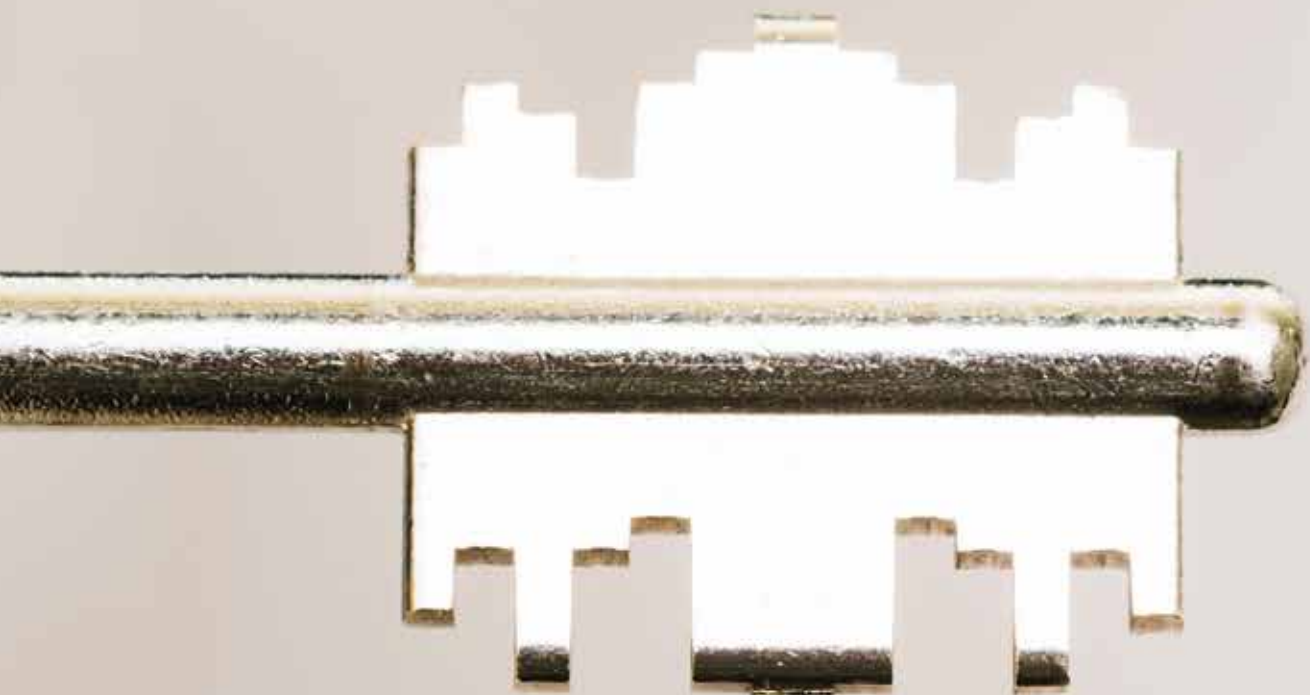


Código Ético 2018



Código Ético 2018





Índice

Introducción	6
Ámbito de aplicación	8
Principios	9
Seguridad laboral	
Derechos humanos	
Diversidad, inclusión y no discriminación	
Igualdad de oportunidades	
Fomento a la profesionalización	
Acoso e intimidación	
Participación	
Fraude	
Ámbito relacional	12
Anticorrupción	16
Lavado de capitales	17
Conflictos de interés	
Manipulación de bienes propiedad del sindicato	
Protección de la información	18
Protección del medio ambiente	20
Responsabilidad Social	
Canal de denuncias	21
Ausencia de represalias	
Consecuencias de las infracciones	
Actualización del Código Ético	

Introducción

A comienzos de 1940 Buenos Aires, la Capital de la República Argentina, con una población cercana a los 3 millones de personas, se consolidaba como la gran metrópolis de América del Sur. Ya en aquel entonces se calculaba en más de 35 mil casas de departamentos que se distribuían en su territorio. En estas viviendas surgió una nueva clase de trabajador: el encargado de edificios. Convencidos de que las tareas que realizaban los trabajadores de casas de renta no podían calificarse de servicio doméstico, un grupo disidente del Sindicato de Trabajadores de Casas Particulares, que los agrupaba y entre quienes se encontraba Jesús Santamaría, impulsó la creación de un sindicato profesional específico. El 2 de octubre de 1942 nació el Sindicato Único de Encargados y Ayudantes de Casas de Renta.

Argentina veía cómo los gobiernos conservadores buscaban perpetuarse en el poder mediante el fraude electoral. Eran los tiempos de la llamada Década Infame, que se prolongó hasta el 4 de junio de 1943, cuando un movimiento militar, se hizo cargo del gobierno prometiendo terminar con la corrupción política imperante y llamar a elecciones verdaderamente libres. Rápidamente se distinguió la figura de un joven coronel, llamado Juan Domingo Perón, quien se hizo cargo del Departamento Nacional de Trabajo. Desde allí, ya como Secretario de Trabajo y Previsión, desarrolló una gigantesca tarea en materia de legislación laboral en beneficio de millones de trabajadores que por primera vez vieron respetados y defendidos sus legítimos derechos.

Fue precisamente la decisiva intervención del coronel Perón, la que hizo posible que el 15 de noviembre de 1944, se promulgara el decreto N° 29.945, que podemos considerar como la primera conquista social importante de la organización gremial. Dictaba disposiciones relativas al contrato de trabajo de los encargados de casas de renta, tales como el reposo diario, semanal y anual, el preaviso y el derecho a la indemnización. En este sentido, tuvimos el excepcional apoyo de la compañera Eva Perón, que se preocupó personalmente, en más de una oportunidad, para que salieran las leyes que necesitaban los trabajadores de edificios. La intervención de Evita, logró la aprobación de esta norma la ley 12.981, la primera que estableció orgánicamente funciones y condiciones de trabajo para el conjunto de trabajadores de edificios.

En 1949, con la entrada en vigencia de la Ley Nº 13512/48 de Propiedad Horizontal, se permitió la venta y propiedad de las unidades de un mismo edificio en forma individual, dando vida a una nueva instancia patronal para el sector: el consorcio de propietarios.

Años después, el 6 de mayo de 1959 una Asamblea Extraordinaria resolvió que el nombre del gremio sería a partir de entonces Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal.

Desde entonces, nuestro objetivo central y permanente ha sido legítimar y proyectar ante la afiliación y el conjunto de la ciudadanía la necesidad de un sindicato honesto, que haga frente de forma clara y decidida a cualquier episodio de corrupción y gestión inadecuada.

Con ello, reivindicamos la dignidad del trabajo sindical de cientos de miles de personas afiliadas, quienes actúan permanentemente, en defensa de los intereses que representamos, orientados preferentemente, aunque no exclusivamente, a conseguir mejores condiciones de vida y de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras.

Esta labor conforma el objetivo del sindicato, el que, de forma más inmediata y cercana, percibe el conjunto de la sociedad, por lo que es necesario establecer medidas que apoyen dicha labor y eviten o corrijan actitudes y/o prácticas que puedan perjudicar la imagen y los intereses de SUTERH.

Uno de los instrumentos fundamentales para ello es el presente Código Ético cuyo fin último es reforzar el estilo y la ética que debe presidir cualquier actuación en nombre de SUTERH, con carácter continuo y permanente.

La Comisión Directiva es la encargada de liderar su cumplimiento con el máximo rigor, ya que concebimos que ésta es la única forma de obtener ese nuevo impulso a nuestras políticas de integridad y control interno e impregnar al conjunto de personas afiliadas a nuestro sindicato.

Desde estas consideraciones preliminares, podemos avanzar que uno de los objetivos de este Código de Ética es ratificar el compromiso que tiene este Sindicato con los trabajadores y trabajadoras, por un lado, y respecto de la sociedad, por otro. Para ello, para cumplir con esa exigencia de responsabilidad, nos proponemos plantear el desarrollo de este Código Ético que sirva para elevar los estándares de integridad, incompatibilidad y adecuación exclusiva a la atención de los intereses que defiende y promueve SUTERH, conforme a los valores éticos que nos caracterizan.



A close-up photograph of a person's hands using a yellow sponge to clean a wooden surface. In the background, another person is partially visible, holding a clipboard and a pen, suggesting a professional or administrative setting.

Ámbito de aplicación

El Código Ético de SUTERH será de aplicación a todos los que lo integran, pudiendo mencionar entre otros a los miembros de comisión directiva, delegados de comunas, delegados de zona, congresales, afiliados que colaboren con tareas propias del ejercicio sindical, empleados, representantes gremiales, contratados permanentes o semipermanentes, temporarios, pasantes y en general a todas aquellas personas afiliadas o no que trabajen, presten servicios o colaboren en la organización sindical.

Se entiende por afiliados a SUTERH, todas aquellas personas o entidades que sean miembros de pleno derecho, miembros asociados o representantes de nuestro Sindicato.

Adicionalmente al presente Código Ético y sin perjuicio del mismo, todos los miembros de SUTERH cumplirán con las leyes vigentes.

El Código Ético informará a los miembros de los requisitos legales básicos a cumplir en el desempeño de su actividad.

Sin perjuicio de estas normas del Código de Conducta, son igualmente de aplicación todas las directrices e indicaciones ya existentes o que se dicten en el futuro para los diferentes ámbitos de actividad que existen en nuestro Sindicato, los cuales se consideran complementarias al presente Código de Conducta.



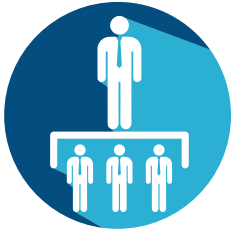
Principios

Cumplimiento estricto de las Leyes

SUTERH respetará el Derecho aplicable, independientemente de si se trata de leyes, decretos o cualquier otra norma nacional, provincial o municipal, y espera lo mismo de sus miembros y contrapartes contractuales. No se podrá ignorar una regulación legal por el hecho de ser desfavorable desde el punto de vista individual o de la organización.

El incumplimiento de una disposición legal podría conducir a daños económicos imprevisibles para nuestro sindicato así como dañar su imagen.

Queda estrictamente prohibido inducir a terceros a actuar contra la ley o a colaborar en el incumplimiento de la ley. El Comité Directivo será responsable de que no se cometan infracciones contra la ley en los ámbitos de su responsabilidad, en la medida que tales incumplimientos puedan ser evitados con una vigilancia adecuada. Asimismo dejarán claro en todo momento que no se tolerarán las infracciones de las leyes y que conllevarán consecuencias disciplinarias. En este sentido los miembros se remitirán expresamente a este Código Ético.



1.

Seguridad laboral

Todo miembro de SUTERH aplicará de forma consecuente las normas de protección y seguridad laboral en su propio interés pero también en el interés de sus compañeros y de todo el sindicato. Se procurará que existan procedimientos y medidas de protección adecuadas para garantizar la seguridad y la salud en el puesto de trabajo y de que tales medidas sean respetadas.

2.

Derechos humanos

Tenemos el compromiso de respetar y promover los derechos humanos, teniendo como referencias concretas la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de Derechos Humanos (o Pacto de San José de Costa Rica) y la Convención Sobre Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer y los Objetivos Sostenibles de la ONU de 2015.

3.

Diversidad, inclusión y no discriminación

En SUTERH promovemos la diversidad y la inclusión buscando atraer talento diverso que tenga los mismos derechos y oportunidades.

No toleramos ningún trato discriminatorio a las personas por ningún motivo, sea origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, clase social o económica, condición de salud, situación familiar, embarazo, identidad sexual, discapacidad, enfermedad, nacionalidad o estatus migratorio.

4.

Igualdad de oportunidades

En SUTERH estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades de trabajo para todos. La selección y promoción de nuestros miembros estarán siempre basadas en las aptitudes, la idoneidad, el compromiso con los valores de nuestro sindicato, la dedicación y el desempeño, sin discriminación alguna.





5.

Fomento a la profesionalización

En SUTERH el éxito depende de la calidad y eficacia de sus miembros. Tenemos un compromiso fuerte para facilitar los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de nuestros miembros, a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de asegurar que el trabajo en el Sindicato sea un espacio de creación y realización, generando un valor agregado a los afiliados y a la sociedad en general.

6.

Acoso e intimidación

Cualquier comportamiento o acción que pueda infringir este derecho y, en concreto, cualquier forma de acoso o intimidación, es inaceptable. Promovemos la creación de un lugar de trabajo sin acosos ni intimidaciones. Por ello, no se tolerará ningún tipo de acoso sexual tanto internamente como en lo que respecta a nuestra relación profesional con terceras partes.

7.

Participación

El derecho a discrepar y ejercer la crítica mediante la libre expresión oral o escrita de una forma leal y responsable por los cauces internos de nuestro Sindicato, con los límites de respeto a la dignidad de las personas, así como a las resoluciones y acuerdos adoptados democráticamente por los órganos del Sindicato, es un derecho de todos los afiliados y afiliadas que se debe fomentar y defender como el principal activo de SUTERH.

8.

Fraude

Cualquier tipo de fraude, es decir, toda acción realizada de mala fe y destinada a engañar deliberadamente, es incompatible con los principios éticos del sindicato.

Todos los documentos, publicaciones e información divulgados por el sindicato han sido elaborados de una manera veraz y honesta.



A photograph of a person wearing a blue and green plaid shirt over a white t-shirt, using a silver laptop. The person's hands are on the keyboard. The background is a light-colored, textured wall. A solid blue horizontal bar is overlaid on the bottom half of the image, containing the title and text.

Ámbito relacional

Todo miembro de SUTERH tiene que ser consciente de que su comportamiento puede afectar a la organización y a su prestigio

Entre los miembros.

Todo miembro de SUTERH tiene que ser consciente de que su comportamiento puede afectar a la organización y a su prestigio, por lo que es fundamental que quienes forman parte de nuestro Sindicato tengan un trato cordial, objetivo y justo entre sí y respecto de las terceras partes con quienes nos vinculamos.

Nadie deberá recibir un trato favorable o desfavorable ni ser molestado o marginado por motivo de su raza, su origen étnico, su sexo, su religión, su ideología, su discapacidad, su edad, su identidad sexual o su apariencia física. Queda a salvo aquel trato diferenciado que se justifique por motivos legales.

El acoso sexual queda prohibido. Todo miembro tiene derecho a ser protegido contra el acoso sexual.

El trato de los miembros entre sí se basará principalmente en la confianza. La comunicación es la base para la toma de cualquier decisión. Todos los miembros procurarán aportar sus conocimientos en el proceso de toma de decisiones. La contribución de la propia iniciativa conjuntamente con la capacidad de trabajar en equipo constituyen parte fundamental de cualquier proyecto exitoso.

Frente a autoridades administrativas y públicas.

SUTERH procurará cooperar con todas las autoridades competentes y promocionar una relación basada en la transparencia.

Se tendrá en cuenta que las autoridades tienen el deber de sancionar las infracciones contra la ley aplicable. La entrega de información o la presentación de documentación se efectuarán previa consulta con el Encargado de Cumplimiento y/o la Asesoría Legal.

Los miembros de SUTERH responsables de la recopilación y transmisión de información acerca de el Sindicato a las autoridades, pondrán a disposición tal información de manera sencilla, completa, correcta, puntual y comprensible.

SUTERH prohíbe el ofrecimiento o la concesión de prácticamente cualquier tipo de ventaja a titulares de cargos extranjeros, funcionarios o empleados de la Administración Pública. No solo es punible la concesión de regalos para promover la realización de actos ilegales sino también para la realización de actos legales.

SUTERH recomienda evitar por completo los regalos a titulares de cargos de cualquier naturaleza.

Relación con proveedores y contratistas

Todos los miembros de SUTERH que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con objetividad y transparencia, aplicando criterios técnicos y profesionales.

La selección y la contratación de prestadores de servicios y contratistas, deben conducirse mediante cálculo de costos y necesidades de tal manera que en todo momento se garantice la mejor combinación de precio y calidad. Es nuestro deber seleccionar a los proveedores en función de la oferta competitiva, asegurando en todo momento un proceso justo de selección y sin favoritismos.

Los miembros de SUTERH directamente vinculados a la negociación con los mismos, deberán buscar el mejor interés de nuestro Sindicato en cada negociación, debiendo garantizar la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.

Se protegerá en todo momento la información confidencial de los proveedores.

Relación con los medios de comunicación

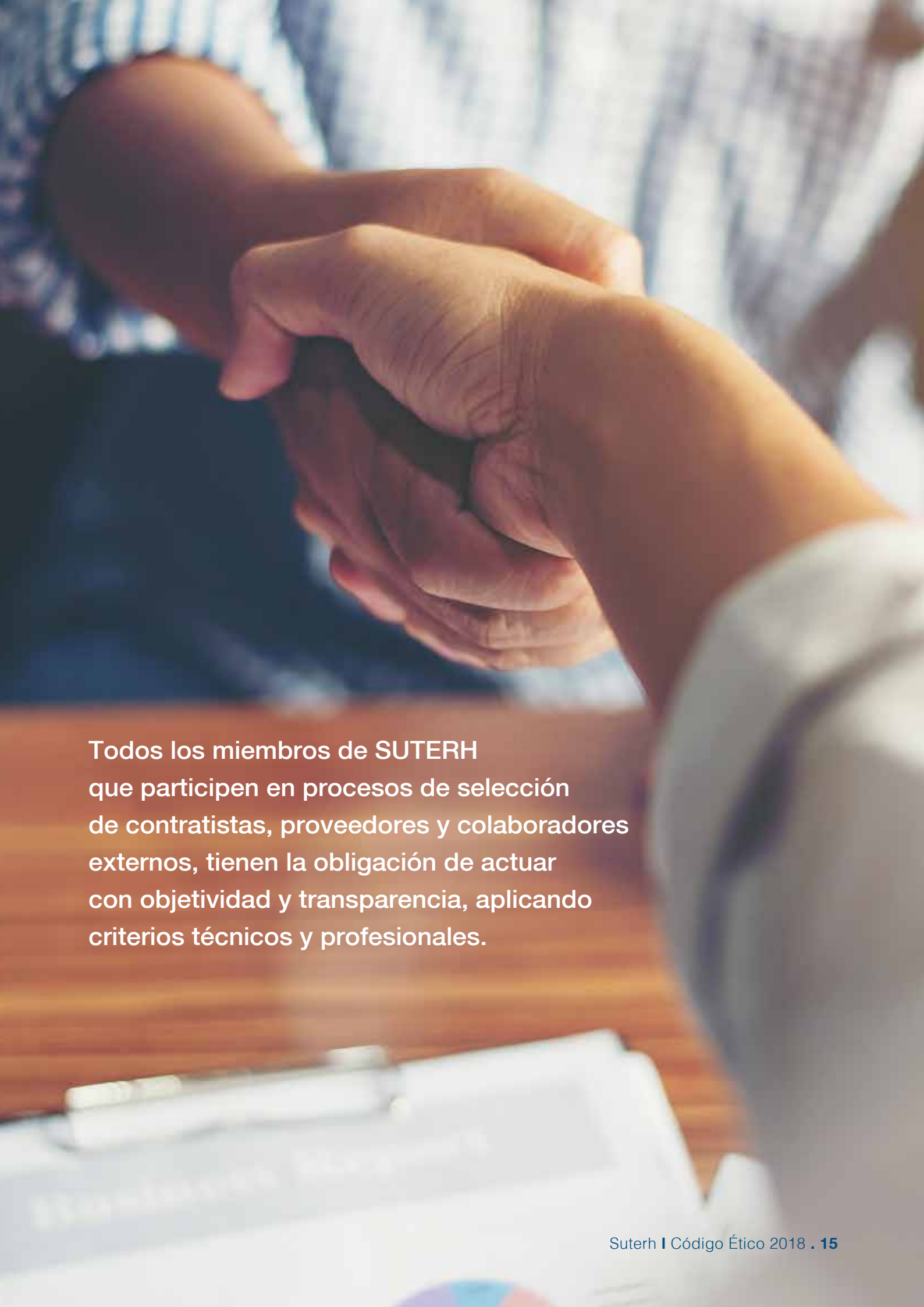
Los miembros de SUTERH se comprometen a tener un trato digno, respetuoso y veraz con quienes desempeñen labores en los medios de comunicación, y por lo tanto, no podrán divulgar información engañosa, entendiendo por tal aquella que de cualquier manera induzca o pueda inducir a error a sus destinatarios.

Asimismo, se comprometen a que la información que se difunda sea veraz y transparente, respetando la privacidad y confidencialidad de las personas.

Relación con partidos políticos

La vinculación, pertenencia o colaboración de los miembros con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con SUTERH.

La participación privada en asociaciones, partidos políticos y demás instituciones sociales o políticas se verá con buenos ojos por parte del sindicato, siempre y cuando esta ocupación no ponga en peligro el cumplimiento de las obligaciones laborales del miembro del Sindicato ni los intereses del mismo.



Todos los miembros de SUTERH que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con objetividad y transparencia, aplicando criterios técnicos y profesionales.



Anticorrupción

Los miembros de SUTERH no ofrecerán ni concederán ventajas personales injustificadas a las terceras partes vinculadas a nuestro Sindicato.

Sólo se admitirán regalos comúnmente aceptados, regalos promocionales así como invitaciones de poco valor, siempre que sean en una medida adecuada y nunca con el objetivo de influir de mala fe en decisiones.

Por otro lado, los miembros de SUTERH no exigirán ni aceptarán en relación con su actividad laboral ventajas no justificadas. La prohibición es absoluta en relación con el acto de exigir ventajas. Solo se admitirán regalos adecuados y regalos promocionales de poco valor y únicamente se aceptarán invitaciones de terceros con los que se mantengan relaciones comerciales en una medida adecuada y nunca con el objetivo de influir de mala fe en decisiones sobre negocios.

Los regalos así como las invitaciones deberán ser acordes con los principios de la cortesía así como las costumbres sociales habituales y no podrán servir, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, de los implicados y del valor del regalo, para influir en las decisiones comerciales. Se evitará cualquier fraude o conducta inapropiada.

Conflictos de interés

Los intereses personales de los miembros y los intereses de SUTERH se separarán estrictamente, de tal manera que los miembros de nuestro Sindicato deberán tomar sus decisiones de negocio en el mejor interés del mismo y no se deberán dejar influir por sus intereses personales.

Existe un conflicto de intereses cuando una decisión tomada en nombre del Sindicato pueda ser susceptible de entrar en contradicción con los intereses personales sean de naturaleza laboral, económica o personal. Cada miembro deberá separar sus intereses personales de los intereses del Sindicato. Por este motivo se notificará de inmediato al superior cualquier interés personal que un miembro pudiera tener con respecto al desempeño de las tareas que le sean encomendadas.

El mismo régimen será de aplicación al miembro que estuviese convencido de poder abstraerse de sus intereses personales y de actuar únicamente en el interés del Sindicato, ya que la sola apariencia de que un miembro pueda tener en cuenta sus propios intereses al tomar una decisión, debe ser evitada. En caso de duda, el superior encargará el asunto a otro miembro.

Ningún miembro podrá utilizar directamente o por medio de terceras personas para su propio interés o para terceros sus conocimientos internos acerca de proyectos del Sindicato.

Las eventuales actividades profesionales complementarias que desarrolle un miembro no deberán afectar a su actividad principal para el sindicato ni deberán provocar conflictos de interés.

Manipulación de bienes propiedad del Sindicato

Todo miembro de SUTERH tendrá la obligación de tratar los bienes propiedad del Sindicato con suma diligencia y de manera responsable y de utilizarlos exclusivamente para los fines para los que fueron destinados.

Se protegerá la propiedad del Sindicato ante pérdida, robo o mal uso. Sin la autorización del superior no se extraerán bienes de las instalaciones del Sindicato, a no ser que se necesite hacerlo precisamente para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

No se copiarán ni se extraerán de las instalaciones ficheros, programas o documentos sin autorización expresa.

Regirán las directrices internas y demás normas del sindicato en lo que concierne a la utilización de material del Sindicato y recursos (entre otros, teléfono, computadora, internet y demás tecnologías informáticas).

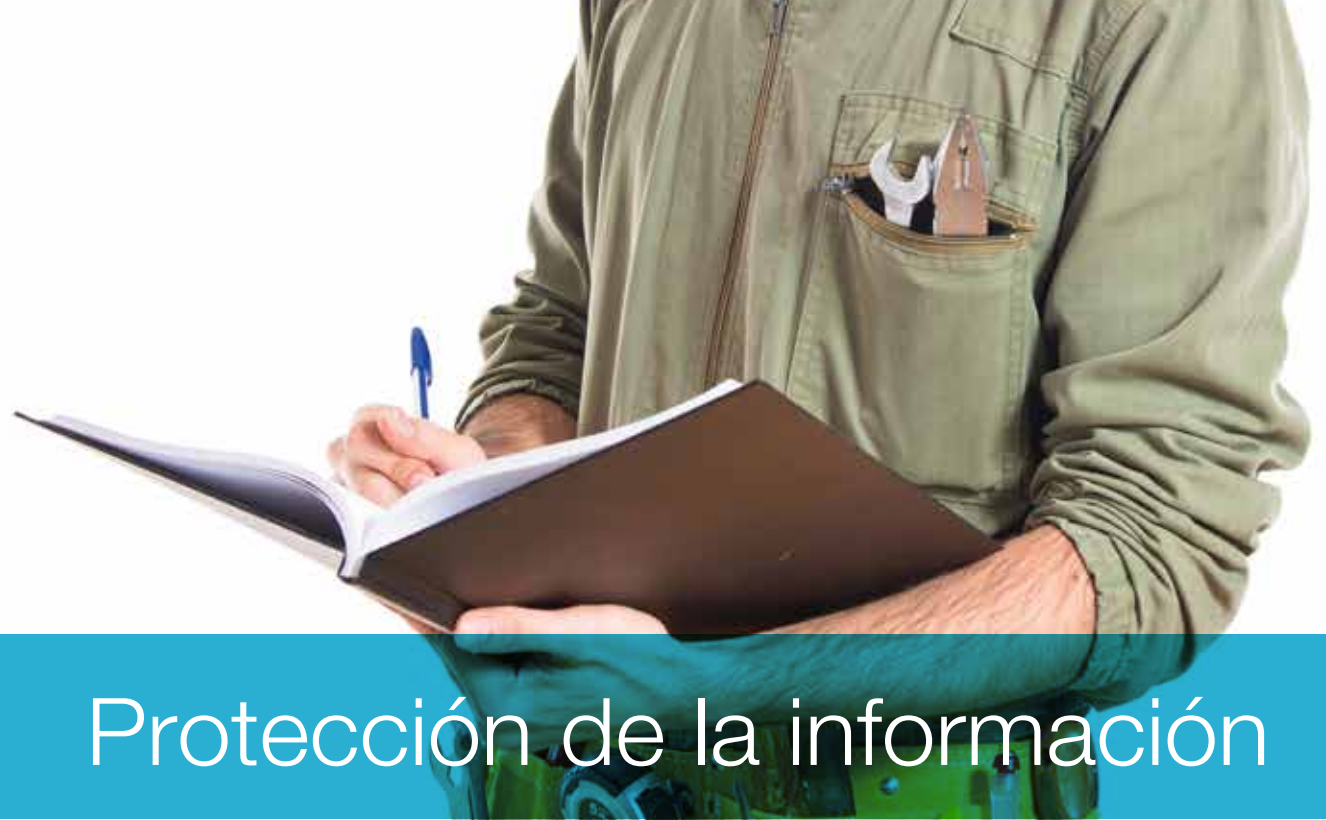
La utilización para fines privados sólo está autorizada en caso de que las directrices y normas antes indicadas así lo permitan.

Lavado de capitales

Ningún miembro solo o en colaboración con terceros realizará actos contrarios a las leyes nacionales e internacionales de prevención contra el blanqueo de capitales.

Se entiende por "lavado de dinero" la introducción en el circuito económico legal de capitales u otros bienes procedentes de manera directa o indirecta de actividades criminales mediante, p.ej., permuta o transferencia.

En caso de duda, los miembros de SUTERH investigarán acerca de la licitud de las transacciones financieras, p. ej., en el caso de que en relación con un negocio transfronterizo se pida transferir el pago a un tercer país. Queda prohibida la aceptación de dinero en efectivo salvo en caso de ser práctica usual dadas las circunstancias del caso.



Protección de la información

Confidencialidad/Protección de secretos

Los miembros de SUTERH guardarán secreto acerca de todos los asuntos internos confidenciales del Sindicato así como acerca de todas las informaciones confidenciales de y sobre afiliados y demás terceros con los que contrate el sindicato.

Se considerará confidencial toda información caracterizada como tal o de la que se pueda suponer de que no es conocida públicamente y de que tampoco debe serlo. Como información confidencial se considerarán p.ej. los datos de los miembros, afiliados, proveedores, etc. El deber de confidencialidad será de aplicación tanto durante la relación laboral como después de finalizar la misma.

La información confidencial se protegerá contra el acceso por parte de terceros. También en el ámbito interno del sindicato se procurará dar acceso a la información confidencial únicamente a los miembros que necesiten acceder a la misma para el desempeño de sus tareas.

Protección y seguridad de los datos

Todos los miembros tratarán de manera estrictamente confidencial y con la debida diligencia los datos personales (p.ej. nombre, dirección, número de teléfono y fecha de nacimiento de empleados, afiliados y otros) y cumplirán a tal efecto las disposiciones sobre protección de datos en la transmisión electrónica de los mismos y demás ámbitos de regulación.

Los datos personales únicamente serán almacenados, tratados, transmitidos o utilizados en la medida y con los límites permitidos, y siempre para los fines específicos, precisos y legalmente admisibles que se requiera.

En caso de duda se consultará al encargado de protección de datos del sindicato. Los datos personales se protegerán contra accesos no permitidos. La seguridad técnica que controla el acceso no permitido a tales datos deberá ser de alto nivel. En cualquier caso se observarán las normas nacionales aplicables.

Información privilegiada

Está prohibido a todo miembro de SUTERH que tenga acceso a información privilegiada, divulgar en beneficio propio, o difundirla para que terceros lo hagan.

Se considera información privilegiada a cualquier información concreta sobre SUTERH que no sea pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir sobre la reputación de nuestro sindicato.

Son ejemplos de información privilegiada: cambios en el Comité Directivo; información financiera; cuestiones judiciales; remuneración de sus miembros, etc.

Integridad de la información financiera

Es fundamental que los miembros de SUTERH observen las mejores prácticas en todas las cuestiones relativas a contabilidad, controles financieros e información interna.

De acuerdo a los principios de contabilidad exigidos, los registros de datos y los demás documentos tienen que ser siempre completos, y ajustados al tiempo y al sistema.

SUTERH prohíbe la falsificación de libros y registros contables con el fin de evitar que se oculten sobornos o pagos indebidos o incurran en prácticas contables fraudulentas, por lo tanto, se deberá:

- Mantener libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en el sindicato;
- Mantener un sistema contable de control interno que pueda detectar y evitar pagos ilícitos a funcionarios de gobierno;
- Que las operaciones se ajusten a los principios de contabilidad generalmente aceptados o las normas internacionales de información financiera, según resulte aplicable,
- Efectuar comparativos periódicamente de activos registrados contra activos existentes a efecto de identificar y atender disparidades.

Tenemos el deber de asegurarnos que nuestros registros, financieros o de cualquier tipo, sean exactos. Esto exige conservar los registros de un modo seguro y seguir las directrices sobre conservación de documentos y cooperar con nuestros auditores internos y externos.

Uso de las redes sociales

Los miembros de SUTERH deben hacer un uso prudente de las redes sociales. En particular, deben abstenerse de publicar comentarios u opiniones personales relacionadas con su trabajo, sus compañeros de trabajo, afiliados, y en general, sobre el entorno laboral.

Tienen prohibido comentar informaciones relativas al Sindicato que no sean todavía de dominio público.



Manipulación de expedientes y anotaciones

Todos los documentos y equipos informáticos que se encuentran en el lugar de trabajo deben protegerse frente al riesgo de caer en manos de personas no autorizadas y serán guardados bajo llave debiendo protegerse según las normas de seguridad del sindicato, p. ej., utilizando y cambiando frecuentemente los códigos o contraseñas de acceso.

En el lugar del trabajo deben existir los mecanismos que aseguren, especialmente pero no sólo para el caso de largas ausencias del puesto de trabajo, de que ninguna tercera persona podrá tener acceso a los ficheros. Ningún miembro hará copias de la documentación o ficheros del sindicato para otros fines que los estrictamente laborales.

Cada miembro de SUTERH valorará qué información incluirá en documentos y e-mails. Se evitará utilizar expresiones inapropiadas o que puedan tener la apariencia de reflejar comportamientos inapropiados o ilegales.

Todas las anotaciones y archivos se llevarán de tal manera que garanticen una sustitución del responsable en cualquier momento. Ello presupone la llevanza de un archivo de documentación claro y comprensible.



Responsabilidad Social

Protección del medio ambiente

SUTERH procurará tratar de manera respetuosa los recursos medioambientales, evitar daños a personas y medioambiente, con un fuerte compromiso a la protección del medio ambiente.

Cada miembro es responsable de la protección de las personas y el medioambiente en su ámbito laboral. Se deberán observar estrictamente las leyes y directrices sobre protección del medioambiente y seguridad de las instalaciones. Todo superior instruirá, vigilará y apoyará a sus miembros en la asunción de esta responsabilidad.

Con la convicción de que los Sindicatos tienen un rol fundamental que cumplir en la sociedad moderna, SUTERH ha implementado múltiples acciones de Responsabilidad Social.

Así, la promoción del deporte, en su más amplia variedad de disciplinas, es una de las grandes prioridades del Suterh. Estamos convencidos de que la actividad física es un aliado insustituible para afianzar en las personas de todas las edades las bases saludables, tanto físicas como espirituales, para gozar de una mejor y creciente calidad de vida.

El Programa “La Salud en nuestras manos” es el programa de Promoción de la Salud de la Obra Social OSPERYH que nuclea distintas acciones de promoción y prevención de la salud destinadas al universo de afiliados a SUTERH. Se trata de un programa integral que cubre las diferentes etapas de la vida, desde el embarazo a la etapa adulta.

Desde otro punto de vista, con el transcurrir de los años, SUTERH fue consolidando el área turística, abriendo múltiples posibilidades para sus afiliados en sus hoteles en la costa Atlántica y en las sierras de Córdoba. Hoy, el impulso turístico se multiplica y expande abriendo nuevos cauces para que los trabajadores de edificios y sus familias disfruten y accedan sin limitaciones a los destinos turísticos que más deseen.

Además, se ha implementado el programa “Red Vivir Sin Violencia”. Es un Servicio de Prevención y Orientación para trabajadoras/es de Edificios de Renta y Horizontal y sus familias, mediante el cual brinda contención y orientación para tratar la violencia familiar, trabajando en forma articulada con los Servicios dedicados a la atención de esta problemática, tanto de la Obra Social como de organismos públicos. Además, ofrece asesoramiento legal, psicológico y social y acompaña la denuncia en los casos en que sea necesario. Desde el programa además se ofrecen charlas informativas y grupos de ayuda mutua para mujeres y espacios educativos y de reflexión para crear en conjunto una cultura de igualdad de oportunidades, derechos y buenos tratos.

Ausencia de represalias

Es contrario a la política de SUTERH tomar represalias contra cualquier persona que de buena fe comunique información sobre infracciones potenciales o que participe en una investigación realizada, salvo que la información proporcionada sea intencionadamente falsa.

Canal de denuncias

SUTERH ha creado una "Línea Ética" que consiste en una herramienta de prevención que puede ser utilizada por cualquier miembro para pedir ayuda o consejo en caso de enfrentarse a una situación ambigua. En SUTERH estamos seriamente comprometidos cualquier notificación acerca de prácticas ilegales o conductas inapropiadas detectadas en nuestra organización. Por ello, promovemos y facilitamos la detección de prácticas ilegales y conductas inapropiadas, a través de la comunicación abierta y de los mecanismos formales implementados conforme a las disposiciones establecidas en el presente Código Ético.

Los miembros que tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del presente Código Ético, deberán comunicarlo a través del sistema de denuncia que se implemente.

El Encargado de Cumplimiento será el responsable de tramitar las denuncias recibidas, así como de tramitar y resolver los expedientes que se inicien como consecuencia de las mismas y reportarlo.

Todos los casos denunciados serán objeto de una respuesta y un seguimiento. Las alertas dan lugar a una investigación, que se confía al Encargado de Cumplimiento. Las investigaciones se procesan dentro de un margen de tiempo razonable en función de la naturaleza de la alerta. La investigación puede dar lugar a medidas correctivas y acciones disciplinarias, en caso de que se demuestre la infracción por parte del miembro.

Se aplicarán sanciones disciplinarias en caso de alertas que sean deliberadamente falsas o difamatorias.

Consecuencias de las infracciones

La infracción del presente Código Ético o de las leyes aplicables puede dar lugar a la incoación de medidas disciplinarias, a la finalización de la relación laboral y a la adopción de otras actuaciones legales, según la naturaleza y circunstancias de la infracción al presente Código.

Un Comité formado por el Encargado de Cumplimiento, el Director de Recursos Humanos y la Asesoría Letrada será responsable de la instrucción de la investigación interna así como de determinar la sanción aplicable, la que deberá ser proporcional a la violación cometida, pero puede delegar determinadas categorías de decisión en el Comité Directivo.

Aquellos que hayan violado el Código podrán solicitar la reconsideración de la valoración de su conducta y de la medida disciplinaria aplicada.

El incumplimiento grave de las normas establecidas en el presente Código Ético, está sujeto a penalidades y sanciones que pueden ir desde la finalización de la relación laboral hasta denuncias penales según la falta que se cometa.

Actualización del Código Ético

Las disposiciones legales y las normas de conducta pueden cambiar. Por este motivo se prevé una regular actualización del Código Ético

Se anima a todos los miembros a trabajar en el continuo desarrollo del Código Ético.



