la empresa contratista (NOMBRE DE EMPRESA) en el área de trabajo del Proyecto (NOMBRE DEL PROYECTO), con objeto de evitar o minimizar posibles conflictos con las Colectividades y organizaciones sociales presentes en el área del proyecto y cualquier impacto negativo al Medio Ambiente.

Cada trabajador recibirá una copia del presente Código de Conducta como parte de su Contrato y recibirá capacitación sobre sus contenidos como parte de un proceso de socialización periódico de este instrumento. Adicionalmente una copia estará visible en un área del campamento y otras.

Los trabajadores tienen la obligación de cumplir con el código de conducta, para de esa manera mantener relaciones armoniosas con las comunidades de influencia directa del proyecto.

II. ALCANCE

El Código de Conducta es de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa (NOMBRE DE EMPRESA), constituye un documento de carácter legal y el cumplimiento del mismo se convierte en condición para asegurar la permanencia de los trabajadores (técnicos, ingenieros, obreros, consultores, mandos intermedios, directivos, ejecutivos y cualesquiera otros miembros representativos e integrantes de la Empresa (NOMBRE DE EMPRESA), subcontratistas, y todos aquellos que brindan cualquier servicio de cualquier tipo en la ejecución del Proyecto (NOMBRE DEL PROYECTO), asimismo el Código de Conducta será de conocimiento de las organizaciones sociales y colectivos aledañas al proyecto, especificando las actividades y actitudes que no están permitidas durante el desarrollo de las actividades relacionadas al proyecto.

III. RESPONSABILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

La responsabilidad de la implementación del Código de Conducta es de:

- Gerente General
- Gerente Técnico
- Ingenieros
- Trabajadores en general
- Proveedores

El control y apoyo para la implementación es responsabilidad del profesional social de la empresa contratista en coordinación y apoyo con el responsable social de la supervisión y de la fiscalización.

IV. FORMA DE IMPLEMENTACIÓN

Cada trabajador recibirá una copia del presente código al momento de su contratación y firmará un compromiso de aceptación y cumplimiento del mismo. Para su implementación la Empresa Contratista implementará un Plan de Inducción, al inicio de las contrataciones, y un Plan de Socialización del Código

de Conducta de forma periódica a través de capacitaciones programadas para todo el personal. Adicionalmente este documento estará disponible de manera permanente impreso o en un repositorio virtual, o estará visible en un área del campamento.

Todos los trabajadores tienen la obligación de cumplir estrictamente con el Código de Conducta para de esa manera mantener relaciones armoniosas con las comunidades de influencia directa e indirecta del Proyecto.

V. MARCO NORMATIVO

El presente Código de Conducta, se basa en los preceptos constitucionales del Estado Plurinacional de Bolivia y normativa vinculada a la temática ambiental y social vigente.

Se considera particularmente lo establecido en:

- Ley N° 1333 de Medio Ambiente y Reglamentos,
- Ley N° 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una vida Libre de Violencia
- Ley N° 548 Código Niña, Niño y Adolescente
- Ley N° 045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación

VI. CAPACITACIONES

Los procesos de capacitación se basarán en la divulgación de la normativa nacional vigente sobre los temas de género, protección de menores ante toda forma de violencia, racismo, discriminación, sexualidad y prevención de enfermedades de transmisión sexual.

En las capacitaciones previas al personal de la Empresa Contratista, se explicará en detalle las responsabilidades Legales vigentes en el país, relativas a todos estos temas.

VII. TIPOS DE VIOLENCIA

De forma enunciativa, más no restrictiva los tipos de violencia que se reconocen son:

- **Violencia física:** toda acción que ocasiona lesiones y o daño corporal, interno o externo o ambos, temporal o permanente que se manifieste de forma inmediata o el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio hacia la víctima.
- **Violencia psicológica:** es el conjunta de acciones constantes contra la víctima de desvalorización, intimidación y control del comportamiento e independencia de la víctima, amenazando, insultando o denigrando a esta, que puede afectar la disminución de su autoestima e incluso provocar el suicidio.
- **Violencia económica:** es toda acción que provoca que el agresor controle, limite y niegue el acceso al manejo económico de la víctima, controlando el acceso a estos bienes o manipulando su entrega.
- **Violencia sexual:** es toda conducta sexual ejercida contra una víctima sin su consentimiento, pudiendo ser desde contactos (toques, caricias

forzadas) o penetración sexual natural de cualquier tipo o algún otro objeto que pudieran causar daños físicos y emocionales a la víctima.

El ejercicio de estas violencias en cualquiera de las formas identificadas por parte de un trabajador, hacia otro, o ante cualquier miembro de la comunidad, una vez que es denunciado por cualquier persona interna o externa al proyecto, contando con el consentimiento de la persona afectada, deberá ser remitida la denuncia a las instancias pertinentes las cuales serán quienes determinarán, de acuerdo a sus competencias, la existencia de la falta o no.

Para el tratamiento y atención de estos tipos de violencia se considerará la aplicación del principio de “confidencialidad” y se recurrirá inmediatamente a la instancia correspondiente según ley, para la averiguación del caso. Ningún miembro del proyecto debe averiguar, ni investigar de oficio ningún hecho vinculado a la denuncia.

En caso de comprobarse la falta y mientras dure el proceso de investigación en las instancias competentes la empresa podrá suspender de sus funciones sin goce de haberes retirar al trabajador y de acuerdo a la gravedad puede convertirse en querellante ante la justicia ordinaria por este acto quien definirá la pena que corresponda según Ley 348.

VIII. PRINCIPIOS/VALORES DE CONDUCTA

Los principios/valores de conducta empresarial con los que la Empresa (NOMBRE DE EMPRESA) está comprometida al más alto nivel y que inspiran este código son los siguientes:

- Cumplimiento de la legalidad
- Respeto por las personas
- Protección del medio ambiente
- Protección de la salud y seguridad
- Responsabilidad, orientado a que los trabajadores asuman un comportamiento responsable de sus funciones.
- Equidad de género
- Igualdad de oportunidad
- Ética y honestidad

IX. RESTRICCIONES APLICABLES

Respeto a los Derechos Humanos

- Todos los empleados tienen derecho a un trato digno y al acceso a las mismas oportunidades. La discriminación o acoso de cualquier tipo por razón de raza o sexo, creencia religiosa, estado civil u orientación sexual no se tolerarán bajo ninguna circunstancia.
- Todos los trabajadores deben conducirse en el marco del respeto a los derechos y garantías individuales de las personas, mujeres, niñas, niños, adolescentes y adultos mayores.
- No se tolerarán ni aceptarán los trabajos forzados.

- Se deberá respetar el derecho de los trabajadores de organizarse libremente.
- Deberán respetarse los requisitos legales sobre el entorno de trabajo saludable y adecuado, las horas de trabajo y el salario mínimo para los empleados.

Actuación conforme a la Ley y a la Ética

- El primer compromiso de conducta empresarial es cumplir siempre la legalidad aplicable al país en que se opera.
- Todos los integrantes de la empresa contratista deben dar cumplimiento a las Leyes constitucionales: Ley para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia N° 348, Ley N° 045 contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, Ley N° 548 Código Niño, Niña y Adolescente. Ley N° 1333 Ley del Medio Ambiente.

Compromisos con la No Violencia en razón de género.

- Está prohibido el Acoso sexual (por ejemplo, el uso del lenguaje o el comportamiento, en particular hacia las mujeres y/o los menores, que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo, humillante o culturalmente inapropiado),
- Está prohibida cualquier tipo de actividad sexual o el abuso de menores o mujeres, o cualquier comportamiento inaceptable con los niños.
- Se debe limitar las interacciones con los menores y con personas ajenas al proyecto dentro del horario de trabajo, garantizando el cumplimiento de las medidas de seguridad en las zonas del proyecto.
- Están prohibidas las acciones o actitudes que promuevan o generen la Violencia de género o violencia de cualquier tipo (como actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental/psicológico o sexual, amenazas de tales actos, coacción y privación de libertad) por parte de los trabajadores de cualquier rango relacionados con el Proyecto.
- Están prohibidos la explotación y abuso sexual (se sancionará drásticamente el intercambio de empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante, de explotación o abuso de poder).

Prohibición del Trabajo y abuso Infantil

- Se rechaza y está drásticamente prohibido el abuso infantil, trato inhumano, la actividad sexual con menores y acoso sexual.
- No se aceptará ni tolerará bajo ningún concepto el uso de mano de obra infantil. De igual manera, bajo ninguna circunstancia podrá contratarse mano de obra infantil en ninguna de las instalaciones u operaciones.

Compromiso con la Comunidad

- Los trabajadores deben conducirse con respeto y tolerancia hacia todas las personas con las que se interrelacionan a nivel del Proyecto.
- Está prohibido que los trabajadores se comporten inadecuadamente o cometan actos reñidos con las buenas costumbres, principalmente en el

lugar del proyecto, debiendo respetar sus tradiciones y costumbres y la propiedad ajena individual y colectiva.

- Todos los trabajadores deben mostrar respeto a las autoridades locales comunitarias, vecinales, Otb's, y población en general en el área de influencia del proyecto.
- Está terminantemente prohibido que los trabajadores perturben la paz del lugar, deben respetar el esparcimiento comunal y otras actividades culturales de la población y la comunidad.
- Está prohibido vulnerar la privacidad familiar y comunal, ingresar a las viviendas o áreas comunales sin previa autorización de las autoridades locales y las familias.
- Los trabajadores deben guardar una conducta muy respetuosa en la participación en actividades de esparcimiento comunal u otras actividades culturales de la población a las que hayan sido expresamente invitados.
- Respetar a la población en su generalidad y no involucrarse en dinámicas de organización política (autoridades locales, vecinales o comunitarias), económica (producción) y simbólicas.
- Toda reunión social con la población que sea autorizada, deberá desarrollarse en el marco del mutuo respeto, en caso de que el trabajador del proyecto experimentase un ambiente de tensión o agresividad, deberá retirarse inmediatamente e informar a su inmediato superior.
- Queda prohibido adquirir créditos de los vendedores del lugar poniendo como garante a la empresa.

Evitamos promover cualquier forma de corrupción

- Ofrecer o aceptar un soborno de cualquier tipo no se consentirá bajo ninguna circunstancia
- Al generarse una queja de parte de las organizaciones o propietarios del lugar, el trabajador debe informar y reportar inmediatamente a su inmediato superior mismo que coordinará con la instancia pertinente, Punto de Atención de Quejas y Reclamos, y el área social para atender la queja.

Prevención de riesgos

- La Empresa concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo en el lugar de trabajo.
- La empresa cumplirá en todo momento con las leyes que resulten aplicables en el país y pondrá en marcha una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo.

Restricciones de Salud y Seguridad

- Todos los trabajadores deberán hacer uso del equipo de protección personal adecuado a la actividad que desarrollan y el nivel de riesgo que ésta representa.

- Los trabajadores estarán obligados al uso de los sistemas sanitarios instalados en las áreas del Proyecto y las letrinas portátiles instaladas a lo largo del tramo, respetando las asignaciones para hombre y mujeres, quedando prohibido hacer uso de las áreas abiertas.
- Los trabajadores al hacer uso de los vehículos, están obligados al uso del cinturón de seguridad
- Los trabajadores al hacer uso de los vehículos, están obligados a No exceder las velocidades establecidas en áreas rurales y urbanas.
- Queda prohibido el uso de armas de fuego y corto punzantes.
- Queda prohibido realizar fogatas dentro o fuera de la línea de trabajo.
- Todos los trabajadores deberán informar de manera oportuna a la Empresa sobre cualquier síntoma que afecte su salud.
- El personal de trabajo no debe dejar las áreas de trabajo sin autorización de su inmediato superior.
- El ingreso al área de trabajo del proyecto sólo será al personal debidamente autorizado y que cumpla con el equipamiento de seguridad respectivo.
- Todo el personal deberá cumplir de manera estricta los horarios de salida e ingreso
- Es de carácter obligatorio para todos los trabajadores de la empresa asistir a los eventos de información y capacitación que se desarrollen en la Empresa.

Políticas de alcohol y drogas:

- Tolerancia cero de alcohol y drogas en todo el proyecto durante los días laborales.
- Se encuentra estrictamente prohibida la venta de drogas o alcohol en cualquier área del Proyecto, el incumplimiento será causal de despido inmediato.

Restricciones Ambientales

- Queda prohibido al trabajador depositar cualquier tipo de residuos (orgánicos, reciclables, no aprovechables y/o especiales), en las áreas de trabajo y fuera de los espacios o recipientes destinados para dicho fin.
- Está prohibido la tenencia, compra y caza de animales silvestres, así como la comercialización y adquisición de productos derivados de partes de la fauna silvestre.
- No se permitirá la recolección de especies maderables y vegetación endémica desde el lugar del Proyecto, con fines de comercialización y/o para su uso.
- Está prohibido realizar fogatas en el área de trabajo.

Daños Ocasionados

- Todo daño ocasionado durante el desarrollo del proyecto, en algún bien de la comunidad o propiedad, se debe informar inmediatamente al inmediato superior, Especialista Ambiental y/o, Social del Proyecto para su coordinación con la Supervisión.
- Queda prohibido que el trabajador negocie la forma de resarcir el bien dañado.

Confidencialidad

- En casos de vulneración del Código vinculados a violencia en razón de género o abuso sexual, la Empresa garantiza a quien presente su queja o denuncia por los canales establecidos la confidencialidad de su identidad, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes.

Hallazgos Culturales

- Al encontrarse algún artefacto o hallazgo fortuito que pueda representar un hallazgo cultural, se deberá paralizar las actividades en el lugar, cercar la zona donde se encuentre el objeto y comunicar al inmediato superior.

X. SANCIONES Y TIPIFICACIÓN DE FALTAS

La Empresa será responsable de la toma de decisiones sobre las sanciones impuestas a los trabajadores que incurran en faltas o incumplan sus obligaciones.

Los trabajadores que incurran en las prohibiciones contempladas en el presente documento serán sancionados de acuerdo a la gravedad de la falta conforme al siguiente orden:

- Infracción con sanción de notificación verbal
- Infracción con sanción de notificación escrita
- Infracción con sanción pecuniaria
- Infracción con sanción sin goce de haber
- Infracción con sanción de despido.
- **Infracciones con sanciones de notificación verbal:** se considerarán las que no causan mayor daño o perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades.
Corresponderá a las llamadas de atención verbal que pueden involucrar un recordatorio del Código de Conducta.
- **Infracciones con sanciones de notificación escrita:** se considerarán las que causan leve daño o perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades y/o el medio ambiente.
- **Infracciones con sanciones pecuniarias:** son aquellos que reincidieron más de 2 veces en las sanciones notificadas por escrito.
- El monto de estas sanciones será fijado por el Contratista y se harán efectivas mediante descuentos en días de haberes.
- **Infracciones con sanciones sin goce de haber:** se considerarán las que causan daño o perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades y/o el medio ambiente.

- **Infracciones con sanciones de despido:** el despido del personal será inmediato en el caso de faltas graves conforme al Reglamento Interno de la empresa, y a las eventuales acciones legales, civiles y/o penales por incumplimiento.

Se tipificará las faltas cometidas por los trabajadores según el siguiente criterio:

- **Causales leves:** son aquellas consideradas de menor perjuicio material o moral a la empresa y/o a su relacionamiento con las comunidades, será sancionada con una llamada de atención escrita, la cual podrá ser realizada en dos oportunidades. Adicionalmente el trabajador deberá asistir a los talleres de capacitación del Código de Conducta.
- Una tercera llamada de atención supondrá el despido inminente del trabajador.
- **Causales Graves:** Todos los tipos de Violencia identificados en la Ley 348, serán considerados faltas graves. Para su investigación y sanción se remitirá a las instancias legales pertinentes y de comprobarse la falta se procederá al despido inmediato del trabajador.

De identificarse casos de vulneración de los derechos fundamentales de las personas y particularmente de las mujeres o niños serán remitidos al Servicio Legal integral Municipal (SLIM), previo consentimiento de las o los denunciantes, como denuncia para su procesamiento y sanción por la entidad que corresponde en estricta aplicación de los procedimientos legales establecidos. Mientras dure la investigación, se aplicarán sanciones y limitaciones en resguardo de la seguridad de las y los denunciantes.

De igual forma en la aplicación de las sanciones se aplicarán lo establecido en la Ley General del Trabajo, artículo 16º. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales.

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo.
- b) Revelación de secretos industriales.
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial.
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos (D.S. 1592, de 19 de abril de 1949).
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio.
- f) Retiro voluntario del trabajador.
- g) Robo o hurto por el trabajador.

XI. LUGAR DE ATENCIÓN

Para la atención de los casos de reclamos y quejas la empresa dispondrá de OFICINAS DE ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS donde se registrará las quejas, denuncias o reclamos en un formulario con el compromiso de responden en el lapso de hasta 15 días según el caso. Así mismo se contará con al menos un número de teléfono y WhatsApp donde las quejas puedan realizarse de forma oral. Las denuncias anónimas, serán procesadas y atendidas sin distinción.