



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



COMUNICACIÓN DEL PROGRESO N° 1

Año 2011

GUIA LABORAL SRL

PERTENECER SRL





RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



Buenos Aires, Julio de 2011

Carta del Presidente

Desde el Grupo RHUO¹ somos conscientes de la importancia de gestionar nuestro negocio de manera sustentable y en este sentido es que hemos dado comienzo a un proceso formal de mejores prácticas en Responsabilidad Social.

Este proceso se traduce en una mejora gradual de nuestras prácticas de gestión para conocer y monitorear nuestros impactos económicos, sociales y ambientales sobre las personas con las que nos relacionamos y nuestro entorno en general.

Como adherentes al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y a través de **Guía Laboral SRL y Pertenecer SRL**, ponemos a disposición de nuestros grupos de interés nuestra primera Comunicación del Progreso, donde buscamos ratificar nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Global en la defensa de los Derechos Humanos, de los Derechos Laborales, del medio ambiente y de la lucha contra la corrupción en todos sus niveles.

Este informe representa nuestros primeros pasos en el modelo de gestión y el proceso de mejora continua que significa la Responsabilidad Social. Los invitamos a que nos hagan llegar sus opiniones y comentarios, dado que los mismos nos permitan redoblar los esfuerzos, seguir creciendo y mejorar nuestro desempeño.

Patricio Farcuh
Presidente

¹ <http://www.gruporhuo.com/>



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



NUESTRA EMPRESA

Somos un Grupo Nacional que brinda servicios de mano de obra intensiva de máxima calidad a empresas de diversas actividades, permitiendo así a sus clientes dedicarse a su negocio central. Nuestra fuerte inserción en el mercado local nos permite generar, exitosamente, relaciones integrales con los distintos sectores involucrados con la actividad de nuestros Clientes. La excelencia de nuestros recursos humanos, y la sinergia entre las distintas empresas del Grupo, son la base de nuestro aporte a quienes utilizan nuestros servicios.

Es nuestra visión ser referentes del sector en el que operamos en virtud a la utilización de estrategias diseñadas a las necesidades del mercado local y a nuestra óptima gestión de recursos humanos y económicos, en un proceso de mejora continua.

Son nuestros valores la Pasión, para brindar un servicio de excelencia, el Compromiso, para cumplir en forma satisfactoria y eficaz con los requerimientos de nuestros Clientes, la Versatilidad, para adecuarnos a las distintas necesidades de cada industria o empresa, y la profesionalidad y ética, para el desarrollo de nuestra actividad.

El grupo está conformado por las siguientes empresas,

- GUÍA LABORAL
- PERTENECER
- SLAM
- OXFORD PARTNERS
 - OXFORD SELECCIÓN
 - OXFORD CONSULTING
- GPS SERVICIOS



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



Desde **Guía Laboral**², el Grupo RHUO, pone a disposición de sus clientes las búsquedas y evaluación de personal, la contratación temporal de recursos humanos y sus estrategias de marketing y promociones.

- Servicios de personal eventual
Administrativo | Técnico | Industrial | Comercialización | Maestranza | Servicios | Promotoras | Repositores, etc.
- Servicio de delegación de RRHH
Con personal experimentado
- Búsqueda y selección de capital humano
Evaluación | Psicología | Evaluación de Potencial | Evaluación de Competencias | Análisis de Clima Laboral

Desde **Pertenecer**³, el Grupo RHUO, ofrece la solvencia y el liderazgo que posee en distintos negocios vinculados a la prestación de servicios, sustentada en valores corporativos, con un equipo de profesionales altamente calificados que desarrollan compromisos a largo plazo y bajo sistemas de gestión integrados que tienen como finalidad gerenciar con éxito diversos tipos de emprendimientos.

- Limpieza profesional Sustentable, Ingeniería ambiental, Obras Civiles, Servicios para la agroindustria, etc.

² <http://www.guialaboralsrl.com>

³ <http://www.pertenecersrl.com/>

Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel Internacional.

2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Desde el Grupo RHUO nos comprometemos en promover y respetar los principios de protección de derechos humanos que impulsa el Pacto Global de Naciones Unidas y apoyar la declaración Universal de Derechos Humanos, desde el cumplimiento de la legislación laboral y convenios colectivos de trabajo, buscando garantizar un entorno de trabajo seguro y sano, comprometiéndonos a difundir y promover en nuestra esfera de influencia los 10 principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas.

En nuestra política laboral, y desde el proceso inicial de búsqueda y selección del personal tanto interno como para nuestros clientes, no permitimos situaciones de discriminación por género, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, etc.

Contamos con un plan de capacitación en sistemas de gestión, actualización de competencias técnicas, seguridad e higiene, procesos de inducción, etc., que alcanzan un total de aproximadamente 500 hs y que tiene por objetivo desarrollar las habilidades y conocimientos de nuestros colaboradores, propiciando de esa manera un entorno de trabajo estable y seguro.

En este mismo sentido, estamos trabajando en la implementación de una serie de beneficios, con el objeto de buscar un equilibrio entre la vida personal y profesional de nuestros colaboradores, relacionados principalmente con jornadas de integración, regalos de nacimientos, cumpleaños y aniversarios, descuentos en electrodomésticos y próximamente con eventos para los hijos del personal, jornadas de integración en la empresa para la familia de los empleados, descuentos en gimnasios, etc.

Desde nuestra política de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo buscamos involucrar a toda la organización a participar en forma activa en materia de identificación de riesgos y prevención, para minimizar los accidentes y enfermedades profesionales del personal, implementar programas preventivos,



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



mediante campañas y capacitación permanente, y de esa manera aseguramos a nuestros clientes que las tareas son realizadas respetando y cumpliendo las normas de seguridad.

En relación al plan de desarrollo de nuestros colaboradores hemos asumido como desafío formalizar nuestro sistema de evaluación de desempeño para el próximo año.

A partir de los ejes de trabajo definidos para nuestra estrategia de RSE, los cuales son revisados de manera anual, buscamos estar comprometidos con nuestra comunidad a partir de las siguientes acciones;

Padrinazgo del Merendero Barrio Suizo de José C. Paz.

A principios del 2010 asumimos el padrinazgo del Merendero Barrio Suizo ubicado en la Localidad de José C. Paz. Al comienzo acudían alrededor de 120 chicos por día de familias del barrio con bajos recursos, para recibir su merienda. Hoy, la cantidad aumentó a aproximadamente 250 chicos.

El merendero contaba con una pequeña casa precaria, con muy pocas comodidades. Los chicos recibían su merienda a la intemperie sin importar la época del año ni las condiciones climáticas. A partir de esta primera necesidad se decidió realizar un Salón de Usos Múltiples, con las comodidades necesarias, de manera que los chicos puedan ser asistidos en un lugar cerrado y protegido. Éste mismo salón también se utilizará como Centro de Recreación para los niños del barrio y las familias.

Además de la construcción del Comedor, también se colabora con actividades que se realizan en el Barrio a través de presencia activa en festividades, como Pascuas, Día del Niño, Navidad, etc., fechas en las que estamos presentes con diferentes donaciones (juguetes; alimentos, etc.) para todos los niños que asisten al comedor y los que residen cerca del mismo. Asimismo, respondemos a las distintas necesidades de los chicos que concurren al comedor, como asistencia, provisión de medicamentos y ayuda ante los distintos requerimientos. En el mes de Noviembre de 2010 se donó una silla postural para una de las niñas del barrio que sufre una discapacidad total permanente de tipo visceral, mental y motora.



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



A través del Merendero Barrio Suizo, comenzamos a canalizar las primeras actividades de Voluntariado de nuestro personal interno, con la entrega de ropa, enseres y juguetes que el personal de la compañía colecta y envía periódicamente al Barrio Suizo.

Asociación Civil “Construir Esperanza”

AYUDA A JOVENES EN RIESGO

Las empresas realizan aportes económicos a la Asociación Civil “Construir Esperanza”, para la realización de diferentes planes y acciones que llevan adelante dentro del Programa de Contención a Chicos en Riesgo. El equipo brinda ayuda psicológica y social para evitar la adicción a las drogas. Éste programa también está coordinado con la ayuda de la Parroquia Virgen Inmaculada del Barrio de Villa Soldati. La Asociación Civil trabaja con los chicos de los barrios que se encuentran en el radio parroquial de dicha Parroquia: Barrio Ramón Castillo, Villa 3, Asentamiento Los Pinos y Barrio La Paloma.

PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

Aprovechando la experiencia en materia de recursos humanos de Guía Laboral, también se desarrolla un Programa de Inserción en el mismo barrio. El programa consiste en acercarle las herramientas necesarias a aquellos que se encuentran desocupados ó quienes nunca tuvieron un empleo y se les dificulta el ingreso en el mercado laboral. De esta manera, se los capacita y entrena por personal idóneo de Guía Laboral acerca de los requisitos necesarios para lograr con éxito ese objetivo (información sobre documentación necesaria, cómo recopilar datos de trabajos anteriores, forma de presentación a una entrevista laboral, etc.).



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



Proyecto cosechamos una sonrisa

Conjuntamente con la Fundación Banco de Alimentos y un grupo de empresas, estamos participando del programa de rescate en línea de producción “COSECHAMOS UNA SONRISA”.

Este programa, que se encuentra en su etapa inicial de prueba, consiste en trabajar en forma conjunta con este grupo de organizaciones para rescatar la merma que se genera desde la línea de producción, si bien el producto se encuentra fuera del estándar especificado, se mantiene en perfecto estado para el consumo según normas de calidad, con el objetivo final de distribuirlo entre los 488 comedores de CABA y GBA con que trabaja el Banco de Alimentos y que alimentan a más de 79.000 chicos.

Desde el GRUPO RHUO aportamos las horas del trabajo de los operarios que son necesarios para el envasado del producto en los turnos de producción definidos.

Universidad WARMI y Red Solidaria

El proyecto “Centro Universitario de Las Warmi en la Puna” tiene como propósito presentar una forma de comprender y encarar la problemática educativa de la comunidad coya a través de la construcción de comunidades virtuales, como herramientas que potencien el desarrollo de competencias de manera autónoma según las tendencias de la educación a distancia a nivel mundial.

Lo que promueve este proyecto de acceso a la educación superior, es la posibilidad de que los estudiantes no tengan que desplazarse de sus lugares de origen. No hay oferta educativa que permita a esta población mantenerse en su zona y desarrollarse como profesional, lo que ocasiona que cada día haya más inequidad.

La coordinación es llevada adelante por Red Solidaria. El proyecto se encuentra en su etapa inicial de desarrollo, donde no menos de 20 alumnos de la Puna, de entre 18 y 30 años, que hayan finalizado los estudios secundarios, serán becados por las empresas participantes del proyecto. Desde el grupo RHUO estamos comprometidos



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



con el proyecto con el aporte de 10 becas y con nuestro involucramiento en el curso introductorio en los aspectos que hacen a la orientación vocacional y ocupacional de los estudiantes.

Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria

Como parte del proceso formal de adopción de mejores prácticas de Responsabilidad Social a partir del mes de junio de 2011 somos una organización miembro del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria – IARSE⁴, que nos permite explicitar nuestro compromiso con la labor de promover y difundir el concepto y la práctica de la Responsabilidad Social Empresaria y de esa manera impulsar el desarrollo Sustentable en Argentina.

El IARSE es una organización privada, sin fines de lucro, ubicada en la ciudad de Córdoba, que crea valor para las empresas y la sociedad generando herramientas de gestión, redes y mecanismos de información e intercambio de experiencia.

Centro "Guía Laboral" Talento y Management en Latinoamérica del IAE Business School

Durante el año 2010 el IAE Business School de la Universidad Austral conjuntamente con el Grupo RHUO, específicamente desde Guía Laboral, crean el centro “Guía Laboral Talento y Management en Latinoamérica”⁵ que tiene como objetivo convertirse en generador de conocimiento de las mejores prácticas de management y talento en la región permitiendo ser un puente entre las empresas regionales e internacionales a partir de conocer las mejores prácticas de gestión y poder aplicarlas a nuestro contexto. El centro está encarando distintos proyectos relativos a profundizar temas como: Gestión del Talento, Carreras Directivas, Management en el Entorno Cultural Latinoamericano, y algunos temas relativos a prácticas de Liderazgo.

⁴ <http://www.iarse.org>

⁵ <http://www.iae.edu.ar/pi/centros/talento/Paginas/home.aspx>

Algunos de los reportes y eventos generados desde el centro son:

Liderazgo en entornos turbulentos 2008 – 2010

Barómetro Latinoamericano de Talento 2010

Seminario: Generación Y – noviembre de 2010 – Sheraton Hotel – Buenos Aires

Libro publicado por Editorial TEMAS: El Futuro del Talento – Gestión del talento para sobrevivir la crisis, de Andrés Hatum

Normas Laborales

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Apoyamos la declaración Universal de Derechos Humanos, mediante el cumplimiento de la legislación laboral y convenios colectivos de trabajo, buscando garantizar un entorno de trabajo seguro y sano, comprometiéndonos a apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio, y abolir cualquier forma de trabajo infantil.

En este sentido estamos alineados y comprometidos con las disposiciones y normativas legales vigentes en material laboral. Todo nuestro personal se encuentra formalmente registrado, los salarios abonados son de acuerdo a los correspondientes convenios colectivos de trabajo, y con todos sus aportes realizados en tiempo y forma.

Todo el personal del Grupo RHUO tiene el derecho de formar sindicatos y afiliarse a ellos. Es el compromiso de nuestra organización mantener relaciones cordiales y de diálogo permanente con los sindicatos en la búsqueda de promover y mantener condiciones adecuadas y un ambiente de trabajo seguro y sano para todo nuestro



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



personal. De un total de aproximadamente 15.000 colaboradores que posee todo el Grupo RHUO, más del 95% de los mismos se encuentran bajo convenio.

Tenemos implementados los mecanismos de control para verificar y comprobar las edades de nuestros colaboradores al momento de ser dados de alta en nuestra nómina, y estamos implementado en nuestros principales acuerdos con proveedores, la inclusión de cláusulas de RSE, donde explícitamente solicitamos garantizar que sus productos o servicios no incluyen trabajo infantil o trabajo forzado.

En este sentido, las empresas que forman parte del Grupo RHUO hemos comenzado con el proceso formal de adhesión a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil⁶. Esta red de empresas, busca generar y apoyar programas para la prevención y erradicación del trabajo infantil, funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y está presidida por la CONAETI. De esta manera buscamos potenciar nuestro compromiso en la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Es nuestro compromiso eliminar y trabajar contra cualquier forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. Buscamos mantener los mecanismos necesarios para el control y monitoreo de situaciones tendientes a evitar hechos de discriminación por sexo, religión, edad, etc.

Estos mecanismos de control son tenidos en cuenta tanto desde el momento en que nuestros clientes nos hacen llegar sus solicitudes de búsqueda y perfil de candidatos, como para nuestras propias búsquedas.

Encuesta de clima laboral

Durante el año 2011 hemos implementado por primera vez una encuesta de clima laboral, con la que pretendemos medir nuestro actual desempeño y relevar las opiniones de nuestros colaboradores. Actualmente nos encontramos en el proceso de relevamiento de expectativas y comenzando a trabajar sobre un plan de acción para los próximos meses.

⁶ <http://www.trabajo.gov.ar/conaeti/institucional/infantil.html>

Medio Ambiente

- 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales;**
- 8. Promover una mayor responsabilidad ambiental; y**
- 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.**

En el Grupo RHUO asumimos un compromiso con el cuidado y respeto por el medio ambiente y en adoptar todas aquellas acciones que sean necesarias para minimizar el impacto de nuestra actividad.

Somos conscientes también que es necesario generar acciones que ayuden a concientizar a todos nuestros grupos de interés acerca de esta problemática.

En este sentido estamos avanzando en los siguientes aspectos,

- Nuestro primer compromiso es el cumplimiento de normativa vigente y buscar las mejores prácticas en materia de medio ambiente, a partir de la fijación de objetivos ambientales respecto de las características de los productos a ser utilizados, controlando y monitoreando el desempeño de nuestros principales proveedores y buscando trabajar con nuestros principales clientes en un enfoque preventivo, identificando potenciales riesgos de impacto ambiental.
- Hemos diseñado y comenzado con el proceso de comunicación interna de nuestra política de uso eficiente de los recursos, principalmente relacionados con el uso de papel, energía y agua, buscando promover entre nuestros colaboradores la reducción del impacto ambiental de nuestra actividad cotidiana.
- Desde el año 2010 estamos participando del programa de reciclado de papel que desarrolla la Fundación Garrahan, que tiene como objetivo obtener recursos económicos para apoyar el desarrollo integral del Hospital Garrahan, contribuir a la protección del medio ambiente, estructurar un proyecto

solidario donde la sociedad civil participa como protagonista fundamental y alentar la formación de alianzas estratégicas entre las instituciones y empresas de los diversos sectores de nuestra sociedad.

- En materia de concientización, buscamos acciones que tengan que ver con la búsqueda de una mayor responsabilidad ambiental puertas afuera de nuestra organización, en ese sentido:
 - presentamos las camionetas de Pertenecer, plateadas con imágenes que promocionan la protección del Medio Ambiente, entre nuestro personal, cliente, proveedores y comunidad en general.
 - Acompañamos como auspiciantes el proyecto “Huella Ecológica 2”, un calendario que bajo el lema “La basura no es basura” propone revalorizar los materiales desechables, darles un tratamiento artístico y, de esta manera, generar conciencia acerca de su uso para promover acciones que ayuden a revertir la tendencia en el futuro. Fue lanzado por la reconocida artista Gaby Herstein con el apoyo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, el Ministerio de Ambiente y Espacio Público.

Anticorrupción

10. Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Es nuestro principal compromiso llevar adelante nuestra organización con honestidad e integridad, de acuerdo a los estándares de transparencia y ética que hacen al desempeño de una organización. A través de nuestro comportamiento, documentos y reglas internas buscamos el compromiso de toda la organización, y bajo ningún concepto aceptamos actos ilícitos y de corrupción. Cualquier caso que sea identificado o denunciado es inmediatamente evaluado por la Dirección y el departamento de Auditoría Interna.



RECURSOS
HUMANOS
ORGANIZADOS



Hemos dado comienzo al proceso de formalización de nuestro código de ética y de conducta, al cual pretendemos involucrar en el proceso a nuestros principales grupos de interés, público interno, principales clientes y proveedores, etc.

En este mismo sentido estamos evaluando la forma de instrumentar un canal formal de denuncias (telefónico, vía mail, etc.) anónimo y confidencial, donde se puedan canalizar denuncias y/o consultas en materia de conflicto de intereses, falta de transparencia, entre otros.

Para cualquier comentario o sugerencia acerca de nuestra primera Comunicación del Progreso se pueden comunicar con:

Julieta Prada

Julieta.prada@gruporhuo.com