



INFORME DE COMUNICACIÓN DEL PROGRESO



Linser

Cuando se exige limpieza ...

3ª Presentación – Enero 2012

CONTENIDO

Breve Descripción de la Empresa	
¿Quiénes somos?	3
Objetivo	3
Datos	3
Certificaciones	3
Suscripciones	3
Organigrama	4
Públicos de Interés (stakeholders)	5
Política Integrada	8
Política de Sustentabilidad	9
Misión, Visión y Valores	11
Ámbitos significativos de acción	12
Compromiso de Continuo Apoyo a los Principios del Pacto Global	14
Renovación de la Mesa Directiva de la Red Argentina del Pacto Global	15
Derechos Humanos	
Principio N° 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos a nivel mundial	17
Principio N° 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	17
Condiciones Laborales	
Principio N° 3: Las empresas deben apoyar la libre asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	35
Principio N° 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio	36
Principio N° 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.....	39
Principio N° 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	44
Medio Ambiente	
Principio N° 7: Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales	48
Principio N° 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	48
Principio N° 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente	48
Anticorrupción	
Principio N° 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno	58
Conclusiones	60

PERÍODO COMPRENDIDO PARA LA REALIZACIÓN DEL INFORME: Año 2011.
--

Formato utilizado: ESTÁNDAR

Responsables:

Presidente: Carmen Liliana Adelardi

Directora: Elba Beatriz Bocafusca

Responsable Gestión Integrada: Lidia Mabel Iglesias

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

¿Quiénes somos?

Una empresa con una trayectoria de más de 40 años de trabajo en la provisión de servicios integrales de limpieza en oficinas, áreas del alto tránsito, casinos y salas de juego, plantas industriales, terminales automotrices, plantas de pintura de vehículos, hospitales, laboratorios, centros polideportivos, canales de televisión, etc., con la mayor dedicación y empeño puestos a disposición de nuestros clientes, comprometidos por alcanzar un desarrollo sustentable de nuestro negocio.

Objetivo

El principal objetivo es satisfacer las necesidades de los Clientes ofreciendo a cada uno un servicio a su medida que contemple todos sus requerimientos, buscando los métodos más eficientes, consolidando nuestro liderazgo en el mercado y manteniendo una presencia sostenida a nivel nacional, con eficacia y competitividad, logrando elevados niveles de servicio y rentabilidad. Sabemos que todo ello podemos lograrlo, desarrollando y afianzando nuestra estrategia de empresa únicamente en base al respeto por las personas, valores éticos, al ambiente y a la comunidad.

Datos

Cuenta al 30 de noviembre de 2011, con una dotación de 2.219 trabajadores.

Los lugares de trabajo totalizan 316, prestando servicios para una amplia cartera de clientes pertenecientes tanto al sector público como privado; localizados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las provincias de Buenos Aires, Santa Fé, Córdoba y Entre Ríos.

Certificaciones

Certificación Internacional ISO 9001:2008 de Sistema de Gestión de la Calidad.

Certificación Internacional ISO 14001:2004 de Sistema de Gestión Ambiental.

Certificación Internacional OHSAS 18001:2007 de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Suscripciones

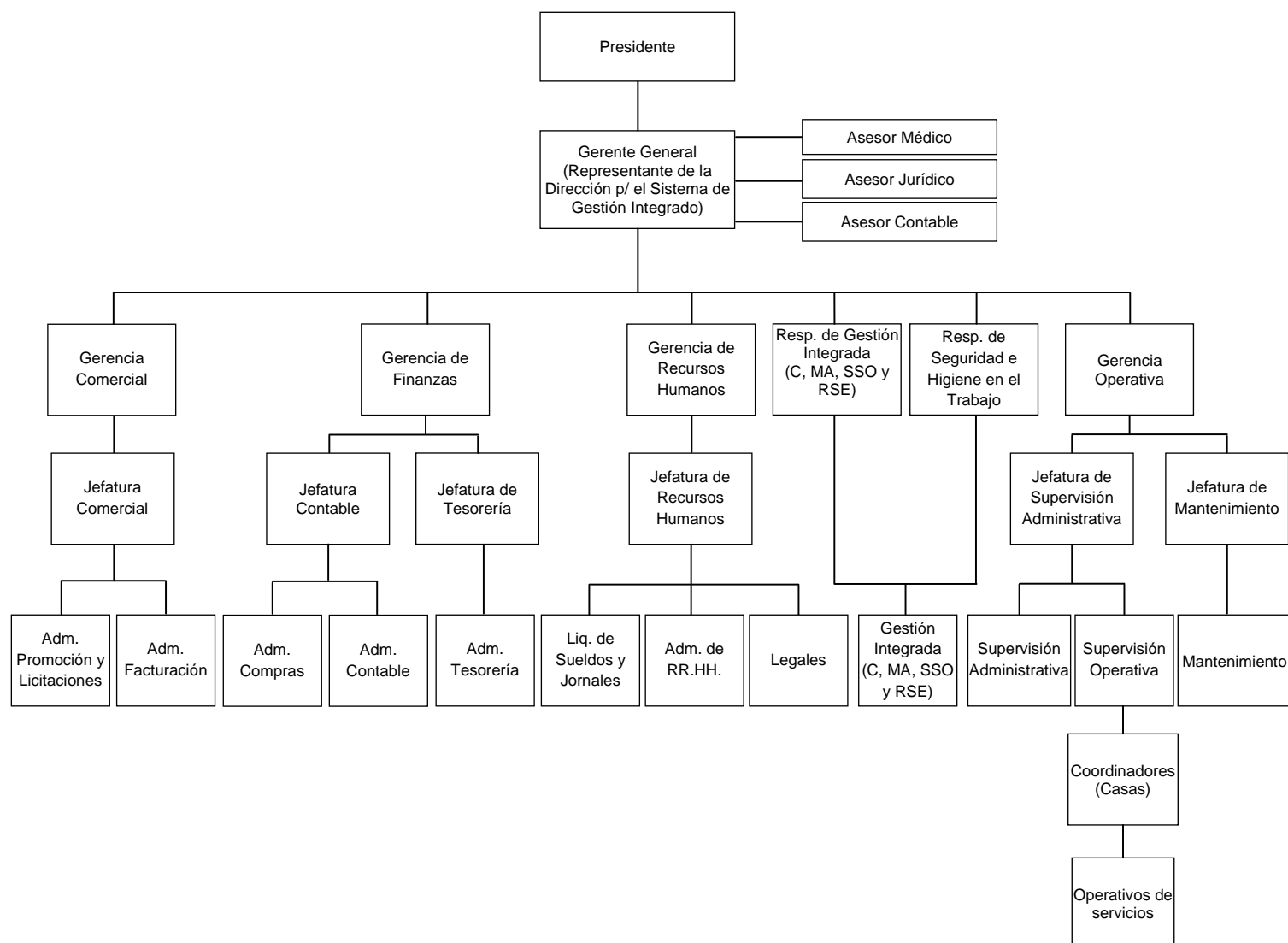
Adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas el 5 de noviembre del año 2007.

El 28 de junio de 2010, suscribimos al Protocolo de Adhesión a la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de CONAETI.

Desde el 22 de noviembre de 2011 somos suplentes de la Mesa Directiva de la Red Argentina del Pacto Global.

Organigrama

La planificación, organización, dirección y control de la empresa, se realiza con la participación de los representantes de cada área en reuniones periódicas de comité, considerando y examinando todas las alternativas, asegurando que la elección ha sido la correcta, aumentando la confianza, capacidad y eficiencia para la toma de decisiones.



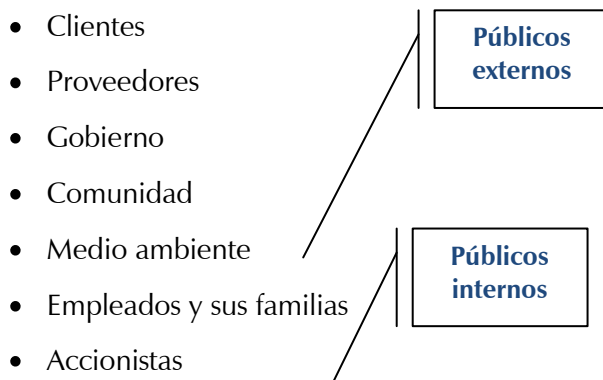
Públicos de Interés (stakeholders)

Linser avanza en sus políticas de Sustentabilidad, con el objetivo principal de fortalecer la ventaja de la sustentabilidad para el negocio y consolidar su gestión transversal. Para ello, la empresa encara un proceso de mapeo de públicos de interés o stakeholders e intenta analizar las tendencias, riesgos y oportunidades de la sustentabilidad para el sector.

En este sentido, para llevar adelante el “Compromiso con la Sustentabilidad”, la compañía trabaja para comprender a las comunidades y tender puentes que construyan caminos conjuntos hacia el desarrollo. Para ello, es consciente de la importancia de percibir lo que sucede alrededor de la empresa y armonizar esas demandas, intereses y expectativas con la estrategia y el corazón del negocio. Se trata no sólo de realizar un mapeo de temas relevantes e identificar los problemas actuales, sino de buscar soluciones para las demandas y los desafíos futuros. Es por eso que la sustentabilidad para Linser es la capacidad de escuchar y comprender a los públicos de interés.

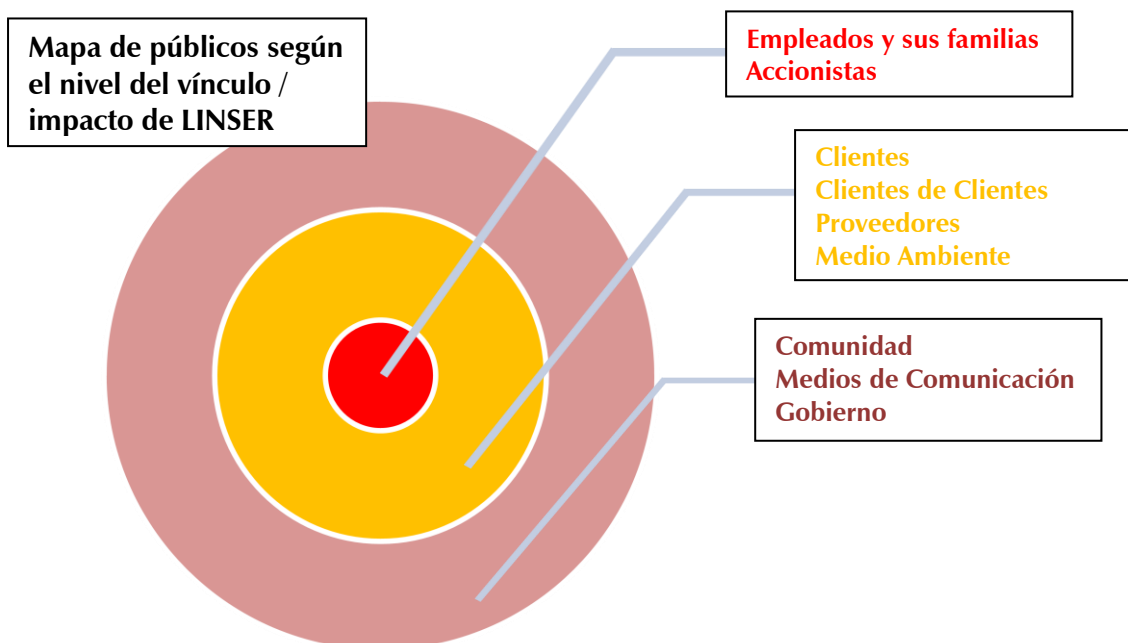
Linser trabaja y se esmera en respetar, considerar y responder a las expectativas de sus públicos de interés. Constantemente desarrolla estrategias para identificar a sus públicos de interés, reconocer y mostrar el debido respeto por sus intereses e inquietudes y darles respuesta en la medida de lo posible en un marco de sustentabilidad.

Linser ha identificado como tales a:



Al mapeo de públicos estándar, Linser incluye a los **clientes de los clientes** y a los **medios de comunicación** como otros stakeholders a los que debe atender. Los Clientes de Clientes (CdC) porque son quienes reciben los servicios integrales de higiene y limpieza, sean empleados de la compañía cliente o clientes de las empresas. A los medios de comunicación porque son quienes pueden difundir información sobre la empresa y su accionar, y promover o dañar la reputación de Linser.





Linser ha delineado sus acciones mediante:

- Accionistas: Por medio del Directorio nombrado en asamblea, compartiendo información amplia y transparente sobre la gestión general de la compañía, haciendo foco en los aspectos vinculados con la sustentabilidad del negocio, para la toma de decisiones estratégicas.
- Empleados: Promoviendo políticas y prácticas de respeto a los principios del Pacto Global, cuidado y promoción del medio ambiente; concientizando y profundizando cada vez más sus conocimientos en cuanto a la seguridad y salud ocupacional; identificando acciones para el cuidado de la salud (propia y de la familia), etc.
- Familias de los Empleados: Compartiendo información a través de las capacitaciones realizadas a nuestro personal en temas de interés general, y brindándoles beneficios que apuntan a mejorar su calidad de vida.
- Clientes: Acompañando los desafíos de gestión y promoviendo políticas y prácticas en el cuidado del medio ambiente, de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Proveedores: Colaborando para que identifiquen oportunidades de mejoras en temas de calidad, medio ambiente y salud, estableciendo criterios claros y alcanzables para la contratación, e incorporándolos a la cadena de valor de la compañía.
- Comunidad: Promoviendo espacios de trabajo destinados a fortalecer las potencialidades individuales y colectivas de las comunidades, a través de los distintos programas de la compañía.
- Medio Ambiente: promoviendo políticas y prácticas sobre el cuidado del medio ambiente y el uso eficiente de los recursos, principalmente el agua, papel y energía.

Canales de Comunicación con:

Los Accionistas:

El Directorio, nombrado por los Accionistas, realiza reuniones trimestrales como mínimo o con mayor frecuencia de acuerdo a las necesidades, donde analizan los avances reportados por la Gerencia y determinan las estrategias a aplicar.

Los Empleados:

A través de publicaciones en carteleras, boletín semestral, capacitaciones al ingreso y mensuales, cumpliendo un plan anual de capacitación desarrollado con temas generales y específicos, comunicándose diariamente con sus supervisores y coordinadores, teniendo a disposición líneas abiertas de comunicación con las áreas de Supervisión, Recursos Humanos y Gestión Integrada

(Calidad, Medio Ambiente, y Seguridad y Salud Ocupacional) y mediante boletines informativos semestrales. También en reuniones mensuales, y comités de seguridad y operativos.

Las Familias de los Empleados:

Mediante capacitaciones brindadas a los trabajadores en temas inherentes a derechos humanos, cuidado de la salud, adicciones, optimización de recursos, etc.

Los Clientes:

Por medio de correo electrónico, telefónicamente, y a través de visitas permanentes de los supervisores y personal de Gestión Integrada. Encuestas semestrales de satisfacción al cliente sobre los principales ítems de la prestación del servicio.

Los Proveedores y Subcontratistas:

Por medio de correo electrónico, telefónicamente, a través de visitas a sus instalaciones y la posibilidad de que ellos visiten los lugares donde brindamos nuestros servicios.

La Comunidad:

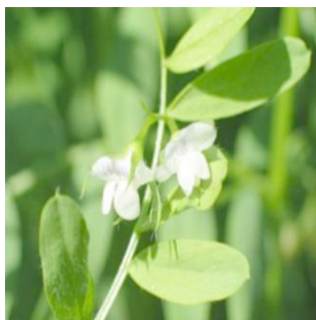
A través de nuestra página web.

Asociación con distintas empresas a través de la Comisión Nacional Contra el Trabajo Infantil.

La Comunicación del Progreso se transmitirá por los siguientes medios:

- Será publicada en nuestra Página Web
 - Se comentará en Reuniones de Comité con personal de la empresa
 - Se comunicará a Clientes y Proveedores de importancia.
-

Para ampliar información acerca de las actividades, política, misión, visión y valores, consultar la página web de la empresa: www.linser.com.ar



Rev. 01 – Vigencia 30/06/2008



POLITICA INTEGRADA

Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional

La Dirección de **Linser**, empresa dedicada a la provisión de servicios integrales de limpieza para oficinas, áreas de alto tránsito, casinos y salas de juego, plantas industriales, terminales automotrices, plantas de pintura de vehículos, hospitales, laboratorios, centros polideportivos y canales de televisión, establece los siguientes principios para la implementación de su **Sistema de Gestión Integrado**:

- ➡ Lograr la **Satisfacción del Cliente**, cumpliendo puntualmente con sus requisitos.
- ➡ Cumplir con los **requisitos legales** aplicables, incluyendo aquellos relacionados con los aspectos ambientales y de seguridad y salud ocupacional.
- ➡ Implementar la **Mejora Continua** en lo que respecta a la organización, a través del desarrollo de procedimientos de evaluación de desempeño ambiental e indicadores de desempeño de **Gestión Integrada**, realizando el seguimiento periódico de los objetivos y metas fijados.
- ➡ Realizar el análisis de procesos, productos, servicios e insumos, para **asegurar la calidad requerida**, prevenir la contaminación y minimizar los impactos ambientales.
- ➡ Involucrar al **Personal** para lograr que la responsabilidad por la **seguridad y salud ocupacional** y cuidado del medio ambiente, sea propia e indelegable a cada integrante de la organización.
- ➡ Realizar las acciones adecuadas para la prevención de lesiones y enfermedades del personal y otras partes interesadas.
- ➡ Adherir al **Pacto Global** con el objeto de profundizar la cultura de la responsabilidad social dentro de la organización, alineando esta Política a los valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables.
- ➡ **Comunicar esta política** y asegurar que sea entendida, aplicada y mantenida por todo el personal, propio o contratado, y todas las partes interesadas en la organización.
- ➡ Capacitar, comunicar, **cumplir y hacer cumplir** la legislación vigente, normas y procedimientos de seguridad.
- ➡ Revisar periódicamente esta **Política Integrada** para demostrar su continua adecuación.

La Dirección de **Linser** se compromete a proveer los recursos necesarios para cumplir y hacer cumplir esta **Política Integrada**.


Linser S.A.C.I.S.
 CARMEN LILIANA ADELARDI
 Presidenta



POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD

Extracto para su Comunicación y Difusión

LINSER: Compromiso con la sustentabilidad

LINSER crece junto con el cliente y acompaña sus desafíos de gestión en un mundo crecientemente competitivo. LINSER actúa con visión de futuro, de largo plazo, con un sistema de gestión integrado de alta calidad y certificado por las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional.

LINSER **piensa a la sustentabilidad** como un modelo de gestión integral y transversal a toda la organización, el cual implica una forma de hacer negocios que considera el comportamiento ético como eje de toda su práctica empresarial. Su compromiso con una **gestión sustentable** nace de la convicción de que LINSER sólo podrá desarrollarse de la mano de una estrategia a largo plazo que considere el ambiente y el entorno social.

El **compromiso con la sustentabilidad** de la compañía está inspirado, construido y liderado por su misión, visión y valores. Principios que brindan la impronta a la concepción con la que LINSER gestiona y encara los desafíos de la sustentabilidad de su negocio. La **visión de sustentabilidad** de la compañía **es brindar soluciones de limpieza e higiene que faciliten el despliegue del potencial productivo, operativo y humano y que promuevan espacios saludables sin incrementar el impacto ambiental.**

LINSER Compromiso con la sustentabilidad: contribuir con el crecimiento de su negocio colaborando con la salud y el bienestar de personas y comunidades y minimizando el impacto ambiental de sus prácticas, acompañando el desarrollo de los colaboradores y promoviendo el despliegue del potencial productivo y comunitario.

LINSER procurará alcanzar los más altos estándares en Sustentabilidad incorporando los principios del desarrollo sostenible en todas sus operaciones.

- **“El objetivo de la responsabilidad social es contribuir al desarrollo sostenible”¹**
LINSER comprende que su desempeño en relación con la sociedad y su impacto sobre el ambiente es clave para medir su desempeño integral como compañía y su habilidad para seguir creciendo de manera sostenible en un mundo crecientemente complejo.

¹ Extracto de la Introducción, Norma Internacional ISO 26000:2010. Guía de Responsabilidad Social (traducción oficial). Primera edición 2010-11-01.

- **Compromiso con el desarrollo del negocio sostenible en el largo plazo**

Integrar y establecer una gestión sustentable en todas las relaciones y procesos procurando el equilibrio entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales.

- **Compromiso con la salud, el bienestar**

Nada es más importante que la salud y el bienestar. LINSER procurará hacer crecer su negocio de tal manera que ayude a mejorar la salud y el bienestar de las personas, reduciendo el impacto ambiental.

El servicio de limpieza e higiene es un elemento esencial en la promoción de la salud pública y en este sentido, el impacto del negocio de la compañía tiene una clara contribución al desarrollo sostenible.

- **Compromiso con el ambiente**

LINSER promueve el cuidado ambiental haciendo un uso más eficiente y responsable de los recursos naturales y la energía. La empresa trabajará para minimizar los impactos ambientales de sus operaciones fomentando el compromiso de sus colaboradores y acompañando los desafíos ambientales y de sustentabilidad de sus clientes.

- **Respeto por las personas y desarrollo de los colaboradores**

El hombre es el principio y fin de LINSER como organización y comunidad de personas y trabajo. La persona es la medida de todos los valores de la empresa, cuyos principios distintivos son: la confianza en las personas, en sus capacidades y en sus deseos de evolucionar.

- **Despliegue del potencial de las comunidades**

La compañía acompaña y promueve el despliegue de las potencialidades individuales y colectivas de las comunidades, desarrollando o sumándose a iniciativas de promoción humana y comunitaria.

LINSER reconoce la importancia de implementar debidamente este Compromiso con la Sustentabilidad a través del Sistema de Gestión Integrado y en todas las relaciones y operaciones de la compañía, desde los proveedores hasta los clientes.

LINSER se compromete a trabajar para cumplir, promover y difundir los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

LINSER se compromete a mantener esta Política actualizada y a mejorar en forma continua su performance en sustentabilidad.

Diciembre de 2011



Linser S.A.C.I.S.
CARMEN LILIANA ADELARDI
Presidenta

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión

Brindar con excelencia Servicios Integrales de Limpieza, insertándonos en las actividades de nuestros clientes con estándares de Calidad que satisfagan sus necesidades, contribuyendo a su desarrollo y al de nuestra gente, velando por la preservación del Medio Ambiente y por la Seguridad y Salud de las personas.

Visión

Ser la primera opción para nuestros Clientes, consolidar nuestro liderazgo en el mercado y mantener una presencia sostenida a nivel nacional, con eficacia y competitividad, logrando elevados niveles de productividad y rentabilidad.

Estar a la vanguardia en nuestro rubro en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional y cuidado del Medio Ambiente.

Valores

- ✓ Vocación de Servicio: Reflejada en la utilización de la capacidad, esfuerzo e inteligencia para poner en evidencia esa propensión a satisfacer las necesidades del Cliente.
- ✓ Competitividad: Somos eficientes en la realización de los procesos con la utilización de los recursos necesarios.
- ✓ Integridad: Encontramos entre todos la mejor solución al verdadero problema en el momento justo y en el lugar adecuado.
- ✓ Honestidad: Somos honestos y transparentes, y mantenemos nuestros valores y comportamientos en nuestra vida laboral y personal.
- ✓ Compromiso: Con la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y Salud Ocupacional, y con el cumplimiento de todas las leyes y reglamentaciones aplicables a nuestra actividad, para asegurarle a nuestros Clientes la tranquilidad de un servicio que cumple con los requisitos legales.
- ✓ Personal: Seleccionamos y motivamos a todas aquellas personas comprometidas en el desarrollo personal, profesional y organizacional, para que interactúen, con el fin de mejorar su calidad de vida.

Ámbitos significativos de acción

Contribución con el desarrollo sostenible



“Cuando se aborda y ejerce la responsabilidad social, el objetivo primordial para una organización es maximizar su contribución al desarrollo sostenible”²

Los servicios de LINSER brindan importantes diferencias a la calidad de vida diaria de las personas y contribuyen al despliegue del potencial productivo de las organizaciones. LINSER trabaja para mejorar la calidad de vida, contribuyendo con su salud y minimizando los impactos ambientales.

Brindar servicios integrales de limpieza que provean espacios limpios y con buena higiene tienen un impacto directo en la salud de las personas, el clima laboral y el bienestar de los empleados de las empresas clientes, el cuidado ambiental y la promoción de ámbitos amigables para las comunidades.



Linser se propone encarar su política de “Compromiso con la Sustentabilidad” a partir del siguiente esquema que hemos diseñado durante el año 2011, como marco de referencia y punto de partida para poder instrumentarla a lo largo del período 2012-2014:

² Extracto de la Sección 4.1. “Principios de la responsabilidad social, Generalidades”, Norma Internacional ISO 26000. Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000:2010 (traducción oficial). Primera edición 2010/11/01
Informe de Comunicación del Progreso: 3ª Presentación – Enero 2012



COMPROMISO DE CONTINUO APOYO A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Linser S.A.C.I.S.

2011

En el año 2011, con más de 40 años de trabajo en la realización de servicios de limpieza, nos sentimos renovados por las nuevas iniciativas que nos proponemos como empresa con el importante objetivo de alcanzar un desarrollo plenamente sustentable, con la firme conciencia de que esa es la única forma que existe realmente de desarrollo.

El pasado ha sido un año de desafíos, aprendizajes, crecimiento y consolidación que nos ha demandado diversas responsabilidades y esfuerzos a todos y a cada uno de los que integramos esta empresa. Con decidida vocación y compromiso, hemos encarado distintos procesos que nos han permitido continuar brindando nuestro servicio a una gran cantidad de clientes, integrar una empresa de más de 2.200 colaboradores y mantener las certificaciones de nuestro Sistema de Gestión Integrado – de Gestión de la Calidad, Ambiental, y de Seguridad y Salud Ocupacional.

El año que comienza seguramente nos presentará nuevas instancias de superación y deberemos estar preparados para seguir trabajando y comprometiéndonos con la calidad, con los estándares de servicios cada día más exigentes y con la convicción de que podremos continuar acompañando a nuestros clientes brindando las soluciones que nos solicitan.

Al mismo tiempo, nos encaminamos a continuar trabajando en lo que hemos denominado “Linser: Compromiso con la Sustentabilidad”; que significa contribuir con el crecimiento de nuestro negocio, colaborando con la salud y el bienestar de personas y comunidades, y minimizando el impacto ambiental de nuestras prácticas, acompañando el desarrollo de los colaboradores y promoviendo el despliegue del potencial humano, productivo y comunitario.

Como siempre, todo lo antedicho, en el marco de nuestro compromiso asumido en el año 2007, ratificando nuestra adhesión a los Diez Principios del Pacto Global basados en Declaraciones y Convenciones Universales.



Carmen Liliana Adelardi
Presidenta

RENOVACIÓN DE LA MESA DIRECTIVA DE LA RED ARGENTINA DEL PACTO GLOBAL

El pasado 22 de noviembre de 2011, en ocasión de la III Asamblea Nacional, se renovó el cuerpo de gobierno de la Red Local del Pacto Global para el período que va desde enero de 2012 a diciembre de 2013.

El encuentro se realizó en el Auditorio de Telecom en la Ciudad de Buenos Aires y contó con la participación de más de 120 miembros de la Red Local.

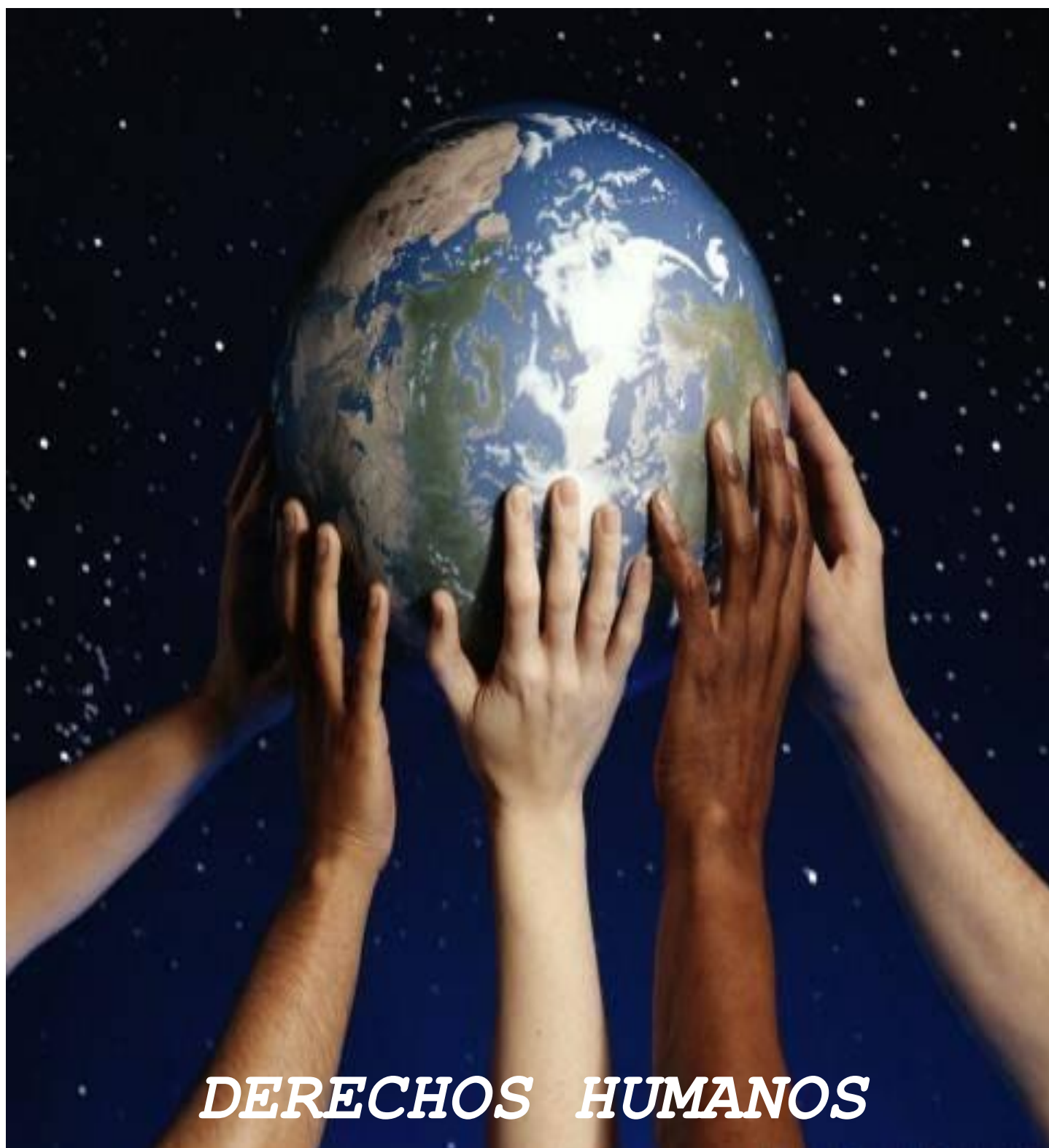
Como resultado de su previa postulación, **Linser** fue nombrado como miembro suplente entre otros 16.

Desde su conformación, el Pacto Global en Argentina fue firmado por varias empresas clientes y desde **Linser** las acompañamos en este proceso de crecimiento conjunto y compromisos compartidos. Por ello, nos sumamos a los esfuerzos y al trabajo de Volkswagen Argentina quien de la mano de su Gerente de Asuntos Sociales, Sr. Herbert Prock, Representante de la Red Argentina del Pacto Global, transita estos caminos desde el año 2004.



La actual mesa directiva quedó conformada de la siguiente manera:

<p>Empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sancor Seguros - VW Argentina - Telecom - Grupo Los Grobo - Río Uruguay Seguros - IMPSA - Edesal - Carrefour - TGS - AA2000 - Telefónica <p>Cámaras Empresarias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centro Comercial e Industrial de Rafaela - Instituto Argentino del Petróleo y el Gas - Asociación de Dirigentes de Empresa de Rosario <p>Universidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universidad Nacional de Rosario - Universidad de General San Martín <p>Organizaciones no Gubernamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundación Luciérnaga - CEDHA 	<p>Otros</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociedad Argentina de Evaluadores de la Salud - Consejo Profesional de Ingenieros <p>Suplentes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edesur - Gas Natural Fenosa - Atacama S.A. de Publicidad - Grupo Motta - Autotransporte San Juan Mar del Plata - Lipsia - Sesa Select - Gabino Correa Transporte - Bedson - Linser - BFP - UISCUMARR - Universidad Católica Argentina - Suma Veritas - Rotary Club Boulogne Sur Mer - Fundación Agreste - Sociedad Israelita de San Juan
--	---



PRINCIPIO Nº 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel mundial.

PRINCIPIO Nº 2 Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

COMPROMISO	<p>Continuar profundizando la cultura de la Responsabilidad Social dentro de la organización, alineando nuestra Política Integrada a los valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables, y los procesos a las orientaciones de la norma de referencia ISO 26000:2010.</p> <p>No efectuar ni auspiciar ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, ideología política o género.</p> <p>Elevar la calidad de vida del personal, fomentando el cuidado de la salud.</p> <p>Seguir incrementando el alcance de nuestras acciones, tanto hacia nuestros grupos de interés internos como externos.</p>
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> - En la Política Integrada de Linser se mantiene la expresa declaración sobre la vocación de compartir los principios establecidos por el Pacto Global. - Contamos con un Sistema de Gestión Integrado, que comprende la Gestión de Calidad, Ambiental, y de Seguridad y Salud Ocupacional; el cual se encuentra certificado bajo Normas Internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007. - Se contemplan dentro del Plan Anual de Inversiones, recursos para ser destinados a acciones de promoción de sustentabilidad para la comunidad, los colaboradores y el medio ambiente. - La empresa se encuentra abierta al diálogo ante cualquier inquietud, reclamo o malestar que surgiere en el lugar de trabajo. - Se continúa fomentando la participación de nuestros proveedores. - En su nueva Política de Sustentabilidad "Linser: Compromiso con la Sustentabilidad", la empresa expresa su convicción de que sólo podrá desarrollarse de la mano de una estrategia a largo plazo que considere el entorno social, colaborando con la salud y el bienestar de personas y comunidades, acompañando el desarrollo de sus colaboradores y promoviendo el despliegue de las potenciales comunitarias.


ACTIVIDADES

Linser posee un alto compromiso con el capital humano, incorporándolo dentro de los valores y entendiéndolo no sólo como fuerza de trabajo, sino como una persona integral.

1- Sistema de Gestión Integrado (S.G.I.)

Mantenemos un Sistema de Gestión Integrado, certificado bajo las normas internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, en continua mejora, comprometidos con el fortalecimiento de los estándares de la Calidad que venimos ratificando desde la certificación del 25/01/2000, con la firme pretensión de lograr el desarrollo sostenible de nuestras actividades, y la preservación de la salud e integridad físicas de nuestros trabajadores.

Además, el S.G.I. incluye las gestiones de Responsabilidad Social Empresaria que hacen posible plasmar nuestros compromisos expuestos en la presente.

DESEMPEÑO	<p>En mayo de 2011, IRAM realizó la Auditoría Externa de Seguimiento Nº 1 con el objeto de verificar que nuestro S.G.I. continúa cumpliendo con todos los requisitos de las normas internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y</p>	 <p>Norma IRAM ISO 9001:2008 Norma IRAM ISO 14001:2004 Norma OHSAS 18001:2007</p>
------------------	--	---

OHSAS 18001:2007. Los resultados obtenidos han sido altamente satisfactorios, dado que por primera vez no se han detectado no conformidades, como en años anteriores, a pesar de la rigurosa investigación y el minucioso análisis del equipo auditor, que destacó las siguientes fortalezas de nuestro S.G.I.:

- la percepción que el cliente posee respecto del servicio prestado, y
- el alto grado de concientización que la organización ha logrado en el personal operativo, mediante una efectiva comunicación interna.

Este importante logro avala la madurez y solidez de nuestro S.G.I., gracias al continuo fortalecimiento a partir de aprovechar al máximo las oportunidades de mejora que se observan, tanto durante la gestión como en auditorías internas y externas.

También, durante el año 2011, nuestro S.G.I. ha superado exitosamente otras auditorías externas:

- 1 auditoría realizada por nuestros clientes.
- 4 participaciones en auditorías externas realizadas por organismos certificadores de nuestros clientes, de las cuales hemos recibido agradecimientos.

Finalmente, cabe señalar que se han llevado a cabo 90 auditorías internas realizadas por auditores calificados, integrantes de la organización; lo que nos permite mantener la vigilancia suficiente sobre cada uno de los procesos componentes. Estas 90 auditorías internas incluyeron:

- 2 auditorías generales
- 73 auditorías a servicios
- 15 auditorías a proveedores

2- Selección del Personal

La selección del personal se realiza teniendo en cuenta su aptitud para la tarea a realizar en base al perfil del puesto establecido para cada una de ellas, sin hacer distinción de raza, género, ideología política, religión, nivel socioeconómico, edad, etc.; ofreciendo buenas oportunidades de crecimiento profesional en todos los niveles de la organización.

Por ejemplo, para el ingreso de personal extranjero, el único requisito es contar con la documentación de identidad en regla.

DESEMPEÑO

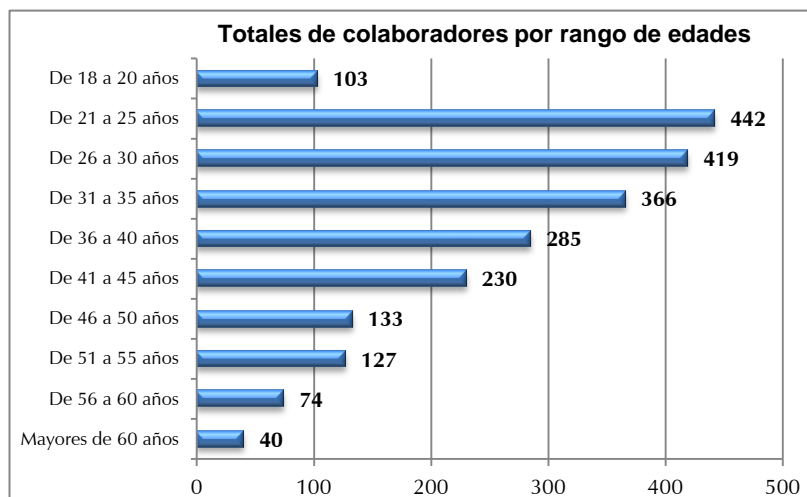
Nuestra empresa cuenta con personal femenino en las áreas operativas, administrativas y gerenciales, lo que respalda nuestra posición de igualdad de género, con equidad de oportunidades de crecimiento y remuneración. En este sentido, se puede señalar que nuestra dotación total de personal en la actualidad, está compuesta por 1.051 varones y 1.152 mujeres. De esta manera, el sexo femenino representa el 52,29% del personal empleado. Además, es muy relevante destacar que si evaluamos estas proporciones en cargos directivos, gerenciales y de jefaturas, las mujeres representan el 41,67%: 5 mujeres sobre un total de 12 puestos.

Además, contamos con personal de nacionalidad extranjera que en la actualidad asciende al 3,05% del total, porcentaje que prácticamente se mantiene respecto de diciembre de 2010.



Volkswagen Argentina – Centro Industrial Pacheco

Por otra parte, el siguiente gráfico muestra las cantidades de colaboradores por rango de edades a noviembre de 2011, donde se observa que, si bien son superiores las cantidades entre 21 y 30 años, son considerables los totales de empleados de las franjas de edades mayores:



Por ejemplo, la cantidad de colaboradores mayores de 50 años representa el 10,86%, significando una importante proporción que alcanza a todos los niveles, sectores y puestos de la organización.

3- Capacitación al Ingreso del Personal

Al ingreso a la empresa, todos los trabajadores reciben la capacitación de inducción, la cual es brindada por un técnico del área de Gestión Integrada e incluye temas generales de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, y Medio Ambiente, haciéndoles entrega del manual específico con todos los contenidos abordados de forma accesible.

DESEMPEÑO

Al momento de ingresar a la empresa, todo el personal recibe una capacitación que incluye los siguientes temas:

- Introducción a las Normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001
- Aspectos Ambientales
- Optimización de Recursos
- Introducción a la Seguridad
- Trabajo Seguro
- Uso de Elementos de Protección Personal
- Riesgo Mecánico
- Sistema Integrado

- Introducción al Personal Ingresante
- Reglamento Disciplinario
- Política Integrada
- Riesgo Eléctrico
- Ruidos
- Cuidado de la Salud
- Primeros Auxilios
- Prevención de Accidentes In-Itínere
- Procedimiento sobre el Uso de Escaleras
- Manejo de Residuos
- Riesgos por Esfuerzos Físicos
- Manejo de Productos Químicos
- Procedimiento ante un Accidente

Como adicional, los que ingresan a trabajar en servicios como laboratorios, hospitales, plantas automotrices o plantas industriales, reciben capacitaciones en procedimientos especiales y, cuando corresponde, las solicitadas por los clientes en particular; también en caso de estar expuestos a riesgos específicos como, por ejemplo, trabajos en altura o trabajos de jardinería.

Junto con esta capacitación de ingreso, se hace entrega de un ejemplar del Manual de Inducción que comprende todos los temas tratados y, en caso de que corresponda, material adicional de capacitaciones específicas. El tema de "Responsabilidad Social Empresaria", se aborda a partir del tratamiento sobre la Política Integrada, en la que se expresa nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y paralelamente a la cultura de la responsabilidad social dentro de la organización.

En 2011, se han totalizado 952 horas hombre en capacitaciones de ingreso.

4- Programa Anual de Capacitación

Linser cuenta con un Programa Anual de Capacitación dinámico, donde se incluyen temas de Gestión de Calidad, Ambiental, y de Seguridad y Salud Ocupacional, generales y específicos para cada área de trabajo, de acuerdo a los riesgos a los que el personal se pudiese encontrar expuesto, a los aspectos ambientales inherentes a cada tarea en particular y teniendo en cuenta los estándares de calidad respectivos.

DESEMPEÑO

A continuación se nombran los temas que formaron parte del Programa Anual de Capacitación 2011:

Temas	Total de horas hombre de capacitación
Calidad e Integrados: <ul style="list-style-type: none"> · Política Integrada · Instrucciones de trabajo operativas · Dilución de Productos e instrucciones de trabajo respectivas · Escuelita de Coordinadores · Limpieza de Baños y Vestuarios · Buenas Prácticas de Manufactura (para personal que trabaja en laboratorios) · Mundo Volkswagen (C.I.C.) · Manejo de Máquinas Desmalezadoras y Motoguadañas · Uso de Motosierra · Uso de Tractor · Normas Generales de Trabajo / Normas GSK · Buenas Prácticas Operativas SENASA · Control de Medición de Aislación · Tareas a Desarrollar en Entretecho - Técnicos GSK · Desarrollo de Equipos de Trabajo (AUREN) · Política Ambiental Guidi · Técnica "Doble Trapo – Doble Balde" · Identificación y Rotulado de Productos · Manejo de Productos Químicos · Etiquetado de Residuos Patológicos · Manejo de Vehículos Eléctricos Melex 	6.579,50

	<ul style="list-style-type: none"> · Lavado y Encerado de Calles, Piso y Células MQ200 Y MQ250 (Volkswagen Argentina – Centro Industrial Córdoba) · Decapado de Calles MQ200 Y MQ250 (Volkswagen Argentina – Centro Industrial Córdoba) · Barrido de Calles y Células (Volkswagen Argentina – Centro Industrial Córdoba) · Inspecciones de Servicios en Plantas Industriales y Automotrices · Frecuencia y Control de Ausentismo · Manejo y Almacenamiento de Materiales SENASA · Control de Bolsas de Residuos SENASA · Formación Avanzada de Auditores Internos · Formación de Auditores Internos · Parada de Planta 1-99-152-214 (Petrobras): Uso de Extintores, Plan de Evacuación, Trabajo Seguro, Riesgos por Tropiezos y Caídas, Seguridad en las Manos, Instructivo de Trabajo · Trabajo en Altura – Uso de Arnés, Uso de EPP, Uso de Escaleras (V.W.A. – C.I.C.) · Limpieza Técnica en Planta de Pintura de VWA · Orden y Limpieza · Procedimiento General PG 6.3 – “Mantenimiento”, Revisión 05 · Controles Internos (Administración) · Uso Seguro de Máquinas FIMAP FS 1200, FIMAP SMX 75 BT, FIMAP 100B y FIMAP MG85B · Instrucción de Trabajo IT 7.4.2.03 – “Control de Pedidos de Uniformes y EPP”, Revisión 03; Anexos C y D · Procedimiento General “Proceso de Compras” (PG 7.4.1.01), Rev. 04, Vigencia 10/10/2011 y sus instrucciones de trabajo respectivas –IT 7.4.1.01 a IT 7.4.1.06 	
	<p>Higiene y Seguridad Laboral y Ambiental:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Plan de Evacuación y Simulacro · Uso de Matafuegos · Uso de Tarjetas Indicadoras de Peligro · Trabajos en Altura · Seguridad Vial · Prevención de Accidentes in Itínere · Ruidos · Seguridad en Manejo de Máquinas y Herramientas · Seguridad en las Manos · Uso de Elementos de Protección Personal · Manejo Defensivo · Uso de Autoelevadores · Manejo de Residuos · Trabajo Seguro · Seguridad en Limpieza de Granalladora · Control de Derrame de Ácido Nítrico · Procedimiento sobre el Uso de Escaleras · Manipulación de Rejas · Normas Generales de Seguridad para la Limpieza de Hospitales · Poda y Jardinería: Manejo de Máquinas y Herramientas Manuales de Jardinería · Riesgo Eléctrico · Análisis y Estadísticas de Accidentes 2011 · Levantamiento y Transporte de Carga · Riesgos por Resbalones, Tropiezos y Caídas · Uso de Compactadora de Residuos · Golpes y Choques contra Objetos · Comunicación de Riesgos y Aspectos Ambientales · Manejo de Residuos Hospitalarios · Clasificación y Manejo de Residuos en los servicios de SENASA Martínez y Huergo · Nociones Básicas sobre Animales de Laboratorio · Sistema de Gestión ISO 14001 	15.807,00

	<ul style="list-style-type: none"> · Optimización de Recursos · Agentes Patológicos de la Sangre · Curso de Seguridad en Plataformas para Trabajo en Altura · Identificación y Gestión de Efluentes Líquidos V.W. · Política Ambiental Auditoría ISO 14001 · Manejo de Residuos V.W. (Color de los Residuos Recipientes) · Prevención de Accidentes en Tareas de Mantenimiento · Conducción en Condiciones Adversas (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional) · Elementos de Protección Personal (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional) · Investigación y Análisis de Accidentes (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional) · Normas de Bioseguridad Grados 1, 2 y 3 según Tipo de Laboratorio (en laboratorios de SENASA) · Procedimiento de Limpieza de Techos y Cabreadas Industriales · Basura Cero · Carga Segura y Traslado de Carga en Camión · Investigación de Incidentes · Circulación Segura en Establecimiento de Terceros · Disposición de Residuos Comunes de Máquinas Barredoras · Política de Seguridad y Salud Ocupacional V.W. C.I.P. · Política de Medio Ambiente MBA · Política de Seguridad y Salud Ocupacional MBA · Manejo de Residuos Patogénicos Peligrosos y Comunes en Hospital Militar · Actuación ante Emergencia MBA · Gestión de Residuos MBA · Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo MBA · Utilización correcta de EPP en MBA · Proyecto Planta Segura de MBA · Colocación Segura de Rejas MBA · Manejo de Residuos Peligrosos · Jornada sobre el Manejo de Inspecciones Industriales · Control de Sogas, Arneses y Trabajos en Altura, Plataformas en Altura · Prevención Riesgos Jardinería, Poda, Manejo de Máquinas y Herramientas, Manuales de Jardinería · Simulacro de Incendio en Planta de Gas Licuado de Petróleo (GLP) · Prevención Incendio en Salas de Cafetería, Vestuarios y Obrador-Comedor (Petrobras) 	
	Salud: <ul style="list-style-type: none"> · Protección solar: Trabajos al Aire Libre · Adicciones en Trabajo: Tabaco, Alcohol, Medicamentos y Drogas Ilegales · Campaña de Prevención contra el Dengue · Primeros Auxilios · Prevención de Accidentes en el Hogar · Charla Cáncer de Mama · Deporte y Salud 	3.964,00
	Total	26.350,50

Como se observa en la tabla precedente el total de horas hombre de capacitación en 2011 fue de 26.350,50; lo que significa un considerable aumento respecto del año anterior, en el que el total había sido de 20.860,75, más aún si se tiene en cuenta que la cantidad total de empleados se mantuvo estable durante los últimos 2 años.

5- Becas y Apoyo en Formación para el Personal

Linser mantiene la política de otorgamiento de becas para la realización de carreras universitarias del personal que lo requiere, que se desempeña en cualquier nivel, puesto o sector de la empresa; como también para la realización de cursos de formación complementaria. Con este propósito, se favorece el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, sin ningún tipo de condicionamiento,

para que puedan forjarse un porvenir digno y acorde a su vocación.

DESEMPEÑO

En 2011, la cantidad de becas en carreras universitarias fue de 5, manteniéndose respecto del año anterior, a razón de:

- 2 para la Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos
- 2 para la Licenciatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo
- 1 para la Tecnicatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo

Es relevante señalar que las mismas son otorgadas sin condicionamientos de ningún tipo. Prueba de ello es la disimilitud en edades, niveles, sectores o puestos, promoviendo la igualdad de oportunidades. Entre los 5 mencionados, se destaca la beca para la Licenciatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo para un colaborador que se desempeña en la organización desde hace 18 años; comenzando como operario, luego como operario especializado, después como coordinador, supervisor y hasta llegar a su puesto actual de técnico en seguridad e higiene. Le hacemos llegar nuestras felicitaciones al Sr. José Luis Aranda, ya que en el mes de diciembre acaba de recibirse de Licenciado en Seguridad e Higiene en el Trabajo, finalizando una carrera más que exitosa, gracias a su esfuerzo y buen desempeño académico. La empresa le ha permitido completar sus estudios de grado, acompañándolo desde el 2^{do} año de la carrera.



La siguiente tabla muestra un pequeño detalle de los becados durante 2011:

	Carrera	Edad	Puesto actual
1	Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos	46 años	Gerente de Recursos Humanos
2	Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos	50 años	Administrativa de Recursos Humanos
3	Licenciatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo	51 años	Responsable de Gestión Integrada
4	Licenciatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo	40 años	Técnico en Seguridad e Higiene en el Trabajo
5	Tecnicatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo	32 años	Oficial de Limpieza (Operaria)

También se continúa costeadó un curso de Inglés (nivel 4) para un supervisor que lo ha solicitado, dos cursos de IRAM para reforzar la formación de nuestros auditores internos del Sistema de Gestión Integrado, un curso de la consultora AUREN en “Desarrollo de Equipos de Trabajo” para supervisores y algunos administrativos de Recursos Humanos o vinculados a las tareas operativas, y un curso de “Retenciones de Impuestos a las Ganancias 4^{ta} Categoría” para dos administrativas de liquidación de sueldos y jornales.

6- Comunicaciones internas

Se mantienen canales de comunicación abiertos permanentemente entre el personal operativo y administrativo y nuestra área de Recursos Humanos.

Hasta la fecha de publicación de la presente, se han logrado avances respecto de la comunicación con el personal.

DESEMPEÑO

Durante 2011, se mantuvo una eficaz atención personal y en forma telefónica, a diario, abierta a responder todas las consultas del personal, evacuando sus inquietudes de toda índole. Para ello, la Oficina Central de Linser cuenta con todos los medios de comunicación necesarios para facilitar dicha interacción. Además, supervisores y coordinadores operativos, y demás personal que no se desempeña en Oficina Central, también disponen de varios medios: telefonía celular, correo electrónico y sistema web.

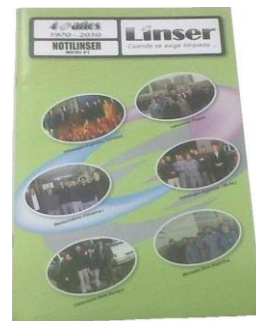
Se realizan reuniones mensuales entre los referentes operativos, sus superiores y responsables de recursos humanos, a fin de tratar todos los temas que van

surgiendo.

En julio de 2011, se publicó la 2ª Edición de “Notilinser”, el boletín informativo semestral de Linser, obteniendo importantes repercusiones al llegar a los más de 2.200 empleados que integran la organización. En base al desafío asumido de ampliar los canales de comunicación con el personal, en esta edición se lanzó el nuevo “Correo de Lectores”, un medio accesible a la totalidad del personal, sin distinción de puesto, jerarquía o lugar de trabajo, para favorecer un intercambio más fluido, brindando un medio para el envío de datos, fotos o cualquier otra inquietud que crean conveniente publicar en próximas ediciones.

El costo total de diseño e impresión del año en boletines semestrales fue de \$10.530.

A la fecha del presente informe, se encuentra en proceso de redacción la 3ª Edición de “Notilinser”.



7- Linser Libre de Humo:

Se continúa difundiendo a todo el personal los perjuicios para la salud que conlleva el fumar, tanto para el propio individuo que lo practica como para su entorno.

DESEMPEÑO

Durante el año 2011, se han observado como resultados de las campañas que venimos realizando que se ha reducido significativamente la cantidad de personal que aprovecha su hora de almuerzo para salir a fumar.

Este tema fue tratado en las capacitaciones sobre “Adicciones en Trabajo: Tabaco, Alcohol, Medicamentos y Drogas Ilegales”, que incluye distribución de material didáctico acerca de las consecuencias para la salud, mediante el cual también se busca llegar a la familia de nuestros colaboradores. En 2011, se han dedicado 630,5 horas hombre de capacitación al respecto; 11 más que en el año 2010.



8- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Con el fin de sostener el compromiso asumido referido al cuidado de los trabajadores, nuestra empresa desarrolló y mantiene vigente un Sistema de Gestión Integrado que incluye al de Seguridad y Salud Ocupacional, adhiriendo a la premisa de mejora continua.

DESEMPEÑO

Durante 2011, nuestro sistema ha superado exitosamente varias instancias de evaluación externa:

- La Auditoría Externa de Seguimiento Nº 1 conforme al estándar OHSAS 18001:2007, por la cual se obtuvo el mantenimiento de la certificación.
- 2 participaciones en auditorías externas realizadas por organismos certificadores de nuestros clientes: la de Mantenimiento 2 realizada por Bureau Veritas a Volkswagen Argentina y la de Segundo Seguimiento realizada por TÜV Rheinland Argentina a Volkswagen Argentina – Centro Industrial Córdoba.

Además, se han desarrollado actividades con el fin de mantener actualizado el Sistema de Gestión, entre las que se encuentran:

- Implementación de la Política Integrada que involucra al personal, y que muestra el compromiso de realizar las acciones adecuadas destinadas a la prevención de lesiones y enfermedades del personal y otras partes interesadas. En la Revisión por la Dirección efectuada el 20 de enero de 2011, se ha determinado que la Política Integrada – Revisión 04 – se mantiene en concordancia con las intenciones globales, objetivos y orientación de Linser.
- Se ha comunicado la Política Integrada a la totalidad del personal,

dedicando un total de 839,5 horas hombre de capacitación, siendo además parte en capacitaciones de ingreso; también se extiende su divulgación a proveedores de servicios y de productos críticos, a fin de que se alineen a las intenciones globales, objetivos y orientación de Linser.

- La Dirección verifica continuamente su correcta interpretación por parte del personal de Linser, en todos los niveles de la organización, y determina que es entendida por la totalidad del personal.
- Se mantienen actualizadas las matrices de identificación y evaluación de cumplimiento de la normativa legal vigente. En tal sentido, a partir de una oportunidad de mejora detectada el año anterior, se aumentó la frecuencia de actualización e impresión de las matrices legales, de semestral a bimestral; con confección de los informes de novedades en forma mensual.
- Se continúan desarrollando y se mantienen actualizadas las instrucciones de trabajo que incluyen las medidas preventivas y los elementos de protección personal que se deben utilizar en la realización de las tareas de limpieza en los servicios.
- Se realizan reuniones de comité de seguridad con coordinadores y supervisores de los servicios en forma mensual, y en forma quincenal entre los responsables del servicio médico, el de Seguridad e Higiene, técnicos del área de seguridad, gerentes operativos y un administrativo de Recursos Humanos a fin de comentar, evaluar, desarrollar, comunicar los temas de seguridad, analizando los accidentes de trabajo ocurridos, y estableciendo las medidas correctivas y preventivas para evitar la ocurrencia de nuevos accidentes no solo en el ámbito laboral, sino contemplando otros factores que son externos al mismo. En este sentido, este año se implementó el Plan de Reuniones de Comité Gerencial de Seguridad anual y una constancia específica para el registro de las mismas.
- A partir de este año, el Procedimiento General “Planes de Evacuación y Simulacro” incluye un registro específico para la asistencia a simulacros, de alcance tanto para los realizados por la empresa como para los realizados por nuestros clientes en los que participe el personal que se desempeña en sus establecimientos.
- Se continúa brindando soporte a los proveedores críticos en el desarrollo de los procesos de gestión fundamentales a fin de alinearlos a los de nuestra empresa. Una vez por año se verifican los avances que hayan efectuado al respecto, mediante la realización de auditorías por parte de los auditores calificados para tal fin. En 2011, se ha incorporado 2 proveedores más al Plan de Auditorías a Proveedores, ascendiendo a un total de 15 proveedores.

9- Previsión para Gastos de Ayuda Solidaria

Se mantiene un monto anual previsto para apoyar a cualquiera de nuestros colaboradores por eventualidades que pudieran surgirles en su vida cotidiana.

DESEMPEÑO

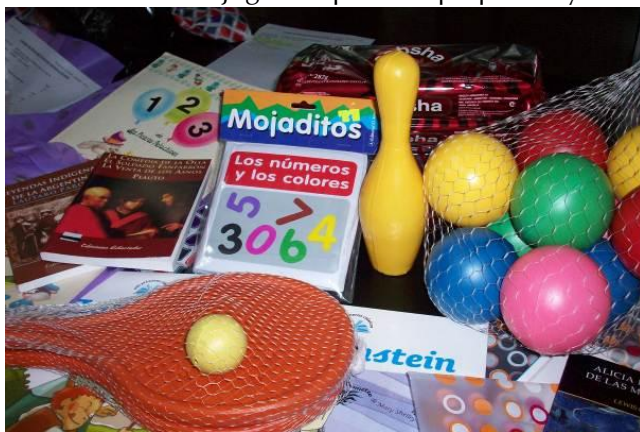
El día 08/01/2011, se asignó nuevamente un monto de \$3.000.- (3.000 pesos argentinos) en concepto de previsión para gastos de ayuda solidaria para el 2011. Al cierre del año, se registra un total de \$1.200.- (1.200 pesos argentinos) utilizado para compra de calzado ortopédico por discapacidades preexistentes.

10- Día del Niño

Como en años anteriores, se distribuyeron regalos con motivo del Día del Niño, llegando a todos los hijos del personal menores de 12 años, tratando de aportar nuestro “granito de arena” para infancia más feliz.

DESEMPEÑO

En esta ocasión, los presentes consistieron en juguetes para los pequeños y libros para los mayores.



11- Concursos Infantiles "Pequeños Creativos"

Realización de 2 concursos de dibujo dirigidos a los hijos del personal entre 6 y 12 años con entrega de premios, para promover la participación y la comunicación a través de una actividad orientada a fortalecer el vínculo familia-empresa; basándonos en que la familia es el núcleo de la sociedad y debemos trabajar entre todos para mantenerla íntegra en un mundo en el cada vez más los individuos se aíslan.

DESEMPEÑO

En 2011, se llevaron a cabo 2 concursos de dibujo:

Adibujarse ha dicho...



Con este lema se lanzó **Concurso de Dibujo Nº 3** destinado a que los niños tomen conciencia sobre la importancia del cuidado del ambiente y sus recursos. Este se dividió en 2 grupos:

- Niños de 6 a 9 años

Tema: "CUIDEMOS NUESTRA PLAZA"

Planteos: "¿Cómo hacemos para cuidar las plazas y parques? ¿Cómo podemos hacer para que esté mas linda y más limpia?"

- Niños de 10 a 12 años

Tema: "CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE: NUESTRO DESAFÍO"

Planteos: "¿Qué acciones deberíamos tomar para cuidar el medio ambiente y mostrar que es importante que todos tomemos conciencia de ello?"

El concurso tuvo la participación de 33 niños a los que fueron entregados a cada uno premios consistentes en juegos didácticos y artículos de librería.

Concurso Infantil "Pequeños Creativos" Nº 4

Con este lema se lanzó hacia fines de año un segundo concurso, invitando a los hijos y nietos de los colaboradores propios y contratados, con el objetivo de ser publicados todos en las tarjetas de salutación de la empresa para fin de año.

Se dividió en 3 categorías:

- Niños de 4 a 6 años
- Niños de 7 a 9 años
- Niños de 10 a 12 años

Técnica del Dibujo: De libre elección (Dibujos- Collages).

Tema: Conmemorativo a las próximas fiestas de Fin de Año.

Proceso de Selección: De cada categoría o grupo de participantes, se seleccionó el dibujo



ganador, el segundo y tercer puesto a juicio de un Jurado conformado por profesionales de arte a este solo efecto.

El concurso tuvo una participación sin precedentes, alcanzando un total de 92 participantes, a los que se les hizo entrega el día 18 de diciembre de premios a la totalidad por su gran esmero. En este caso los premios consistieron en juguetes y juegos didácticos entregados de acuerdo a sus edades.

Los 3 primeros dibujos seleccionados por el Jurado de artistas serán publicados en este mes de enero de 2012 en la Edición Nº 3 del boletín semestral "Notilinser".

Dibujos seleccionados:

Niños de 4 a 6 años



Niños de 7 a 9 años



Niños de 10 a 12 años



12- Felices Fiestas para Todos

Para las fiestas de fin de año se hace entrega de una caja con productos para contribuir con la mesa navideña de cada uno de nuestros trabajadores. También como todos los años, la empresa invita a compartir un almuerzo con show de artistas en vivo para celebrar juntos el fin de año.

DESEMPEÑO

A fines de diciembre de 2011, se ha hecho llegar a la totalidad del personal una caja con variedad de productos para estar presentes de alguna manera en sus mesas en estas fiestas, facilitando que nuestros colaboradores puedan compartir buenos momentos con sus familias.



Por otra parte, en la última semana de diciembre, se realizó un almuerzo donde colaboradores de administración, mandos medios y algunos operativos compartieron con la gerencia momentos de recreación, donde se mostraron todos muy contentos.



13- Cumpleaños, regalos y saludos

Como se viene haciendo desde el año 2010, se hace entrega de un regalo a cada integrante de la organización en ocasión de su cumpleaños, siendo una forma más de valorar y dignificar a cada persona, más allá de su rol laboral; a la vez de fomentar el sentido de pertenencia a la organización ya que el regalo lleva el logotipo de Linser.

Por otra parte, en Oficina Central se mantiene la costumbre de saludar especialmente en cada cumpleaños, y de compartir un almuerzo especial cuando un integrante de la organización cumple 50 años en el caso de las mujeres o 60 años en el caso de los varones.

DESEMPEÑO

Todos los colaboradores de Linser han recibido un regalo en su cumpleaños, que en este año 2011, ha consistido en un cómodo y práctico bolso matero con la marca de Linser.



Además, en Oficina Central se saluda especialmente a cada compañero de trabajo en ocasión de su cumpleaños, compartiendo un buen momento.



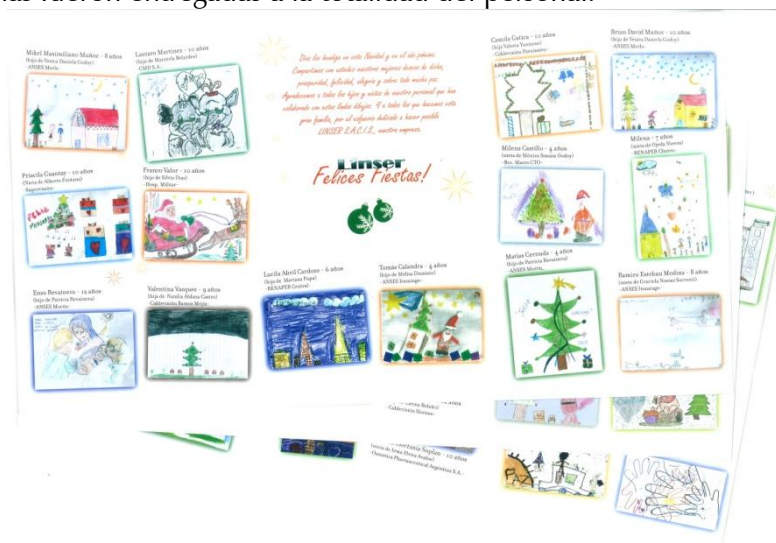
14- Tarjetas navideñas

Para las fiestas de fin de año se diseñaron y distribuyeron a todo el personal tarjetas navideñas, costumbre que se mantiene del año pasado, puesto que es una forma amena de llegar a las familias de los empleados, con buenos deseos y fomentando la celebración de estas fiestas que son oportunidad para compartir con la familia. Al mismo tiempo, significan un medio para publicar los dibujos recibidos en el último concurso de dibujo del año.

Por otra parte, se diseñaron tarjetas para enviar por correo electrónico a nuestros clientes y proveedores.

DESEMPEÑO

En esta ocasión, se diseñaron 3 modelos de tarjetas navideñas para poder incluir todos los dibujos recibidos en el Concurso Infantil “Pequeños Creativos” N° 4. Las mismas fueron entregadas a la totalidad del personal.



Además, por primera vez, se diseñó una tarjeta alusiva para hacer llegar a nuestros clientes y proveedores.



15- Programa “Acciones Compartidas”

Como una de nuestras acciones más fuertes con la comunidad, se encuentra el apoyo al instituto educativo de nivel inicial “La Casita de Jesús”, al que se le ha dado continuidad, manteniéndonos permanentemente a la expectativa de las necesidades que se le presentan. Esta iniciativa tiene como objetivo brindar nuestro pequeño aporte a una hermosa pero a la vez esforzada tarea de dar a los chicos una educación inicial de calidad; invitando también a que se sumen nuestros proveedores en la medida de sus posibilidades.

Acompañamos a nuestros clientes en sus iniciativas solidarias, destacándose este año 2011 los intensivos trabajos para forjar alianzas fuertes que nos permitan ser más efectivos en nuestras acciones para la comunidad.

DESEMPEÑO

➤ Linser junto al Jardín de Infantes “La Casita de Jesús”

En este año 2011, hemos colaborado con el Jardín de Infantes “La Casita de Jesús” ubicado en Ezeiza, Provincia de Buenos Aires, haciéndoles llegar los siguientes elementos, a la medida de sus necesidades:

- Juguetes (para el Día del Niño)
- Golosinas (para el Día del Niño)
- Escritorio
- Estantería
- Máquina impresora de inyección de tinta
- Plantas florales



También se les brindó una linda obra teatral con títeres llamada “Los Tres Chanchitos” a cargo de un profesional con vasta experiencia y formidable habilidad en la realización de representaciones destinadas al público infantil. El resultado fue excelente, ya que los niños disfrutaron muchísimo y la recibieron con mucha alegría.



➤ Linser junto a escuelitas rurales: con Volkswagen Argentina y sus proveedores



De izquierda a derecha:
Dr. Eduardo Zacarías,
Gerente General de
Linser; Sra. Mabel Iglesias,
Resp. Gestión Integrada
de Linser; Sr. Herbert
Prock, Gerente de Asuntos
Sociales de Volkswagen
Argentina; y Sr. Ricardo
Ruffo, Gerente Operativo
de Linser.

A mediados de 2011, nos reunimos con el Sr. Daniel Barrionuevo (representante de nuestro cliente Volkswagen Argentina) en el Centro Industrial Pacheco, quien nos comentó que había recibido 6 cartas de directores de escuelitas rurales de la Provincia de Santiago del Estero, contando las necesidades de los chicos y sus familias, y solicitando colaboración de cualquier tipo. Fue entonces que nos pusimos en campaña para coordinar acciones conjuntas. Mantuvimos reuniones con Daniel, el Sr. Herbert Prock (Gerente de Asuntos Sociales de Volkswagen Argentina) y su empresa proveedora de logística, para poder acercar alguna ayuda a estas escuelitas.

Al interiorizarnos de la problemática planteada, nos enteramos que en estos

establecimientos no cuentan con baños (sólo letrinas) y que los chicos almuerzan en estas escuelitas, y teniendo en cuenta que la higiene juega un rol de importancia para la salud de los niños, decidimos enviarles elementos de limpieza y desinfección, a los cuales prácticamente no tienen acceso por falta de presupuesto.

Fue así como el día 3 de noviembre salieron de la Planta de Pacheco, las donaciones que se lograron reunir entre nuestro cliente y sus proveedores, destinadas a escuelas rurales del interior de nuestro país, totalizando 12 toneladas entre víveres, ropa, útiles y artículos de limpieza.

A posterior, nos comentaron que llegando al lugar, habiéndose enterado de estas acciones, se acercaron 7 representantes de otras escuelas (algunos desde lejos a mula o a caballo) solicitando también alguna colaboración, resultando entonces en total 13 las escuelas alcanzadas.

Es importante reconocer también a los maestros, maestras y directores de las escuelitas, que intervinieron en la coordinación y entrega de los elementos aportados.

Algunas de las escuelitas son:

- Nº 93, Collera Huarcona
- Nº 110, La Revancha
- Nº 713, Tasigasta
- Nº 981, Tío Pozo
- Nº 993, San Sebastián
- Nº 443, Ventura Pampa
- Nº 1202, Isla Verde



➤ **Linser junto a escuela de la comunidad wichi: con Gestión Compartida S.A.**

La comunidad wichi vive en zonas de las provincias de Salta, Formosa y Chaco de la República Argentina; también en Bolivia y Paraguay. Es pueblo del monte aunque ocupan las periferias de los pueblos como Ingeniero Juárez y Las Lomitas en Formosa, o Los Blancos y Embarcación, en Salta. Comparten con otras etnias, el resurgimiento de la organización de la lucha por las tierras. Muchos aún practican la recolección de frutos y miel del monte, cazan y pescan. Otros trabajan en obrajes madereros, en desmontes o son cosecheros temporarios en campos ajenos. Tallan la madera del palo santo, tejen con fibras de chaguar y hacen una utilitaria alfarería que venden también. No tienen un lugar fijo para habitar, van cambiando de lugar (donde hay pesca, luego donde llueve para sembrar, o se internan en la selva chaqueña).

Nos sumamos a la campaña que organizó nuestro cliente Gestión Compartida S.A. para ayudar a la escuela que apadrina, sita en la provincia de Formosa, donde concurren 136 niños de esta comunidad, en edades que van entre 0 a 13



años, enviando una buena provisión de artículos de limpieza (materiales y productos), tan necesarios para una adecuada higiene y prevención de enfermedades.

Con este pequeño aporte, que se hace más grande en alianza con nuestro cliente, podemos alcanzar importantes contribuciones para las comunidades sin excepción de raza.



➤ Linser contra el trabajo infantil

El Programa “Acciones Compartidas” incluye también nuestras actividades realizadas como integrantes de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de la Comisión Nacional contra el Trabajo Infantil (CONAETI). Las mismas se encuentran reportadas en la sección “Condiciones Laborales” del presente informe.

16- Proyecto de Prácticas Educativas Laborales

En 2011, se retomó el Proyecto de Prácticas Educativas Laborales que se había instrumentado en 2008 y 2009, comprometiéndonos también con la educación. El mismo se realizó en alianza con una institución educativa de nivel medio cercana al establecimiento de la empresa, en el barrio de Flores de la Ciudad de Buenos Aires, que brinda conocimientos aplicables en tareas administrativas que se realizan en nuestra Oficina Central. Tiene el objetivo de crear oportunidades de crecimiento y consolidación de conocimientos, mediante la aplicación práctica de los mismos en un puesto real de trabajo, facilitando el acceso de jóvenes al mundo laboral. Otros objetivos que persigue son:

- Valorizar la tarea educativa con un accionar de inserción e integración social desde las relaciones laborales.
- Promover la cooperación mutua entre la institución educativa y la empresa.
- Transmitir a los alumnos, directivos del establecimiento, padres, familiares, vecinos de nuestro barrio, el valor que nuestra empresa le da la persona humana, y nuestras intenciones de devolver de alguna manera a la sociedad lo que día a día nos brinda.

DESEMPEÑO

El proyecto retomado en 2011, contempló la asistencia a nuestro establecimiento de 2 alumnos del Instituto Monseñor Aneiros de San José, que se encontraban cursando el 5^{to} y último año de la carrera de Bachillerato Mercantil, de nivel secundario. De acuerdo a sus perspectivas a futuro, uno de los alumnos se desempeñó en el Departamento de Contaduría y el otro en el de Recursos Humanos, de lunes a viernes durante 4 meses.

Los resultados fueron muy satisfactorios y, como adicional, se puede mencionar

que el que se desempeñó en Recursos Humanos aún continúa acompañándonos, ya que fue incorporado como personal temporario con posibilidades de ser efectivizado.

Nuestro desafío:

- Fortalecer las alianzas con nuestros clientes y proveedores, desarrollando programas conjuntos para beneficio de la comunidad.



PRINCIPIO Nº 3 Las empresas deben apoyar la libre asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

COMPROMISO	Mantener el respeto del derecho de los trabajadores a la libre asociación sindical, permitiendo un continuo feedback y apoyando la negociación colectiva.
PROCESOS	La libre afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva son considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de confrontativo, esto libera la energía necesaria para formular las soluciones que benefician a los trabajadores, y a la empresa en su conjunto.

ACTIVIDADES

1- Empleados en convenios colectivos de trabajo

Nuestros colaboradores se encuentran incluidos en convenios colectivos de trabajo (C.C.T.) lo que les garantiza que se cumplan sus derechos en cuanto a salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales; respetando las regulaciones vigentes.

DESEMPEÑO	Existen a la fecha 99,41% de los 2.219 trabajadores encuadrados dentro de Convenios Colectivos de Trabajo, de acuerdo a su actividad: <ul style="list-style-type: none">➤ Comercio = 3,83%➤ Maestranza = 86,66%➤ Sor y Br (Barrido) = 4,60%➤ SOELSAC = 2,97%
------------------	---

2- Reuniones con los representantes sindicales

Durante 2011, se continuaron realizando periódicas reuniones con los representantes del Sindicato de Obreros de Maestranza (S.O.M.).

DESEMPEÑO	Nuestra organización, juntamente con los representantes del Sindicato de Obreros de Maestranza, llegamos a consensuar mayores beneficios económicos para los trabajadores.
------------------	--

3- Reuniones con los delegados gremiales

Semanalmente se mantienen reuniones con los delegados gremiales elegidos libremente por los trabajadores, quienes nos acercan las inquietudes de los mismos, a fin de permanecer siempre atentos a las necesidades del principal patrimonio de nuestra compañía: la persona.

DESEMPEÑO	Durante el año 2011, la empresa afianzó su relación con los nuevos delegados gremiales. En dicho año se celebraron elecciones en forma armoniosa y transparente, donde cada trabajador por medio del voto directo y secreto en su lugar de trabajo, pudo elegir a su Delegado. De los postulantes fueron electos 2 nuevos delegados para ejercer la función y con el mandato correspondiente según indica la Ley y el Convenio Colectivo de Trabajo.
------------------	---

4- Asesoramiento al personal ingresante

Continuamos asesorando a la totalidad del personal ingresante a la empresa, acerca de los beneficios de su afiliación al sindicato y sobre los trámites para llevarla a cabo.

DESEMPEÑO	Al 31/12/2011, el 88,76% de nuestro personal se encuentra afiliado al Sindicato.
------------------	--

Nuestros Desafíos:

- Seguir manteniendo un buen clima de trabajo entre nuestros trabajadores y los representantes sindicales, a través del diálogo permanente con el fin de conocer sus inquietudes y cumplir sus expectativas.

- Aportar capacitaciones para el desarrollo y crecimiento de nuestros trabajadores.

PRINCIPIO Nº 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

COMPROMISO	No contratar personal en forma desleal, ocultando las verdaderas condiciones de trabajo. Evitar toda situación de trabajo esclavo.
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> - En conformidad con otras áreas de la empresa, se monitorea las condiciones de trabajo y el trato que los inmediatos superiores dispensan a los trabajadores a su cargo. - La relación de trabajo entre el personal y Linser es elegida libremente, no existiendo ningún tipo de amenaza y mal uso, y contemplando las normas de protección.

ACTIVIDADES

1- Descanso entre jornadas de trabajo

La empresa cumple estrictamente lo que establece la Ley en cuanto al descanso entre jornadas laborales.

DESEMPEÑO	<p>Linser asegura al empleado el tiempo mínimo que necesita para recuperarse del esfuerzo psicofísico efectuado durante la jornada de trabajo y para ocuparse de cuestiones particulares como, por ejemplo: su vida familiar, esparcimiento, educación, etc.</p> <p>Para ello, entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente se respeta en todos los casos, una pausa no inferior a 12 horas.</p>
------------------	--

2- Respeto de las horas semanales de trabajo y de los períodos de descanso anual

La empresa respeta las horas semanales de trabajo según los límites legales y de los períodos de vacaciones.

DESEMPEÑO	<p>Los empleados de Linser, en ningún caso superan las 44 horas de trabajo semanales.</p> <p>En cuanto a los períodos de descanso anual, se tiene buena predisposición para la elección de las fechas; a fin de dar libertad para que puedan hacer proyectos y aprovechar, por ejemplo, para compartir con la familia días de esparcimiento.</p>
------------------	--

3- Pago de salarios en forma anticipada

El personal percibe sus haberes en forma anticipada a la fecha límite establecida por la normativa vigente.

DESEMPEÑO	<p>Linser continúa abonando a sus empleados antes del 4^{to} día hábil del mes siguiente al correspondiente a la prestación, medida que fue muy bien recibida por la totalidad del personal asalariado mensualmente, al igual que el pago anticipado del aguinaldo, sobre todo en épocas de las fiestas navideñas.</p> <p>La empresa se ha esforzado para contar con la disponibilidad de fondos para afrontar dichas obligaciones, logrando abonar las remuneraciones en forma anticipada, sin esperar al límite fijado por la normativa vigente.</p>
------------------	--

4- Marco de seguridad para el desarrollo de las tareas

Realización de las tareas en un marco de seguridad para nuestro personal, minimizando los riesgos implícitos; más allá del cumplimiento de los requisitos legales vigentes a nivel nacional, provincial y municipal, y de los establecidos por la norma internacional OHSAS 18001:2007.

DESEMPEÑO	Para que el personal desarrolle sus tareas en un marco de seguridad, se toman las siguientes medidas:
------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entrega de los EPP de acuerdo a la tarea a desarrollar, especificados en las instrucciones de trabajo respectivas, llevando un control riguroso de las entregas mediante la registración respaldatoria en soportes de papel y sistema. En 2011, han sido actualizados los registros de entrega de EPP y las instrucciones de trabajo respectivas conforme a la nueva legislación que indica el formato y los datos que deben proporcionar dichos registros. ➤ Capacitación en cuidados de seguridad y salud ocupacional, desde el ingreso del personal y en forma periódica, de carácter general y específico según la tarea y el ámbito donde se desempeñe: oficina, hospital, laboratorio, planta industrial o automotriz. Los temas desarrollados durante 2011, se detallan en la sección “Derechos Humanos” de la presente. ➤ Desarrollo de planes de evacuación y realización de simulacros tal como lo establece el procedimiento general interno “Planes de Evacuación y Simulacro” con alcance a todos los establecimientos donde se desempeñan nuestros trabajadores. ➤ Desarrollo de evaluaciones de riesgos inherentes a todas las tareas realizadas por nuestros empleados, también de alcance tanto en establecimientos propios como en los de nuestros clientes.
--	---

5- Apoyo a nuestros empleados

En el año 2011, la empresa siguió afianzando el diálogo con sus trabajadores, escuchando sus inquietudes más allá del plano laboral, en su vida personal, tratando de asesorar y brindarles todo nuestro apoyo, y en muchos casos brindándole la solución.

DESEMPEÑO

En general, ante fallecimientos siempre se colabora, ya sea mediante auxilio para la realización de todos los trámites y sepelios, apoyo psicológico y buena disposición para otorgar licencias.

6- Sistema de control permanente de las condiciones en que el personal realiza las tareas

Se continúa mejorando los sistemas de control permanente desde las áreas de Recursos Humanos, Supervisión y Gestión Integrada, realizando periódicas verificaciones de las condiciones en que el personal realiza las tareas, para asegurar que se realizan en forma adecuada, sin presiones ni malos tratos por parte de nuestro personal de coordinación.

DESEMPEÑO

- Cada 3 meses se realiza la “Escuelita de Coordinadores”. Esta actividad dura 2 días y está orientada a la preparación de los trabajadores elegidos por sus inmediatos superiores para asumir las nuevas responsabilidades como coordinadores en los servicios de limpieza. En la misma, se aborda, entre otros temas, el del buen trato del personal a cargo; y se hace entrega a los participantes del “Manual para el Coordinador de Limpieza” (MC C, MA y SSO 015) que lo incluye, fomentando un clima de convivencia y comunicación entre los equipos de trabajo.
- Visitas del supervisor, en forma diaria o semanal, según el servicio de acuerdo a lo establecido en el procedimiento general PG 8.2.4 – “Inspección de Servicios”. En tales visitas, el supervisor controla que el personal realice las tareas en un clima de armonía, sin maltratos ni presiones.
- Las Auditorías del Sistema de Gestión Integrado también contemplan la verificación de cómo se coordinan las tareas, a fin de evitar el trabajo forzado de cualquier índole.

Como resultado de estas acciones, en ningún caso se detectó o denunció alguna forma de trabajo forzado o maltrato de superiores, durante el año 2011.

7- Promoción de condiciones adecuadas de trabajo hacia nuestra cadena de valor

Mantenimiento de la interacción con proveedores con el fin de asegurar condiciones laborales adecuadas dentro de nuestra cadena de valor.

DESEMPEÑO	Durante 2011, se han realizado 15 auditorías a proveedores contemplando las verificaciones de horario del personal, registración, inexistencia de trabajo infantil, etc. y las recomendaciones al respecto, dando continuidad a las iniciativas desarrolladas en años anteriores. No se han reportado casos de trabajo forzado u obligatorio, ni de incumplimiento de la reglamentación.
------------------	--

8- Modalidades de contratación honestas

En ningún caso, se coarta la libertad de nuestros trabajadores, ni se aplican cualquiera de los métodos imperantes en la actualidad, como retención de documentos, extorsiones o condicionamientos.

DESEMPEÑO	En 2011, al igual que en los 40 años anteriores desde que se fundó nuestra empresa, no se han cometido actos que vayan en desmedro de la libertad de nuestros empleados ni promovido prácticas de esta índole.
------------------	--

9- Proyecto de Prácticas Educativas Laborales

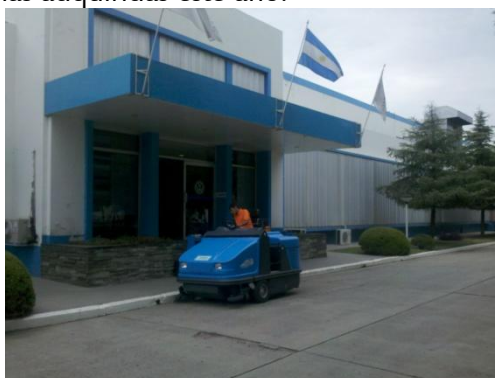
Lejos de aplicar o promover métodos de trabajo forzado, la empresa como entorno de desarrollo del “Proyecto de Prácticas Educativas Laborales” detallado en la sección anterior del presente informe, se prestó a apoyar el aprendizaje complementario de los pasantes, que les servirá para disponer de mayores herramientas cognitivas para una digna inserción laboral.

DESEMPEÑO	En las áreas de Contaduría y Recursos Humanos, en las que en 2011 se desempeñaron los pasantes, se les enseñaron tareas útiles y pudieron conocer procedimientos de trabajo de aplicación en el mundo laboral.
------------------	--

10- Equipamiento en constante renovación

Para la prestación del servicio, más allá del compromiso con el cliente, el personal cuenta con las herramientas y equipamiento para que la tarea se haga más accesible, desde carros prensa mopa hasta la última tecnología en materia de maquinarias.

DESEMPEÑO	<p>Durante este período, hemos incorporado maquinarias de última generación, que permite realizar cualquier tipo de tarea, en menor tiempo y con excelentes resultados, consolidando nuestro liderazgo en el mercado.</p> <p>Ello trae aparejada la necesidad de contar con personal altamente capacitado, con un perfil orientado a nuevas tecnologías que nos permiten estar a la vanguardia, aumentando nuestra capacidad de respuesta inmediata, adaptada a las necesidades cada vez más exigentes de nuestros clientes. Pero, por sobre todo, constituyen herramientas para que el personal pueda desarrollar sus tareas con mayor facilidad y menor esfuerzo.</p> <p>A continuación, fotos de algunas de las máquinas nuevas y el listado completo de las adquiridas este año.</p>
------------------	--





Máquinas barredoras y máquinas lavadoras de piso automáticas con hombre a bordo nuevas.



Máquina hidrolavadora ultrapesada nueva.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 3 sopladora Echo PB 620 ○ 10 aspiradoras Gamma AI 20 ○ 5 aspiradoras Gamma AI 30 ○ 10 aspiradoras Gamma A 130 ○ 13 lustradoras Super Speed 39-C ○ 3 lustradoras Twister alta velocidad ○ 1 barredora tripulada Firmat FS120 ○ 4 hidrolavadoras Electronor 7/110 ○ 1 hidrolavadora de agua fría TRIF 250/30 ○ 3 hidrolavadoras Electronor 15/200 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 lavasecadora MR 60 B tripulada ○ 2 lavasecadoras Magna 100 B ○ 4 lavasecadoras SMT x 75 BT ○ 1 lavadora hombre a bordo 85 B ○ 3 lavadoras Viper Mod. Fang -18 E ○ 1 hidrolavadora modelo 70 M ○ 1 motoguadaña Echo SRM 4605 ○ 1 motosierra Echo SC 420- 16" ○ 1 fregadora Super Kloner 550E |
|--|---|

Nuestros desafíos:

- Mantener nuestro compromiso de evitar toda forma de trabajo forzado y obligatorio.
- Mejorar los sistemas de control permanente desde las áreas de Recursos Humanos, Supervisión y Gestión integrada, realizando periódicamente verificaciones de las condiciones en que el personal realiza las tareas, para asegurar que se realizan en forma adecuada, sin presiones ni malos tratos por parte de nuestro personal de Coordinación.
- Controlar las formas de contratación.
- Aplicar nuevas tecnologías para minimizar los riesgos por esfuerzos del personal, y cuidado del medio ambiente.

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

COMPROMISO

Reafirmar nuestra adhesión a los términos establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la cual define los Derechos Humanos básicos que disfrutaban los niños y niñas en todas las partes del mundo, poniendo énfasis en hacerla extensiva en la mayor medida posible a nuestra cadena de valor.

Reafirmar nuestra suscripción a la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de CONAETI, y trabajar fuertemente para promover el compromiso de clientes y proveedores.

PROCESOS

- Es condición necesaria de empleo ser mayor de 18 años.
- La organización ha suscripto a la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil promovida por CONAETI.
- Auditorías a proveedores que incluyen la verificación al respecto.

ACTIVIDADES

1- Actividades internas de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

Desde nuestra suscripción a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de la CONAETI (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) en junio de 2010, la empresa ha realizado y participado de numerosas actividades, ya sea con los miembros de la Red como también con nuestros diversos públicos de interés.

En primer lugar, es importante informar que la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil comprende a 88 empresas, cámaras líderes, el Ministerio de Trabajo y la CONAETI, y está dividida en subcomisiones, para un mejor y más efectivo tratamiento de las distintas temáticas. Linser integra la Subcomisión de Consolidación y como tal participa en forma permanente de las reuniones internas de la misma.

DESEMPEÑO

La Subcomisión de Consolidación tiene a cargo las siguientes responsabilidades:

Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

Subcomisión de Consolidación

- Institucionalización de la Red
- Análisis del estado de situación
- Nuevas adhesiones a la Red
- Incorporación de nuevos sectores
- Revisión de la reglamentación
- Invitación de especialistas a las reuniones plenarias
- Encuesta
- Desayuno con cámara de indumentaria



Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil

2- Proyecto “Jardines de Cosecha”

Seguimos participando en programas de cooperación y ayuda que, sumados a los esfuerzos de otras empresas, hacen posible la lucha contra el trabajo infantil.

El proyecto “Jardines de Cosecha” es una iniciativa que nació a partir de la necesidad manifestada por las madres de niños que participaron del programa Porvenir, que muchas veces no tienen con quien dejar a los niños menores de la familia. Tiene el objetivo de erradicar progresivamente el trabajo infantil en las provincias de Salta y Jujuy. Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Secretaría Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia, suscribió un convenio con la Cámara del Tabaco de Salta, para poner en marcha los Jardines de Cosecha donde concurren niños y niñas que habitan las zonas rurales a realizar actividades recreativas y culturales. Estos lugares permiten que los niños no tengan que ir con sus familias a cosechar o quedarse en sus casas solos o al cuidado de sus hermanos. De esta manera se busca prevenir situaciones de trabajo infantil tanto doméstico como rural, atendiendo a que los niños y niñas que trabajan en las cosechas se ven expuestos a situaciones de alto riesgo relacionadas con la



salud como accidentes, intoxicaciones, insolación, deshidratación, etc.

DESEMPEÑO

Hemos desarrollado nuestro programa de colaboración con dichos jardines, conjuntamente con otras empresas, logrando que desde el 3 de enero de 2011 se hayan implementado 10 centros en Salta y Jujuy, que funcionan ayudando a la gente que necesita capacitaciones en educación alimenticia, revisiones médicas, y otras acciones, sumadas a la más importante, que es contar con un lugar donde dejar a los niños y bebés, cuando toda la familia va a la cosecha.



3- Campaña “Cadena de Valores contra el Trabajo Infantil”

Durante el 2^{do} semestre de 2011, desde la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil se lanzó la campaña de comunicación y sensibilización denominada “Cadena de Valores contra el Trabajo Infantil” con la finalidad de concientizar sobre su prevención y erradicación. Esta campaña está dirigida al sector empresarial que integra la Red, especialmente a proveedores y clientes, así como a todo el personal de las compañías, a otras empresas y a la sociedad en general. El objetivo central de esta campaña consiste en comprometer a todos los actores involucrados en las compañías de esta Red, concientizando fundamentalmente a sus respectivas cadenas de valor (proveedores y clientes). Este es el eje principal de trabajo, para concretar las acciones tendientes a prevenir y erradicar esta problemática social.

DESEMPEÑO

El día 20 de Noviembre, en acto de conmemoración del “Día Internacional de los Derechos del Niño”, se realizó la presentación formal de esta campaña de comunicación, donde asistieron niños de 6º y 7º grado de la Escuela Primaria Nº 19 del barrio de Villa Pueyrredón, quienes junto a padres y docentes realizaron su aporte, estrenando el documental realizado por ellos mismos, titulado “CHAU TRABAJO INFANTIL”. Del acto participó el Dr. Carlos Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, junto a autoridades de esta cartera de gobierno, y empresas de la Red. Allí estuvimos presentes, avalando nuestro apoyo a esta noble causa.

Con la consigna “Construyamos una cadena de valores con proveedores y clientes: que los niños y niñas jueguen, estudien y no trabajen en ningún eslabón”, esta campaña se difunde en el pie de todos los mensajes de correo electrónico de la empresa, se han repartido afiches en los establecimientos donde prestamos servicios y en los establecimientos propios, entre otros medios de comunicación.

Puede verse también por Internet en: www.trabajo.gob.ar/conaetiempresas



Imagen incluida en el pie de todos los mensajes de e-mail enviados por los empleados, desde las cuentas de la empresa.



Afiche difundido en establecimientos propios y de clientes.

4- Difusión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil

En 2011, se realizó la difusión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil hacia nuestros públicos de interés interno.

DESEMPEÑO

Se publicó en la Edición Nº 2 del boletín semestral "Notilinser" el afiche de campaña de difusión con motivo del Día Mundial contra el Trabajo Infantil. También se dispuso en cartelera de Oficina Central, a la vista de todos los empleados.



Asimismo, se difundió vía correo electrónico a todo el personal que posee cuenta de correo electrónico de la empresa, la campaña realizada al respecto por la OIT.



5- Promoción de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil a clientes y proveedores

Comprometidos con la postura abolicionista de esta problemática, diseñamos e implementamos junto a otras empresas, programas y acciones que constituyen herramientas fundamentales destinadas a retirar a los niños, niñas y adolescentes del mundo laboral y promover la reinserción escolar, recreativa y la salud integral. Hemos promovido la incorporación de nuevas empresas a este espacio de articulación público-privado, el cual constituye una experiencia única a nivel mundial, con el propósito de sumarse a esta lucha contra el trabajo infantil, a fin de aunar esfuerzos y recursos.

DESEMPEÑO

El 7 de diciembre de 2011, se realizó el XXIII Encuentro de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil convocado por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Dr. Carlos Tomada. Gracias a nuestra gestión y esfuerzo por incentivar a las empresas que conforman nuestra amplia cadena de valor, logramos que nuestro proveedor de indumentaria, Hand Made de Carlos Brancatelli, se suscribiera a la Red. Se destaca también la asistencia de la secretaria de un representante de uno de nuestros más importantes clientes, movido por el interés despertado por nuestra promoción, para interiorizarse mejor sobre la Red. Por último, se logró, en conjunto con la Subcomisión de Consolidación, luego de varias gestiones y el Desayuno de Trabajo del 5 de octubre, la suscripción de la Cámara de Indumentaria.



6- Auditorías a proveedores

Se mantiene la promoción de la abolición efectiva del trabajo infantil con enfoque prioritario hacia nuestros grupos de interés externos, llegando cada vez a mayor cantidad de proveedores, asegurándonos a través de las auditorías periódicas que les realizamos, que los productos o servicios que nos proveen son "Sin Trabajo Infantil", y además concientizándolos en la necesidad de que ellos a su vez se aseguren de la misma manera con sus proveedores.

DESEMPEÑO

El plan anual de auditorías específico de 2011 alcanzó a 15 proveedores, uno más que el año anterior.

7- Sistema de control de edades del personal

Se mantiene un sistema de control de edades de nuestro personal.

DESEMPEÑO

Durante el año 2011, la totalidad de nuestros empleados no tuvieron ni tiene menos de 18 años de edad.

Nuestros desafíos:

- Sumar a nuevos clientes y proveedores a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil.
- Continuar participando en iniciativas y desarrollando actividades que promuevan la abolición del trabajo infantil, dirigidos a clientes y proveedores y a la comunidad.
- Continuar tomando medidas a fin de asegurar que tanto a nivel interno como hacia nuestra cadena de valor no se hace empleo alguno de personal con menos de 18 años de edad.

PRINCIPIO Nº 6 Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

COMPROMISO	Mantener nuestra convicción de no efectuar ni auspiciar ningún tipo de discriminación basada en la participación en sindicatos, afiliación política, edad, género, creencias religiosas, origen (social o étnico) al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal. Sostener un ambiente de inclusión, igualdad de oportunidades y satisfacción laboral, el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo, así como el balance entre la vida laboral y personal. Mantener abiertos los canales de comunicación con los empleados para promover su integración.
PROCESOS	Los procesos de selección y promoción se efectúan en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación, aceptando la diversidad, basándose en la identificación de personas comprometidas con el desarrollo personal, profesional y organizacional.

ACTIVIDADES

1- Libre acceso a toda la comunidad para postularse para ingresar a Linser

Desde julio de 2010, nuestra web cuenta con un espacio accesible a toda la comunidad para que todo aquel que desee cargar su currículum vitae en la base de datos de la empresa, pueda hacerlo fácilmente.

DESEMPEÑO	A diciembre de 2011, el sitio de Internet de Linser (www.linser.com.ar) continúa recibiendo un promedio aproximado de 700 visitas mensuales. En el mismo, fueron cargados un total de 1.239 currículum vitae.
------------------	--

2- Formación del personal en todos los niveles de la organización y Programa de Formación de Mandos Medios

La empresa le ofrece a todo el personal buenas oportunidades para su progreso personal sin distinción de niveles jerárquicos. Nuestro Programa Anual de Capacitaciones comprende, además de una amplia gama de actividades de capacitación desarrolladas internamente por personal propio con gran experiencia y conocimientos dependiendo de los temas a tratar, carreras universitarias aranceladas como se menciona en la sección "Derechos Humanos" y otros cursos realizados externamente para acrecentar las facultades de nuestros empleados.

DESEMPEÑO	En 2011, se continuó costeadado un curso de Inglés (nivel 4) para un supervisor que lo ha solicitado, dos cursos de IRAM para reforzar la formación de nuestros auditores internos del Sistema de Gestión Integrado, un curso de la consultora AUREN en "Desarrollo de Equipos de Trabajo" para supervisores y algunos administrativos de Recursos Humanos o vinculados a las tareas operativas, y un curso de "Retenciones de Impuestos a las Ganancias 4ta Categoría" para dos administrativas de liquidación de sueldos y jornales. En esta sección, queremos destacar especialmente el importante curso de la consultora AUREN sobre "Desarrollo de Equipos de Trabajo". El mismo formó parte del programa de capacitación de Mandos Medios diseñado por las áreas de
------------------	--

Gestión Integrada, Personal y Operativa iniciado el año anterior. Durante el segundo semestre se concluyó con la serie de capacitaciones dictadas por dicha consultora previstas para el año, dirigida a los supervisores y personal administrativo vinculado directamente con la parte operativa.

El objetivo del programa es construir juntos nuevos valores y nuevas maneras de hacer las cosas en Linser, reforzando el compromiso con la calidad, aprendiendo a usar las herramientas de su gestión a través de una mejora de los procesos.

En total asistieron a este proyecto integrador, 32 participantes de todas las áreas, interactuando y creciendo, compartiendo y actualizando sus conocimientos, que serán retransmitidos por ellos mismos al resto del personal, durante el año próximo.

A todos ellos, hacemos llegar las gracias por el esfuerzo y entusiasmo con el que participaron y los invitamos a seguir desarrollándose, alineados a los objetivos de nuestra empresa.



A continuación, compartimos los comentarios de 2 asistentes para mostrar los buenos resultados obtenidos:



Ezequiel Josué Tages: "Siempre es importante compartir, pero mucho mejor si aprendemos y se nos brindan herramientas para multiplicar en nuestro trabajo diario. Por eso creo que la experiencia de estos cursos realizados durante este año, refuerzan la idea Linser de la formación permanente de nuestro Personal, que es el principal patrimonio para llevar a cabo la tarea."



Omar Alberto Ferreyra: "En primer lugar quiero agradecer que la empresa me haya dado la oportunidad de participar de los talleres de Auren."

En cada una de las reuniones que asistí no dejé de sorprenderme, de todos me fui con una visión mas amplia y tomando información útil para mi y así poder implementarlo tanto en mi vida personal como laboral. Pude aprender a reconocer mis virtudes y mis debilidades, algo que uno cree saberlo perfectamente, pero descubrí que va mas allá de saber en que soy bueno y en que no. Al saber nuestros puntos fuertes y

limites podemos enfocarnos en aquellos que reconocemos como débiles para fortalecerlos y los que consideramos fuertes mantenerlos y saber aprovecharlos al máximo, lo bueno de estar abiertos a las criticas sinceras y bien intencionadas saber escucharlas para poder crecer, lo importante de pensar con claridad y no perder la concentración cuando estamos bajo presión, el reconocer nuestras emociones lo que nos permite comprenderlas y regularlas. Lo importante que es trabajar en equipo, que si bien estamos divididos en distintas áreas somos uno con una misión y objetivos claros. Lo significativo de aprender a dar y recibir feedback, lo valioso de una palabra tan simple como "Empatía", el ponerse en el lugar de otro tanto de superiores, pares y personal a cargo para así conocer y satisfacer las necesidades del otro, lo vital que es la motivación constante para logra objetivos. Si bien son temas que uno cree tener incorporados cuando se los desglosa y se analizan se ven detalles valiosos que tal vez no veíamos y no teníamos presentes, algo tan fundamental como tener una agenda y el saber diferenciar entre lo urgente y lo importante para poder cumplirla de forma óptima. Son tantas las cosas para resaltar que solo me queda por volver a agradecer, seguramente en nombre de todos los que pudimos participar y solicitar que los talleres continúen en este año 2012 por que deseo continuar aprendiendo de ellos para un mayor conocimiento y para poder compartirlo con los que me rodean."

3- Regalos, actividades y medios de comunicación con todo el personal

Los regalos de cumpleaños, los presentes para las fiestas de fin de año, los concursos de dibujo, los medios de comunicación como el boletín semestral y el nuevo correo de lectores se realizan con

todo el personal, sin discriminación alguna.	
DESEMPEÑO	El desempeño de estas actividades se encuentra detallado en la sección “Derechos Humanos” del presente informe.
4- <u>Desarrollo de instrucciones de trabajo, relevamientos de riesgos laborales y de aspectos ambientales</u>	
Se continúa dando participación al personal involucrado en la redacción de la documentación relativa a su tarea: instrucciones de trabajo, relevamientos de riesgos laborales y de aspectos ambientales.	
DESEMPEÑO	<p>Continuamos alentando a los trabajadores en la participación de la redacción de las instrucciones de trabajo, los relevamientos de riesgos y de aspectos ambientales de cada puesto de trabajo. En este aspecto, por ejemplo, se puede mencionar que la instrucciones de trabajo operativas desde fines del año 2011 son firmadas como preparadas por el supervisor a cargo del servicio.</p> <p>Se mantiene una asidua comunicación en todos los niveles de la empresa con los superiores inmediatos.</p>

Nuestros desafíos:

- Continuar promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Garantizar un entorno laboral en el que no tienen lugar las actitudes discriminatorias, por sexo, origen étnico, credo, edad, religión, discapacidad, inclinación política o sexual, nacionalidad, estado civil o nivel económico.
- Cumplir rigurosamente con la legislación vigente donde opera los convenios, disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral en materia de trabajo infantil y forzado, apoyando su total y completa eliminación.
- Para asegurar el cumplimiento de las obligaciones se podrán a disposición de los empleados varios canales donde puedan poner de manifiesto aquellas situaciones éticamente cuestionable de acuerdo al código de conducta, incluyendo aquellos de los que pudiera derivar en cualquier vulneración de los derechos humanos.



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

PRINCIPIO Nº 8 Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO Nº 9 Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.

COMPROMISO

Continuar realizando los análisis de procesos, productos, servicios e insumos, para asegurar la calidad requerida, prevenir la contaminación y minimizar los impactos ambientales.

Promover el cuidado ambiental haciendo un uso más eficiente y responsable de los recursos naturales y la energía, mejorando los indicadores.

Trabajar para minimizar los impactos ambientales de las operaciones, fomentando el compromiso de sus colaboradores y acompañando los desafíos ambientales y de sustentabilidad de sus clientes.

Desarrollar acciones de promoción de la preservación ambiental y reciclado con los empleados y la comunidad.

PROCESOS

- Mantenemos un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2004, y nos orientamos conforme a la norma de referencia ISO 26000:2010.
- Se mantienen identificados y evaluados los Aspectos Ambientales, así como también los Objetivos y Programas Ambientales.
- Nuestra Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional) incluye el compromiso de desarrollar nuestras actividades en forma sustentable, con la participación de la totalidad del personal de la empresa.
- Nuestra Política de Sustentabilidad expresa el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible, incluso en el largo plazo, haciendo un uso más eficiente y responsable de los recursos naturales y la energía.
- Se programan actividades internas y externas de concientización.

ACTIVIDADES

1- Sistema de Gestión Ambiental

Desde el 03/07/2007, mantenemos un Sistema de Gestión Integrado (S.G.I.) que incluye al Sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo norma ISO 14001:2004 para lograr el desarrollo sostenible de nuestras actividades.

DESEMPEÑO

Durante el año 2011, nuestro Sistema de Gestión Integrado ha superado exitosamente la Auditoría Externa de Seguimiento Nº 1 realizada en el mes de mayo por IRAM, un importante organismo certificador, en base a los requisitos establecidos por la norma ISO 14001:2004.

Además de señalar que es la primera Auditoría de Tercera Parte, de nuestro organismo certificador, en la que no se detectaron no conformidades; es muy relevante mencionar que el equipo auditor destacó “el alto grado de concientización que la organización ha logrado en el personal operativo, mediante una efectiva comunicación interna”, lo que demuestra que hemos alcanzado un excelente nivel en un aspecto que es fundamental para consolidar nuestro desarrollo sostenible: la concientización del personal que se desempeña directamente en la prestación de nuestros servicios, por medio de una efectiva comunicación interna que también es esencial en todo lo referente a conseguir la suficiente conciencia ambiental.

	<p>Adicionalmente, hemos sido evaluados en otras oportunidades a lo largo del año, según se detalla a continuación, obteniendo buenos resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 75 auditorías internas realizadas por auditores integrantes de la organización. ➤ 1 auditoría realizada por un importante cliente. ➤ 3 participaciones en auditorías externas realizadas por organismos certificadores de nuestros clientes, por las cuales hemos recibido agradecimientos. <p>Continuamos desarrollando a nuestros proveedores relevantes cumpliendo un plan anual de auditorías específico, que en este año alcanzó a 15, incrementando en 2 respecto al año 2010.</p>
--	--

2- Identificación de Aspectos Ambientales, y desarrollo y cumplimiento de Planes Asociados

Se continúa identificando y evaluando los aspectos ambientales relativos a los procesos que realiza nuestra empresa; determinando para cada uno de ellos, objetivos, metas y programas específicos, en base a la metodología establecida.

DESEMPEÑO

En la actualidad, estos procesos se aplican a la totalidad de los puestos de trabajo en los 311 establecimientos donde se desempeñan.

Para elaborar un estado de situación ambiental, se tiene en cuenta el accionar de los proveedores y subcontratistas como también la adquisición de ítems.

Los aspectos ambientales comprenden:

- Efectos sobre la calidad de aire (emisiones atmosféricas)
- Efectos sobre la calidad de aguas superficiales / parámetros hidráulicos de cuerpos de aguas superficiales (vertidos al agua)
- Efectos sobre la calidad de aguas subterráneas / parámetros hidráulicos de cuerpos de aguas subterráneas (vertidos al agua)
- Efectos sobre la calidad / integridad de suelos (contaminación del suelo)
- Gestión de residuos
- Consumo de materias primas y recursos naturales
- Efectos sobre la Higiene y Seguridad (empleados/subcontratistas)
- Efectos sobre la comunidad (salud poblacional, bienestar, viviendas, infraestructura de comunicaciones/servicios, etc.)

Dichas potenciales afectaciones ambientales se asocian en forma directa o indirecta a las acciones en cada lugar de trabajo (ordinarias o extraordinarias) y actividades asociadas, procesos/infraestructura y/o eventuales contingencias y respuesta ante emergencias de las actividades involucradas en el Sistema de Gestión.

3- Aplicación y comunicación de la Política Integrada de la empresa

Nuestra Política Integrada establece los lineamientos en materia ambiental para la implementación de las acciones que desarrolla la empresa, y refleja claramente el compromiso de la Alta Dirección con la mejora continua, el cumplimiento de los requisitos legales y la prevención de la contaminación.

Durante el año 2011, fue revisada en la reunión de Revisión por la Dirección, concluyendo que se mantiene en concordancia con las intenciones globales, objetivos y orientación de Linser; y verificando continuamente su correcta interpretación por parte del personal de Linser, en todos los niveles de la organización.

A los proveedores también es recordada en oportunidad de las visitas a sus establecimientos.

DESEMPEÑO

La totalidad del personal tiene acabado conocimiento en la Política Integrada desde su ingreso a la empresa, por medio de su inclusión en las capacitaciones de inducción, de modo que cada persona dentro de nuestra empresa realice sus tareas dentro del marco de las medidas de cuidado del medio ambiente establecidas.

Por otra parte, en las auditorías a proveedores se verifica la difusión de la misma

	a su personal, manteniéndolos alineados a nuestro compromiso con el medio ambiente.
4- Desarrollo de instrucciones de trabajo para el control operacional Para cada una de las tareas que se llevan a cabo en los establecimientos de nuestros clientes, se desarrollan instructivos de trabajo que incluyen los aspectos medioambientales a tener en cuenta al momento de la realización de los servicios. El contenido de estos instructivos, es transmitido al personal mediante capacitaciones a través de sus coordinadores y supervisores.	
DESEMPEÑO	Continuamos confeccionando los instructivos de trabajo para los nuevos lugares de prestación y actualizando los ya existentes con anterioridad. Dichos instructivos de trabajo se aplican en la totalidad de los establecimientos donde se prestan servicios, en base a los requerimientos y especificaciones del cliente, y para asegurar que las tareas se realizan bajo condiciones controladas. Estos instructivos tienen en cuenta el cumplimiento de la reglamentación vigente y aplicable a cada servicio en particular, especificando por ejemplo el tratamiento y disposición de los residuos según su característica.
5- Mediciones de contaminantes en ambientes de trabajo, establecimiento de objetivos y metas, y planificación La identificación y evaluación de Aspectos Ambientales se basan en informaciones provistas por el cliente, dado que los ambientes donde se desempeñan mayormente nuestros trabajadores les pertenecen. Tales Evaluaciones Ambientales constituyen una herramienta práctica para la identificación de Aspectos Ambientales, y para evaluar/ponderar los potenciales impactos ambientales asociados a dichos aspectos. El Sistema de Gestión suscripto por Linser alienta su desarrollo aún cuando no existan obligaciones legales al respecto. En caso de sí existir las mismas, su desarrollo es un requisito mandatorio para el Sistema de Gestión. Asimismo, se realiza medición y seguimiento del desempeño ambiental en forma sistemática, para lo cual se recopila información en forma regular, siendo estas mediciones tanto cuantitativas como cualitativas con la finalidad de hacer el seguimiento de distintos componentes del Sistema de Gestión Ambiental. En las reuniones de Revisión por la Dirección se establecen y evalúan los Objetivos y Metas Medioambientales, y se realiza el seguimiento de los indicadores. De allí surgen los criterios para la toma de decisiones y acciones relacionadas con los objetivos establecidos, y la asignación de los recursos necesarios para tal fin.	
DESEMPEÑO	Mantenemos vigente el Programa Anual de Mediciones. El mismo contempla los contaminantes ambientales relacionados con nuestra tarea en determinados procesos en plantas automotrices. Dichas mediciones corresponden a: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Concentración en aire de contaminantes (solventes e hidrocarburos) ➤ Concentración en aire de material particulado. Se han asignado las fechas para las realizaciones de las mediciones correspondientes al año 2012. Se ha cumplido con la revisión anual de la evaluación de aspectos o impactos ambientales, habiéndose realizado el correspondiente análisis de lo que surgieron los siguientes resultados: se han relevado 10 aspectos ambientales inherentes a las actividades de la empresa, los que han sido incluidos en los 5 programas asociados para mitigar sus potenciales consecuencias. Por otra parte, se analizan mensualmente los resultados de los indicadores ambientales a fin de realizar su seguimiento y control, y evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Es relevante señalar que a diferencia de años anteriores, en 2011 se ha apostado mucho más fuertemente a la mejora continua, ya que los objetivos asociados a los indicadores fueron ajustados en forma significativa. <ul style="list-style-type: none"> ● Consumo de gas:

El consumo promedio mensual del año 2011 a octubre fue de 7,33 m³ por persona. Si se compara con el promedio del mismo período del año anterior, que fue de 7,76, se concluye que se está logrando mantener la favorable tendencia decreciente que se viene registrando desde 2010; pudiendo estimar con escasa probabilidad de error que se podrá cumplir con el objetivo preestablecido de no superar un consumo promedio de 7,60 m³ por persona, ya que los 2 meses que restan corresponden a los de menor consumo anual.

Esta es una muestra más de los óptimos resultados que se vienen obteniendo como fruto del esfuerzo entre todos y de la capacitación respectiva.

- Consumo de energía eléctrica:

Se continúa con el seguimiento del consumo eléctrico en los establecimientos de la empresa. Se verifica que en 2011 se registró un promedio mensual de consumo por persona de 127,56 kWh en sede central, lo que significa un leve incremento respecto del año anterior (125,08 kWh) y que no se ha podido cumplir con el pretencioso objetivo de no superar el promedio de 124 kWh por persona. Se deberán analizar las medidas a tomar, a fin de revertir este aumento en 2012.

Por el contrario, se verifica una disminución del consumo en el taller de Mantenimiento, de 282,03 kWh en 2010 por persona a 279,15 kWh en 2011, revirtiéndose la tendencia creciente de años anteriores, a pesar del incremento en las operaciones realizadas en el establecimiento.

- Consumo de agua de red:

Contando con los valores hasta octubre de 2011, se verifica un consumo promedio bimestral de 1,45 m³ por persona en 2011. Si se lo compara con el promedio equivalente de 2010 al mismo mes para desprejar los efectos de la estacionalidad (1,86 m³ por persona), se observa una importante disminución del consumo de un 22%. Es decir que, más allá de poder estimar que se cumplirá ampliamente con el objetivo establecido en menos de 1,80 m³ por persona para diciembre de 2011, este indicador continúa en la tendencia decreciente desde que se lo incorporó al Sistema de Gestión en 2007; demostrando que las medidas adoptadas al respecto continúan siendo exitosas.

- Consumo de combustible:

Los valores analizados corresponden al consumo promedio de los vehículos utilizados por la empresa cada 100 kilómetros recorridos, encontrándose dentro de los parámetros esperados de rendimiento.

Se analizó y determinó la conveniencia de separar este indicador por tipo de combustible; por lo que partir de 2010 se dividió este indicador en dos: “Consumo de combustible: vehículos a nafta” y “Consumo de combustible: vehículos a gas-oil”, obteniéndose los siguientes promedios:

- “Consumo de combustible: vehículos a nafta” → 8,08 litros/100km

- “Consumo de combustible: vehículos a gas-oil” → 9,25 litros/100km

Los objetivos para la medición de 2011, se establecieron en alcanzar promedios mensuales en el año inferiores a 8,00 litros/100km y 9,00 litros/100km, respectivamente. En la próxima presentación del presente informe, se expondrán los resultados y se verificará el cumplimiento de estos objetivos.

- Consumo de resmas de papel:

Se han tomado varias medidas a fin de reducir el consumo de papel en las distintas dependencias, concientizando e informando de las diversas herramientas que se disponen para ahorrar papel.

Se continúa con el método de medición implementado en 2009, mediante el control de cantidad de impresiones por máquina por sector. En este sentido se contemplan no sólo las resmas de papel sino también aquellos papeles con membrete, recibo de sueldos, planillas, etc. que también son impresas. Con este

método se consiguió un indicador más significativo y mejor evaluado, porque antes se tomaban las compras que no representan el consumo cuando realmente se efectúa.

Sin embargo, del análisis realizado para la Revisión por la Dirección de enero de 2011, surgió una oportunidad de mejora con relación a esta forma de medición del consumo de resmas. Se concluye que este indicador, utilizando este método, tampoco refleja el consumo real de resmas sino más exactamente la cantidad de impresiones. Por lo tanto, se estableció que, durante 2011, se controlarían las entregas de resmas por sector, cuyo seguimiento será el reflejado en el indicador "Consumo de resmas de papel". La otra medición se dejaría para el nuevo indicador "Cantidad de impresiones por persona".

- **Emissiones del Horno de Rejas (VWA):**

Se controlan las emisiones a la atmósfera derivado del horno utilizado en el proceso de limpieza de Rejas en la planta de Volkswagen Argentina S.A. –Centro Industrial Pacheco.

De acuerdo con el informe de Emisiones del Horno de Rejas de Volkswagen Argentina S.A. –Centro Industrial Pacheco– que fue recibido el día 04/01/2011, se verifica que las mediciones se encuentran dentro de los parámetros legales aceptables según Resolución 242/97, Decreto 3395/96 de la Ley 5965 de la Provincia de Buenos Aires. Las últimas mediciones entregadas por el cliente fueron realizadas en base a muestras tomadas el 22/06/2009.

Objetivo a Dic. 2010	Resultado - Informe VWA
Dióxido de azufre <1,300 mg/m ³ (0,50 ppm) (3 hs.)	SO₂ (mg/m³) C_{3h} <u>Conducto N° 128:</u> 0,003
Monóxido de carbono <10,000 mg/m ³ (9 ppm) (8 hs)	CO (mg/m³) C_{1h} <u>Conducto N° 128:</u> 0,003
Óxidos de nitrógeno <0,400 mg/m ³ (0,2 ppm) (1 h.)	NO_x (mg/m³) C_{1h} <u>Conducto N° 128:</u> 0,104
Referencia: C_{1h}: concentración del contaminante en una hora	

De lo anteriormente expuesto, se puede concluir que han obtenido buenos resultados en 2011, demostrando que las campañas de concientización sobre el uso racional de los recursos han dado sus frutos. En los casos, donde los resultados no han sido los esperados se está trabajando en los planes de acciones a fin de mejorarlos durante 2012.

6- Permanentes capacitaciones al personal

La Dirección fija los lineamientos que sirven de base para asegurar la toma de conciencia y motivación de todo el personal y otros que pudieran realizar tareas en su nombre, a fin de cumplir con los requisitos establecidos en los procedimientos del Sistema de Gestión Ambiental.

DESEMPEÑO

Linser dispone de un Programa Anual de Capacitación dinámico en el que va incorporando los temas ambientales de acuerdo a los requerimientos que van surgiendo.

A continuación, se detallan los temas que se han tratado en las capacitaciones de 2011, consignando los totales de horas de capacitación.

	Temas	Total de horas hombre de capacitación
	<ul style="list-style-type: none"> · Inducción al personal ingresante · Política Integrada · Temas ambientales generales y específicos 	4.122,00
	Residuos: <ul style="list-style-type: none"> · Clasificación · Manejo de residuos comunes y especiales · Etiquetado 	525,50
	Productos químicos: <ul style="list-style-type: none"> · Identificación y rotulado · Manejo · Dilución 	2.010,50
	<ul style="list-style-type: none"> · Optimización de recursos 	1.268,00
	Total	7.926,00

7- Productos biodegradables

Se utilizan, en lo posible, productos biodegradables o de bajo impacto ambiental para la aplicación en la prestación de los servicios.

DESEMPEÑO

A la hora de elegir los productos más adecuados para su aplicación en los servicios, Linser da preponderancia a los fabricantes que cuenten con certificaciones que avalen su compromiso con el cuidado del medio ambiente. Por eso, de disponer en el mercado de productos de firmas que cumplan esta condición, se privilegian como opción para la aprobación.

Las siguientes son algunas de las certificaciones que poseen:

- ISO 14001 – Sistemas de Gestión Ambiental
- ISO 9001 – Sistemas de Gestión de la Calidad
- Directiva del Consejo 99/45/CEE para la protección del hombre y del ambiente
- Certificación Europea ECOLABEL CE Nº 1980/2000
- Charter A.I.S.E.

Otras aprobaciones como por ejemplo:

- Inscripción en la Secretaría de Política Ambiental de la Provincia de Buenos Aires
- Aprobaciones de ANMAT, INAL, SENASA o INTI.

8- Establecimiento de pautas ambientales para la contratación de servicios

Se han revisado las “Bases para la Contratación de Servicios” (Anexo E - del Procedimiento General PG 7.4.1.01) encontrándose adecuadas y vigentes a las necesidades de Linser. Estas establecen las reglas y pautas que deben observar las empresas, de cumplimiento obligatorio, incluyen las referentes a la legislación y disposiciones aplicables al respecto.

DESEMPEÑO

Hemos verificado en auditorías realizadas a los proveedores que cumplen y han avanzado respecto de la ampliación de sus sistemas, en concordancia con las pautas generales de preservación del medio ambiente establecidas por Linser.

9- Programas de Reciclado de Papel y Tapitas de la Fundación Garrahan

Continuamos con la contribución al Programa de Reciclado de Papel de la Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan.

Por otra parte, en 2011 se comenzó a registrar las contribuciones al Programa de Reciclado de Tapitas de la misma fundación.



DESEMPEÑO

Contribución en 2011

- Papel: 494 kg.
- Tapitas: 18 kg. (sin contar las entregadas en el acto del 3 de diciembre para el Guinness World Record que se menciona en el siguiente punto)

10- Recopilación de Tapitas para el Guinness World Record de la Fundación Garrahan

La Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan se propuso alcanzar el Récord Mundial Guinness por cantidad de tapitas plásticas juntadas, con la colaboración de toda la comunidad. Así fue como gracias al aporte de todos los empleados y sus familias, la empresa fue capaz de comprometerse con esta campaña, haciendo entrega de una importante cantidad en el acto realizado en el Club Gimnasia y Esgrima de Buenos Aires.

DESEMPEÑO

El día 3 de diciembre y en el marco de una gran movida nacional, se entregaron en el Club de Gimnasia y Esgrima las tapitas que con gran compromiso recopilaron todos nuestros empleados y sus familias, participando en este proyecto que constituyó un modelo ejemplar de participación comunitaria; con el fin de que el Hospital Garrahan figurara en el Libro Guinness de Records Mundiales por la recopilación de tapitas plásticas, a la vez de contribuir al cuidado ambiental alentando hábitos adecuados para su protección y recaudar fondos con la venta del kit de balde y palas fabricadas a partir del reciclado del plástico recuperado. Los kits de balde y palas se encuentra a la venta en algunas grandes cadenas de supermercados.



11- Reutilización de recipientes de productos químicos

Seguimos desarrollando con proveedores actividades tendientes a la reducción de residuos. Se incluyen las gestiones de recuperación y reutilización de recipientes plásticos y de metal, contenedores de productos de limpieza que se aplican en los servicios.

DESEMPEÑO

Devolución de recipientes contenedores vacíos de productos químicos utilizados en plantas automotrices para su reutilización en 2011: 1.395 unidades.

12- Recopilación y disposición de pilas

Mantenemos el sistema de recolección de pilas y baterías usadas, y capacitación del personal acerca de las consecuencias ambientales de una mala gestión.

DESEMPEÑO

Pilas y baterías recolectadas y entregadas a empresas que cuentan con sistemas que se especializan en su disposición final:

Año	Unidades
2007	283
2008	781
2009	834
2010	333
2011	282
TOTAL	2.513

La importante disminución que se observa respecto de los tres años anteriores se debe a que actualmente las pilas comunes no producen el impacto ambiental que antes producían, debido a la eliminación del mercurio.

13- Establecimiento de pautas ambientales para la contratación de servicios

Se han revisado las “Bases para la Contratación de Servicios” (Anexo E - del Procedimiento General PG 7.4.1.01) encontrándose adecuadas y vigentes a las necesidades de Linser. Estas establecen las reglas y pautas que deben observar las empresas, de cumplimiento obligatorio, incluyen las referentes a la legislación y disposiciones aplicables al respecto.

DESEMPEÑO

Hemos verificado en auditorías realizadas a los proveedores que cumplen y han avanzado respecto de la ampliación de sus sistemas, en concordancia con las pautas generales de preservación del medio ambiente establecidas por Linser.

14- Donaciones al Jardín de Infantes “La Casita de Jesús”

Como adicional a nuestro programa “Acciones Compartidas” que se detalla en la sección “Derechos Humanos” del presente informe, se hacen donaciones al Jardín de Infantes “La Casita de Jesús” ubicado en Ezeiza, Provincia de Buenos Aires, de distintos elementos que contribuyen a generar la conciencia ambiental y al aprovechamiento de los recursos.

DESEMPEÑO

En 2011, se han donado varias plantas florales, y se ha hecho entrega de los excedentes de papel impreso de un solo lado recopilados en Oficina Central, el cual es muy útil para el desarrollo de diversas actividades que realizan los alumnos en el establecimiento.

15- Equipamiento en constante renovación

La empresa se mantiene siempre a la expectativa del desarrollo de tecnologías que favorezcan al medio ambiente, minimizando su impacto e incrementando el aprovechamiento de los recursos.

DESEMPEÑO

En 2011, se ha realizado una importante inversión para la ampliación y modernización de nuestro parque de máquinas. El nuevo equipamiento adquirido se encuentra detallado en la sección “Condiciones Laborales” del presente informe: punto 10 del Principio N° 4.

16- Disposición de cartuchos para su reciclado: campaña para el proyecto “Musicoterapia Comunitaria” de ICMus Argentina

A partir de 2011, la empresa acompaña a ICMus Argentina, asociación civil sin fines de lucro, recopilando y entregando los cartuchos de tóner usados de las impresoras de la marca Hewlett Packard que se utilizan en Oficina Central.



ICMus Argentina trabaja en escuelas y centros comunitarios del Gran Buenos Aires para generar actitudes respetuosas y positivas a través de su proyecto “Musicoterapia Comunitaria”. La musicoterapia previene y atenúa la violencia y problemas psicosociales entre niños, niñas y adolescentes que viven en situaciones de pobreza y riesgo.

ICMus Argentina está llevando a cabo una campaña para reciclar cartuchos usados de impresoras y el fin de esta actividad es proteger el medio ambiente y recaudar fondos para apoyar este proyecto social. Los cartuchos son llevados a los centros de reciclaje y re-manufacturación.

DESEMPEÑO

Durante el año 2011, se ha hecho entrega a ICMus Argentina un total de 20 cartuchos de tóner de impresora de la marca Hewlett Packard, modelo Laser Jet 12A.

Nuestros desafíos:

- Continuar transmitiendo a los grupos de interés los beneficios provenientes de la optimización de los recursos.
- Comunicación de nuestra Política de Sustentabilidad, recientemente desarrollada.
- Continuar desarrollando e integrando nuestras acciones de promoción de la conciencia y cuidado ambientales a las iniciativas de sustentabilidad empresarial.
- Seguir alineando los procesos de nuestro sistema de gestión a la norma internacional ISO 26000:2010.



ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO N° 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

COMPROMISO	Linser mantiene su compromiso de defender su código ético y profesional de accionar tanto de la organización en su conjunto como de los miembros que la integran, y a detectar y eliminar riesgos relacionados con la corrupción tanto a nivel interno como externo con los Grupos de interés.
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene en la Política Integrada de la organización la expresa alineación de Linser a los valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. - Tenemos definido como uno de nuestros Valores, la honestidad: “somos honestos y transparentes, y mantenemos nuestros valores y comportamientos en nuestra vida laboral y personal”. - Se realizan reuniones mensuales de Comité Gerencial donde se analizan los procesos internos a nivel general y los procedimientos de contratación de proveedores, subcontratistas, etc. en particular. - Contamos con un Sistema de Gestión Integrado que incluye el análisis de las matrices legales y la verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

ACTIVIDADES

1- Incorporación del Código de Conducta y Ética Comercial a los contratos a realizarse con clientes y proveedores

Se realizaron las primeras acciones con vistas a incluir el Código de Conducta y Ética Comercial a los contratos con proveedores. Durante el año 2012, se analizará la forma para también incorporarlos a los contratos con clientes.

DESEMPEÑO	Se incorporaron los principales requisitos del Código de Conducta y Ética Comercial a las “Bases para la Contratación de Servicios”.
------------------	--

2- Vigilancia y sanciones ante actos que atenten contra la ética y la transparencia

Se mantiene continua vigilancia para que nuestros procesos continúen siendo transparentes; permaneciendo vigente la premisa inicial de que, en caso de detectarse cualquier acto de corrupción, se sancionará a los participantes del hecho.

DESEMPEÑO	En el período contemplado en el presente informe, no se registraron unidades de negocio con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.
------------------	--

3- Programa Anual de Evaluación de Proveedores

Se realizan evaluaciones y calificaciones de preselección periódicas de proveedores significativos, de acuerdo al Programa Anual de Evaluaciones de Proveedores establecido. Las mismas tienen en cuenta las reglas y pautas de cumplimiento obligatorio establecidas por Linser en su documento “Bases para la Contratación de Servicios”.

DESEMPEÑO	Se ha cumplido con el Programa Anual de Evaluación de Proveedores del año 2011, por lo que se asegura que nuestros proveedores significativos se encuentran calificados y aceptados de acuerdo a los requerimientos de Linser.
------------------	--

4- Verificación de cumplimiento de nuestros proveedores de los requisitos legales

Se verifica al momento de la contratación y mensualmente que nuestros proveedores cuenten con toda la documentación que avala el cumplimiento de los requisitos legales. De esta manera, se asegura una competencia leal entre nuestros proveedores, mediante la igualdad de condiciones. También se realizan auditorías anuales a nuestros proveedores significativos, para asegurarnos del cumplimiento de nuestros requisitos legales.

DESEMPEÑO	A diciembre de 2011, nuestros proveedores y subcontratistas se encuentran en regla, cumpliendo con los requisitos legales vigentes. Durante el año se realizaron 15 auditorías a proveedores, habiendo incorporado a 2 nuevos al programa anual respecto del año anterior.
------------------	---

5- Seminario “Diálogos sobre Responsabilidad Social Empresaria en la Promoción de la Ética y la Transparencia”



Para buscar avanzar en el abordaje de estas cuestiones fundamentales, un integrante del Departamento de Gestión Integrada de nuestra empresa ha participado del seminario “Diálogos sobre Responsabilidad Social Empresaria en la Promoción de la Ética y la Transparencia” organizado por ComunicaRSE y Siemens Argentina; con apoyo institucional del PNUD Argentina, el Consejo Empresario Argentino de Desarrollo Sostenible y la IAE Business School de la Universidad Austral. El objetivo de este seminario fue reunir autoridades gubernamentales, representantes del sector privado, organismos internacionales y sociedad civil para debatir acerca de la necesidad de fortalecer el trabajo intersectorial en materia de iniciativas voluntarias en pos de la promoción de la transparencia y la ética, poniendo a la agenda de anticorrupción en el centro de la estrategia de RSE.

El seminario se realizó el día 8 de noviembre de 2011 en un salón del Hotel NH City de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Estuvo organizado en 4 paneles:

- Panel 1 “Herramientas y alianzas para la autoregulación”
- Panel 2 “Los beneficios reputacionales de la transparencia”
- Panel 3 “Instancias de colaboración público-privada. La visión del Gobierno”
- Panel 4 “Experiencias de RSE y Transparencia”

Todos estuvieron integrados por importantes personalidades que aportaron sus ideas, desarrollos y herramientas al respecto.

DESEMPEÑO	Las ideas, desarrollos y herramientas que se plantearon en el seminario, serán tenidas en cuenta para diseñar nuestras acciones a llevar adelante en el período 2012-2014, para un mejor y más integral abordaje de las cuestiones referidas a la ética y la transparencia de nuestras actividades, así como la promoción de las mismas hacia nuestros públicos de interés externo.
------------------	---

Nuestros desafíos:

- Mantener a los proveedores alineados a nuestro concepto de ética y transparencia comercial.

Conclusiones

Este informe del año 2011 ha sido especialmente elaborado con la finalidad de compartir con nuestros públicos de interés las principales líneas estratégicas y ámbitos significativos de acción en nuestro compromiso con la sustentabilidad. Se han detallado los distintos programas, iniciativas y actividades realizadas durante el año, con mediciones e impactos.

Asimismo, durante el último semestre del año la empresa ha encarado distintos procesos de diagnóstico y establecido los lineamientos estratégicos en materia de sustentabilidad y se han dado los primeros pasos en la institucionalización del plan de acción “Linser, Compromiso con la Sustentabilidad – Ámbitos significativos de acción”.

Estos procesos estuvieron orientados a la identificación de prácticas y acciones en curso en las distintas áreas de la compañía, relevar programas e iniciativas y conocer la situación de la empresa en materia de RSE.

Si bien las acciones de la compañía ya estaban ordenadas gracias a los procesos de reporte del Pacto Global, esta etapa de diagnóstico permitió identificar el potencial de cada una de esas actividades y organizarlas en el marco de iniciativas y programas medibles y mejor comunicables. Asimismo, la empresa logró identificar, construir y generar la Política de Sustentabilidad o “Linser, Compromiso con la Sustentabilidad”.

La preparación y redacción de la 3ª Presentación de nuestro Informe de Comunicación del Progreso ha consolidado lo que través de estos años constituyó una herramienta de gestión y evaluación de nuestro accionar en la materia. Nos ha permitido desarrollar un ejercicio periódico de sistematización y medición de impacto que nos sirvió para evaluar el desempeño de la empresa, detectar oportunidades de mejora y guiar nuestras acciones futuras, a la vez que comunicar y difundir la responsabilidad social de Linser.

Comprender que la responsabilidad social no sólo busca la sustentabilidad de la propia empresa, sino la de toda la sociedad en una relación sinérgica es nuestro mayor reto y hacia allí continuaremos trabajando.