



AUTOTRANSPORTES SAN JUAN MAR DEL PLATA S.A.
GÜEMES 1400 SUR - CAPITAL - J5402EUN SAN JUAN
ARGENTINA - Telefax: 54 264 4229060 - 4229080 - 4276898
atencionalccliente@sanjuanmardelplata.com.ar
ventas@sanjuanmardelplata.com.ar
www.sanjuanmardelplata.com.ar

SAN JUAN MAR DEL PLATA

PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

San Juan, Argentina. Diciembre de 2009

Mr. Kofi Annan
Secretary General
United Nations

La redacción de nuestra primera Comunicación de Progreso, es para nosotros un momento muy importante, desde aquel 27 de noviembre de 2007 en que fuimos aceptados como miembros de la iniciativa. Hemos transitado diversas instancias que nos han permitido aprender y crecer como organización. El compromiso asumido desde la dirección de nuestra empresa nos marca el rumbo a seguir: ser una empresa preocupada y ocupada en la protección de los derechos humanos, el respeto a las condiciones laborales de todos y cada uno de nuestros colaboradores, el cuidado del medio ambiente y evitar prácticas corruptas en toda la cadena de valor de nuestro negocio.

Sirva la presente como una ratificación al compromiso de nuestra empresa para respaldar con nuestras prácticas los principios del Pacto Mundial. La decisión, comprende todas las áreas estratégicas y operativas de la organización. Incorporarnos como Miembro Suplente a la Mesa Directiva de Pacto Global en Argentina, es un honor que recibimos con mucha responsabilidad..

La adhesión a los 10 Principios nos ha permitido dar forma a una serie de acciones aisladas que lleva a acabo nuestra organización desde hace ya varias décadas, considerando a cada uno de los principios como parte integral de la estrategia de nuestros negocios y de cada una de nuestras operaciones. Por la mejora continua que hemos asumido como organización para todos nuestros procesos orientados hacia la calidad, hemos podido detectar acciones en las que debemos seguir trabajando para mejorar nuestras prácticas socialmente responsables. Y esos son nuestras nuevas metas para futuras acciones.

Definimos para esta primera COPs, objetivos y alcance de nuestras acciones de Responsabilidad Social, centradas en dos grupos de interés: nuestros recursos humanos e interacción con la comunidad. Para su elaboración, nos hemos guiado por la "Plantilla para la creación de una COP del Pacto Global de Naciones Unidas".

Por último, destacar nuestra voluntad de superación y crecimiento en cada una de las áreas en las que nos hemos comprometido hasta ahora. Y agradecer a nuestros colaboradores por el aporte invaluable con este compromiso asumido.

Ante cualquier duda, quedo a vuestra disposición e invitarlos a ampliar la información sobre nuestra compañía en www.sanjuanmardelplata.com.ar.

Saludos cordiales. Muchas gracias.

Cr. Antonio Tillán
Gerente Administración – Finanzas
Representante de la Dirección
gerencia@sanjuanmardelplata.com.ar
54 264 4276898 / 4274529



SAN JUAN MAR DEL PLATA

PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

NUESTRA ORGANIZACIÓN

1. Presentación

Autotransportes San Juan Mar Plata SA es una empresa dedicada al transporte de pasajeros de larga distancia y encomiendas. Es una mediana empresa familiar de capitales sanjuaninos. La empresa tiene una estructura aproximada de más de 300 puntos de venta (entre directos e indirectos), tres talleres / galpones para reparación, lavado y guarda de unidades. La administración central funciona en San Juan.

La Dirección de la empresa es asumida por el Director Presidente (accionista mayoritario), la estructura se complementa con tres gerencias más: Gerencia de Tráfico, Gerencia Administración y Finanzas y Gerencia de Taller, de las que depende toda la estructura operativa de la empresa. Dependen de ella más de 400 empleados, 20 profesionales externos, tiene más de 900 proveedores y transporta unas 50.000 personas promedio mensual.

La sede central esta ubicada en calle Güemes 1400 Sur, Ciudad Capital de la provincia de San Juan, Argentina. La empresa tiene treinta servicios diarios y cuenta con una flota de 55 unidades modelos 2004 - 2010 equipadas con la última tecnología disponible.

La empresa mantiene la certificación de ISO 9001: 2008 para todos los niveles de operaciones desde hace diez años y en mayo de 2008 fue la primera empresa de larga distancia en obtener la certificación IRAM 3810 sobre Buenas Prácticas de transporte de pasajero.

Desde hace ya tres años, San Juan Mar del Plata tiene una membresía Oro en el Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria, iniciativa nacional que nuclea a las empresas con programas de Responsabilidad Social.

La estructura comercial de la empresa está compuesta por más de 200 agencias multimarcas que comercializan los servicios de pasajes y otras 80 agencias propias con servicios de pasajes y encomiendas con distribución domiciliaria en las principales ciudades. Además, convenios de ventas de pasajes a través de la red de Plataforma 10 con más de 300 agencias en todo el país. Se ha incorporado un call center con el número 0800-999-7272 para la compra de pasajes con tarjetas y efectivo a través de la red Rapipago. En la sede central se encuentra ubicado un segundo call center interno con operadores que atienden las necesidades de las agencias que no están automatizadas y siguen las novedades de los servicios durante las 24 horas los 365 días del año.



SAN JUAN MAR DEL PLATA

PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Nuestra Misión:

La MISIÓN de nuestra empresa es lograr la satisfacción de nuestros clientes y lograr la mejora continua en todos los servicios y actividades. Este compromiso se extiende a desarrollar los recursos humanos y su utilización en forma plena creando un favorable entorno para el trabajo en equipo, el crecimiento personal y la efectividad en la organización junto con una retribución justa a la inversión y una contribución activa a nuestra comunidad.

Una misión está calificada por los valores que la sustentan, los criterios de actuación que orientan las decisiones ante las distintas alternativas que se presentan en el día a día.

Nuestros VALORES:

- *Ante todo, trabajamos con integridad y ética en los negocios*
- *Estamos orientados al cliente*
- *Trabajamos en equipo*
- *Nos interesamos por la persona*
- *Somos responsables con la sociedad y el medio ambiente*

Nuestro futuro se sustenta en nuestra VISIÓN:

Ser una empresa que se desarrolle de forma confiable, segura, sólida, flexible y rentable, con el conocimiento y calidad humana de nuestra gente, con una gestión que se anticipe y adapte al cambio, aprenda de la experiencia e innove permanentemente.

Los OBJETIVOS por los que trabajamos:

- *Lograr la permanencia y trascendencia dentro del mercado en el cuál actúe*
- *Obtener utilidades razonables*
- *Satisfacer los requerimientos del mercado, el estado y de los socios*
- *Creer desarrollando procesos respetuosos de los derechos de las personas y amigables con el medio ambiente.*



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

PRINCIPIO 1 DERECHOS HUMANOS	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional
PRINCIPIO 2 DERECHOS HUMANOS	Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Para nuestra empresa, el respeto por los derechos humanos es parte integrante de nuestros Valores como empresa. La forma de realización de las tareas en nuestra empresa, garantiza que ningún miembro sea privado de sus derechos como ser humano. Desaprobamos cualquier violación a estos derechos tanto a sus enunciados como a su espíritu.</p> <p>Tampoco nos asociamos a organizaciones cuyas prácticas sean contrarias a estos principios.</p> <p>En relación a los procesos que desarrollamos en torno a estas actividades, indicamos que el orden que abajo se incluye, no indica grado de importancia, sino es sólo a los fines de organizar la información pues presentan igual jerarquía para nuestra organización.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ol style="list-style-type: none"> 1. - Se ha desarrollado un Manual de Seguridad e Higiene, a fin de promover las mejores prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2 - Se ha generado un Código de Conducta para establecer pautas de convivencia y respeto. 3 – Se ha generado un programa de tele-trabajo para mandos medios del área comercial. 4 - Nuestra empresa no hace distinciones de ninguna índole al incorporar personal. 5 - Se establecen vínculos laborales sólo con empresas que cumplen las obligaciones laborales. 6 – Proyectos para mejorar calidad de vida de nuestros colaboradores
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ol style="list-style-type: none"> 1. <ul style="list-style-type: none"> - El área de RRHH de nuestra empresa incluye las áreas de Salud, Seguridad e Higiene a cargo de una médica y un psicólogo, especializados en el área laboral. Se desarrollo de un Manual de Salud, Seguridad e Higiene, difundido en todas las áreas de la empresa, que informa al



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

personal procedimientos preventivos para cuidar su salud y evitar accidentes en el ámbito laboral. Asimismo, la empresa proporciona, ropas y/o equipos de protección apropiados a fin de prevenir, los riesgos de accidentes o de defectos perjudiciales para la salud, además, se brinda información y formación apropiadas sobre seguridad e higiene en el trabajo. Esta capacitación ha derivado en la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de estas medidas de protección adoptadas para garantizar su seguridad y salud. Se ha hecho promoción del cuidado de la salud, con especial énfasis en la sede central de la empresa, por lo cual, nos proponemos para el año próximo hacer extensivas estas acciones a nuestras sedes en Mendoza, Córdoba, Buenos Aires y San Luis.

2.

- La empresa no permite ningún tipo de trato indebido entre superiores y personal a cargo o viceversa. La implementación de un Código de Conducta en el último año, ha permitido reglar las relaciones de un modo formal. Todas las conductas violatorias a las normas de convivencia son analizadas por la Dirección de la empresa a fin de determinar acciones preventivas y correctivas necesarias.

El respeto por las demás personas en el ámbito laboral, es una condición por igual para todos, asumida desde la alta Dirección a través de la Misión de nuestra empresa; por lo cual, quienes asumen la responsabilidad sobre un grupo de trabajo deben, además, distribuir con equidad las tareas tanto cuantitativa como cualitativamente. En este aspecto, nuestras acciones también se han hecho extensivas a las subsedes de Córdoba y Buenos Aires. Siempre se puede mejorar, pero este es un aspecto en el que trabaja intensamente la empresa desde hace varios años.

3.

- El programa de trabajo a distancia para mandos medios del área comercial, evita desarraigos y favorece la conciliación familia - trabajo. Lo que aquí se propone es la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Se trata de garantizar el derecho de tanto hombres como mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar. Se evita el desarraigo, seleccionando personas que residen en la zona de influencia del área comercial. Para desarrollar la tarea en Córdoba, por ejemplo, se provee a nuestros colaboradores de toda la tecnología disponible para facilitarles la conexión permanente con la sede central de la empresa en San Juan. Esta metodología reemplazó la anterior de personas que residían en Buenos Aires, pero trabajaban en Mendoza. La asistencia tecnológica nos permite generar mejores relaciones laborales para nuestros colaboradores

- Un sistema similar se emplea para las guardias ejecutivas. Los mandos medios que residen en la provincia, ya no deben permanecer el fin de semana cumpliendo las horas de guardia en la empresa, sino que se les provee la tecnología necesaria para que puedan permanecer en sus hogares.

Aunque el programa beneficia sólo a mandos medios, no podemos por el momento extenderlo a otras áreas, por dificultades operativas y de infraestructura.

- El principio de conciliación vida laboral y familiar, tiene aplicación en varias áreas de la empresa. No hay programas sistemáticos, sino acciones aisladas, pero es una práctica arraigada desde hace varios años. Por ejemplo, se extienden a las madres las licencias por cuidado de menores sin tiempo límite y sin descuento de presentismo. Para los trabajadores que estudian, la empresa flexibiliza y en algunos casos reduce la jornada laboral, a fin de permitir el cursado regular. Para este año, nos proponemos iniciar una formalización de estos programas para comenzar a perfeccionar y profundizar sus prácticas, haciéndolas más



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

	<p>extensivas..</p> <p>-</p> <p>4. Aunque también relacionado con el grupo de principios siguientes más específicamente orientados a los derechos del trabajador, nuestra empresa entiende que la discriminación por cualquier causa es primariamente una falta de reconocimiento a los derechos humanos. Es nuestra política interesarnos por la persona, tal cual lo afirmamos en nuestros Valores. Por ello, integran nuestra empresa con igualdad de oportunidades, personas de diversa nacionalidad, raza, sexo, religión e ideología. Para las personas con discapacidad física severa y patologías crónicas, que fueron incorporadas por la empresa con conocimiento de sus patologías, la empresa adapta la tarea a desarrollar a sus posibilidades.</p> <p>5. - Nuestro personal es de planta, pero suelen realizarse por estacionalidad, subcontrataciones de personal temporario. En estos casos, nuestra empresa sólo realiza convenios con agencias de recursos humanos que cumplen con todos los requisitos laborales que establece la ley, para lo cual se solicita la exhibición de documentación respaldatoria para efectuar contratos.</p> <p>6. - Un proyecto en el que estamos trabajando desde el último mes de este año, es la posibilidad de ayudar a nuestros colaboradores a que terminen su escolaridad básica. El área recursos humanos se encuentra detectando y sensibilizando al personal al respecto. Nuestro objetivo es formalizar un acuerdo con la autoridad educativa provincial, que nos permita viabilizar alguna forma de cursado presencial o semipresencial. La empresa está dispuesta a organizar los horarios del personal para favorecer esta actividad.</p> <p>Para el próximo año, la empresa desarrollará capacitación específica en el área de derechos humanos, iniciando con su personal y dando difusión a los mismos a través de todos nuestros soportes internos de comunicación.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>- El enfoque preventivo del código de conducta ha reducido los problemas de convivencia. No es un resultado casual, sino que la empresa ha desarrollado diversas instancias de capacitación y convivencia durante los últimos años para mejorar la convivencia y fortalecer el respeto mutuo. La firma del código de conducta ha sido la instancia final de este proyecto que busca favorecer un ambiente de trabajo respetuoso, sano y seguro.</p> <p>- Los programas que buscan conciliar lo laboral con lo personal y familiar, han sido todos muy satisfactorios en su desarrollo, alcanzan al 51.98% del personal. Algunos son susceptibles de ser ampliados, otros no por cuestiones operativas. Aún persisten sectores con mayor rigidez en las prácticas, el deseo de nuestra empresa es mejorar estas prácticas. El IAE Business School (Universidad Austral), ha desarrollado un modelo EFR (empresas flexibles y familiarmente responsables). El modelo establece cuatro categorías siendo A la más alta y D la más baja. Analizada nuestra empresa, sobre un total de 401 colaboradores, resultó un Nivel de</p>



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

	<p>Flexibilidad B: Discrecionalmente Enriquecedora (<i>la mayoría de las políticas de conciliación están implementadas con un amplio grado de aceptación</i>), con una puntuación 1039,67 sobre 2000.</p> <p>- La protección de los derechos humanos de nuestro personal, se extiende al 100% de los colaboradores, a través de las prácticas descriptas previamente.</p>
--	---

PRINCIPIO 3 CONDICIONES LABORALES	Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
PRINCIPIO 4 CONDICIONES LABORALES	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
PRINCIPIO 6 CONDICIONES LABORALES	Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>La misión de nuestra empresa se extiende a <i>desarrollar los recursos humanos y su utilización en forma plena creando un favorable entorno para el trabajo en equipo, el crecimiento personal</i>. En San Juan Mar del Plata nos interesamos por la persona y la calidad humana de nuestra gente, respetando y haciendo cumplir sus derechos.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<p>Nuestra empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. – Asegura a los trabajadores su derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos. 2. – Afirma su compromiso con sus trabajadores para que no sean sometidos a ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. 3. – Organiza sus tareas sin discriminar, por ninguna razón, a sus colaboradores actuales o futuros. 4.- Privilegia la incorporación de proveedores laborales que cumplen con las leyes locales y nacionales en materia de empleo.



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

1.

- La empresa no interfiere de ninguna manera en la decisión de los empleados de afiliarse a los sindicatos: el personal tiene total libertad de acción comunicada desde el Área Recursos Humanos al momento de su incorporación.
- Las agrupaciones de trabajadores comparten las carteleras (espacios de comunicación formal) con los utilizados por la empresa, dando igual relevancia a ambas comunicaciones.
- Los delegados o representantes de los trabajadores no son discriminados de ninguna manera, se les otorgan las licencias necesarias para llevar a cabo sus funciones y se les permite acceso a los lugares de trabajo para ejercicio de sus tareas, otorgando permisos especiales cuando lo solicitan.
- El diálogo y los espacios de negociación con la Dirección de la empresa son periódicos: una reunión mensual, pero se puede incrementar la frecuencia a semanal o quincenal por pedido de los representantes para negociación y/o consulta en aquellos asuntos que afecten al empleo y a la formación.
- Nuestros proyectos en esta área se centran en perfeccionar todas las formas de comunicación existentes, dando la posibilidad de incorporar estos temas en nuestro house organ.

2.

- Cada empleado al ingresar, tiene un contrato que establece los términos y las condiciones de la prestación de sus servicios.
- La empresa establece perfiles de puestos sin establecer en ellos, sexo, edad, nacionalidad, etc.
- Las tareas se desarrollan a partir de los procedimientos incluidos en los manuales de funciones, sin arbitrariedades jerárquicas.
- Los roles y el plan de carrera son establecidos en un organigrama, otorgando posibilidades de acuerdo a la estructura y dimensión de la empresa a todos los miembros por igual.
- Se respetan las jornadas laborales observando los requisitos de la legislación o acuerdos nacionales y/o normas del sector. Las horas extraordinarias son voluntarias y remuneradas en su totalidad.
- Los proyectos para el próximo año en esta área serán revisar los manuales de funciones y perfiles de puestos para ajustarlos, de ser necesario, a la realidad de las nuevas posibilidades laborales surgidas en la empresa y detectar mejoras posibles.

3.

- El reclutamiento de personal se realiza sin discriminación de origen étnico o social, ideología religiosa, sindical o política, edad o sexo, dando prioridad a las competencias para el puesto.
- Se prioriza la capacitación como método integrador.
- La inclusión de cualquier persona a la empresa se realiza dando igualdad de oportunidades de carrera, ingresos y desarrollo personal y profesional.
- La empresa en este aspecto tiene objetivos permanentes de apertura sin discriminación alguna. La meta es mantenerlo en los estándares actuales.



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Nuestra empresa nunca ha sido denunciada por discriminación alguna. - El accionar de los representantes sindicales es libre y respetado por la Dirección de la empresa. - El 25% de las tareas de supervisión la desarrollan mujeres. - Integran nuestro equipo dos personas de Nigeria, a quienes la empresa les ha realizado todas las tramitaciones en los organismos nacionales y locales de aplicación, para obtener su ciudadanía argentina. Esta opción permanece abierta a quienes lo soliciten. - El 1.7% de nuestro personal tiene patologías físicas permanentes, con tareas adecuadas a sus capacidades.

PRINCIPIO 5	CONDICIONES LABORALES	Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	San Juan Mar del Plata rechaza cualquier forma de explotación infantil y, en particular, las transgresiones legales de empleo de mano de obra infantil. Nuestros Valores se centran en respetar a la persona, sin distinción de edad.	
	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas	
	- Nuestra empresa no recurre al trabajo infantil. Únicamente se contratan trabajadores mayores de 18 años.	
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia a escuelas rurales con traslado y equipamiento para favorecer la permanencia de los menores en la escuela y evitar que abandonen por falta de recursos y deban trabajar. - Nuestro proyecto para el próximo año se centra en difundir los derechos del niño, realizando una tarea informativa y preventiva de esta problemática, tanto en lo interno como en lo externo, a través de nuestros medios internos y externos de comunicación. - Organizar un concurso de dibujo entre los hijos del personal sobre los derechos del niño para incluir los seleccionados en un calendario 2011. 		

PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>															
	<p>- No hay menores trabajando en nuestra empresa. Nuestra política es la incorporación.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Edad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 años</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>19 a 25 años</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>26 a 35 años</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>36 a 45 años</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>46 a 55 años</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>56 a 65 años</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Por convenio edad jubilatoria conductores 55 años</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Para favorecer la permanencia en la escuela, se traslada 20% alumnos (la cantidad de alumnos varía año a año y va desde 80 a 120 aproximadamente) y el 50% docentes a la Escuela Albergue Navarro (localidad El Encón, San Juan). Los traslados se realizan desde y hasta los puestos donde residen, linderos a la ruta hacia el Albergue. Terminada la escolaridad primaria, el 50% de aquel 20% continua la secundaria. Entonces, los traslados son hasta la Ciudad Capital o hasta 25 de Mayo donde se encuentran los establecimientos educativos más cercanos. Sin ese traslado, los chicos no asistirían a la escuela primaria o secundaria. Este programa lleva más de 5 años y continuará en sucesivos años. Esta acción se extiende hacia otras zonas de influencia de la empresa, además de San Juan.</p>	Edad	Porcentaje	18 años	0%	19 a 25 años	10%	26 a 35 años	32%	36 a 45 años	38%	46 a 55 años	15%	56 a 65 años	5%	Por convenio edad jubilatoria conductores 55 años
Edad	Porcentaje															
18 años	0%															
19 a 25 años	10%															
26 a 35 años	32%															
36 a 45 años	38%															
46 a 55 años	15%															
56 a 65 años	5%															
Por convenio edad jubilatoria conductores 55 años																

PRINCIPIO 7 MEDIOAMBIENTE	Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.
PRINCIPIO 8 MEDIOAMBIENTE	Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
PRINCIPIO 9 MEDIOAMBIENTE	Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>San Juan Mar del Plata posee conciencia respecto a la incidencia que las actividades de la empresa pueden tener en el medio ambiente y se compromete a hacer todo el esfuerzo posible para garantizar la atención debida a este respecto, utilizando siempre que sea posible</p>



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

<p>tecnología amigable con el medio ambiente.</p> <p>Nuestras acciones se corresponden al Principio 8, pero manifestamos nuestra adhesión a los Principios 7 y 9, y nuestro compromiso para futuras acciones.</p>
<p>Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión a la campaña EPA! del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria - Incorporación de limitadores de velocidad: 25% reducción de combustible.
<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
<p>- Con la adhesión a la campaña EPA!, iniciativa del IARSE destinada al ahorro de Energía Papel y Agua en la empresa, le dimos forma a algunas acciones aisladas que teníamos en la sede central de la empresa.</p> <p>El mayor ahorro realizado este año, fue en la principal energía consumida a través de una inversión realizada por la empresa para la adquisición de limitadores de velocidad, implantados en las unidades. Este equipamiento impone una velocidad de marcha que no supera en ningún caso los 90 km/ hs.. La inversión ha tenido dos grandes beneficios: el primero, una mayor seguridad en los traslados al no exceder límites de velocidad, que sumados a la capacitación específica del personal de conducción, deriva en menor índice de siniestralidad e incidentalidad. El segundo, una reducción de consumo de combustible cercana al 25% promedio. Para dar un ejemplo, una unidad que recorría un tramo de San Juan – Buenos Aires – San Juan que equivale a unos 2300 Km., empleaba 841 litros de combustible, hoy lo hace con 605 litros, este ahorro se multiplica por las 55 unidades de nuestra flota, sin disminuir la calidad del servicio. .</p> <p>El ahorro de agua más importante, es de agua usada para la limpieza del predio. La empresa adquirió una máquina lavadora que eficientizó el consumo más de un 50%. Es decir, de los 800 litros requeridos previamente, ahora se emplean 360 para igual superficie.</p> <p>Ahorramos papel, promoviendo en la sede central de la empresa donde funciona la administración, la conciencia de no imprimir a menos que sea necesario y cuando lo hacemos, utilizando la hoja en ambos lados. La reducción del consumo ha sido en promedio de dos resmas por mes durante la vigencia de la campaña (90 días), y se ha estabilizado en el último semestre en 40 mensuales (antes 46.5 aprox.). Pero el consumo de toner no acompañó la reducción de consumo del papel por la impresión doble faz. No utilizamos platos descartables, pero sí vasos, bandejas y cubiertos, dada la naturaleza de nuestro servicio. No hemos desarrollado ahorros en ese sentido, pero nos proponemos en este nuevo año analizar este segmento para detectar posibles formas de optimización del consumo de descartables.</p> <p>Hemos iniciado en octubre una campaña de recolección de papel para reciclarlo, destinado a la Fundación del Hospital Garrahan. Hace tres años, la empresa firmó un convenio con esta</p>



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

	<p>Fundación y lo re-suscribió en 2009. Esta fundación colabora con la casa del Hospital de pediatría Dr. Juan Garrahan en Buenos Aires, la infraestructura, idoneidad de sus profesionales y gratuidad de sus servicios, entre otras muchas más razones, hace que este nosocomio uno de los más importantes centros de atención pediátrica en nuestro país. Para colaborar con el mantenimiento de la Casa Garrahan donde se hospedan los familiares de menores internados, la Fundación del Hospital ha desarrollado varias iniciativas. Nuestra empresa coopera con dos: la recolección de tapitas de gaseosa y agua desde hace más de tres años y ahora también con papel. Somos centro colector en todos nuestros de punto de venta y ya hemos recolectado unos 3.000.000 de tapitas para este programa. Desde el último semestre, hemos extendido este programa a la comunidad, repartiendo unas 50 cajas colectoras en tres provincias como experiencia piloto (aún en proceso).</p>
<p>Resultados</p>	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<p>En el apartado anterior hemos incluido los resultados obtenidos con cada acción. En relación a las proyecciones, hemos continuado con la propuesta de la campaña EPA! por un semestre más (aún en curso) porque la iniciativa nos resultó altamente positiva, fue una temática innovadora para nosotros y tuvimos muy buena recepción de parte de todos los miembros de la organización. La alianza con la Fundación Garrahan es una iniciativa muy sencilla, pero de mucha trascendencia mutua. Nuestra meta es continuarla y perfeccionarla en su desarrollo.</p>

<p>PRINCIPIO 10 ANTICORRUPCIÓN</p>	<p>Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.</p>
<p>Acciones</p>	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>San Juan Mar del Plata rechaza cualquier forma de corrupción, formalizando tal compromiso en su declaración de Valores corporativos: <i>Ante todo, trabajamos con integridad y ética en los negocios.</i> En lo operativo, el Código de Conducta que firma todo colaborador de la empresa al ingresar define lineamientos y estándares de integridad y transparencia. a los que deben ajustarse todos los empleados, cualesquiera sea su nivel jerárquico o especialidad. Sus bases son la honestidad y transparencia en las actividades, incluyendo observancia al espíritu y letra de la ley, conocimiento y respeto de la reglamentación local y nacional.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

<p>Línea ética: se espera que nuestros colaboradores tengan una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos y actuando por iniciativa propia cuando detecten desviaciones a las conductas éticas. Teniendo en cuenta lo dispuesto por la legislación nacional aplicable y nuestros Valores, la empresa instrumentará una línea ética para recibir consultas y reportes de situaciones o comportamientos que se opongan a los principios del código de conducta. La operación de este canal tendrá la supervisión directa de la Gerencia, asegurando absoluta confidencialidad de la información, el trato justo del personal involucrado y su derecho a defensa. Las sanciones disciplinarias derivadas pueden conducir, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento, a acciones legales iniciadas por la empresa aun después del despido. (Código Conducta 2009)</p>
<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
<ul style="list-style-type: none">- La vigencia este último año del Código de Conducta ha dado inicio formal a las acciones preventivas contra prácticas antiéticas. La etapa prevista para este año, es la capacitación en este principio para el personal.- Empezaremos a trabajar en la comunicación formal externa, en lo pertinente, sobre estos principios comprendidos en nuestro código.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>Aunque tiene muy pocos meses de vigencia el Código, nuestra empresa no ha tenido denuncia de conductas contrarias a los Valores que asume en los últimos diez años, y en particular, en los últimos dos que reporta esta Comunicación.</p> <p>La línea ética se encuentra en etapa de instrumentación para comenzar a operar, lo que tenemos previsto para el primer trimestre de 2010.</p>

ALIANZAS PARA EL DESARROLLO

Tipo:

ALIANZAS PARA INVERSIÓN SOCIAL Y FILANTRÓPICA

1. ONG MISSING CHILDRENS

Nuestra alianza con esta ONG internacional, tiene como objetivo colaborar en la difusión de las imágenes de niños buscados. Para ello, en las boleterías de las terminales publicamos las fotos autorizadas de los menores. En nuestros boletos publicamos su logo y desde nuestra web se puede acceder a la de Missing Childrens. Esta alianza tiene ya más de tres años y una experiencia de identificación positiva a través de una foto publicada.

2. FUNDACIÓN AVON

Nuestra alianza con la Fundación Avon y a través de ellos con LALCEC, es la de patrocinador de sus eventos para recaudar fondos destinados a las campañas de prevención del cáncer. Llevamos dos años consecutivos.

En 2008, además trabajamos directamente con LALCEC, colaborando en el envío a los centros de estudio y posterior entrega a las filiales de los estudios mamográficos gratuitos realizados en San Juan, Córdoba, Mendoza y Buenos Aires. LALCEC nos aportó folletería informativa sobre formas de prevención del cáncer, que distribuimos entre nuestro personal y los pasajeros. Esta campaña duró 6 meses en 2008 y tres meses en 2009.

En 2009, por falta de fondos y la pandemia de Gripe A, no salieron los mamógrafos móviles de LALCEC, por lo cual quedó en suspenso la alianza, hasta que reanuden sus actividades.

3. ONG UN TECHO PARA MI PAIS

ONG latinoamericana, destinada a construir viviendas por jóvenes voluntarios para jóvenes familias de escasos recursos. Nuestra asociación se orientan al traslado sin cargo de voluntarios y equipamiento; descuentos especiales en otros casos. Los jóvenes se trasladan fundamentalmente los fines de semana largos o en periodos no laborales de los voluntarios. Además, hemos patrocinado algunos pequeños eventos



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

destinados a recaudar fondos. Este convenio lleva un año aproximadamente. Ellos nos aportan información sobre la realidad social latinoamericana, que utilizamos en nuestro house organ.

4. FUNDACIÓN GARRAHAN

Esta alianza ya fue desarrollada en Principio 8.

Agregamos que esta iniciativa surgió del sector Auxiliares (personal de servicios a bordo), quienes propusieron juntar las tapitas de las gaseosas que se descartaban luego del servicio de catering a los pasajeros. Las cajas para coleccionar se preparan en San Juan y se distribuyen en las principales agencias de nuestra red de ventas en el país y luego las enviamos a la Fundación del Hospital Garrahan. La iniciativa se ha hecho extensiva, sin proponérselo, a otras entidades y a la comunidad en general, pues juntan tapitas y luego nos las acercan para donarlas.

5. SECRETARÍA DE CULTURA DEL GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SAN JUAN: AUDITORIO “ING. JUAN VICTORIA” – MUSEO PROVINCIAL DE BELLAS ARTES “FRANKLIN RAWSON”

En este caso, la empresa aporta el traslado sin cargo de estudiantes, maestros de arte y artistas consagrados que se movilizan desde y hacia la escuela de Música del Auditorio. Realizamos quince traslados ida/vuelta sin cargo por mes. Nuestra actividad permite que alumnos de escasos recursos que son becados por las escuelas de arte para estudiar allí, puedan hacer uso de las becas en Buenos Aires o Córdoba o asistir a representaciones, talleres, cursos, entre otras actividades. Este convenio tiene más de cinco años. Uno de estos alumnos, es hoy un eximio bandoneonista que difunde nuestra música ciudadana como miembro estable de orquestas en Estados Unidos y Europa.

En relación al Museo, el convenio se orienta al traslado de obras y de artistas plásticos, escultores, escritores y demás representantes del arte que llegan a San Juan. Este convenio nació en 2009.

Generamos esta alianza, como una apuesta al desarrollo y crecimiento de la actividad cultural de la provincia donde radica la sede central de nuestra empresa.

6. ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DE NIVEL INICIAL – PRIMARIO – SECUNDARIO

En 2009 hemos acompañado con traslados sin cargo a más de 1000 alumnos, para que realizaran excursiones educativas o actividades recreativas. La mayoría de estos establecimientos se encuentran en zonas alejadas de la Ciudad de San Juan y sin este aporte, muchos no conocerían aún los edificios públicos más importantes ni la Ciudad de San Juan. Esta actividad la hacemos extensiva a otras provincias como San Luis, Córdoba o Mendoza, aunque con menor magnitud.



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Trasladamos a las docentes hasta las escuelas de los parajes más alejados por los que transitamos. Hemos equipado el comedor de dos escuelas, apadrinamos una escuela albergue de zona rural y un jardín de infantes de zona urbano-marginal de escasos recursos.

También hemos ayudado a Colegios Privados de Buenos Aires que nos han solicitado el traslado de alumnos y de donaciones a escuelas de San Juan y San Luis. El costo en todos los casos ha sido asumido por nosotros. La acción de estos jóvenes se orienta a mejorar la calidad de vida de chicos de menores recursos, proveyéndoles no sólo alimento y ropa sino también libros, material educativo y capacitación in situ sobre hábitos de higiene y conocimientos sobre informática.

7. OTROS

Desde hace 10 años patrocinamos el desarrollo deportivo de un atleta disminuido visual sanjuanino, maratonista con medallas de oro en Argentina y toda Latinoamérica. San Juan Mar del Plata contribuye con traslados y equipo deportivo profesional para este desempeño.

También patrocinamos deportes amateurs: competencias de natación de veteranos en San Luis y de triatlonistas y duatlonistas en nuestra provincia de San Juan. Auspiciamos “competencias” de atletismo y ciclismo infantil que organizan uniones vecinales y clubes deportivos barriales de departamentos alejados del Gran San Juan.

Para el próximo año, nuestros objetivos son continuar en todas estas actividades e incursionar en nuevas posibles alianzas que nos encontramos evaluando.