



**SEGURIDAD  
INTEGRAL  
EMPRESARIA**

**Año: 2012**

SIE está absolutamente comprometida con la idea de continuar avanzando en el camino de la Responsabilidad Social Empresaria y, en este sentido, recientemente se ha incorporado al Pacto Global de las Naciones Unidas, siendo una de las pocas, sino la única, empresa de seguridad de la Argentina en formar parte de este grupo en la actualidad.-----

Pretendemos que este aspecto sea un factor diferencial y característico de nuestra cultura y posicionamiento, claro que recién estamos comenzando y queda mucho por hacer. Nuestra visión es que SIE sea la única (o al menos la primera) empresa prestadora de servicios de seguridad socialmente responsable. Queremos que nuestra compañía sea la mejor empresa de seguridad para trabajar, y por ese motivo hemos comprometido nuestro apoyo a los principios del Pacto Global.-----

---

10 de Octubre de 2012  
Juan Pablo Toro  
Director

**Contacto:** Juan Pablo Toro

**Email:** [jptoro@siesa.com.ar](mailto:jptoro@siesa.com.ar) **Teléfono:** 4782-6661 **Fax:** 4782-6661

### **Descripción breve de la naturaleza de la empresa**

SIE conforma una organización que desde el año 1983 desarrolla sus actividades en el campo de la Seguridad Privada, brindando servicios y soluciones integrales para la protección de sus clientes. La sociedad está conformada por tres hermanos, que ocupan cargos en el Directorio y uno de ellos, Juan Pablo Toro, es el Gerente General de la firma.

SIE tiene un perfil diferente a la mayoría de las empresas del sector, somos una compañía joven dirigida por profesionales de empresa, formados en administración de negocios y tecnología, y contamos dentro de nuestro staff permanente con especialistas con años de experiencia en materia de Seguridad. Nuestra visión es mantenernos como una empresa de mediano porte, con fuerte foco en un grupo reducido de clientes y una profunda orientación hacia la atención totalmente personalizada. De este modo, nos diferenciamos en características tales como velocidad, flexibilidad y agilidad. Somos una empresa enfocada especialmente en seguridad física y patrimonial y brindamos a nuestros clientes diversos servicios de valor agregado integrados a nuestra prestación, desde sistemas de seguridad electrónica y consultoría a investigaciones.

Por otro lado, nos consideramos una empresa fuertemente orientada a sus recursos humanos, entendiendo de los mismos una pieza fundamental y estratégica de nuestro éxito y de la satisfacción de nuestros clientes. Por este motivo, volcamos importantes esfuerzos hacia la integración, motivación y satisfacción de nuestros colaboradores, buscando crear un ámbito favorable de desarrollo laboral.

Actualmente, contamos con una dotación de más de 600 vigiladores y brindamos servicios de Seguridad y Vigilancia en importantes centros empresariales, exclusivos complejos residenciales y en instalaciones de empresas de primer nivel.

<b>PRINCIPIO 1</b>	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los <b>derechos humanos</b> reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE se constituye como una empresa de servicios cumpliendo desde sus inicios con las exigencias que surgen de la normativa legal de nuestro país, siendo coincidente su desenvolvimiento en un trato igualitario con toda su cadena de valor: público interno, proveedores y clientes. La magnitud y permeabilidad de nuestro negocio, en cuanto a la utilización de mano de obra intensiva en geografías dispersas, nos pone en una situación de alta exposición e impacto sobre clientes, usuarios directos e indirectos y terceros, resultando una relación natural e ineludible el respeto y atención a los derechos humanos.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIE trabaja exclusivamente con personal bajo relación de dependencia debidamente registrado, cumpliendo con las exigencias provenientes de nuestra Constitución Nacional (Art. 14 bis) y toda la normativa legal laboral sobre los principios de condiciones equitativas de trabajo, igual salario por igual tarea, libertad de asociación sindical, dignificación del trabajador, etc.</li> <li>• Desde el comienzo de nuestras actividades, contamos con un ejercicio amplio de reclutamiento de personas para ocupar puestos en nuestra empresa: no se practican selectividad basada en diferencias por cuestiones de nacionalidad, sexo, posición económica, creencia política, etc. Todos los postulantes tienen las mismas posibilidades de formar parte de nuestra empresa, demostrando que nuestra política de trabajo hace incapie en factores vinculados al ejercicio propio del oficio, careciendo de prejuicios.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contamos con un proceso de registración del 100% de todo nuestro personal.</li> <li>• Desde hace 2 años, contamos con un portal de comunicación interno llamado <i>Dialogo SIE</i> donde las personas pueden postularse sin ningún tipo de impedimentos o prerrequisitos y en este año implementamos con un programa de “Postulantes Recomendados” donde personal de nuestra firma recomienda a personas para trabajar con nosotros, que implica un mayor involucramiento con la profesión, la empresa y el desarrollo de la identidad en un ambiente donde se resaltan las nobles acciones.</li> <li>• Asimismo, nuestros empleados tiene la posibilidad de acercarnos sus <i>comentarios, inquietudes y sugerencias</i> a través de nuestra página web, anónimamente o identificándose si lo prefieren.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los resultados en las Encuestas de Clima Laboral de la compañía expresan 95% de satisfacción con respecto a las políticas de ingreso a la compañía y las condiciones laborales (independientemente de las económicas que están reguladas por convenios colectivos).</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 2</b>	Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los <b>derechos humanos</b> .
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	<p>Nuestro trabajo consiste en proteger a las personas y los bienes encomendados a nuestra custodia. Así, es inescindible nuestro ejercicio operativo y la vigilia por los derechos humanos, en cuanto estos impliquen mantener indemnes a las personas de cualquier atentado contra su seguridad física.</p> <p>Nos aseguramos de que nuestra gente tenga los canales de comunicación adecuados para expresar cualquier inquietud, tanto a nivel laboral como personal.</p>
	<p><b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros supervisores elevan a la Dirección de la empresa informes semanales, en los que reportan cualquier novedad y anomalía sobre el desempeño de nuestros colaboradores. Dentro de este informe se reporta cualquier suceso o evento que pueda ser entendido como un hecho ilícito, entro los que pueden acontecer aquellos vinculados a abusos a los derechos humanos.</li> <li>• Por otro lado, dentro de nuestros procesos de inducción y capacitación adoctrinamos a nuestros empleados sobre el espíritu preventivo y disuasivo de su función y desincentivamos permanentemente la intervención física y/o el uso de la fuerza.</li> </ul>
	<p><b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sesiones de Inducción:</i> Recientemente hemos incorporado a nuestro proceso de incorporación de personas una charla de inducción en la que se tratan diversos asuntos de interés para el empleado y se transmiten lineamientos importantes de su función, entre los cuales se mencionan aspectos relacionados con trato, contacto con personas, etc.</li> <li>• <i>Sondeo de Satisfacción Laboral:</i> dentro de los primeros tres meses de una relación laboral de una persona, se le consulta sobre su bienestar en el puesto de trabajo, relación con compañeros y superiores, y la compañía en general.</li> <li>• <i>Encuestas de Clima Laboral:</i> a fin de año se realiza una medición general del personal y preguntan específicamente sobre aspectos relacionados con Derechos Humanos, tales como condiciones del lugar de trabajo, acceso a sanitarios, receso y espacio para refrigerio, descanso entre jornadas, etc.</li> </ul> <p><b>Actividades futuras:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión en <i>Dialogo SIE</i> de los derechos humanos y del compromiso de SIE para con ellos y la convicción de atacar las prácticas que atenten contra los mismos, a nivel empresa o sociedad.</li> <li>2. Jornadas de Capacitación sobre Derechos Humanos.</li> </ol>
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como resultado más concreto, afortunadamente nuestra empresa o cualquiera de sus colaboradores, nunca estuvo involucrada en ningún incidente relacionado con abusos de los derechos humanos.</li> <li>• No hemos tenido ningún reclamo de empleados, clientes o terceros, relacionado con abuso de derechos humanos.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 3</b>	Las empresas deben respetar la libertad de asociación <b>sindical</b> y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE mantiene una política de comunicación abierta y atenta a cualquier pedido de personal, <i>sea esta en forma individual o asociada</i> , invitando en ambos casos, a un dialogo claro, sincero y que avance sobre el mantenimiento de un clima cordial y favorable a la relación.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los sectores de nuestra compañía mantienen diálogos abiertos con todos los empleados. Hay una política de “puertas abiertas”.</li> <li>• SIE mantiene fluido trato con el Sindicato que formalmente representa a los trabajadores en nuestra actividad.</li> <li>• Dentro de nuestro proceso de Inducción, explicamos detalladamente la importancia del Sindicato, recomendamos la afiliación al mismo y facilitamos los medios para hacerlo.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenemos permanente contacto con el sindicato oficial de nuestra actividad, hemos realizado diversas consultas, inclusive publicamos en nuestra página web a la que ellos tienen acceso a comentar.</li> <li>• Recientemente se han mantenido reuniones con un sindicato “paralelo” de inscripción simple (es decir, sin personería gremial), los recibimos en nuestras oficinas y recibimos todas sus observaciones e inquietudes, recolectando las que hayan sido apreciables de acción inmediata.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestra Encuesta de Clima Laboral releva si las personas fueron o no coaccionadas para participar o no de acciones sindicales.</li> <li>• En el proceso de incorporación a la empresa, las personas reciben información acerca de la posibilidad de afiliarse al sindicato, se le explican los beneficios y se les entrega la ficha de solicitud de afiliación correspondiente.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 4</b>	Las empresas deben eliminar todas las formas de <b>trabajo forzoso</b> o realizado bajo coacción.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	Nuestra firma está sensiblemente comprometida con trabajar con su personal de manera uniforme, respetando los derechos y obligaciones reconocidos en las leyes a nivel nacional y a los pactos internacionales reconocidos por nuestra carta magna, y avanzando sobre modalidades de trabajo que permitan una convivencia sana en relación a la vida familiar y la vida laboral. Pretendemos que nuestra empresa sea preferida en el mercado como buen lugar para trabajar.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajamos esquematizando que nuestros servicios sean prestados bajo una diagramación que permita jornadas de entre 8 y 12 horas como máximo, y en todos los casos con francos suficientes. Forma parte de nuestra política la concesión ante pedidos de nuestro personal, de días para cuestiones personales.</li> <li>• En SIE, dentro de las convenciones razonables de la actividad, cada empleado elige el horario y la cantidad de horas que desea trabajar por jornada y buscamos la manera de responder a los pedidos. Así pues, tenemos gente que desea hacer horas extras y gente que no.</li> <li>• Por otro lado, en las inducciones y capacitaciones realizadas se instruye específicamente al personal a no realizar tareas físicas de ningún tipo. La tarea de seguridad y vigilancia no implica ningún trabajo forzoso.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscamos que los equipos de trabajo de Vigiladores armen sus turnos, concurren descansados a sus puestos de trabajo y no realicen turnos de más de 12 horas como máximo. Asignamos mayor cantidad de recursos humanos en la figura de “retenes” para evitar sobrecarga horaria.</li> <li>• Asimismo, forma parte del checklist de rutina del supervisor, auditar las condiciones físicas y ambientales de los lugares de trabajo y reportar cualquier desvío en sus informes semanales.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestra <i>Encuesta de Clima Laboral</i> revela una amplia conformidad (más del 75% de la población) con respecto a las secuencias de descanso en las jornadas y entre los días trabajados y los días de franco.</li> <li>• Por otro lado, los <i>Sondeos de Satisfacción Laboral</i> dentro de los primeros tres meses, para los recientes ingresos, de las cuales se relevan los aspectos medulares del puesto y relación de trabajo, obteniendo hasta la fecha de esta presentación, respuestas satisfactorias en casi la totalidad de los casos.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 5</b>	Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del <b>trabajo infantil</b> .
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE en su calidad de empleadora, cumple con los requisitos de contratación de la actividad de seguridad y difunde, dentro de sus posibilidades, la importancia de la erradicación del trabajo infantil para sustentar las bases de una sociedad en donde el trabajo no sea un “escape”, sino un lugar donde desarrollar plenamente las facultades del hombre en relación consigo mismo y con los demás.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de reclutamiento y selección ajustado a la normativa legal y convencional, siendo imposible la contratación de personal por debajo de los 21 (veintiún) años de edad.</li> <li>• Como empresa que se dedica a la seguridad de las personas, nuestro personal, ante irregularidades referentes a situaciones de explotación de mano de obra infantil, que lleguen a su conocimiento, que pueda darse en el lugar de trabajo, pone en aviso al personal jerárquico para, posteriormente, elevar a la Dirección de la compañía e iniciar las investigaciones respectivas.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de personal siempre por encima de los 21 años.</li> </ul> <p>Acciones futuras:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión en <i>Dialogo SIE</i> de donde hacer denuncias, de la gravedad del problema, ayudar financieramente a asociaciones civiles.</li> </ol>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIE no contrata personas menores a 21 años de edad.</li> <li>• Se labran Informes presentados por los Objetivos de trabajo donde se constata anomalías percibidas por el plantel de Vigiladores y/o Supervisores.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 6</b>	Las empresas deben eliminar las prácticas de <b>discriminación en el empleo</b> y la ocupación.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE trabaja con las personas entendiendo que el factor “trabajo” no es simplemente un bien que se consigue en el mercado, sino una relación con un colectivo humano en donde se encuentran coincidencias de progreso: en ese marco, la compañía ubica estratégicamente sus recursos para aprovechar, en mutuo beneficio, el trabajo diario y la potencialidad de su personal. Este espectro de consideración, hace a cada persona portadora parte responsable y comprometida con la profesión y la sustentabilidad de las fuentes de trabajo.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIE proyecta una política de reclutamiento abierta y constante, manifestando su vehemente disposición a recibir a personas interesadas en trabajar en una compañía con un claro afán en el oficio profesional de la seguridad privada.</li> <li>• En nuestros requisitos de postulación no mencionamos indicar cuestiones referidas a creencias ideológicas, tendencias políticas, etc.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde sus inicios, la empresa es consciente de que la única manera de presentar de manera sustentable sus servicios es trabajar con todo el universo de posibles recursos humanos, solamente diferenciando por cuestiones referidas en materia compromiso con la profesión, debido a la fragilidad que presenta el negocio (custodia de vidas y bienes).</li> <li>• Presentamos un “Programa de Postulante Recomendado” por el cual, nuestros empleados, pueden presentar a las personas que se encuentran en búsqueda de un empleo.</li> <li>• En nuestro proceso de captación de postulantes e incorporación, consideramos personas de cualquier nacionalidad, creencia política, sexo o raza.</li> </ul>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En nuestra dotación contamos con personas de sexo masculino y femenino, en proporciones más que adecuadas dada la naturaleza de la actividad, y cuya nacionalidad es de origen diverso, así como personas de diferente contextura física, color de piel, acento lingüístico, lugar de residencia, etc.</li> <li>• No hemos tenido en el pasado ningún reclamo de colaboradores, clientes o terceros relacionado con discriminación laboral.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 8</b>	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor <b>responsabilidad ambiental.</b>
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE entiende que su negocio se basa en una actividad de poca exposición e injerencia con el medio ambiente. Sin embargo, considera a su personal como responsable involucrado con el cuidado del medio ambiente en aquellas instancias de implicancia directa.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIE ha desarrollado dos programas que promueven la responsabilidad ambiental, en los cuales invitamos a participar a todo nuestro personal.</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Hospital de Niños Garrahan de reciclado de papel y recolección de tapitas plásticas. Realizamos entregas periódicas de papel fuera de uso y tapitas plásticas al Hospital, a través de lo cual el organismo obtiene fondos para su actividad.</li> </ul> <p>Acciones futuras:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publicación en Newsletter la importancia de medidas ecológicas al alcance de la buena voluntad y responsabilidad de nuestros/as colaboradores/as.</li> <li>2. Consejos de educación ciudadana en cuanto al cuidado del lugar de trabajo, de mantener limpio su barrio, trayecto al trabajo, y la importancia de difundir su acción en los demás.</li> </ol>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siendo inocua el desarrollo de nuestra actividad en la incidencia del medio ambiente, y reciente nuestro explícito compromiso en la promoción de la responsabilidad ambiental, el indicar más importante que podemos tener es la concientización de nuestro personal en la importancia de mantener el medio ambiente en condiciones. Estamos evaluando la posibilidad de obtener la apreciación de la problemática en nuestros empleados.</li> </ul>

<b>PRINCIPIO 10</b>	Las empresas deben trabajar contra la <b>corrupción</b> en todas sus formas, incluyendo la <b>extorsión</b> y el <b>soborno</b> .
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	SIE tiene este compromiso fuertemente arraigado en su forma de hacer negocios, y en órbita de los mismos, mantiene y fomenta una ética transparente en su forma de proceder desde la cual evita y no participa de actividades vinculadas con corrupción o en procedimientos que impliquen actos de extorsión o soborno sobre personas o instituciones.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	Por política comercial, no trabajamos con organismos públicos de ningún tipo y sólo tenemos como clientes corporaciones con procesos de compras transparentes y libres de cualquier falta de ética.
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
Probablemente ninguna acción en particular, más allá del hecho de no involucrarse en alguna forma de corrupción.	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	No hemos participado nunca de ninguna operación comercial que involucre faltas de ética moral o comercial.