



## Plantilla de presentación de la “Comunicación sobre el Progreso”

---

**Nombre de la Compañía: ADECCO ARGENTINA S.A.**

**Título de la presentación: “Gestión Responsable de los Recursos Humanos”**  
**AÑO 2008**

**Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo .**

**ADECCO** reconoce los siguientes principios del Pacto relacionados a los planes y acciones reportadas

**Derechos Humanos**

**Principio N° 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

**Principio N° 2.** Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

**Ámbito laboral**

**Principio N° 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

**Principio N° 5.** Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

**Principio N° 6.** Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Medio Ambiente**

**Principio No 7.** Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

**Principio No 8.** Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.

## Anti-Corrupción

**Principio Nº 10.** Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

1. Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

### - Protección de los derechos humanos y laborales

En Adecco promovemos un ambiente de trabajo basado en el respeto, creando condiciones de seguridad, dignidad y equidad para que todos nuestros empleados puedan desarrollarse efectivamente.

La compañía tiene como política no discriminar a ninguna persona por razones de edad, raza, religión, color, sexo, discapacidad, nacionalidad, estado civil u orientación sexual.

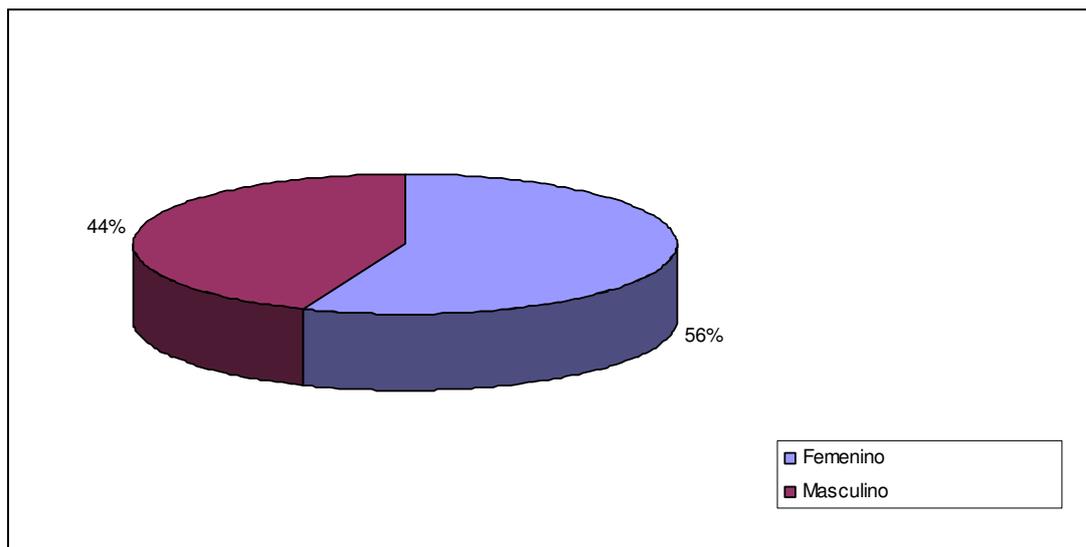
En Adecco consideramos que un equipo de trabajo compuesto por personas diversas tendrá mayores probabilidades de encontrar las soluciones más adecuadas para el mundo globalizado en el que vivimos.

### NUESTRO PERSONAL

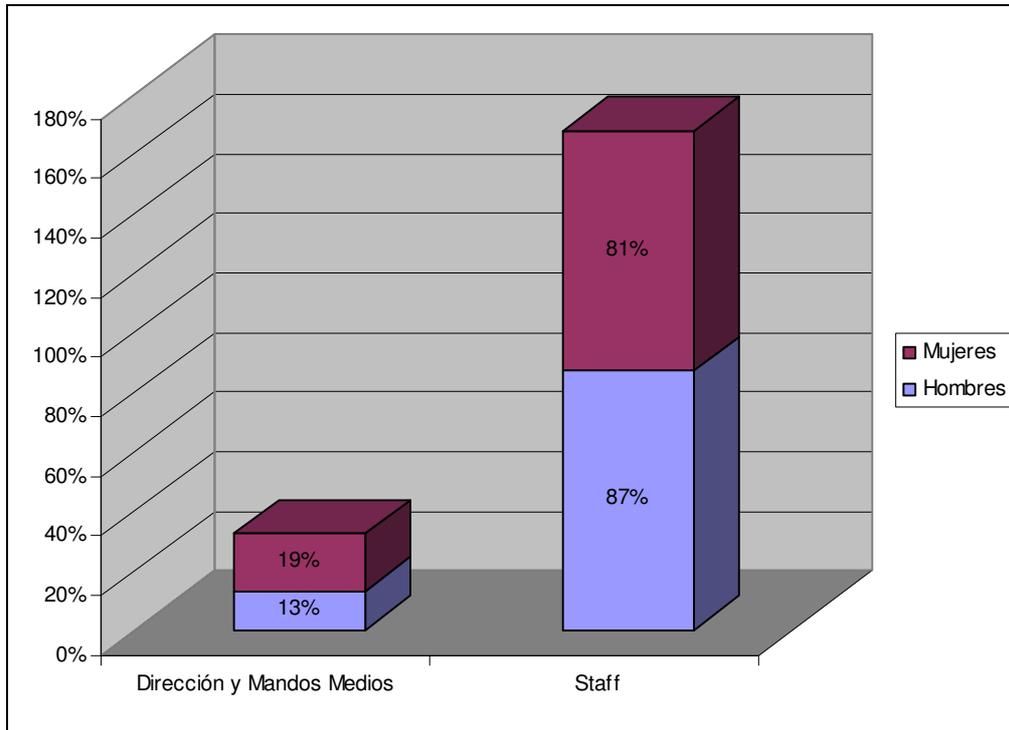
Datos poblacionales del Personal Interno de Adecco

Indicadores de Género

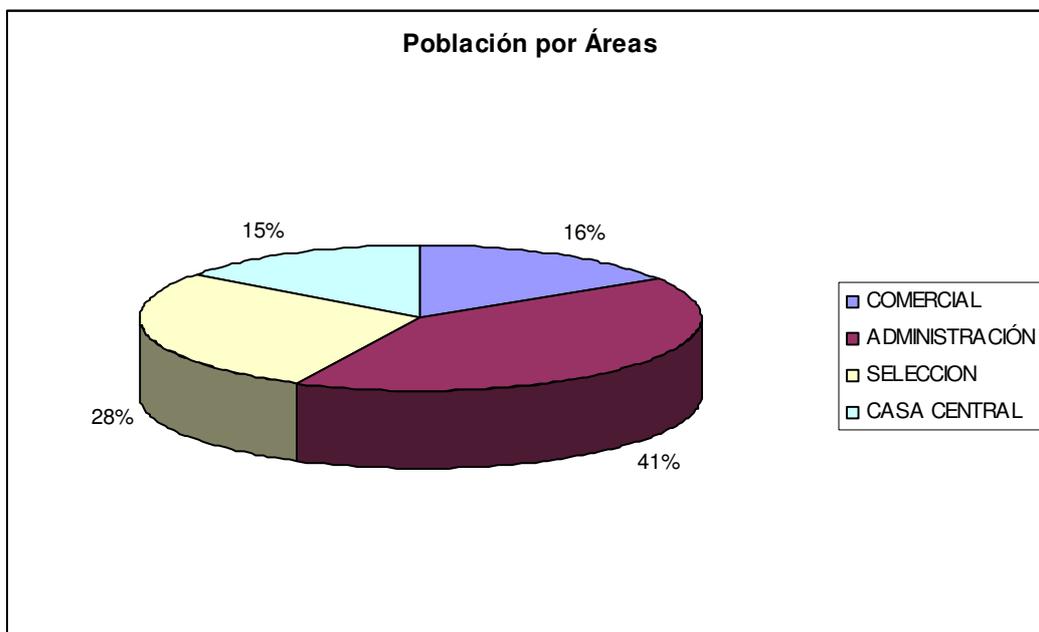
Género	Cantidad	%
Femenino	232	56%
Masculino	181	44%
Total Dic. 2008	413	



Población por Niveles	Hombres	Mujeres	Total
Dirección y Mandos Medios	35	30	65
	19%	13%	
Staff	146	202	348
	81%	87%	
Total			413



Población por áreas	Cant.	%
COMERCIAL	67	%16
ADMINISTRACIÓN	169	%41
SELECCIÓN	116	%28
CASA CENTRAL	61	%15
Total	413	



## **POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

Es parte del compromiso de Adecco la salud y bienestar del personal. La empresa además de las evaluaciones requeridas por ley lleva adelante diversas campañas de seguridad laboral y promoción de la salud. Las mismas se describen a continuación.

### **Programas**

#### "Libre de humo de tabaco"

Con el objetivo de promover el desarrollo de ambientes saludables para alcanzar una mejor calidad de vida y teniendo en cuenta que el tabaquismo constituye una de las causas más importantes de riesgo cardiovascular y cancerígeno, Adecco ha encaminado sus acciones para ser desde el 1 de Noviembre del 2006 una institución libre de humo de tabaco. Con esta medida la empresa aspira a mejorar el entorno laboral y también a sensibilizar sobre el cuidado del medio ambiente y la salud.

#### Excedencia por maternidad

Para el personal femenino interno que decida extender su período de licencia sin goce de sueldo por maternidad, Adecco absorberá el costo de la OS y Prepaga.

Durante el año 2008, 10 mujeres gozaron de éste beneficio, optando por una licencia de entre 3 y 6 meses de duración.

### Higiene y Seguridad

La prevención de accidentes y enfermedades del trabajo ocupa un lugar preponderante para todos los componentes del Grupo Adecco y estamos empeñados en lograr los más bajos índices de siniestralidad. Debido a ello, el Servicio Externo de Higiene y Seguridad en el Trabajo ha redactado un Manual de Capacitación. Complementariamente llevamos a cabo diversas charlas de concientización y prevención sobre los riesgos propios de nuestro entorno laboral.

## **INCENTIVOS AL PERSONAL**

### *Programa de Concurso:*

A nivel mundial Adecco ha establecido desde hace varios años un Programa de Concurso para el personal interno. El mismo consiste en un viaje de una semana de duración a un destino placentero del planeta. A lo largo de esa semana las personas que hayan ganado podrán compartir su estadía con colegas de otras partes del mundo y de esta manera compartir experiencias e integrarse al Mundo Adecco. El Concurso consta de la medición de ciertos indicadores, los cuales suman puntos para poder ser el ganador.

En el año 2008 han sido 18 personas las ganadoras, dentro de las categorías:

- Dirección de Operaciones
- Dirección Regional
- Sucursal
- Áreas de Casa Central

### *Premio a la Excelencia:*

Se premia a la Sucursal que logró mejores resultados en las auditorías y el mejor nivel de satisfacción en la encuesta de clientes.

### *Reconocimiento a la trayectoria:*

Con el objetivo de premiar la permanencia y el desarrollo de carrera dentro de la Cía, desde el año 2006 se ha implementado en Premio a la trayectoria a través del cual se le entrega un obsequio a aquellas personas que cumplan 20, 15, 10 o 5 años. Durante el año 2008 hemos reconocido la permanencia en la Compañía de 20 colaboradores, a través de la entrega de distintos obsequios según la antigüedad de cada uno de ellos:

- 1        20 años
- 4        10 años
- 15      5 años

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Nuestra compañía cuenta con un sistema de remuneración compuesto por sueldo bruto, más variable y bonus. Esta política busca un mayor compromiso de los empleados con los objetivos de la compañía, como así también una focalizada actitud hacia los resultados.

## **BENEFICIOS PARA EMPLEADOS**

### *Programa de Beneficios*

La empresa cuenta con un programa destinado al personal denominado "Beneficios Adecco", que fue contratado a una empresa dedicada a brindar este tipo de servicio con el fin de acompañar nuestra políti-

ca de beneficios y compensaciones. El programa cuenta con beneficios como: Descuentos, premios, regalos por casamiento, cumpleaños o nacimiento, concursos y premios, reserva en restaurantes, entradas para espectáculos, promociones especiales, etc.

*Política de Acontecimientos sociales:*

La política estipula una gratificación económica por aquellos logros obtenidos en la vida personal de nuestros colaboradores. La misma contempla un monto fijo por los siguientes acontecimientos:

- ✓ Casamiento
- ✓ Nacimiento
- ✓ Graduación.

*Atenciones al Personal:*

- ✓ Regalos el Día del Niño, para los hijos de los Empleados.
- ✓ Regalo del Día de la Madre, para todas las empleadas que son mamás.
- ✓ Regalo Día de la Secretaria, para Asistente de Dirección General y Recepcionista.

*Equilibrio vida laboral y personal:*

Como parte del compromiso de lograr un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo, se han desarrollado iniciativas como:

- ✓ Día libre para los feriados optativos del Jueves Santo, 24 Y 31 de diciembre.
- ✓ Dos días Punte: que se definen al comienzo del año (días libres entre un feriado y el fin de semana)
- ✓ Día de Cumpleaños Libre

*Eventos:*

- ✓ *Fiesta de fin de año*

Con el fin de integrar a todos nuestros colaboradores y festejar el cierre del año, el área de Recursos Humanos organiza el evento de fin de año. En el año 2008 se lanzó la convocatoria "Talento Musical Adecco" dirigida a aquellos que contarán con alguna habilidad musical y quisieran ser los protagonistas de la fiesta formando una banda. Para ello, se les brindó el apoyo necesario para que pudieran ensayar, preparar el repertorio y lucirse el día de la fiesta.

La iniciativa logró la integración de diferentes áreas de los que formaron parte del proyecto, como así también de los invitados que disfrutaron del show brindado por sus propios compañeros.

- ✓ *Adecco Kids*

Con el objetivo de reunir a las familias de Adecco y favorecer la integración y el sentimiento de pertenencia, se organiza todos los años aproximadamente en el mes de Septiembre el festejo del Día del Niño. En el año 2008, el evento se llevó a cabo en el Museo de los Niños, al que han asistido 144 adultos, 60 menores (de 0 a 3 años) 32 menores (entre 4 y 7 años) 12 menores (entre 8 y 12) y 12 menores (más de 12 años)

## CAPACITACIÓN

Los programas están fuertemente orientados a apalancar los conocimientos y el desarrollo de las habili-

dades necesarias para el crecimiento del negocio. Se llevan a cabo distintas actividades, tanto con capacitadores internos como externos.

Dentro del Plan de Capacitación se programan 3 eventos corporativos anuales, que se llevan a cabo fuera del ámbito de la oficina.

Estos eventos tienen los siguientes propósitos:

- Revisión de objetivos y resultados de la compañía / áreas
- Actualización profesional
- Planificación y comunicación de estrategias corporativas y del negocio
- Integración entre los colaboradores
- Intercambio de comunicación entre colaboradores y la Dirección
- Capacitación y actualización en nuevas herramientas

*Adecco University:*

Encuentro que se realiza finalizando el primer trimestre de cada año, cuyo objetivo es la formación y el desarrollo técnico de nuestros colaboradores. Generalmente consiste en 2 jornadas de 8 horas cada una, bajo la modalidad de capacitación formal "in company" de manera que resulten programas a medida de las necesidades de Adecco.

En el año 2008 se llevó a cabo en la ciudad de Rosario, donde se trasladaron de todas las Sucursales del país y de Adecco Uruguay, 280 personas.

El contenido de las capacitaciones fueron trabajadas con la Universidad del CEMA, conformando las unidades temáticas que se abordarían sobre el encuentro.

El evento es un ámbito sumamente propicio para la integración de todos los participantes en cuanto a la posibilidad de compartir y nutrirse de las cuestiones técnicas y laborales que surgen durante las capacitaciones, sino porque fortalece las relaciones personales a través de la "convivencia".

- *Adecco Winter Meeting:* Encuentro que se realiza finalizado el 1er. semestre del año. Consiste en un día full time y el foco está puesto en la actualización y la información de aspectos corporativos y de la Cía. En el año 2008, este evento se realizó específicamente para el personal de Dirección y Casa Central, para poder trabajar sobre los distintos procesos de cambio del modelo de negocios de Adecco, fortaleciendo la integración de las distintas áreas a través de presentaciones de cada departamento y de actividades "outdoor".
- *Adecco Encuentro Fin de Año:* Se lleva a cabo en el mes de Diciembre. Consiste en un día full time donde además de dar información sobre cuestiones vinculadas al negocio y a la Cía, se trata de poner especial foco en la integración y el sentimiento de pertenencia de nuestra gente.
- *Adecco Team Leaders:* en este encuentro los líderes de equipo participaron de dos jornadas de capacitación a fin de obtener herramientas para la gestión de sus equipos de trabajo y para abordar el modelo de negocios.

El área de Recursos Humanos también maneja un presupuesto de capacitación para el personal interno, a los efectos de poder emplearlo en aquellos casos donde hubiere alguna necesidad puntual en cualquiera de las áreas de la compañía.

Adecco ha decidido capacitar a toda la línea de *Dirección y Mandos medios* en prestigiosas instituciones educativas, poniendo el foco en aquellas temáticas vinculadas a la evolución del negocio y las habilidades necesarias para cada posición.

En el 2008, 30 personas se ha capacitado en temáticas como: Coaching, Gestión de RRHH, Análisis de estados financieros, Liderazgo, Negociación, etc.

Con el objetivo de dar soporte a nuestra gente en el desarrollo de una competencia vital como es el manejo del *Idioma Inglés*, hemos implementado una política de cobertura de clases presenciales, en las que Adecco subsidia el costo de hasta 6 clases por persona.

Asimismo, hemos adquirido 8 licencias de un software para realizar una capacitación e-learning, cuya metodología de aprendizaje nos permite brindarle a 8 colaboradores que lo requieran, la posibilidad de mejorar o mantener su nivel de idioma.

Adecco cuenta con su propio centro de capacitación, el *Adecco Career Center* en el que pueden capacitarse todos nuestros PASS y nuestro personal interno. Gracias a ello, este año hemos podido incluir en distintas capacitaciones a 61 colaboradores con una inversión de 488 horas.

#### Información 2008

Inversión total en Capacitación	\$399.380
Cantidad de horas de Capacitación en Idioma Inglés	1.824
Cantidad de horas de Capacitación técnica y actualización	10.096

#### - Ética y Lucha contra la Corrupción

La Ética también ha estado entre los desafíos que nos planteamos para este período. Para ello se instauró el Compliance and Ethics (ACE) Awareness Center (Centro de Conciencia del Cumplimiento y de la Ética de ADECCO) herramienta didáctica en línea de ética empresarial. El ACE contiene cursos on line que proporcionan información para asegurarse que realizan su trabajo, no solo de acuerdo a los Valores esenciales, sino también de forma ética y conforme a la legalidad. Este recurso junto a nuestro Código de conducta, constituye otra herramienta importante para satisfacer los principios éticos de ADECCO.

Asimismo existe una línea gratuita disponible las 24 hs. del día. Se trata de un recurso diseñado para ayudar a resolver dudas legales o éticas y para informar con absoluta confidencialidad, de violaciones reales y potenciales del Código o de la Ley. ADECCO ha contratado para este fin una consultora externa.

El código de conducta esta emitido bajo la autorización de su consejo de Administración, que lo ha revisado y aceptado. Se aplica a todos los colegas empleados y miembros del Consejo de Administración del grupo en lo que se refiere a todas actividades en las que se ven involucrados en nombre de ADECCO.

La compañía cuenta con una "Regla General" que regula los conflictos de intereses. A fin de evitar dichos conflictos, todo empleado de ADECCO evitará actividades externas que pudieran afectar, en forma adversa, la opinión independiente y objetiva de dicho empleado y además, interferir en el desempeño eficiente de sus funciones y responsabilidades laborales.

## - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Creemos firmemente en la integración y luchamos por los valores de la igualdad en el mundo del trabajo. Nuestros programas están dirigidos a:

- Personas con discapacidad
- Trabajadores mayores de 40/45 años
- Jóvenes de 18 a 25 años en riesgo de exclusión
- Personas que han estado ausentes del mercado laboral durante mucho tiempo
- Niños en situación de riesgos

### - Discapacidad & Habilidades:

**Adecco** cuenta con el desarrollo de acciones encaminadas a trabajar sobre la integración laboral de personas con discapacidad. Para desarrollar esta iniciativa, contamos con nuestra red de sucursales, con el apoyo de profesionales especialistas en discapacidad, con ONG's de amplia experiencia en esta temática. Participamos activamente del "**Club de Empresas Comprometidas**", Red formal formal de empleadores promotores de oportunidades de Empleo para personas con discapacidad.

Hoy, es la primera empresa del sector a nivel mundial, que **ofrece empleo a más de 38.000 personas con discapacidades, de los cuales más del 48% ha pasado a formar parte de las plantillas de las empresas.**

### - Capacitación para la integración:

Este programa tiene por objetivo disminuir el índice de desocupación por medio de la capacitación de jóvenes y adultos facilitando su inserción laboral. **DISCAPACIDAD & HABILIDADES**

A través de este Programa trabajamos sobre:

- La inclusión social de desocupados y discapacitados
- Ofrecer a los jóvenes la primera oportunidad laboral
- El reentrenamiento laboral
- La recalificación y mejoramiento profesional
- La inserción de mejoras en tecnologías y procesos
- Capacitación enfocada a las necesidades del mercado laboral
- Vinculación con las oportunidades de trabajos detectados

## Erradicación del Trabajo Infantil

**Adecco Argentina** desarrolla un programa dirigido a contribuir en la progresiva prevención y erradica-

ción del trabajo infantil, a través de capacitaciones dirigidas a los educadores.

Las capacitaciones tiene lugar en los departamentos de **Maipú y Luján**, provincia de Mendoza, y busca instalar en la agenda de las instituciones educativas la temática del trabajo infantil, brindando herramientas para abordar la problemática desde el aula.

### **Ámbitos y ejes de actuación**

- Promover experiencias de formación docente que permitan generar una mirada de mayor amplitud de la categoría alumno, creando estrategias pedagógicas heterogéneas que den cuenta de la diversidad de población a incluir en el ámbito educativo.
- Rever normativas vigentes en las escuelas con el propósito de favorecer la inclusión, permanencia y terminalidad educativa de los niños con mayor riesgo de exclusión, y dentro de los cuales se encuentran los niños trabajadores.
- Brindar las herramientas para que la capacitación sea replicada a cada uno de los docentes pertenecientes a las unidades educativas seleccionadas para la asistencia a la capacitación.
- Dejar capacidad instalada en las instituciones educativa

Para desarrollar este programa nos asociamos a la ONG Conciencia

**Adecco integra la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil que apoya programas para la prevención y erradicación del trabajo infantil funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y esta presidida por la CONAETI**

### **JARDINES DE COSECHA –SEMBRANDO FUTURO**

En el marco de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil durante el año 2008 con iniciativa de la Cámara de Productores Tabacaleros de Salta hemos establecido una alianza para la creación de un centro de contención para niños de 0 a 8 años hijos de trabajadores rurales en la zona del Jardión , Salta. En la iniciativa trabajamos la Cámara del Tabaco de Salta , Adecco y Sesa Select, las dos últimas competidoras que nos unimos para una causa común , en el marco de una de las problemáticas sociales más dramáticas de la región , el TRABAJO INFANTIL



El Proyecto de "Promoción del Empleo Juvenil en America Latina" (**PREJAL-OIT**) tiene como objetivo contribuir a la puesta en marcha del compromiso alcanzado en la Declaración del Milenio de "elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un empleo digno y productivo" así como mejorar la empleabilidad de los jóvenes

PREJAL se inscribe dentro de los esfuerzos de la Red de Empleo de los Jóvenes (REJ) del Secretariado General de las Naciones Unidas (NN.UU) y del Programa global de Empleo y el programa de Empleo de los Jóvenes de la Oficina Internacional del Trabajo(OIT). En consonancia con estos esfuerzos, el gobierno español y un grupo de Empresas Españolas, Coordinadas por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), han tomado la decisión de apoyar estas iniciativas con el objeto de dar oportunidades a los jóvenes para la obtención de trabajos decentes y productivos

Adecco en Argentina: El programa se basa en la trasmisión de herramientas para la búsqueda de empleo, la identificación de las propias competencias de los beneficiarios y el incremento de su empleabilidad

Beneficiarios: Jóvenes de 18 a 24 años

*En estos cursos, Adecco pretende abordar la problemática de la falta de calificación para el trabajo, no sólo en lo relacionado a competencias específicas, sino a las competencias relacionadas con la comunicación y relaciones interpersonales. Entendemos que es la oportunidad de incorporar los valores que se cultivan en las empresas, tales como la puntualidad, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la eficacia en el cumplimiento de las metas, el control de los resultados y el compromiso con la calidad. Estos comportamientos a nivel individual son fundamentales para conseguir y retener el trabajo, y que a nivel social constituyen la base de la productividad y del crecimiento de un país.*

Durante el año 2008 se capacitaron 410 Jóvenes



#### **ACP PROGRAMA PARA LA INTEGRACION LABORAL DE DEPORTISTAS**

Este Programa está diseñado por el grupo ADECCO y el Comité Olímpico Argentino (COA), para que deportistas nacionales, tanto activos como retirados, puedan integrarse al mercado laboral.

ADECCO organiza este programa desde el año 2005 mediante un compromiso con el Comité Olímpico Internacional (COI), ofreciendo con gran éxito, oportunidades de trabajo a destacados atletas de clase mundial en España, Inglaterra, Francia y Alemania entre muchos otros países.

Con este Programa la Comisión de Atletas del Comité Olímpico Argentino recibirá apoyo de ADECCO en forma profesional y coordinada, capacitándolo, otorgando un gran beneficio al deportista de alto rendimiento, que en ocasiones y debido a su entrega completa a la búsqueda del triunfo deportivo descuida sus estudios y preparación profesional encontrándose al término de su carrera deportiva con muy pocas opciones para conseguir trabajo.

El programa de integración laboral para deportistas (ACP) tiene por objeto llevar a los deportistas paso a paso en un proceso que incluye asesoría especializada y capacitación para brindar herramientas que les permita alcanzar un trabajo estable y digno.

#### **- Proveedores**

Respeto, compromiso y beneficio mutuo. Sobre estos pilares se asienta la Relación de ADECCO con sus proveedores. Para garantizarlos gestionamos nuestras compras a través de procesos transparentes y criterios objetivos, que aseguran estándares elevados en nuestra cadena de valor

##### **POLITICAS DE CONTRATACION**

Concientes de la importancia de una gestión óptima de los proveedores Adecco a definido una política basada en los siguientes principios

##### **Concurrencia de Proveedores**

Para el mismo proceso de compras, de forma que se pueda dar la mejor respuesta posible a la unidad organizativa que ha realizado la solicitud de compra

 Transparencia en la selección de proveedores, que se materializa en la existencia de un proceso

normalizado

- ✚ Diversificación del negocio entre distintos proveedores
- ✚ Objetividad en las decisiones, basadas en la valoración de unos criterios de selección
- ✚ Traslación a los proveedores de los valores relacionados con los 10 principios del Pacto Global

Para la aplicación de estos principios es importante solicitar a los proveedores un reconocimiento, entendimiento y aceptación de los mismos.

#### SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Como en la mayoría de los procesos de la actividad, ADECCO ha establecido un circuito de compras y homologación de proveedores que regula todos los aspectos relativos a la negociación

- ✚ La prestación del servicio se documenta dentro del marco de asesoría jurídica, transcribiendo los requisitos formales que ha de cumplir el mismo
- ✚ Los procesos de selección de un nuevo proveedor se realiza en base a una serie de criterios, que avalan fundamentalmente la capacidad técnica y en función de la tipología del servicio o producto, su homologación oficial y sus referencias
- ✚ En los procesos de evaluación y considerando la naturaleza de la prestación, se consideran aspectos tales como: Calidad del producto o servicio, cumplimiento de normativas laborales, fiscales, cobertura geográfica, etc alineados a nuestros principios de actuación
- ✚ Celebración periódica de reuniones con los proveedores en las que se analizan incidencias y todo lo referente a la prestación de sus servicios, para una mejor coordinación

Adecco rige sus compras según normas del Grupo Adecco quien determina tanto el cuadro de aprobaciones que aplica en los procesos de contratación como los objetivos y siempre en el marco de comportamiento ético que propone en su Código de Conducta.

## 2. ¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Durante el año 2008 hemos fortalecido nuestros programas de capacitación internos y a la comunidad, contribuyendo activamente en la generación del capital social, asumiendo la capacitación como la herramienta esencial para la integración laboral y la consolidación de una sociedad más equitativa

### - Calidad en la gestión de los Recursos Humanos

En cuanto a la satisfacción de nuestros clientes por la calidad de nuestro servicio podemos destacar los siguientes logros durante 2008:

- Mejora en el nivel de satisfacción de los clientes hasta lograr superar el objetivo fijado a principio de año
- Recertificación de la norma ISO9001:2000. con reconocimiento del sistema de gestión de calidad
- Mejora en el cumplimiento de los plazos de entrega comprometidos.

- Mayor confianza a los clientes.

#### **- Comunidad**

Hoy ADECCO es la primera empresa del sector a nivel mundial, que ofrece empleo a más de 38.000 personas con discapacidades, de los cuales más del 45% ha pasado a formar parte de las plantillas de las empresas.

En Argentina, durante el período Enero/ Diciembre 2008 se capacitaron 1.300 personas en riesgo de exclusión. Se incorporaron al mercado laboral 63% de estas personas.

**3. País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar :Argentina**

**4. Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición  
Codigo de Etica-Transparencia –Desarrollo Sustentable-Integración -Capacitación.**

**Información del contacto representativo de la empresa:**

**Nombre:Esther Inés Parietti**

**Email:esther.parietti@adecco.com.ar**

**URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”: [www.adecco.com.ar](http://www.adecco.com.ar)**