



COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

10^o PRESENTACIÓN
Mayo, 2019.

Cuando se exige limpieza...



CARTA DE COMPROMISO DE ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL LINSER S.A.C.I.S.

Buenos Aires, 30 de mayo de 2019

A través de esta Carta Compromiso manifiesto el interés de renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y apoyar los Diez Principios en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Reconocemos a la sustentabilidad como la cualidad fundamental del desarrollo de nuestra organización. El desarrollo sustentable es una línea corporativa estratégica que nos permite crecer como negocio, promoviendo el desarrollo profesional y personal de nuestra gente y protegiendo el ambiente.

En efecto, durante 2018 comprometimos recursos para implementar iniciativas relacionadas con la protección de los recursos naturales, la promoción de la salud y seguridad de nuestros colaboradores, como así también otros relacionados con su desarrollo personal y familiar. Asimismo, renovamos nuestro compromiso con la lucha contra el trabajo infantil, entre otras cosas.

El objetivo de esta comunicación es compartir con todas las empresas que forman el Pacto Mundial tales iniciativas que realizamos durante el año 2018 y que nos permitieron avanzar con el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto, como así también integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra organización.

Atentamente,



Luis Alberto Peluso
Presidente LINSER S.A.C.I.S.

INDICE

5	NUESTRA COMPAÑÍA
10	POLÍTICAS
15	DERECHOS HUMANOS
33	CONDICIONES LABORALES
53	MEDIO AMBIENTE
63	ANTICORRUPCIÓN
69	CONCLUSIONES

NUESTRA COMPAÑIA



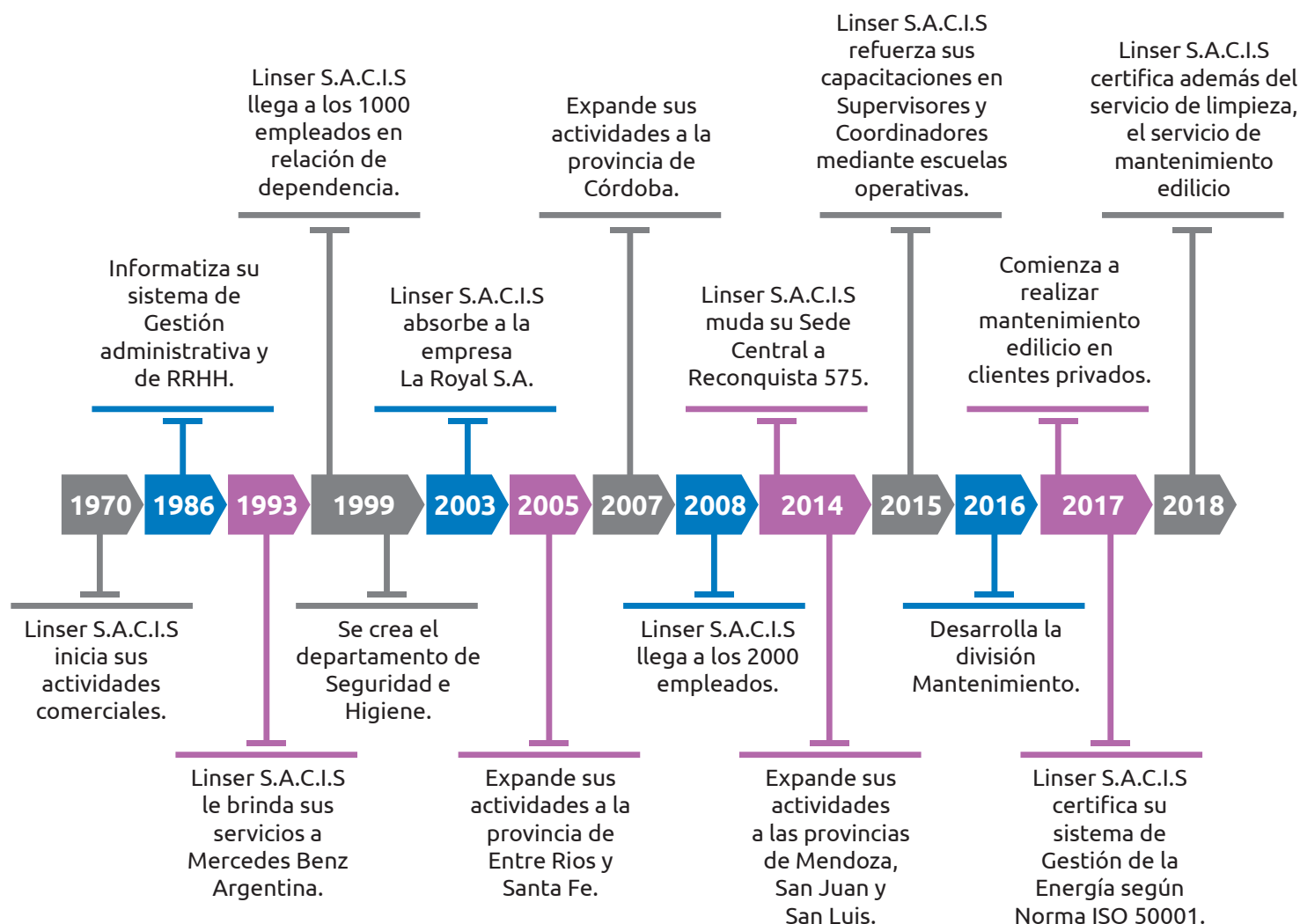
Misión

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. Estar a la vanguardia en lo referente a Seguridad y salud ocupacional y cuidado del medio ambiente.

NUESTRA HISTORIA




VALORES ESTRATÉGICOS DEL NEGOCIO

La estrategia se orienta a lograr el liderazgo profesional contando con una organización eficiente y calificada para brindar un servicio a medida de nuestros clientes.

-  Cliente como centro de nuestro negocio.
-  Servicio personalizado con alto conocimiento del mercado.
-  Fuerte cultura de control interno e implementación de procesos.
-  Efectividad y eficiencia en la estructuración de las operaciones.
-  Rapidez en la toma de decisiones y agilidad en la capacidad de adaptación ante escenarios volátiles.
-  RR.HH capacitados, con experiencia y trayectoria.



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

-  Adheridos al Pacto Global



Pacto Global
Red Argentina



CAPACIDAD OPERATIVA

Linser S.A.C.I.S presta servicios de Limpieza y Mantenimiento edilicio en distintas provincias del país.

Cuenta con una estructura operativa a lo largo del país que brinda soluciones de manera rápida y efectiva.

Para lograr una estructura eficiente trabajamos de manera metódica con los costos, generando un beneficio para nuestros clientes.

2100
Colaboradores Activos



Depósitos y Taller

Linser S.A.C.I.S posee un depósito de materiales, productos y elementos de limpieza. Cuenta también con un taller de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos, donde se realizan los controles periódicos exhaustivos, se prueba su funcionamiento, se verifica la correcta instalación eléctrica y se controla que posean todos los elementos de seguridad necesarios.

Por otro lado se elaboran manuales de uso y mantenimiento que permiten garantizar mejor desempeño y un servicio acorde a los estándares ofrecidos.

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

En línea con el desarrollo sustentable del negocio, Linser cuenta con un Sistema de Gestión Integrado certificado bajo estándares internacionales con firme convicción en la mejora continua de sus procesos.

Comprende las gestiones de calidad, ambiental, de seguridad y salud en el trabajo, logrando en 2017 la exitosa implementación de la gestión energética y de su certificación conforme a los requisitos de la norma ISO 50001:2011, así como también la actualización a las nuevas versiones del año 2015 de las normas ISO 9001 e ISO 14001.

ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001*	ISO 50001
Sistema de Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión Ambiental	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
CERTIFICADA DESDE			
2000	2007	2019	Diciembre 2017











*Certificada bajo OHSAS 18001 desde 2007.

POLITICAS

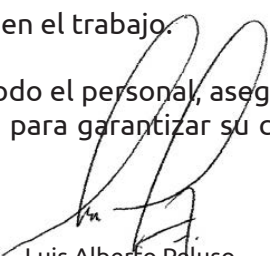




La Dirección de Linser, empresa dedicada a la prestación de servicios integrales de limpieza general y técnica, mantenimiento edilicio, servicio de jardinería y mudanzas internas, en el territorio de la República Argentina, comprometida en alcanzar estándares de excelencia en materia de calidad, sustentabilidad, salud y seguridad en el trabajo, establece los siguientes principios para la implementación de su Sistema de Gestión Integrado:

-  Lograr la satisfacción del Cliente.
-  Cumplir los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, teniendo en cuenta siempre las partes interesadas para el Sistema de Gestión Integrado.
-  Mejorar continuamente los procesos que conforman el Sistema de Gestión Integrado.
-  Determinar los riesgos y oportunidades aplicables a la organización y las acciones necesarias para abordarlos, con el fin de aumentar los efectos deseables y prevenir los efectos no deseados.
-  Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir daños o deterioros en la salud de nuestros colaboradores.
-  Integrar la eficiencia energética en la estrategia corporativa de la empresa, tanto en la planificación como en la toma de decisiones.
-  Promover un mejoramiento continuo del desempeño energético en todas las actividades de Linser incorporando progresivamente tecnología e insumos más eficientes.
-  Conducir nuestras operaciones promoviendo la protección del ambiente con el fin de prevenir la contaminación y minimizar el impacto ambiental.
-  Capacitar continuamente al personal con el fin de optimizar su desempeño.
-  Promover mecanismos viables de participación y consulta de los colaboradores y/o sus representantes, en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

La dirección de Linser se compromete a comunicar esta Política a todo el personal, asegurar la disponibilidad de la información y proveer los recursos necesarios para garantizar su cumplimiento.











Luis Alberto Peluso
Presidente LINSER S.A.C.I.S.



CONSTRUIMOS EL FUTURO TOMANDO DECISIONES
INNOVADORAS Y SUSTENTABLES EN EL PRESENTE.

Linser entiende a la sustentabilidad como un modelo de gestión corporativa, integral y transversal a toda la Organización, a través del cual la creación del valor económico considera el equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

Es por esto que nos comprometemos a:

-  Contribuir con el desarrollo sustentable procurando minimizar el consumo de agua, papel y energía en todas nuestras operaciones.
-  Reducir la generación de residuos aplicando acciones de separación en origen.
-  Impulsar las mejores prácticas en materia de sustentabilidad, fijando objetivos, planes, metas y herramientas de medición transversales a la Organización, que impliquen una revisión periódica de desempeño y mecanismos de mejora continua.
-  Cumplir, promover y difundir los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
-  Trabajar en pos de la erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.
-  Reconocer en nuestros colaboradores el mayor patrimonio de la compañía, implementando acciones en pos de su bienestar personal y progreso laboral.
-  Cumplir con los requerimientos legales ambientales propios de nuestra actividad, los que nuestros clientes nos demanden, y aquellos que asumamos voluntariamente.
-  Trasladar el compromiso con la sustentabilidad a toda nuestra cadena de valor.




Luis Alberto Paluso
Presidente LINSER S.A.C.I.S.



Política de Salud Ocupacional – Ergonomía

LINSER S.A.C.I.S. reconoce la necesidad de diseñar los lugares de trabajo, herramientas y tareas de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador, de manera de integrar los tres elementos del sistema: humano, máquina, ambiente. Para tal efecto la alta Dirección y/o gerencia se compromete con lo siguiente:

- Continuar impulsando el funcionamiento de la Comisión de Ergonomía, creada e integrada por personal idóneo en la materia, a los efectos de aplicar la presente política, y realizar los cambios que considere técnicamente adecuados, en función de la normativa legal vigente..
- Proveer las medidas ergonómicas de prevención y control de los riesgos de las actividades y procesos propios, de acuerdo a cada puesto de trabajo, considerando el análisis y la valoración que se haga de los mismos.
- Evaluar periódicamente los principales factores de riesgo para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.
- Desarrollar e implementar acciones de capacitación y motivación relacionados dirigidos a los trabajadores, supervisores y contratistas de la organización a los efectos de involucrarlos con la problemática y sus posibles soluciones.
- Proporcionar el mantenimiento de las instalaciones, máquinas y equipos para prevenir, minimizar y/o eliminar cuando sea posible los riesgos de accidentes o enfermedades, como los trastornos musculo esqueléticos (TME) en las personas que allí trabajan.
- Revisar anualmente la presente política y garantizar los recursos necesarios para implementarla.
- Publicar y difundir este documento a todo el personal de la empresa, proveedores, contratistas, clientes y la comunidad local.








Luis Alberto Peluso
Presidente LINSER S.A.C.I.S.



LINSER promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas sin discriminación por ningún factor. Asimismo reconoce el derecho al trabajo, comprometiéndose también con el desarrollo profesional y personal de todos sus colaboradores valorando así su esfuerzo, dedicación y compromiso con nuestra empresa.

Es por ello que ha desarrollado esta Política que alcanza a todos los colaboradores de la empresa sin distinción del cargo que desempeñen dentro de la Organización, y atiende las siguientes disposiciones:

-  Respetar en todos los casos la Ley de Contrato de Trabajo y sus normas complementarias, como así también toda normativa vinculada con nuestra actividad.
-  Incentivar el desarrollo personal y laboral de cada una de las personas que eligen trabajar en nuestra empresa.
-  Utilizar como factor excluyente en nuestros procesos de selección la adecuación de las competencias de los candidatos con el perfil del puesto requerido, siendo inadmisibles la utilización de criterios discriminatorios, racistas o xenófobos para descartar algún candidato.
-  Mantener constantemente informado al personal sobre las condiciones y características de los trabajos que realizamos, afianzando las buenas relaciones entre el colaborador y la empresa a fin de construir confianza.
-  Promover las normativas internas y externas diseñadas para mantener el buen comportamiento del personal dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, manteniendo criterios de confidencialidad, honestidad, respeto, integridad y ética.

La dirección de Linser se compromete a mantener vigente esta política, así como a su revisión periódica para todos los procesos que involucren a los recursos humanos.



Luis Alberto Peluso
Presidente LINSER S.A.C.I.S.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIOS

- 1° Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel mundial.
- 2° Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

Introducción

El compromiso con la promoción de los derechos humanos se refleja transversalmente en todas las áreas de la compañía, tanto las relacionadas con la responsabilidad social, laboral, como aquellas de naturaleza comercial, entendiendo que todas ellas deben responder a valores éticos universalmente consensuados.

El mayor patrimonio de la compañía lo constituye su capital humano. Linser cuenta con un plantel de más de 2000 colaboradores sobre los cuales asumimos no sólo la responsabilidad de potenciarlos laboralmente, sino de acompañarlos en su desarrollo personal y familiar.

El derecho a la vida, la libertad, al trato igualitario, a la salud, al trabajo, al descanso, a la seguridad social, a la educación entre otros, son derechos humanos que Linser considera fundamentales al momento de formular sus Políticas y desarrollar e implementar programas especiales.

Linser trabaja para generar un ambiente en el que se brindan oportunidades equitativas para que mujeres y hombres, personas de distintas generaciones y con distintas capacidades puedan contribuir con la empresa y lograr el éxito dentro de la misma. Se contempla este aspecto fundamental para preservar los derechos humanos, en los programas "Linser por la Vida", "Linser en Familia" y "Nos ponemos de acuerdo".

A partir de 2019, Linser suscribió su "Política de Recursos Humanos", formalizando su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas sin discriminación, y el reconocimiento de la diversidad como fuente de enriquecimiento de la humanidad.

LINSER POR LA VIDA

Consideramos la vida como el bien máspreciado, que hace posible el ejercicio de los demás derechos humanos. Por eso, en el marco de este programa, desarrollamos acciones relacionadas con el cuidado de la salud, y el mejoramiento de la calidad de vida.



1. Desarrollando capacidad

Las actividades de capacitación iniciadas tienen como objetivo principal que las personas cuenten con mayor información para tomar mejores decisiones en todos los ámbitos de su vida, no sólo en el ámbito laboral. A través de la capacitación, la empresa encuentra la forma de promover la vida, la salud, el trabajo seguro y responsable, entre otros derechos humanos fundamentales.

Desde inicios de 2018, si bien la empresa concibe disponer de un Programa Anual de Capacitación (PAC) dinámico en el que se puede ir incorporando actividades durante el año según necesidad, se trabajó en fortalecer las capacidades de planificación y previsión. De esta manera, se pretende optimizar su logística, incrementar su eficiencia y maximizar su eficacia. Con estos objetivos, se instrumentaron las siguientes acciones:

➤ **Importante reestructuración general del Programa Anual de Capacitación (PAC) por módulos temáticos integradores**

La gran cantidad de cursos específicos, que se venían dictando desde los años anteriores, se lograron integrar en 7 módulos generales referidos a calidad, cuidado de la salud, seguridad y salud en el trabajo, sustentabilidad y capacitaciones operativas. Además, se incorporaron una serie de módulos específicos necesarios pero aplicando el mismo criterio integrador.

De esta forma, se lograron generar menos cantidades de capacitaciones y menos constancias, facilitando la gestión a instructores y mejorando el procesamiento de los datos.

➤ **Elaboración del nuevo material de capacitaciones**

A partir de lo anterior, se trabajó en la reelaboración de todo el material de las capacitaciones, comprendiendo de forma amena todos los contenidos, para una lectura sencilla. Esta mejora, no sólo permitió revisar y actualizar los contenidos sino que facilitó el acceso a la información por parte de todos los colaboradores.



➤ Cambio en logística de capacitaciones

Implementación de gestión de entrega de constancias de capacitación a los supervisores responsables de los servicios en forma bimestral y recepción al mes siguiente.

Para su seguimiento se desarrollaron nuevos indicadores:

Nº	Indicador	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
C.3.1	Efectividad de capacitaciones totales generadas	61%	>65%	59%
C.3.2	Efectividad de capacitaciones totales generadas por supervisor	—	>80%	Máximo: 100% Mínimo: 5%

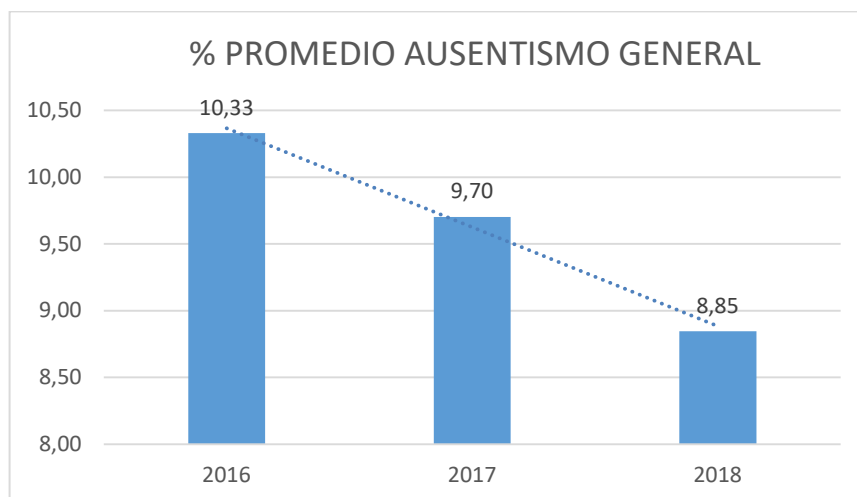
Se calculó la efectividad de capacitaciones totales generadas, es decir cuántas de las capacitaciones emitidas fueron efectivamente impartidas al personal involucrado. Se verificó que se alcanzó 59% de efectividad, que implica una leve disminución respecto de 2017, incumpliendo la meta fijada.

Además, se efectuó un control de gestión por supervisores en los sitios de prestación de servicios, con la correspondiente remisión de constancias a Oficina Central. Se deberá estudiar si la causa del desvío, radica en este aspecto. Para apoyar en dicho control, se decidió medir el indicador por supervisor al cual se le asoció una meta tentativa por ser la primera medición. Se resuelve incluir este indicador como herramienta de información a las áreas involucradas para el logro de la meta. Del análisis, surge que 8 supervisores están remitiendo a Oficina Central menos del 50% de los registros de capacitaciones.

➤ Control de ausentismo del personal

Se crearon indicadores con la finalidad de analizar el ausentismo general mensual, registrando las diversas causas (suspensiones, faltas injustificadas, enfermedades y accidentes).

Nº	Indicador	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
C.10.1	Control de ausentismo general	9,70%	—	8,85%
C.10.2	Control de ausentismo general por supervisor	—	—	Máximo: 16% Crítico: de 8 a 16%



En función a los avances alcanzados, se definieron las metas para 2019 y los programas para el logro de las mismas.

Nº	Indicador	Meta a Diciembre 2019
C.10.1	Control de ausentismo general	≤ 8,85%
C.10.2	Control de ausentismo sin enfermos crónicos	≤ 6,48%

➤ Medición de la inversión en desarrollo de capacidad

Con vistas a trabajar en fortalecer las capacidades de planificación y previsión presupuestaria, se estableció un nuevo indicador que mide en qué proporción se incrementó el costo del PAC durante el año respecto del aprobado al inicio del año. Buscamos, de esta manera, que, si bien el PAC es dinámico, se consiga un nivel controlado de capacitaciones incorporadas, a fin de fortalecer el proceso y lograr maximizar su eficacia.

Nº	Indicador	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
C.3.3	Inversión en desarrollo de capacidad	—	> 15% < 30%	408%

Para la primera medición efectuada, correspondiente a 2018, habíamos propuesto conseguir que dicha proporción superara el 15% y no excediera el 30%.

El resultado obtenido fue que el costo del PAC al 31 de diciembre de 2018, se incrementó en un 408% con respecto al PAC firmado al inicio del año. Este amplio desfase y el incumplimiento de la meta asociada, requiere que se investiguen las causas y se tomen acciones.

Formación desde el inicio de la relación laboral

Al ingreso a la empresa, todos los colaboradores reciben la capacitación de inducción, la cual es brindada por personal técnico del área de Gestión Integrada e incluye temas generales de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Gestión Energética, y Responsabilidad Social Empresarial, haciéndoles entrega del material específico con todos los contenidos abordados de forma accesible.

De esta manera, se comienza, desde el principio de la relación “empresa-colaborador”, a sensibilizar al personal sobre los valores fundamentales que la Compañía aplica en sus acciones.

En 2018, se han totalizado exactamente 700 horas hombre en capacitaciones de ingreso en el año, representado el gran incremento de 44% con respecto al año anterior, que demuestra que, pese a un contexto económico complejo, la empresa sigue apostando a la formación y concientización de sus colaboradores.

Capacitaciones técnicas y de salud

A modo de ejemplo, citamos que, en enero de 2018 los supervisores participaron de una capacitación para el uso de megóhmetros a fin de que puedan realizar los controles de aislación anuales obligatorios. La misma estuvo a cargo de Rodrigo Cabrera, electricista y parte del staff del área de mantenimiento.



Durante el 2018 Mabel Iglesias, Gerenta de Gestión Integrada, Carolina Cardozo también del equipo de GI, Mauro Gómez, Supervisor de la Cuadrilla de Jardineros junto con Pablo Rojas y Miguel Garay, integrantes de dicha Cuadrilla, realizaron el curso de Paisajismo I y Jardinería General en la Facultad de Agronomía Universidad de Buenos Aires. Este curso será de gran utilidad para fortalecer el servicio de jardinería que brinda Linser.



La Dra. María Laura Kinazsuk del Centro Médico CEMEPLA dictó capacitaciones en materia de prevención de la salud al personal del Hospital Militar Central.



Diplomados en Energía y Desarrollo Sostenible



El 24 de noviembre pasado, Roberto Florentín, Responsable de Calidad y Gestión de Procesos, y Claudio Terán del área de mantenimiento obtuvieron su “Diplomatura de Energía y Desarrollo Sostenible – Herramientas para la Práctica” de la Universidad Nacional de La Matanza.

Linser apoyó a Roberto y a Claudio para que puedan cursar estos estudios. Nos llena de orgullo que hayan obtenido este Diploma. Los conocimientos y la práctica adquirida serán de gran utilidad para la empresa en pos de nuestro compromiso asumido con la eficiencia energética plasmado en la certificación de la Norma ISO 50001 en diciembre de 2017.

Desarrollo de competencias blandas

A raíz de las debilidades detectadas en los últimos años respecto de las capacidades de iniciativa propia del personal, se ha continuado con el desarrollo de las competencias blandas, por lo cual en 2018 se han comenzado a crear espacios para brindar herramientas a nuestros colaboradores para una mejor gestión de las relaciones interpersonales. En tal sentido, se los invitó a participar de un taller de liderazgo personal a cargo de una experta en coaching ontológico contratada. El proyecto se va a dirigir al personal de Oficina Central en primer lugar, y luego se desarrollará con el personal operativo en las casas en forma progresiva y programada. Se realizaron también con el personal de Telecom Hornos y con los supervisores del Centro Industrial de MBA. En 2019, se pretende alcanzar también a supervisores y coordinadores, y personal operativo de otros servicios, además de avanzar en entrevistas individuales con los colaboradores de Oficina Central, de todos los niveles jerárquicos.



Certificación del personal

El Sindicato de Maestranza (SOM) junto con el Ministerio de Trabajo realizó la certificación del personal de Linser. En virtud de ello, los inspectores a cargo de esta tarea visitaron diferentes servicios: Telecom Hornos, Isover Lavallol y Hospital Militar. Allí conversaron con el personal, los evaluaron y observaron cómo se realizan las tareas en general.

El proceso resultó exitoso, lo que implica que Linser cuenta con colaboradores certificados en el oficio de la limpieza.



Fotos tomadas en oportunidad de la visita realizada en Telecom Hornos.

2. Promoción del cuidado de la salud

Anualmente, Linser brinda información relevante a sus colaboradores y sus familias sobre pautas a tener en cuenta para la prevención de enfermedades y la adopción de buenos hábitos para mantener una vida saludable.

En 2018, las capacitaciones en temas de salud en el trabajo y promoción de la salud alcanzaron un total de 4,89 horas anuales de capacitación por empleado, cumpliendo con la meta pretendida de brindar como mínimo las 4 horas anuales de capacitación por empleado.

Capacitaciones y charlas

Además, del módulo específico sobre “Salud en el Trabajo”, la empresa ha brindado charlas, con materiales desarrollados internamente en base a información provista por el Ministerio de Salud de la Nación y aprobados por el médico laboral Dr. Jorge Kinaszuk. Los temas tratados fueron:

- Obesidad
- Plan Nacional de Inmunización
- HIV/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual
- Bullying en el ámbito laboral

Prevención del Cáncer de Mama

Octubre es el mes de la prevención del cáncer de mama. Linser se suma a esta lucha.

En la Edición N° 12 de la revista "Notilinser", publicada en 2018, se compartió información para prevenir esta enfermedad que afecta principalmente a las mujeres, pero que también puede darse en los hombres.

Nuestros colaboradores usaron, durante todo el mes de octubre, el distintivo rosa en su uniforme como una forma de sumarnos a esta causa.



La importancia de las vacunas

Dos grandes hitos cambiaron la historia de la salud pública: el agua potable y las vacunas.

Dos aspectos que evidentemente hemos naturalizado tanto, como para llegar a cuestionar si son necesarios. Sin embargo, gracias a la vacunación, desde hace 40 años se erradicó la viruela del mundo y hoy nos encontramos a un paso de lograr lo mismo con la polio y podríamos hacerlo con el sarampión, la rubéola y el síndrome de rubéola congénita.

Desde hace más de una década Argentina es pionera y se destaca por garantizar de manera gratuita uno de los calendarios nacionales de vacunación, para todas las etapas de la vida, más completos en el mundo.

La empresa ha difundido a todos sus colaboradores, en la Edición N° 12 de la revista "Notilinser", una nota muy completa sobre este tema, redactada por la prestigiosa Dra. Carla Vizzotti, Presidenta de la Sociedad Argentina de Vacunología y Epidemiología.

La misma incluyó el Calendario Nacional de Vacunación, y abordó lo referente a la nueva Ley de Vacunas, haciendo énfasis en los caracteres gratuito y obligatorio, la concientización sobre los beneficios individuales y el bien social que implican para lograr la inmunidad colectiva.

3. Promoción de los derechos de la mujer

El año 2018 se caracterizó por la generación de movimientos encabezados por mujeres en defensa de sus derechos y libertades individuales, y en contra de los abusos y la violencia de género. La voz de estas mujeres anima a otras a intentar salir de situaciones de abuso y empoderarse.

Linser las reconoce en su rol de luchadoras y trabajadoras incansables, profesionales, jefas de familia, madres, hermanas, amigas, esposas y tantos roles más que siempre saben asumir cuando las circunstancias así lo requiere.

La empresa ha promocionado este tema en la revista "Notilinser" N° 12.

LINSER EN FAMILIA

Es un programa pensado para realizar acciones que involucren a la familia de nuestros colaboradores y contribuyamos a su bienestar.



1. "Felices Fiestas para todos"

Como todos los años, entregamos a todos los que forman parte de Linser una caja navideña, con diversos productos para contribuir, y estar presentes en las mesas de las fiestas de fin de año de todo el personal junto a sus familiares y amigos.

A fines de diciembre de 2018, se han entregado 330 cajas navideñas, para los colaboradores de Oficina Central y del Centro Industrial de MBA.

Cada una de las cajas contenía productos típicos de la mesa navideña. De esta forma, Linser acompaña a las familias en las fiestas para estar presentes en sus mesas.

Además, se diseñó un pie de mail alusivo.



2. Día del Niño

El Día del Niño es un día muy especial para todas las familias. Por eso, como todos los años, Linser acompaña a sus colaboradores en este día.

En 2018 se realizó un sorteo de 2 bicicletas para los hijos menores de 12 años de nuestros colaboradores.



Asimismo, se colaboró con donaciones para ser rifadas en ocasiones especiales; como hacemos hace muchos años, desde Linser, enviamos, al Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM), 10 bicicletas y al Sindicato de Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba (S.O.E.L.S.A.), 2 bicicletas, para colaborar con ellos en sus festejos del Día del Niño.

3. “Terminá la Secundaria”

“Terminá la Secundaria” es una iniciativa del Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para que, a través de un programa de educación a distancia, quienes no hayan terminado el secundario tengan la posibilidad de retomar los estudios y obtener el título de Bachiller con validez nacional.

Con la firma del convenio con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires concretada en 2016, Linser se sumó a esta iniciativa porque reconocemos la importancia para el desarrollo personal de cada uno, poder estudiar y tener un título. Luego, en 2017, se lanzó la iniciativa para los supervisores, alcanzando a 7 los inscriptos.

A raíz de esto, ya pudimos dar la grata noticia, de que la supervisora Reina Burgos obtuvo su título secundario.



Asimismo, se continuó promocionando la iniciativa por medio de la revista “Notilinser” con intenciones de extenderla al resto de los colaboradores operativos (coordinadores y oficiales de limpieza), a la espera de que se sumen nuevos interesados, los cuales nos pueden hacer llegar sus inquietudes en forma directa a la cuenta de correo electrónico o por intermedio de su supervisor.

4. “Linser en Modo Mundial”

Con motivo del evento de pasión de multitudes, la Copa Mundial de Fútbol de la FIFA – Rusia 2018, Linser aprovechó la oportunidad para convocar a los colaboradores y sus familias, a que participen de varias iniciativas, promoviendo la interacción en actividades divertidas e incentivando el compartir buenos momentos con la familia y entre compañeros.

Prode

En primer lugar, distribuimos entre todo nuestro personal un fixture de Rusia 2018 para ir siguiendo partido a partido el desarrollo de la competición.



Se organizó un súper prode en el marco de una jornada de integración. Se formaron equipos de unas 5 o 6 personas cada uno, que debían completar el fixture previendo qué equipos pasarían las sucesivas rondas.

Se otorgaron órdenes de compra al equipo ganador y al que finalizó en el 2º puesto, de \$15.000 y \$10.000 respectivamente.



Concurso de fotos

Se invitó a todos nuestros colaboradores a que participen de un concurso de fotos, con la propuesta de que nos mostraran cómo vivían la Copa del Mundo, en familia o con sus compañeros de trabajo; compartiendo juntos la transmisión de un partido, festejando un gol, en la previa del partido, con gorros, camisetas y banderas. Obtuvimos un excelente resultado, recibiendo más de 40 fotos, muy coloridas y divertidas. Todas fueron publicadas en la edición N° 12 de la revista "Notilinser".



Además, se reunió un Comité de Selección para elegir la foto ganadora. Olga Rojas fue la ganadora del concurso, a quien se le entregó \$3.000 en efectivo.



Partidos compartidos

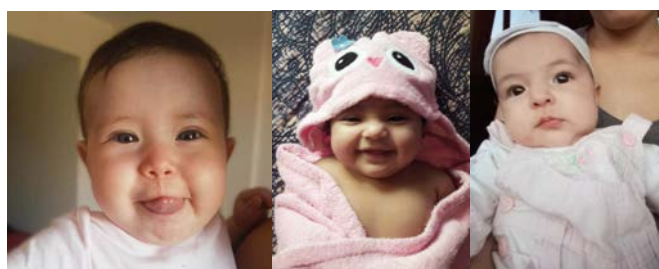
En Oficinas Centrales, nos juntamos en el SUM para ver los partidos todos juntos. El partido perdido por 3 a 0 ante la selección de Croacia, se refleja en las caras.



5. Nacimientos y Casamientos

Desde la primera edición en el año 2010, mantenemos una sección en la revista "Notilinser" en la cual, con gran satisfacción, compartimos con todos los colaboradores de Linser, los nacimientos y casamientos que tuvieron lugar en el año.

En la edición Nº 12 de "Notilinser", tuvimos el agrado de presentar 40 nacimientos y 5 casamientos.



6. Pequeños Creativos

Otra actividad realizada en el marco del Programa Linser en Familia, es la convocatoria al concurso de dibujo “Pequeños Creativos”. Esta iniciativa es otra forma de acompañar la vida familiar de nuestros colaboradores y promover espacios de encuentro en familia. En 2018, seguimos en el “modo mundial” y, en el mes de noviembre, la propuesta fue que los chicos dibujaran sobre su deporte favorito y nos contaran quién es su ídolo. El concurso se dividió en 3 categorías: de 3 a 6 años, de 7 a 10 años y de 11 a 13 años.

Recibimos dibujos de fútbol, basket, natación y un montón de patín.

Organizamos un “Comité de Selección” para destacar 3 dibujos por cada una de las categorías participantes.



Las obras de arte que resultaron ganadoras fueron:



Todos los chicos se llevaron una sorpresa y los tres artistas premiados se ganaron, además, una GIFT CARD para comprar juguetes en la juguetería “Cebra”.

En total, se recibieron 33 dibujos de hijos, nietos y sobrinos de colaboradores de la empresa.

7. “¡A jugar!”

En una página de la revista “Notilinser”, se incluye un juego para los chicos de los colaboradores.

En la edición N° 12, se incluyó una figura para colorear en el que presentamos el logo de las “3R”, creado por Gary Anderson en 1970.

COMUNICACIÓN

Es sustancial mantener canales de comunicación abiertos, plurales, accesibles entre las diferentes áreas de la empresa y con alcance a la totalidad del personal. Estos canales se encuentran abiertos y se difunden para conocimiento de todos.

A través de las comunicaciones telefónicas con las oficinas centrales, el personal puede evacuar todas sus inquietudes, dudas, consultas de manera rápida y constante. Además, cada área y/o referente de área de la empresa tiene un correo electrónico institucional y todos los supervisores y coordinadores de los servicios cuentan con un teléfono celular de la empresa, a los efectos de facilitar las comunicaciones.

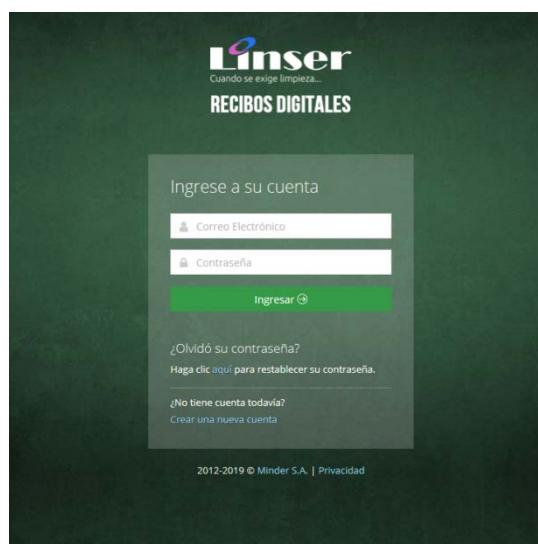
Durante 2018, se consiguió un avance sostenido en el desarrollo de nuevas herramientas web internas que redundan en procesos eficientes, facilitando las tareas administrativas a nuestros colaboradores con canales acorde a la era digital. A continuación, las mencionamos:

- Sistema de control de mantenimiento edilicio por planilla de cálculo.
- Programa de control administrativo de carga de pedidos de materiales, uniformes y EPP.
- Herramientas de control operativo de carga de materiales, uniformes y EPP.
- Modalidades de pedidos extraordinarios de materiales, uniformes y EPP.
- Circuito de solicitud de turnos.
- Unificación de tareas y funciones del personal para la selección de EPP.
- Alertas de sistema de enfermos crónicos.
- Listado de planilla de presentismo por supervisor.
- Circuito de aprobación web de horas extras.
- Módulo de caja chica.
- Sistema de reclutamiento de personal por sitio web de Linser.

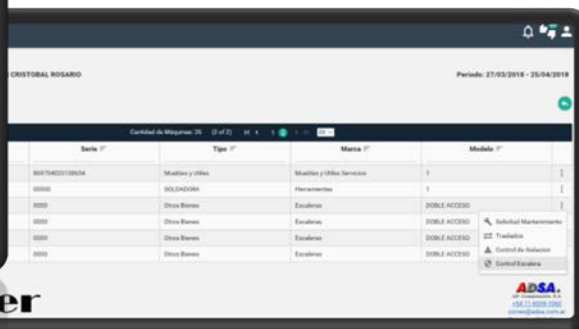
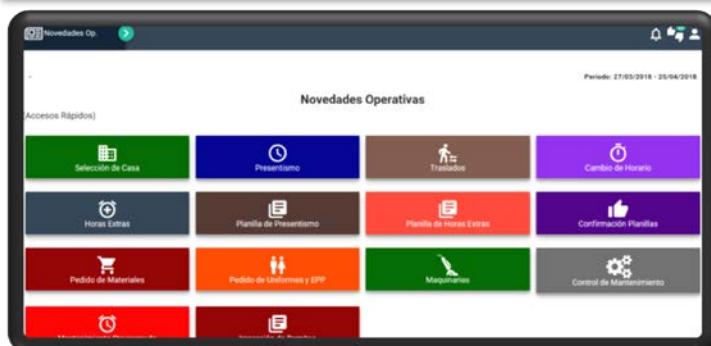
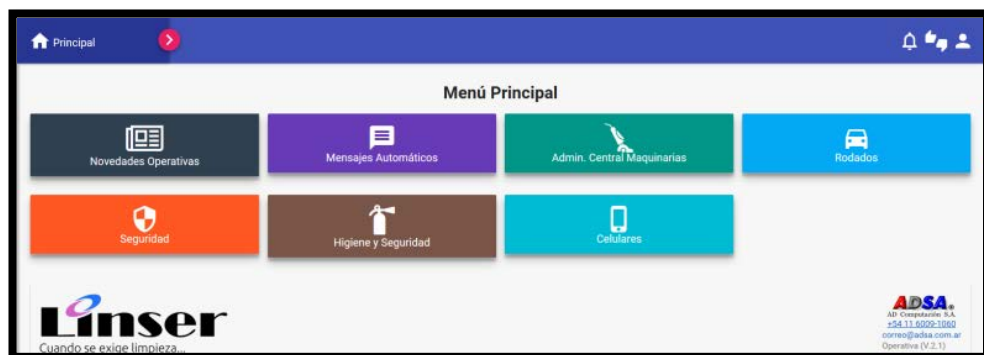


- Listados optimizados de personal.
- Activación del depósito interno de materiales, uniformes y EPP.
- Implementación de plataforma "SUBE Empresa" para el concepto de viáticos.

Adicionalmente, se implementó y extendió a todo el personal, la plataforma web de recibos de sueldos digitales, reemplazando en la metodología tradicional de recibos en papel, con los importantes beneficios que eso acarrea, sobre todo en nuestra empresa cuyos colaboradores se encuentran trabajando en sitios dispersos por el territorio de la República Argentina. La misma dispone también de aplicaciones para dispositivos celulares. Además de cumplir las funciones de distribución y firma de recibos de sueldos, la plataforma se constituye como un canal espléndido para alcanzar digitalmente a cada uno de los colaboradores, que poseen un usuario propio con su firma digital, ya que cuenta con un módulo específico para comunicaciones, en ambos sentidos, tanto de la empresa al colaborador, como del colaborador a la empresa. En 2019, se prevé avanzar en la distribución de los materiales de capacitación por esta vía.



Hacia fines del año, se comenzó con el diseño y desarrollo del Sistema Web de Control de Calidad.



Además continuamos realizando reuniones bimestrales entre los referentes operativos, sus superiores y responsables de recursos humanos, a fin de tratar y dar respuesta personalmente a nuevas inquietudes o transmitir en forma general las novedades que hubieran surgido.

Todo esto, sin perjuicio de que los supervisores a cargo recorren los servicios periódicamente y transmiten las novedades desde los colaboradores a la empresa y viceversa.

Como todos los años, editamos la revista institucional "Notilinser", a través de la cual informamos sobre lo sucedido en el año, compartimos fotografías, reconocimientos al personal recibidos por los clientes, y todo aquello que sucede en la empresa y es de común interés para todos.

En el año 2018 se publicó la Edición N° 11, la cual cuenta con 36 páginas llenas de noticias, fotos, artículos de aplicación práctica en la vida cotidiana, para mejorar la salud y también espacios donde se comparten experiencias de vida de nuestros colaboradores.



En este sentido, se destaca la sección "¡Te queremos presentar a...!" a través de la cual, y a partir de la pregunta disparadora "¿Qué significa Linser en tu vida?", 2 colaboradores nos compartieron su reflexión y experiencias al respecto.

De esta forma "Notilinser" se ha transformado en un espacio de todos y para todos los trabajadores.

Se imprimieron y distribuyeron 2.000 ejemplares entre todos los colaboradores.

Se mantiene activa la cuenta de correo electrónico de "Iniciativa Linser", a través de la cual se reciben novedades, fotos, y sugerencias para las próximas ediciones de la revista.

En el marco de nuestro Programa de Capacitación Anual, se distribuye material de difusión y concientización para todo el personal.

Por la cuenta de correo electrónico "Iniciativa Linser", también se difunde información de interés general relacionada con temas de salud, calidad de vida y ambiente, a la totalidad del personal gerencial, administrativo y de supervisión.

Otras herramientas de comunicación

Continuamente buscamos espacios de comunicación que nos permitan promover instancias de reflexión sobre distintas realidades de la vida a nivel individual, familiar y comunitaria; concientizar sobre la importancia del cuidado y promoción del ambiente, brindando consejos prácticos para el trabajo, los hogares y la vida en comunidad; generar conciencia sobre la seguridad en el trabajo, promoción de la salud y prevención de enfermedades; y sensibilizar sobre distintos aspectos de la vida en sociedad, principalmente sobre los derechos del niño, el desarrollo integral de la infancia y la promoción de la familia; Linser diseña y difunde distintos recursos gráficos con contenidos sobre estas temáticas.

En particular, en 2018 se han difundido pies de mails sobre temas relacionados con Día de la Mujer, Fiestas de Fin de Año, Día del Trabajador y la Primavera— los cuales presentamos a continuación.



Cuando se exige limpieza...

www.linser.com.ar

Tel.: 4893-0194 y rot / Fax: int. 140



¡Feliz Día del TRABAJADOR!

01 de MAYO



Cuando se exige limpieza...

www.linser.com.ar - Tel.: 4893-0194 y rot / Fax: int. 140

Tel.: 4893-0194 y rot / Fax: int. 140 | www.linser.com.ar



Cuando se exige limpieza...

EMPRESA CERTIFICADA BAJO NORMAS
ISO 9001 - 14001 - 50001 | OHSAS 18001



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

Si bien la empresa tiene decidido orientar sus mayores esfuerzos en apoyar el progreso, bienestar y desarrollo humano de nuestros públicos de interés internos (colaboradores y sus familias), es consciente de la importancia de que las empresas asuman un rol activo en la promoción del crecimiento, sostenimiento y prosperidad de las comunidades donde se insertan.

Por tal motivo, tiene previsto la realización de una serie de actividades solidarias que sirven de pequeñas ayudas pero que al mismo tiempo sirven de gran promoción para inculcar la conciencia social entre nuestros colaboradores, quienes comienzan a hacer propio el hábito de aunar esfuerzos en pos de la comunidad.

Cruzada Solidaria Linser 2018

En 2018, se organizó la segunda "Cruzada Solidaria", en la cual se invitó a que nuestros colaboradores se sumaran a la iniciativa de juntar aportes de juguetes, ropa, calzado y pañales (sanos, limpios y en buen estado de uso) que la empresa entregó en donación al merendero "El Quinchito", donde concurren alrededor de 150 niños a tomar la merienda todos los días. Además, en el lugar, se realizan tareas de apoyo escolar, talleres de música, arte, deportes, panadería, entre otras cosas, brindando un espacio de contención para los niños y adultos durante todo el día.

Por su parte, Linser donó a este merendero 4 lustra-lavadoras industriales para facilitar las tareas de limpieza en el lugar.



Fotos del operativo de entrega donaciones.



Los chicos de "El Quinchito" mientras estaban en su taller de cocina.

Nuestros desafíos para el 2019

- Continuar fortaleciendo los Programas "Linser por la Vida", "Nos ponemos de acuerdo" y "Linser en Familia", con actividades que tiendan al empoderamiento de nuestros colaboradores tanto a nivel personal como laboral.
- Lanzar la "Cruzada Linser 2019".
- Contar con un Plan RSE 2019.
- Promover otros canales de comunicación con los colaboradores que permita establecer puentes cada vez más fluidos.

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIOS

- 3° Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4° Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5° Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6° Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

PRINCIPIO Nº 3

Las empresas deben apoyar la libre asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

INTRODUCCIÓN

Desde Linser, estamos comprometidos en apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, concibiéndolos como generadores de oportunidades para un diálogo constructivo, cuyas soluciones representan beneficios para la empresa, los colaboradores y la sociedad.

EMPLEADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Nuestros colaboradores se encuentran incluidos en Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), garantizando el cumplimiento de sus derechos en cuanto a sus salarios, jornada, vacaciones, capacitación, respetando la regulación vigente.

A diciembre de 2018, Linser contaba con un 99,51% de personal bajo Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a su actividad, significando un mantenimiento del nivel del año anterior. Se alcanza de esta forma a cubrir a la totalidad ya que el restante 0,49% corresponde al personal jerárquico.

Por otra parte, en virtud de los análisis de contextos, requisitos de las partes interesadas, y riesgos y oportunidades a los que se enfrenta la empresa; la situación de contar con más del 99% de los empleados bajo convenio colectivo de trabajo (CCT), se concibió con una situación contextual propia de la Empresa, y así se manifestó en la matriz de análisis. Este formal reconocimiento implica que Linser asume todas las responsabilidades de minimizar los riesgos que pudiesen atentar contra ese contexto.

REUNIONES CON LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Se realizan reuniones regulares con los delegados gremiales, quienes nos acercan las inquietudes de nuestros colaboradores. Asimismo, Linser y las autoridades del Sindicato de Obreros de Maestranza se reúnen periódicamente con el fin de generar un clima propicio para el intercambio y la identificación de oportunidades de trabajo en conjunto.

Seguimos consensuando a través de estas reuniones mejoras para nuestros trabajadores.

ASESORAMIENTO AL PERSONAL INGRESANTE

Cuando se realiza la inducción al personal ingresante, se le informa sobre el sindicato y se le asesora sobre todos los beneficios que el mismo ofrece.

Linser tiene un 39,87% de colaboradores afiliados a distintos sindicatos.

RETROALIMENTACIÓN CON LOS SINDICATOS

Linser mantiene buenas relaciones y comunicación fluida con los sindicatos. Pruebas de ello son los ejemplos que citamos a continuación.

1. Luis Alberto Peluso, Mejor Empresario del Año

El 15 de diciembre de 2018, el Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM) reconoció al Presidente de Linser, Luis Alberto Peluso, como el mejor empresario del año del sector.

El pasado 15 de diciembre Luis Alberto Peluso, "Chiche", como lo conocen todos, recibió de la mano de su hija Belén, este merecido reconocimiento por parte del SOM. La familia Peluso tiene una historia de más de 50 años como empresarios del sector de la limpieza- De hecho, el Sr. Luis Peluso, su padre, sentó las bases de la empresa que permitieron a "Chiche", con la visión y capacidad que lo caracteriza, hacerla crecer, modernizarla y convertirla en una de las compañías de limpieza líderes del mercado.

Además, no se puede dejar de destacar que Linser es hoy en día la fuente de trabajo de más de 2.000 personas, lo cual refleja no sólo el compromiso con la Argentina por seguir apostando a su crecimiento sino también que le devuelve al trabajo y a la vocación por el oficio, el valor que merece.



Luis "Chiche" Peluso recibiendo el reconocimiento por parte de las autoridades del SOM.

2. Contribuciones para eventos y celebraciones del sindicato

Linser acompaña los eventos y celebraciones del sindicato, contribuyendo mediante el servicio de limpieza. Asimismo, colabora con donaciones para ser rifadas en ocasiones especiales; como hacemos hace muchos años, desde Linser, enviamos, al Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM), 10 bicicletas y al Sindicato de Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba (S.O.E.L.S.A.), 2 bicicletas, para colaborar con ellos en sus festejos del Día del Niño.

Adicionalmente, para el festejo del 75º aniversario de la fundación del SOM, Linser donó 2 televisores LED.

3. Reconocimiento a una "profesional de la limpieza"

El Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM) reconoció este año a Marta Miranda, colaboradora de Linser en Seguros San Cristóbal por su más de 25 años de experiencia.

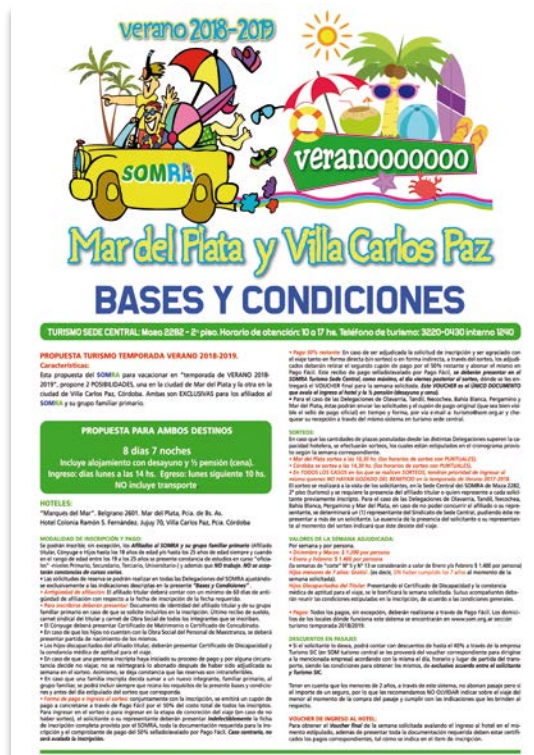
El pasado 15 de diciembre en la cena anual del SOM en Parque Norte recibió dicho reconocimiento de parte de las autoridades del SOM y de Luis Alberto y Belén Peluso.



BENEFICIOS DEL SOM


Como todos los años, se da a conocer a todo el personal las disponibilidades del sindicato para sus afiliados, para actividades turísticas, esparcimiento y recreación, y colonias infantiles de vacaciones.

Se ha dedicado una página específica en la edición N° 12 de la revista "Notilinser", que llega a todos nuestros colaboradores.



Nuestros Desafíos:

- Linser se compromete a continuar creciendo y afianzando el vínculo con nuestros colaboradores y sus respectivos representantes gremiales.
- Participar en jornadas organizadas por el sindicato sobre limpieza, aportando nuestra amplia experiencia en el rubro y en la generación de valor agregado a nuestra actividad.

PRINCIPIO N° 4  Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

INTRODUCCIÓN

Linser es consciente que el trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para la cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. Aún recibiendo un salario u otra forma de compensación no indica necesariamente que el trabajo no sea forzoso. Dicha labor es una violación fundamental de los derechos humanos.

Es por ello que, al momento de la contratación se les transmite a los postulantes todos los detalles y condiciones del puesto, y formaliza su relación laboral con cada trabajador conforme lo establecido en las leyes vigentes, controlando que los procesos se efectúen bajo condiciones seguras.

Linser redobla su compromiso con el cuidado de las condiciones de trabajo de sus colaboradores, trabajando en la migración de su Sistema de Gestión Integrado que se encuentra certificado por la norma OHSAS 18001:2007, a los requisitos de la nueva norma ISO 45001:2018. De esta manera, mantiene su adhesión voluntaria a continuar mejorando sus procesos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente obligatoria.

Además, a partir de 2019, Linser suscribió su “Política de Recursos Humanos” mediante la cual establece sus intenciones respecto del reconocimiento del derecho al trabajo, el incentivo del desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, y la constante información sobre las condiciones y características de los trabajos que realizan construyendo una relación de confianza.

TIEMPO DE DESCANSO DE LOS COLABORADORES

Desde sus inicios, la empresa cumple estrictamente con lo establecido en la Ley en cuanto al descanso entre jornadas laborales, respetándolo estrictamente y asegurando que todos los colaboradores tengan el tiempo necesario para recuperarse del esfuerzo psicofísico que realiza en la jornada de trabajo y además contar con tiempos propios para el esparcimiento, educación, familia, etc.

Las horas semanales están encuadradas dentro de los límites que estipula la Ley como así también los períodos de vacaciones.

Se priorizan las 12 horas de descanso entre el fin y el comienzo de la jornada laboral. En nuestra actividad ante una necesidad de cambio de horario en los puestos de trabajo se realiza un estricto control para preservar el tiempo de descanso.

La cantidad de horas normales semanales de trabajo, en ningún caso superan las 44 horas que es lo que estipula la Ley.

Todos los períodos de descanso anual, son consensuados con los trabajadores, teniendo en cuenta las solicitudes en caso de matrimonios o convivientes que se desempeñan en nuestra empresa, sin distinción de sector. Se hace un análisis de los casos de trabajadores con hijos en edad escolar, a fin de buscar y otorgarles prioritariamente los períodos de goce de vacaciones, para contribuir a un pleno desarrollo de los vínculos familiares.

PAGO DE SALARIOS EN FORMA ANTICIPADA

Nuestros colaboradores perciben sus haberes en tiempo y forma, conforme la normativa vigente.

Si bien, a partir de 2015, la normativa estableció el pago del aguinaldo para el día 18 de diciembre, Linser desde hace varios años venía anticipando el pago, a fin de que el personal cuente con estos recursos en forma segura. Dicho procedimiento se hizo extensivo como en otros años al aguinaldo, abonándose la 2ª cuota en forma anticipada por la época navideña.

CAPACITACIÓN AL INGRESO DEL PERSONAL

Al ingreso a la empresa, todos los colaboradores reciben la capacitación de inducción, la cual es brindada por personal técnico del área de Gestión Integrada e incluye temas generales de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio

Ambiente, Gestión Energética, y Responsabilidad Social Empresaria, haciéndoles entrega del material específico con todos los contenidos abordados de forma accesible.

De esta manera, se comienza, desde el principio de la relación “empresa-colaborador”, a sensibilizar al personal sobre los valores fundamentales que la Compañía aplica en sus acciones. En esta parte de la Comunicación, destacamos los temas relacionados con nuestro sistema de calidad como así también aquellos que hacen al cuidado de la salud de las personas, procurando el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, propiciando además la difusión en la comunidad a la que se desenvuelven.

Al momento de ingresar a la empresa, todo el personal recibe una capacitación que comprende los nuevos 7 módulos integradores:

- Módulo I – “Sistema de Gestión Integrado”
- Módulo II – “Sustentabilidad”
- Módulo III – “Salud en el Trabajo”
- Módulo IV – “Seguridad en el Trabajo”
- Módulo V – “Plan de Evacuación ante Emergencias”
- Módulo VI – “Productos Químicos”
- Módulo VII – “Máquinas de Limpieza”

Estos incluyen todos los temas necesarios para comenzar a trabajar en la empresa, de manera consciente.

Adicionalmente, los que ingresan a trabajar en servicios como laboratorios, hospitales o plantas industriales, reciben capacitaciones en procedimientos especiales y, cuando corresponde, las solicitadas por los clientes en particular; también en caso de encontrarse expuestos a riesgos específicos.

Junto con esta capacitación de ingreso, se hace entrega del material correspondiente a cada módulo que comprende todos los temas tratados y, en caso de que corresponda, material adicional de capacitaciones específicas.

A diciembre de 2018, se han totalizado 700 horas hombre en capacitaciones de ingreso en el año, representado el gran incremento de 44% con respecto al año anterior.

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN

Linser presenta este tema en el marco de este Principio porque entiende que todas las actividades de capacitación iniciadas tienen como objetivo principal que las personas cuenten con mayor información para tomar mejores decisiones en todos los ámbitos de su vida, no sólo en el ámbito laboral. A través de la capacitación, la empresa encuentra la forma de promover la vida, la salud, el trabajo seguro y responsable, entre otros derechos humanos fundamentales.

Linser cuenta con un Programa Anual de Capacitación que, si bien se proyecta antes de la finalización de cada año, es un Programa dinámico que permite ir incorporando temáticas a medida que se vayan presentando necesidades especiales o se vayan incorporando servicios o prácticas especiales que ameriten capacitar al personal, como así también la modificación de las políticas rectoras de la Empresa.

Básicamente, el Programa incluye temas de Gestión de Calidad, Ambiental, de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Energética, generales y específicos para cada área de trabajo, de acuerdo a los riesgos a los que el personal se encuentre expuesto, a los aspectos ambientales inherentes a cada tarea en particular y teniendo en cuenta los estándares de calidad respectivos.

Sin dudas, una de las características distintivas de Linser, es el alto grado de conciencia y conocimiento de su personal, cuestión que fue ponderada como una fortaleza por IRAM, en sus auditorías del Sistema de Gestión Integrado, en reiteradas ocasiones.

El programa comprende otros temas de relevancia: la promoción del desarrollo sustentable, de índole social, relativos a los derechos humanos, a la adopción de hábitos de vida saludable, a la RSE, etc.

Como se ha dicho en la sección “Derechos Humanos”, en más de 10 años de mediciones, hemos superado con creces las

metas establecidas respecto de las horas hombre de capacitación por empleado. Por tal motivo, para 2018, nos propusimos nuevas metas, a los efectos de enfrentar los desafíos que se nos presentan y mejorar los procesos que requieren fortalecimiento.

Respecto de las mediciones en desarrollo de capacidades, hemos reportado los primeros resultados en la sección “Derechos Humanos” del presente informe.

1. Capacitaciones en conceptos básicos del S.G.I.

Respecto de la medición realizada con relación al nuevo objetivo de contar con personal capacitado en los conceptos básicos del S.G.I., se verifica que, en 2018, se ha promediado 0,64 horas anuales de capacitación por empleado; sin alcanzar de esta forma la meta pretendida.

Cód.	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
C.9.1	Capacitaciones sobre Sistema de Gestión Integrado	–	> 0,80 hs. anuales de capacitación por empleado	0,64 hs. anuales de capacitación por empleado

2. Concientización en temas de seguridad en el trabajo

Con relación a nuestro objetivo de involucrar al personal para lograr la responsabilidad por la seguridad en el trabajo, y el cumplimiento de legislación vigente, normas y procedimientos de seguridad, se ha obtenido el siguiente resultado.

Cód.	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
S.3.1	Capacitaciones en temas de seguridad en el trabajo	–	≥ 27.000 hs. hombre de capacitación en materia de seguridad	27.236,05 hs. anuales de capacitación por empleado

Totalizando 27.236,05 horas anuales de capacitación en 2018, se satisfizo la nueva meta establecida.

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL PERSONAL

En pos de prevenir enfermedades profesionales del personal, desde hace varios años se viene trabajando en el desarrollo e implementación del “Programa de Salud Ocupacional y Medicina Preventiva”. Se trabaja en conjunto con un profesional médico laboral. En base a las estadísticas que se mantienen, se analizan las enfermedades más habituales que aquejan al personal y se definen acciones para su mejor atención y prevención.

Asimismo, se gestionan con la ART, los exámenes médicos periódicos obligatorios para el personal expuesto a riesgos. Mientras, al resto del personal, se les realiza exámenes médicos periódicos que realiza el centro de salud laboral contratado.

En 2018 se han realizado 178 exámenes anuales para personal no expuesto, lo que representa el 23,65% de los 753 que estaban previstos. Se verifica que no se ha alcanzado la meta propuesta, disminuyendo respecto del año anterior. No obstante, cabe resaltar que en auditorías realizadas al área de Gestión Integrada, se evidencia el seguimiento de la gestión de los exámenes médicos sin desvíos.

Cód.	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
S.4.1	Realización de exámenes médicos anuales para personal no expuesto (no obligatorios)	28,14%	50% del total de personal no expuesto	23,65%

Se deberá reforzar la concientización del personal acerca de la importancia de los controles en salud, a fin de alcanzar la meta.

Además, se trabajará para asegurar el cumplimiento de la Nueva Ley de Vacunas.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

El Sindicato de Maestranza (SOM) junto con el Ministerio de Trabajo realizó la certificación del personal de Linser. En virtud de ello, los inspectores a cargo de esta tarea visitaron diferentes servicios: Telecom Hornos, Isover Lavallol y Hospital Militar. Allí conversaron con el personal, los evaluaron y observaron cómo se realizan las tareas en general.

El proceso resultó exitoso, lo que implica que Linser cuenta con colaboradores certificados en el oficio de la limpieza.

Aquí compartimos unas fotos tomadas en oportunidad de la inspección realizada en Telecom Hornos.



CAPACITACIONES OPERATIVAS

Nuestros colaboradores se capacitan permanentemente para fortalecer y desarrollar nuevas habilidades. Entendemos que la formación continua es sustancial para brindar un servicio de calidad y para el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión Integrado.

Más allá de la utilidad para la empresa, representan buenas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para nuestros colaboradores, ya que las mismas les aportan capacidades para realizar tareas de limpieza general y técnica, con el uso de los distintos tipos de equipamiento, para el logro de óptimos resultados.

En 2018, las capacitaciones impartidas en instrucciones de trabajo totalizaron 1.549 horas hombre de capacitación.

También, durante el 2018, como se mencionó en la sección "Derechos Humanos", varios colaboradores realizaron el curso de Paisajismo I y Jardinería General en la Facultad de Agronomía Universidad de Buenos Aires. Este curso será de gran utilidad para fortalecer el servicio de jardinería que brinda Linser.

Por otra parte, en la revista "Notilinser" de distribución interna a todo el personal, se dedica una sección específica sobre técnicas operativas. En la edición N° 12 de 2018, se difundieron las respuestas a 10 preguntas clave sobre limpieza técnica, cuyos conocimientos son críticos para obtener los resultados necesarios; los cuales son esenciales en el circuito productivo de los clientes.



Claudio Pérez trabajando en la cabina de pintura de Greif.

MARCO DE SEGURIDAD PARA EL DESARROLLO DE LAS TAREAS

1. Certificación

La empresa mantiene vigente el Sistema de Gestión Integrado (S.G.I.), que comprende también al de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de realizar las tareas en un marco de seguridad para nuestros colaboradores, minimizando los riesgos implícitos; más allá del cumplimiento de los requisitos legales vigentes a nivel nacional, provincial y municipal.

Linser cuenta con un staff de profesionales y técnicos en Seguridad e Higiene en constante crecimiento con el objetivo de minimizar los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal, trabajando en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En efecto, el área de Gestión Integrada aborda el tema de seguridad y salud en el trabajo. Además de los responsables, cuenta con un equipo de 5 oficiales de campo, de los cuales 3 también son analistas.

Durante 2018, nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ha superado exitosamente una instancia de evaluación externa:

- La Auditoría de Seguimiento N° 2 conforme al estándar OHSAS 18001:2007, realizada por el IRAM – Instituto Argentino de Normalización y Certificación. En la misma, se destacó como una de las fortalezas, a la implementación del Sistema Globalmente Armonizado con etiquetas propias, guía de uso de las mismas e incluso capacitaciones dadas sobre el tema en los talleres para proveedores organizados por la Organización.



2. Actividades

Se desarrollan permanentemente actividades con el fin de cumplimentar lo requerido y mantener actualizado el Sistema de Gestión, entre las que se encuentran:

- En línea con el diseño y desarrollo de la nueva versión del Sistema Web Operativo, se han creado módulos para optimizar los procesos de control de extintores, control de escaleras portátiles y control de elementos de seguridad para trabajos en altura, en servicios y establecimientos propios.
- También se ha avanzado en la mejora de las gestiones de control de entrega de elementos de protección personal (E.P.P.), evaluando exhaustivamente a fin de identificar mejor las funciones y tareas para optimizar este proceso.
- Implementación de la Política Integrada: Se ha comunicado la Política Integrada, a la totalidad del personal, dedicando un total de 1.358 horas hombre de capacitación en el módulo I – “Sistema de Gestión Integrado” que incluye a este tema; siendo además parte en capacitaciones de inducción; también se extiende su divulgación a proveedores de servicios y de productos críticos, a fin de que se alineen a las intenciones globales y orientación de Linser.
- Se mantienen actualizadas las matrices de identificación y evaluación de cumplimiento de la normativa legal vigente. Se trabaja permanentemente en temas de seguridad y salud en el trabajo, a fin de relevar, determinar los planes de

adecuación para los requisitos aplicables y controlar su cumplimiento, así como a fin de detectar necesidades de actualización de las plantillas legales en base a nuevas contrataciones, cambios de procedimientos o de cualquier índole, a nivel Nacional, Provincial y Municipal. En 2018, se destaca la incorporación a la matriz legal de la empresa de la Ley 27.491, Control de enfermedades prevenibles por vacunación. Esta normativa confirma la provisión de vacunas gratuitas y obligatorias por parte del Estado. Dispone, entre otras cosas: 1) que el Estado Nacional es el responsable de adquirir los insumos necesarios para la vacunación y proveerlos a las 24 jurisdicciones; 2) la vacunación obligatoria del personal de salud y de laboratorio y 3) que la constancia de la aplicación de la vacuna, previa autorización del empleador, justifica la inasistencia laboral de la jornada del día de la aplicación. Asimismo, del texto legal surge la obligación de requerir el calendario de vacunación en varias situaciones, entre ellas en oportunidad de realizar los exámenes médicos de salud que se llevan a cabo en el marco de la ley 24557 de riesgos de trabajo y en la tramitación de asignaciones familiares (Art. 13, inc. b y d). Si bien no es un requisito de cumplimiento directo por parte de Linser en tanto los exámenes médicos se llevan a cabo por el servicio de medicina laboral contratado a ese efecto, sí es sujeto alcanzado indirectamente por su calidad de empleador. Siendo así, se está trabajando conjuntamente con CEMEPLA para garantizar el cumplimiento de esta norma.

- Esto reconfirma el compromiso de Linser con la salud en el trabajo, reconociendo a la vacunación como una herramienta sustancial de prevención de enfermedades, también en la adultez.
- 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 y mantenimiento en los servicios, en base a las cuales se realizan las capacitaciones operativas pertinentes.
- Desarrollo de evaluaciones de riesgos inherentes a todas las tareas realizadas por nuestros empleados, de alcance tanto en establecimientos propios como en los de nuestros clientes, en base a las cuales se definen los controles operacionales asociados.
- Se continúan realizando mensualmente las reuniones de “Comité de Seguridad” con supervisores y coordinadores de los servicios, y en forma quincenal entre el Responsable de Seguridad e Higiene, y técnicos del área de Gestión Integrada, a fin de comentar, evaluar, desarrollar, comunicar los temas de seguridad, analizando los accidentes de trabajo ocurridos, y estableciendo las causas, medidas correctivas y preventivas para evitar la ocurrencia de nuevos accidentes, no sólo en el ámbito laboral, sino contemplando también otros factores que son externos al mismo.
- 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.
- Participamos activamente de las reuniones de Subcomité de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que se realizan en la Sede Central de IRAM. Finalmente, se publicó en la nueva norma ISO 45001 sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Entrega de los elementos de protección personal (E.P.P.) 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, con el formato y los datos que indica la legislación vigente.
- Los profesionales de seguridad e higiene están en permanente búsqueda de distintas alternativas de proveedores y EPP nuevos.
- Capacitación en cuidados de seguridad y salud en el trabajo, desde el ingreso del personal y en forma periódica, de carácter general y específico direccionadas según la tarea y el ámbito donde se desempeñe: oficina, hospital, laboratorio, planta industrial o automotriz.
- 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. Asimismo en las oficinas centrales de la empresa, en el mes de agosto se realizó un simulacro de evacuación en el que participaron todas las empresas que comparten el Edificio, en cumplimiento de la Ley 1346 de la Ciudad de Buenos Aires, aplicable a evaluaciones en situaciones de emergencia.
- Reuniones semanales con el área de Recursos Humanos y el servicio médico para el desarrollo y mantenimiento de planes de salud.

3. Medición, seguimiento y evaluación del desempeño

Desde la certificación de la norma OHSAS 18001 lograda en 2007, a lo largo de estos 12 años se ha mantenido un riguroso seguimiento de los procesos. A partir del mismo, se vienen tomando acciones que nos permiten demostrar importantes avances, pese a las dificultades que presentan las características propias de nuestras actividades, entre las cuales resalta los enormes esfuerzos que implican el control operativo en establecimientos de terceros.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos en 2018, comparados con las metas y los resultados del año anterior:

Cód.	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
S.1.1	Porcentaje de Accidentes	0,51%	<0,55%	0,50%
S.1.2	Porcentaje de Incidentes	0,40%	>0,40%	0,51%
S.1.3	Porcentaje de días perdidos por Accidentes	1,05%	<1,00%	0,87%
S.1.4	Tasa de Frecuencia	39,49	<35,00	39,45
S.1.5	Tasa de Incidencia	5,23	<5,00	4,19
S.1.6	Tasa de Gravedad	10,53	<0,50	10,42

Se debe destacar el logro alcanzado en 2018 que, considerando la debilidad histórica que se verifica en la empresa en estos aspectos, se han cumplido 4 de las 6 metas establecidas (67% de cumplimiento) para medir el desempeño con relación al objetivo de prevenir lesiones del personal, disminuyendo la ocurrencia y gravedad de accidentes, y fomentando la detección de incidentes. Realmente es un importante avance que se debe tener en cuenta.

No obstante, continúa la anomalía que se evidencia en el índice de gravedad, la cual debe ser analizada, a fin de tomar acciones para su rectificación. También se debería analizar y reforzar acciones para acentuar la disminución del índice de frecuencia.

Las acciones que se implementaron durante 2018 que posibilitaron la mejora del desempeño, fueron:

- Reestructuración del programa anual de capacitación por módulos temáticos, lo que optimizó su logística, redundando en facilitar a los supervisores la efectiva realización de las capacitaciones para el personal operativo. Se puede estimar que esto produjo un incremento de la concientización del personal.
- Cambios instrumentados en la agenda de visitas de los oficiales de higiene y seguridad a las casas que demandan presencia regular, con asignación de oficiales responsables por casa, lo que permite un mayor control operacional.

Porcentaje de Accidentes

Es relevante destacar la tendencia de los últimos años y el nuevo cumplimiento de la meta estipulada en 2018:

Año	Meta asociada	Promedio mensual
2010	<1,10%	0,99%
2011	<1,10%	1,00%
2012	<0,95%	0,92%
2013	<0,90%	0,74%
2014	<0,90%	0,73%
2015	<0,73%	0,85%

Año	Meta asociada	Promedio mensual
2016	<0,73%	0,73%
2017	<0,73%	0,51%
2018	<0,55%	0,50%

Esta importante tendencia de mejora que se verifica, nos permitió lograr una reducción del 50% desde 2011.

Se continuaron realizando las reuniones quincenales de comité de seguridad con la finalidad de analizar las causas de los accidentes y planificar las medidas preventivas correspondientes para evitar su reiteración.

Analizando los ajustes de las metas que se efectuaron durante los años anteriores, mantenemos la meta actual por un año más a la espera de que se verifique la consolidación de los procesos involucrados para continuar apostando a la mejora.

Porcentaje de incidentes

Como resultado del refuerzo de las acciones de concientización del personal operativo en los servicios, se verifica una notable tendencia creciente desde 2015, la cual nos permite ostentar un muy favorable promedio mensual alcanzado en 2018: 0,51%; superando ampliamente la meta de alcanzar un promedio mayor a 0,40%.

A continuación, se puede evidenciar la tendencia creciente que señalamos, la cual nos permite fortalecer las medidas preventivas que evitan la ocurrencia de accidentes.

Año	Meta asociada	Promedio mensual
2010	>0,35%	0,12%
2011	>0,35%	0,07%
2012	>0,35%	0,10%
2013	>0,35%	0,10%
2014	>0,35%	0,11%
2015	>0,35%	0,36%
2016	>0,35%	0,36%
2017	>0,35%	0,40%
2018	>0,40%	0,51%

Esto nos permite proponer una meta más pretenciosa para 2019, en pos de la mejora continua.

Porcentaje de días perdidos por accidentes

Tal como se esperaba, en 2018 se continuó con la baja relevante que veníamos logrando desde 2017. En esta ocasión, se verifica una baja interanual del 17%, habiendo promediado 0,87% de días perdidos por accidente.

Con esta nueva baja lograda, es muy destacable que, después un historial negativo en este aspecto, se ha conseguido satisfacer en buena medida la meta propuesta, gracias a las acciones que se vienen realizando.

Estos resultados más positivos tienen lugar a partir del trabajo en conjunto con Galeno A.R.T., el prevencionista y el bróker, sumado a la mayor cantidad de lugares de atención y de profesionales.

Se decide mantener un año más la meta, a la espera de consolidar los resultados de las acciones durante 2019.

Tasa de Frecuencia / Tasa de Incidencia / Tasa de Gravedad

Año	Tasa de Frecuencia	Tasa de Incidencia	Tasa de Gravedad
2008	88,36	8,82	5,86
2009	108,86	8,15	3,79
2010	75,72	9,85	1,88
2011	76,72	9,96	2,16
2012	72,36	9,25	3,73
2013	57,28	7,36	4,36
2014	56,24	7,21	5,93
2015	62,46	8,45	9,55
2016	57,80	7,54	11,52
2017	39,49	5,23	10,53
2018	39,45	4,19	10,42

En estos aspectos, podemos demostrar también que el resultado del firme trabajo que se viene realizando desde hace años, que nos permitió alcanzar por primera vez la meta establecida para la tasa de incidencia.

Paralelamente, se verifica una leve baja en las tasas de frecuencia y de gravedad; pero en ambos casos, se continúa sin cumplir las respectivas metas asociadas. El punto que sigue planteando un enorme desafío es el del amplio desvío respecto de la meta de tasa de gravedad.

POLÍTICA DE ERGONOMÍA

Desde el año 2016 Linser cuenta con una Política de Ergonomía, lo cual refleja el compromiso de la empresa con esta problemática que obliga a adaptar los puestos y tareas al trabajador y no al revés.

En efecto, dentro del staff de Gestión Integrada hay un profesional de higiene y seguridad, especialista en ergonomía, a cargo del relevamiento y análisis de cada puesto de trabajo, identificación y evaluación de factores de riesgos.

Justamente se puede estimar como tipos de accidentes reportados con mayor frecuencia a los relacionados con las condiciones ergonómicas. En este sentido, se viene avanzando en el tratamiento de las mismas, para mitigar las consecuencias que acarrear la falta de atención.



REUNIONES DE COMITÉ CON SUPERVISORES Y COORDINADORES

El área de Gestión Integrada continuó realizando bimestralmente los comités para supervisores, abordando numerosos temas relevantes de seguridad e higiene, calidad, salud y RSE, cumpliendo con nuestro Programa Anual de Capacitación (reportado en el apartado sobre Derechos Humanos). Conforme lo manifestado allí, este Programa de Capacitación si bien se proyecta al final del año anterior, es tan dinámico como las necesidades de capacitación que se van presentando durante el transcurso del año.

En esta parte de la Comunicación, se destacan todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas de seguridad e higiene y salud ocupacional, a fin de acreditar la importancia que tiene para Linser que los colaboradores estén constantemente capacitados sobre el oficio, conozcan los riesgos y tengan conocimiento acabado para prevenirlos.

Teniendo en cuenta la envergadura de la empresa y la dispersión del personal operativo en servicios distribuidos por todo el País, una vez por mes se organizan los Comités de Supervisores y Coordinadores para recibir capacitación, a los efectos de que ellos luego transmitan el conocimiento a la totalidad de los colaboradores.

Por otra parte, algunos de estos encuentros incluyen módulos sobre temas relacionados con el manejo de recursos humanos.

Por su parte, se analizan los accidentes ocurridos y se trata la importancia de la detección de incidentes como medida preventiva.

Al final del año, se puede concluir que se dedicaron 27.236,05 horas de capacitación exclusivamente sobre temas de seguridad en el trabajo para todo el personal de la empresa. Esto, sin perjuicio de que también se dictan capacitaciones específicas para el personal afectado a determinados ámbitos de trabajo, como centros de salud, plantas industriales y laboratorios.

APOYO A NUESTROS COLABORADORES

Durante 2018, mantenemos las acciones tendientes a consolidar nuestro vínculo con el personal, brindando nuestro apoyo en temas personales, asesorándolos y, en algunos casos dentro de nuestras posibilidades, acercándoles la solución.

Linser continúa apoyando a su personal ante circunstancias adversas como el fallecimiento de algún familiar, la empresa brinda colaboración en forma material, ayuda en la realización de los trámites de sepelio, además de autorizar licencias especiales más allá de las que por Ley le corresponda.

Ofrecemos asesoramiento legal al personal que, por motivos especiales ante el fallecimiento de familiares directos, así lo requiera.

En caso de fallecimiento del trabajador, la vacante se reserva al familiar que así lo solicite.

CONTROL PERMANENTE DE LAS CONDICIONES EN QUE EL PERSONAL REALIZA LAS TAREAS

Los departamentos de Recursos Humanos, Supervisión Operativa y Gestión Integrada continúan monitoreando conjuntamente en forma periódica las condiciones en que los colaboradores realizan las tareas asignadas, asegurando que las mismas se realicen en un clima afable, sin apremios ni malos tratos en todos los niveles de la organización, ya sea con distinto cargo o entre pares.

- El supervisor realiza en forma diaria, semanal o con distinta periodicidad según lo requerido, visitas a los servicios de acuerdo a lo establecido en el procedimiento general, "Inspección de Servicios". El objetivo de las mismas, entre muchos otros, es facilitar que los colaboradores realicen las tareas en un clima de armonía, sin presiones ni maltrato.
- Las Auditorías del Sistema de Gestión Integrado también contemplan la verificación de cómo se planifican y coordinan las tareas, recursos asignados, control de personal, etc., a fin de evitar el trabajo forzado de cualquier índole.

Durante el año 2018, no se detectó ni se registró ninguna denuncia sobre trabajo forzado, maltrato o discriminación de ningún tipo.

EQUIPAMIENTO EN CONSTANTE RENOVACIÓN

En Linser asumimos el desafío de incorporar continuamente maquinarias, insumos, herramientas a efectos de optimizar nuestros recursos y brindar un servicio cada vez más eficiente, contemplando además que el personal cuente con las herramientas y equipamiento para que la tarea se haga más accesible. Para ello, Linser explora las novedades tecnológicas que el mercado ofrece.

En el contexto actual, donde las comunicaciones deben ser inmediatas y los recursos tecnológicos disponibles en el mercado son cada vez más funcionales, sumado a la particularidad de nuestra empresa en cuanto brinda servicios en distintos lugares de la Argentina, estamos trabajando para optimizar los sistemas y facilitar el trabajo de los supervisores y coordinadores.

Pese a las dificultades que implican el contexto externo de crisis económica, la empresa mantiene el firme compromiso con la provisión de recursos, en línea con sus intenciones de continuar incorporando nuevos servicios, maximizar sus capacidades de prestación, priorizando la calidad e innovación.

En marzo de este año se adquirieron para el servicio que brindamos en la Empresa Guidi de Burzaco lavadora Hombre a bordo TENNANT T7 y otra barredora hombre a bordo, TENNANT S12.

La T17 de Tennant, maximiza el tiempo y la capacidad de limpieza de suelos en los emplazamientos industriales más difíciles, limpia hasta tres veces más rápido. Además, el sistema de recuperación de agua, pendiente de patente, deja los suelos prácticamente secos y reduce la posibilidad de resbalones y caídas.

Además, se ha efectuado una gran inversión en la máquina TENNANT S20.



Por otra parte, en el marco un plan para la renovación total de la flota de automóviles de la empresa, se adquirieron 5 vehículos 0km, entre Partner y Sprinter.


Se continúa fortaleciendo los recursos humanos, incorporando profesionales en áreas Operativa, Mantenimiento y Gestión Integrada.

El firme compromiso queda demostrado en que, a pesar de las dificultades mencionadas, el año 2018 fue año de fuertes inversiones. Estas incluyeron maquinarias, rodados, autoelevadores, drone, máquinas de administración, tecnologías de la información y las comunicaciones, muebles y útiles, e inmueble (nuevo establecimiento destinado a taller de mantenimiento y depósito). Sin el inmueble las inversiones alcanzaron un total de \$14.307.325,04; el valor del inmueble fue U\$S 657.000,00 (equivalentes a \$13.097.500,00). Es decir, las inversiones totales fueron de \$27.304.825,04.



Nuestros Desafíos:

- Para 2019 se prevé aumentar la presencia de los oficiales de higiene y seguridad en las casas, por lo que se espera mantener las importantes tendencias que se lograron 2018.

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

INTRODUCCIÓN

Linser se encuentra comprometido con el cumplimiento de la Ley Nacional N° 26.390 que prohíbe el trabajo realizado por personas menores de 16 años.

Reafirmamos 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 continuar el curso de su extensión hacia nuestra cadena de valor.

Asimismo, mantenemos y reafirmamos el cumplimiento de las cláusulas que nos aplican del Convenio Marco del Protocolo de Adhesión a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), y trabajar fuertemente para promover el compromiso e incorporación a la Red de clientes y proveedores.



ACTIVIDADES

Linser volvió a recibir el certificado por ser miembro activo de la “Red de Empresas contra el Trabajo Infantil” que funciona en el marco de la Comisión Nacional contra el Trabajo Infantil (CONAETI) de la Secretaría de Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación.


Esto significa que renovamos el compromiso de seguir trabajando en esta problemática aportando recursos para erradicarla y procurando trabajar con nuestra cadena de valor para seguir sumando empresas a la Red.



Para 2019, Linser llevará a cabo el “V Encuentro de Diálogo con Proveedores”, actividad para la cual se invitará a participar a nuestros proveedores con el lema “actores clave de nuestra cadena de valor”. La agenda comprenderá, entre otros temas, la erradicación del trabajo infantil.

Nuestros Desafíos:

- Reforzar las acciones de involucramiento a la cadena de valor.

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

INTRODUCCIÓN

En Linser asumimos el compromiso de continuar promoviendo hábitos inclusivos para evitar todo tipo de discriminación al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal con fundamento en cuestiones de participación sindical, afiliación política, sexualidad, religión, género, edad, origen social o étnico.

Entendemos que la inclusión implica establecer un espacio de trabajo en el que todos puedan participar plenamente en la generación del éxito de la empresa, valorizando a las personas exclusivamente por su talento, lo cual mejora la calidad del servicio y las soluciones que brinda Linser.

En 2019, Linser suscribió su “Política de Recursos Humanos”, formalizando su reconocimiento del derecho al trabajo, y su compromiso con la disposición de condiciones dignas de trabajo y el desarrollo profesional y personal de todos sus colaboradores valorando así su esfuerzo y dedicación.

SELECCIÓN DEL PERSONAL

Para la selección del personal, nuestra empresa se basa en los perfiles del puesto que han sido realizados por los responsables de cada área. Estos perfiles son revisados y actualizados periódicamente, ajustándose a las necesidades de la empresa y considerando nuevas tecnologías y exigencias de los clientes. En este proceso sólo se consideran las aptitudes que reúne el potencial postulante para el puesto que se postula.

Para Linser es importante contar con una diversidad de talentos y diversas formas de pensamiento que enriquecen la visión de negocio. La pluralidad del personal es una fuente de innovación continua.

En la actualidad, Linser cuenta con un 3,45% de personal de nacionalidad extranjera.

Se destaca, también, la diversidad de edades existentes en el plantel de Linser. A diciembre de 2018, se registró que el personal entre 18 y 25 años representaba el 27,33% del total, entre 26 y 35 años un 32,80% del total, entre 36 y 45 años 24,04%, y más de 45 años un 15,82%. De más de 45 años, se ha incrementado en 5,82 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

LIBRE ACCESO A TODA LA COMUNIDAD PARA POSTULARSE PARA INGRESAR A LINSER

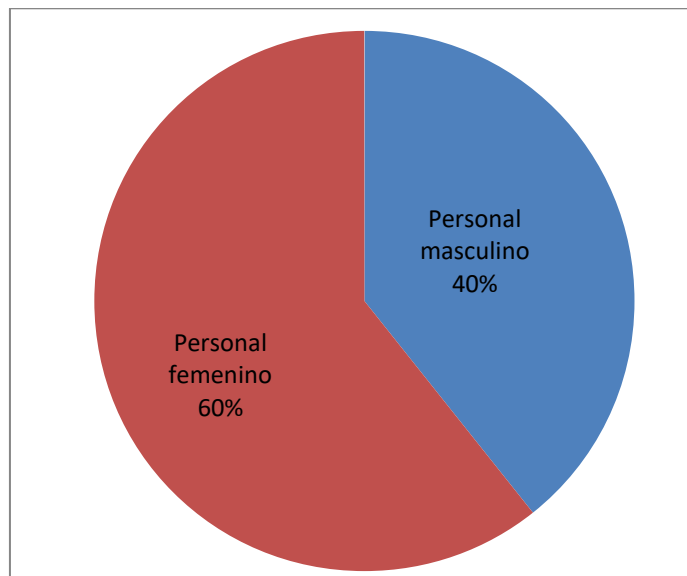
Linser cuenta con un sencillo y accesible método para postularse en cualquier área. Con sólo ingresar a nuestra web (www.linser.com.ar), la cual es de libre acceso a toda la comunidad ya que no posee claves de seguridad, ni es necesario registrarse, allí se encuentra una pestaña donde puede cargar su currículum vitae.

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En Linser estamos convencidos de que únicamente si la mujer puede ejercer plenamente sus derechos podremos construir una sociedad integrada, inclusiva y sustentable. Por eso, nos enfocamos no sólo en promover la igualdad de oportunidades y un ambiente que reconozca la diversidad en todas sus formas, sino que también fomentamos activamente la formación en valores que apunten a generar un entorno más equitativo entre todo el equipo.

Desde hace muchos años promovemos la integración de la mujer en todas sus áreas. Nos enorgullece poder decir que el 60% del personal es femenino. En efecto, sobre un total de 2.433 colaboradores (existentes al 31/12/2018), se registran

1.448 mujeres y 985 hombres, representando el personal femenino un 60% del total, verificándose un mantenimiento de las proporciones respecto del 31/12/2017.



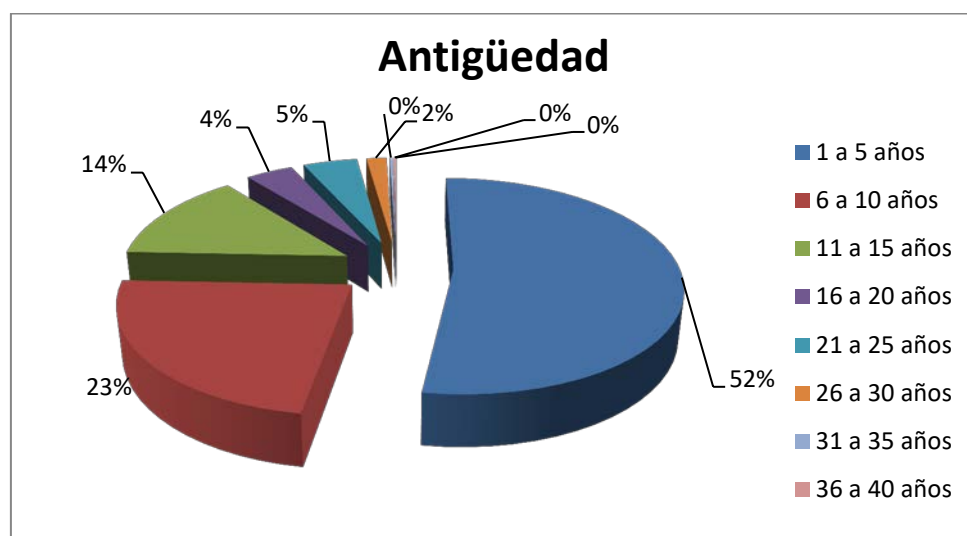
En Linser continuamos trabajando para que hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades en cuanto al acceso al trabajo en todas las posiciones y áreas de la empresa.

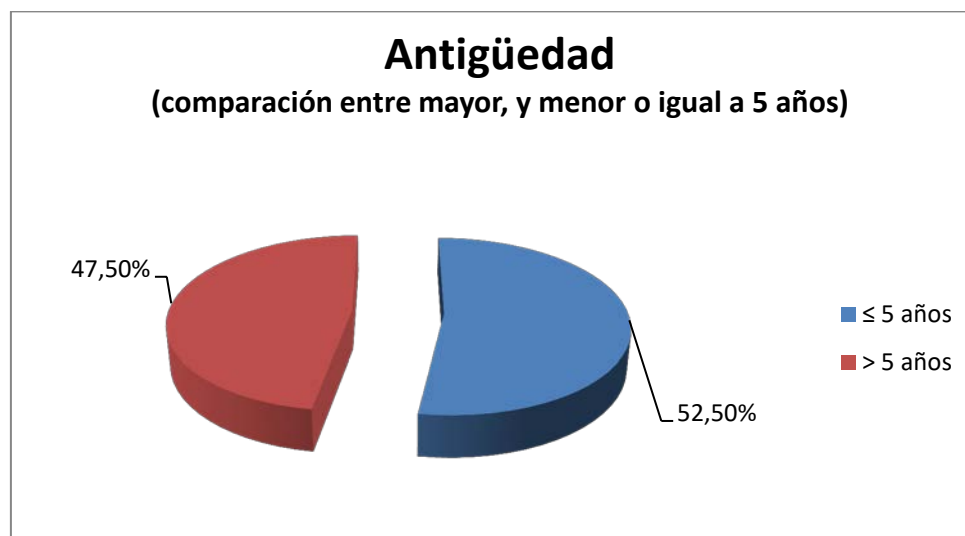
En los cargos directivos, gerenciales y jefaturas 17 de los 53 puestos de estas áreas están cubiertos por personal femenino, cubriendo de esta forma el 32,08%.

VALORAMOS LA EXPERIENCIA

En Linser, tenemos como objetivo incrementar la proporción de personal con mayor experiencia en la organización, fomentando el sentido de pertenencia e integración.

Valoramos la experiencia y consideramos que facilita un afianzamiento de los procesos, contando con personal con mayor trayectoria en la organización, lo que además demuestra el especial cuidado que la empresa está demandando en la satisfacción de sus colaboradores.





Como podemos observar, el 47,50% de nuestros colaboradores tiene más de 5 años de antigüedad, y el personal con más de 10 años supera el 24,37% del capital humano de la empresa. Este último porcentaje muestra un leve incremento de la proporción de personal que supera los 10 años de antigüedad.

ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

A raíz de las debilidades detectadas en los últimos años respecto de las capacidades de iniciativa propia del personal, se ha continuado con el desarrollo de las competencias blandas, por lo cual en 2018 se han comenzado a crear espacios para brindar herramientas a nuestros colaboradores para una mejor gestión de las relaciones interpersonales. En tal sentido, se los invitó a participar de un taller de liderazgo personal a cargo de una experta en coaching ontológico contratada. El proyecto se va a dirigir al personal de Oficina Central en primer lugar, y luego se desarrollará con el personal operativo en las casas en forma progresiva y programada. Se realizaron también con el personal de Telecom Hornos y con los supervisores del Centro Industrial de MBA. En 2019, se pretende alcanzar también a supervisores y coordinadores, y personal operativo de otros servicios.

LINSER POR LA DIVERSIDAD – ALIANZA CON FUNDACIÓN HUÉSPED

Durante 2018, Linser estableció una alianza estratégica con Fundación Huésped a través de la cual realizamos diferentes actividades relacionadas con las temáticas de inclusión, respecto por la diversidad, bullying laboral, HIV, entre otros.

En efecto en julio de 2018, se realizó un taller para mandos altos y medios de la empresa en el cual abordamos el tema de bullying laboral y manejo de conflictos en los equipos de trabajo.

Por otra parte, Linser realizó un aporte de casi \$800.000 a la Fundación Huesped, en el marco de la ley de mecenazgo, a fin de colaborar con la producción de un corto televisivo sobre la temática del HIV.

Por último, es importante destacar que a partir del asesoramiento recibido de los profesionales de la Fundación Huésped, y junto con los técnicos del área de recursos humanos, se desarrolló y se logró suscribir en septiembre del 2018 la Política de Recursos Humanos de Linser (reportada en el apartado de Derechos Humanos), la cual recoge todos estos conceptos trabajados durante el año.

Nuestros desafíos:

- Incluir a más colaboradores en los espacios que venimos creando para brindar herramientas de mejor gestión de las relaciones interpersonales. En tal sentido, se prevé alcanzar al personal de más servicios, como también avanzar en entrevistas a cargo de la experta en coaching ontológico contratada.

- Avanzar en la alianza con una organización del tercer sector (como Fundación “Huésped”), para un tratamiento más profundo de la diversidad, estableciendo principios rectores para el proceso de convocatoria, selección, desarrollo de talentos, gestión del ambiente laboral (trato interpersonal) y posibilidades de ascenso.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIOS

- 7° Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medio-ambientales.
- 8° Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- 9° Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.

Introducción

Conducir nuestras operaciones promoviendo la protección del ambiente con el fin de prevenir la contaminación y minimizar el impacto ambiental, es un mandato plasmado expresamente en la Política Integrada y desarrollado en la Política de Sustentabilidad, las cuales pueden consultarse al principio de esta Comunicación.

En este apartado presentaremos todas las iniciativas que Linser ha implementado en pos de cumplir con el precepto.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Linser, desde el año 2007, cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo la Norma ISO 14001. En el año 2017 logramos readecuar nuestros procesos a la nueva versión de dicha Norma, correspondiente al año 2015.

En el mes de agosto de 2018, como todos los años, recibimos la auditoría externa a cargo del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) quien certificó que nuestro Sistema de Gestión Ambiental cumple con los requisitos de dicha Norma.

Cabe destacar que la auditoría externa se realiza en las oficinas centrales, en el taller de mantenimiento de máquinas y en más de diez (10) servicios simultáneamente. De esta manera se puede comprobar que se aplican los controles operacionales correspondientes, conforme cada sitio, a fin de cumplir con los requisitos de la Norma, brindando un servicio de limpieza y mantenimiento edilicio responsable con el ambiente.

Por otra parte, Linser cuenta con otros sistemas de control que permiten evaluar la gestión ambiental: auditorías internas, auditorías a proveedores, como una herramienta que nos permite trabajar en la promoción de prácticas amigables con el ambiente hacia nuestras partes interesadas. En 2017, se ha cumplido con un plan anual de auditorías específico, alcanzando a 10 proveedores de productos críticos.

CERTIFICADO DE SISTEMAS DE GESTIÓN



IRAM certifica que:

LINSER S.A.C.I.S.

Oficinas Centrales: Reconquista 575 - (1003) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - República Argentina
Taller: Av. Carabobo 1465 - (1406) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - República Argentina

posee un Sistema de Gestión Ambiental que cumple con los requisitos de la norma:

IRAM - ISO 14001:2015

Cuyo alcance es:

Oficinas Centrales:
Provisión de servicios integrales de limpieza general y técnica de edificios públicos y privados, plantas productivas, ámbitos afectados a la salud y laboratorios, prestación de servicios de jardinería y mudanza interna.
Mantenimiento menor de edificios.
Actividades desarrolladas en el territorio de la República Argentina.

Taller:
Reparación y mantenimiento de las máquinas necesarias para la prestación del servicio.

Certificado de Registro N°:	14000-405	 SISTEMAS DE GESTIÓN	Este certificado es válido siempre que la organización mantenga en operación, en condiciones satisfactorias, su Sistema de Gestión Ambiental y que cumpla con el Acuerdo de Certificación DC-R 010 y el Procedimiento DC-PG 096.
Vigencia Desde:	30/10/2018		
Hasta:	15/06/2019		
Emisión:	11/12/2018		


Gerencia de Área de Certificación de Sistemas de Gestión



Gerencia de División


IRAM | Perú 552/6 | C1068AAB | Buenos Aires, República Argentina | certificacion@iram.org.ar | www.iram.org.ar

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ENERGÍA

A partir de diciembre de 2017, nuestro sistema de gestión integrado incorporó un sistema de gestión de la energía. En esa fecha Linser obtuvo por primera vez su certificación.

CERTIFICADO DE SISTEMAS DE GESTIÓN



IRAM certifica que:

LINSER S.A.C.I.S.

Oficinas Centrales: Reconquista 575 - (1003) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - República Argentina

Taller: Av. Carabobo 1485 - (1406) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - República Argentina

posee un Sistema de gestión de la energía que cumple con los requisitos de la norma:

IRAM - ISO 50001:2011

Cuyo alcance es:

Oficinas Centrales:

Administración, control, apoyo y ejecución de servicios integrales de limpieza general y técnica. Mantenimiento menor de edificios. Actividades desarrolladas en oficinas centrales y taller ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Taller:

Reparación y mantenimiento de las máquinas necesarias para la prestación del servicio.

Certificado de Registro N°: 50000-011
Vigencia Desde: 30/10/2018
Hasta: 28/12/2020
Emisión: 14/11/2018



Este certificado es válido siempre que la organización mantenga en operación, en condiciones satisfactorias, su Sistema de gestión de la energía y que cumpla con el Acuerdo de Certificación DC-R 010 y el Procedimiento DC-PG 096.


Gerencia de Área de Certificación de Sistemas de Gestión


Gerencia de División
Partner of:

THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

IRAM | Perú 552/6 | C1068AAB | Buenos Aires, República Argentina | certificacion@iram.org.ar | www.iram.org.ar

IRAM 552/6

Posteriormente, agosto de 2018, en el marco de la auditoría externa de mantenimiento del IRAM, Linser renovó su certificación, lo cual acredita haber cumplido los requisitos exigidos por la norma ISO 50001:2011

Esta es una Norma de sitio que obliga a desarrollar un sistema de mediciones e indicadores riguroso y lo más específico posible.

Es por ello que se han comprometido recursos para la instalación de equipos medidores monofásicos para realizar mediciones diferenciadas de 9 circuitos eléctricos correspondientes a las líneas de refrigeración/calefacción, de las oficinas centrales de nuestra Organización; y se han adquirido 3 (tres) equipos más para instalar en el taller de mantenimiento de máquinas.

COMPRAS SUSTENTABLES

Linser cuenta con un procedimiento general de compras -“Proceso de Compras” (PG 005)-, que incluye factores ambientales, sociales y económicos que deben tomarse en cuenta al momento de realizar una adquisición.

Esto significa que ante la necesidad de adquirir equipos energéticos, es obligatorio para la empresa seleccionar aquellos que sean más eficientes en cuanto su consumo, teniendo en cuenta las ofertas disponibles en el mercado. Y, por otro lado, establece otros criterios de sustentabilidad para la compra de los siguientes productos:

- Equipamiento Informático
- Línea blanca: aires acondicionados, equipos de refrigeración, etc.
- Indumentaria (ropa de trabajo del personal).
- Luminarias
- Bolsas de residuos (insumo crítico para la prestación del servicio)
- Productos químicos de limpieza, entre otros.

Asimismo, en oportunidad de realizar la evaluación anual de proveedores, serán ponderados aquellos que ofrezcan productos y/o servicios más amigables con el ambiente.

En consecuencia, Linser cuenta con una cartera de proveedores diversa que garantiza contar con alternativas de productos e insumos, más amigables con el ambiente.

Entre los más relevantes, cabe mencionar los criterios de ponderación adoptados para la selección de los productos químicos:

- Biodegradabilidad de la totalidad de sus componentes o algunos de ellos.
- Presentación del Certificado de Aptitud Ambiental vigente emitido por la autoridad ambiental de la jurisdicción correspondiente.
- Cumplimiento de programas de separación, reutilización y reciclado de residuos.
- Utilización materiales reciclados o reciclables para el embalaje del producto.
- Certificación ISO 14001 vigente o cumplir con un programa de gestión ambiental similar.
- Preferencia de productos concentrados.
- Preferencia de productos líquidos aplicados mediante vaporizadores o pulverizadores por sobre los aerosoles.
- Esencias de origen natural en productos con fragancias.

IDENTIFICACION DE ASPECTOS AMBIENTALES

Se mantienen vigentes la identificación y la evaluación de 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.

En la actualidad, estos procesos se aplican a la totalidad de los puestos de trabajo en todos los establecimientos, tantos propios como privados.

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 el aire, las aguas, los suelos, recursos naturales no renovables, la comunidad (salud poblacional, bienestar, viviendas, infraestructura de comunicaciones/servicios, etc.), gestión de residuos, consumo de materias primas y recursos naturales, y la higiene y seguridad de empleados y subcontratistas.

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 Ambiental de Linser, o del Cliente.

Las 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 suscrito por Linser alienta su desarrollo aún cuando no existan obligaciones legales al respecto. En caso de existir las mismas, su desarrollo es un requisito mandatorio para el Sistema de Gestión.

En 2018 se relevado 25 aspectos ambientales inherentes a las actividades de la empresa, con sus respectivos controles operacionales definidos para mitigar sus potenciales consecuencias.

COMUNICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE CONTENIDO AMBIENTAL

- **Política Integrada y Política de Sustentabilidad**

El conocimiento de las Políticas, tanto de Integrada como la de Sustentabilidad, por parte del personal es un factor fundamental para avanzar en el cumplimiento de los principios de materia ambiental allí enunciados.

En efecto, están incluidas no sólo en los programas anuales de capacitación de todos los años, sino también en las capacitaciones de inducción. En 2018, se alcanzaron 700 horas hombre en capacitaciones de inducción. Y la capacitación anual del módulo I de "Sistema de Gestión Integrado", el cual incluye a la Política Integrada, alcanzó un total de 1.358 horas hombre; mientras que las del módulo II sobre "Sustentabilidad y Cuidado del Ambiente" que incluye a la Política de Sustentabilidad totalizaron 6.846 horas hombre.

- **Instrucciones de Trabajo (IT)**

Para cada una de las tareas que se llevan a cabo en los establecimientos de nuestros clientes, se desarrollan instructivos de trabajo (IT) los cuales básicamente son las instrucciones operativas para el desarrollo de las tareas. Estos IT tienen un valor agregado, pues incluyen los aspectos ambientales a tener en cuenta al momento de la realización de las tareas

En tal sentido, estos instructivos tienen en cuenta el cumplimiento de la reglamentación vigente y aplicable a cada servicio en particular, especificando las cuestiones ambientales que deben ser tenidas en cuenta al momento de la realización de las tareas, como ser: identificación de productos, correctas diluciones, disposición de residuos, colores de bolsas a utilizar, etc.

El contenido de estos instructivos, es transmitido al personal mediante capacitaciones a través de sus Coordinadores y Supervisores. En 2018, se registró un total de 1.549 horas de capacitación en instrucciones de trabajo para el control operacional de las tareas, incluyendo sus aspectos ambientales.

• Partes Interesadas

Linser participó de la evaluación ambiental que Mercedes-Benz Argentina S. A. realiza a sus proveedores. Al final del proceso el resultado obtenido fue del 100% demostrando una Excelencia Ambiental.

CAPACITACIONES AMBIENTALES

Durante el 2018 el área de Gestión Integrada trabajó en la re-elaboración de todo el material de capacitación referido a salud, seguridad, sustentabilidad y SGI, a partir de la estructuración del Plan Anual de Capacitación mediante Módulos Temáticos. Esta mejora, no sólo permitió revisar y actualizar los contenidos sino que facilitó el acceso a la información por parte de todos los colaboradores.

En consecuencia, contamos con el módulo II – “Sustentabilidad y Cuidado del Ambiente”, en el cual se encuentran los contenidos relacionados con la protección del ambiente y la eficiencia energética, como así también la Política de Sustentabilidad. Este módulo es actualizable.

Cabe destacar que cada colaborador de Linser recibió 6.846 horas de capacitación sobre sustentabilidad.



OBJETIVOS AMBIENTALES

Asimismo, se realiza medición y seguimiento del desempeño ambiental en forma sistemática, para lo cual se recopila información regularmente, con la finalidad de hacer el seguimiento de distintos componentes del Sistema de Gestión Ambiental. La información reportada a partir del análisis de desempeño de los indicadores de desempeño, es sustancial para la toma de decisiones y asignación de recursos.

Se continúan analizando mensualmente los resultados de los indicadores ambientales a fin de realizar su seguimiento y control, y evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Los 5 objetivos ambientales son:

1. Concientización e involucramiento del personal en el cuidado del ambiente.
2. Optimización de recursos.
3. Reutilización de recipientes de productos químicos.
4. Contribución al Programa de Reciclado de la Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan en el marco del programa “Linser con Vida Verde”.
5. Optimización de maquinarias con el objeto de minimizar su impacto ambiental e incrementar el aprovechamiento de los recursos.

Durante 2018 se obtuvieron los siguientes resultados:

Objetivo N° 1	Concientización e involucramiento del personal en el cuidado del ambiente.
----------------------	--

N°	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Capacitaciones en temas de sustentabilidad y cuidado del ambiente	–	≥ 7 hs. anuales de capacitación por empleado	4,03 hs. anuales de capacitación por empleado

Objetivo N° 2	Optimización de recursos.
----------------------	---------------------------

N°	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Consumo de resmas de papel en oficinas centrales (Reconquista)	0,032 resmas/persona por mes	≤ 0,030 resmas/persona por mes	0,030 resmas/persona por mes
2	Cantidad de impresiones por persona	34,70 páginas impresas/persona por mes	< 34,70 páginas impresas/persona por mes	34,57 páginas impresas/persona por mes
3	Consumo de combustible: vehículos a nafta	8,83 litros/100km	< 12,00 litros/100km	8,31 litros/100km
4	Consumo de combustible: vehículos a gas-oil	8,47 litros/100km	< 12,00 litros/100km	8,09 litros/100km

Objetivo N° 3	Reutilización de recipientes de productos químicos.
----------------------	---

N°	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Devolución de recipientes de productos químicos en planta de MBA	47%	≥ 95%	S/D

Objetivo N° 4	Contribución al Programa de Reciclado de la Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan en el marco del programa "Linser con Vida Verde".
----------------------	--

N°	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Papel entregado a la fundación	730 kg	≤ al año anterior	860 kg

Objetivo N° 5	Optimización de maquinarias con el objeto de minimizar su impacto ambiental e incrementar el aprovechamiento de los recursos.
----------------------	---

N°	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Porcentaje de tareas de mantenimiento preventivo programado	N/D	≥ 90%	S/D

OBJETIVOS ENERGÉTICOS

A partir de la certificación, se establecieron objetivos, metas e indicadores de desempeño energético, para poder efectuar un primer análisis del comportamiento de los procesos.

Los objetivos propuestos son:

1. Concientización e involucramiento del personal en aras de mejorar el desempeño energético.
2. Optimización de recursos para promover un mejoramiento continuo del desempeño energético.
3. Optimización de maquinarias/equipos con el objeto de aumentar su vida útil y reducir el consumo energético por mal funcionamiento.

Durante 2018, se obtuvieron los siguientes resultados:

Objetivo N° 1	Concientización e involucramiento del personal en aras de mejorar el desempeño energético.
----------------------	--

Nº	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Acciones de promoción de eficiencia energética	–	1	2
2	Alcance de las acciones de promoción de eficiencia energética	–	≥ 65%	100%

Objetivo Nº 2 Optimización de recursos para promover un mejoramiento continuo del desempeño energético.

Nº	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Consumo eléctrico en oficinas centrales (Reconquista)	100,00 kWh/persona (mensual) (Reducción del 8,82% interanual)	< 100 kWh/persona (Reducción con respecto al año anterior)	99,82 kWh/persona (mensual) (Reducción del 0,18% interanual)
2	Consumo eléctrico en taller de mantenimiento y depósito (Carabobo)	248,33 kWh/persona (bimestral)	–	63,11 kWh/persona (mensual)
3	Cantidad de impresiones por persona	34,70 páginas impresas/persona por mes	< 34,70 páginas impresas/persona por mes	34,57 páginas impresas/persona por mes
4	Cantidad de impresiones por persona (oficinas centrales)	1.606,96 páginas impresas/persona por mes	< 1.606 páginas impresas/persona por mes	1.439,63 páginas impresas/persona por mes

Objetivo Nº 3 Optimización de maquinarias/equipos con el objeto de aumentar su vida útil y reducir el consumo energético por mal funcionamiento.

Nº	Indicadores	Valor alcanzado a Dic. 2017	Meta a Diciembre 2018	Valor alcanzado a Dic. 2018
1	Porcentaje de tareas de mantenimiento preventivo programado	≈ 100% a mayo 2017	≥ 90%	S/D
2	Porcentaje de tareas de mantenimiento realizadas	S/D	≥ 90%	1 ^{er} semestre: 79,20% 2º semestre: 73,80%
3	Porcentaje de mediciones de aislación realizadas a máquinas	35,56% parcial	≥ 95%	1 ^{er} semestre: 100,00% 2º semestre: 75,30%

En oficinas centrales, conseguimos una reducción del consumo eléctrico durante 2018 con respecto al año anterior, cumpliendo con la meta que nos habíamos propuesto.

A partir del trabajo más exhaustivo que esperamos iniciar este año, mediante la medición del consumo diferenciado de las líneas de acondicionadores de aire (determinado como el uso más significativo, según balance energético vigente), así como el refuerzo de las buenas prácticas de eficiencia energética, nos proponemos continuar disminuyendo el consumo eléctrico de oficinas centrales durante 2019.

Asimismo, se ha iniciado la medición diferenciada de 9 (nueve) circuitos eléctricos correspondientes a las líneas de refrigeración/calefacción, de las oficinas centrales de nuestra Organización. Para ello se instalaron medidores monofásicos que arrojan datos de forma constante.

MEJORAS PARA AUMENTAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

Es relevante señalar que el equipo de eficiencia energética ha suscripto el “Plan de Eficiencia Energética del Taller de Mantenimiento” que se ha comenzado a instrumentar a partir del mes de enero. En la última auditoría interna realizada en el establecimiento, se observaron demoras en avance del plan, debido a dilaciones en la finalización de las instalaciones eléctricas, citadas en la adquisición de los últimos insumos requeridos, y fallas en la realización de algunos trabajos en los meses de enero y febrero que generaron la necesidad de rehacerlos.

De todas maneras, se ha concluido con la medición y evaluación de condiciones de iluminación de cada sector, en base a la cual, Gestión Integrada ha entregado a Mantenimiento las recomendaciones para el proyecto de cambio general de luminarias, dado que este fue el uso determinado como más significativo.

Asimismo, se han adquirido y enviado para su instalación, 4 medidores monofásicos de consumo eléctrico para medir las líneas de iluminación.

PROGRAMA “LINSER POR EL AMBIENTE”

Este programa se ha desarrollado con el objetivo de promover el consumo consciente y responsable de los recursos en todo nuestro desempeño como compañía. Actualmente, incluye:



- Iniciativas de comunicación para orientar el uso y consumo de los recursos de forma responsable y comprometida con nuestro entorno y las futuras generaciones.
- Desarrollo de campañas de concientización en la separación y manejo de residuos.
- Capacitaciones sobre optimización de recursos para la totalidad del personal.
- Acompañamiento y participación en actividades desarrolladas por nuestros clientes.
- Alianza con la Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan entregando tapitas y papel.

Contribución en 2018:

Papel: 860 kg

• Residuos Reciclables

Linser colabora con el consorcio del edificio donde están instaladas sus oficinas centrales, el cual tiene designado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires un reciclador urbano de la Cooperativa “Amanecer de los Cartoneros”, quien todas las semanas retira las bolsas verdes de residuos reciclables.

En el año 2018 retiró 134 bolsas verdes con residuos para reciclar.

• Eficiencia Energética

Durante 2017 se desarrollaron piezas de difusión con buenas prácticas relacionadas con el uso del equipamiento energético. En ese año se implementaron en las oficinas centrales de Linser, y durante 2018 se compartió con los clientes.

• Revista Notilinser

Notilinser es la revista institucional que sale todos los años y se distribuye a la totalidad del personal. Es un espacio para informar y, principalmente, compartir las principales novedades de la empresa.

En la edición del año 2018, en el marco de la sección “A Jugar”, espacio se invita a los colaboradores a compartir un momento en familia, se propuso una actividad relacionada con el reciclado y aprovechamos para dar información sobre la importancia de reciclar en casa.



PROGRAMA “NOS PONEMOS DE ACUERDO”

En 2018 se lanzó un “Nos ponemos de acuerdo” para cuidar la energía. Fue distribuido entre todo el personal de la empresa y difundido por diferentes vías: e-mail, WhatsApp.

La idea central de esta iniciativa fue difundir buenas prácticas entre el personal a fin de incorporar hábitos para cuidar el consumo de electricidad en oportunidad de brindar el servicio de limpieza y mantenimiento en la “casa” de nuestros clientes.



Uso eficiente de la energía

Esta vez en **LINSER** nos ponemos de acuerdo para usar la energía en la casa de nuestros clientes de manera responsable.

Es por eso que “*Nos ponemos de Acuerdo*” en:

- 1 Organizar las tareas para aprovechar al máximo la luz natural.
- 2 Cuidar las máquinas de limpieza: una máquina en malas condiciones puede gastar energía de más y perder eficiencia.
- 3 Apagar la luz de los ambientes cada vez que nos retiramos.
- 4 No enchufar ningún dispositivo personal (ej: radios, cargadores de celulares, etc.) en las instalaciones de nuestros clientes.
- 5 Mantener el aire acondicionado en 24°.
- 6 **Prevía autorización del cliente**, desenchufar los electrodomésticos (cafetera, microondas, hornos eléctricos, etc.) cuando no se estén usando.
- 7 Compartir estas buenas prácticas con nuestros compañeros de trabajo, con nuestros clientes y con la familia.

Versión 1/2018



REUTILIZACIÓN DE RECIPIENTES DE PRODUCTOS QUÍMICOS

Se mantienen los procesos de devolución de recipientes vacíos contenedores de productos químicos utilizados en plantas automotrices para su reutilización.

En el Centro industrial de Mercedes-Benz Argentina se verificó una devolución de 250 unidades entre tambores y bidones.

Además, se continúa disponiendo de maxi-bidones de acero inoxidable con una capacidad de 1.000 litros cada uno, para contener solventes, lo que optimiza nuestro sistema de almacenado de productos químicos en la plantas automotrices, evitando la utilización de tambores y redundando en una reducción considerable de la cantidad de contenedores empleados.

INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MANTENIMIENTO PREVENTIVO

En Linser asumimos el desafío de incorporar continuamente maquinarias, insumos, herramientas a efectos de optimizar nuestros recursos y brindar un servicio cada vez más eficiente.

En marzo de 2018 se adquirieron una lavadora Hombre a bordo TENNANT T7 y otra Barredora Hombre a bordo, TENNANT S12.

La T17 de Tennant, maximiza el tiempo y la capacidad de limpieza de suelos en los emplazamientos industriales más difíciles, limpia hasta tres veces más tiempo con un solo depósito de agua, consumiendo un 70 % menos de agua. Además, el sistema de recuperación de agua, pendiente de patente, deja los suelos prácticamente secos y reduce la posibilidad de resbalones y caídas.

Además, se ha efectuado una gran inversión en la máquina TENNANT S20.

Por otra parte, en el marco un plan para la renovación total de la flota de automóviles de la empresa, se adquirieron 5 vehículos 0km, entre Partner y Sprinter.

Nuestros desafíos:

- Continuar difundiendo a los públicos de interés los beneficios provenientes de la optimización de los recursos, acompañándolo con acciones que se incorporen en el programa "Linser por el Ambiente".
- Continuar transmitiendo los lineamientos establecidos en nuestra Política de Sustentabilidad
- Contar con mediciones relacionadas con el desempeño energético, que sean reales, precisas y regulares, a los fines de revisar las matrices energéticas y facilitar la toma de decisiones relacionadas.
- Renovar progresivamente la flota de automóviles de la empresa y las máquinas de limpieza.
- Continuar actualizando procedimientos para lograr una gestión más eficiente, utilizando cada vez menos el soporte papel.
- Contar con recursos humanos con capacitación específica en materia de eficiencia energética.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIOS

- 10° Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Introducción

La integridad y la transparencia forman parte de la política comercial de Linser desde el inicio de la Compañía. Los casi 50 años de trayectoria en el mercado garantizan que nuestra actividad y nuestras relaciones con toda la cadena de valor, siempre se construyeron y se transitaron sobre estos valores.

A partir de los antecedentes con los que contábamos, en 2018 la alta Dirección tomó la decisión de avanzar en el desarrollo de una serie de instrumentos que centralicen los principios y pautas principales relacionadas con la integridad y la transparencia que otorgue un marco institucional de acción adecuado.

Esta decisión acompaña lo establecido en la reciente Ley 27.401 que establece el régimen de responsabilidad penal por los delitos de cohecho y tráfico de influencias, negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, concusión, enriquecimiento ilícito y balances e informes falsos agravados, aplicable a las personas jurídicas privadas como Linser.

CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO ETICO

El Código de Comportamiento Ético es un documento que establece 14 pautas de conducta que todos los colaboradores de Linser, cualquiera sea su nivel de responsabilidad, deben conocer y aplicar no sólo cuando actúan en nombre de la empresa, sino también incorporarlas para conducta personal.

PAUTAS DE CONDUCTA

> PAUTA 1 | Cumplimiento de la Ley.

Linser y todos sus colaboradores deben cumplir la ley.

En efecto, deben adherirse a las normas y regulaciones externas e internas de la Compañía como así también la de los clientes.

> PAUTA 2 | Conflicto de intereses.

Hay conflicto de intereses cuando los intereses personales de un colaborador de la Compañía o de un tercero compiten con los intereses de LINSER.

En ese caso, tal conflicto debe ser comunicado al superior inmediato y al responsable del área de Recursos Humanos, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

> PAUTA 3 | Uso y protección de los activos.

Los colaboradores de LINSER deben utilizar los recursos de la empresa y sus clientes de manera responsable, eficiente y apropiada. Asimismo deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado.

> PAUTA 4 | Corrupción y soborno.

Se entiende por corrupción y soborno aquella situación donde, mediante uso de prácticas no éticas, se obtiene un beneficio ya sea propio o para la empresa.

LINSER se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la empresa con el fin de obtener algún beneficio.

Asimismo, los colaboradores de LINSER no pueden aceptar ni directa ni indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción o soborno, los colaboradores de LINSER deben informar a la empresa a través de su superior jerárquico.

> PAUTA 5 | Pagos irregulares y blanqueo de capitales.

LINSER prevendrá y evitará en el transcurso de sus operaciones la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Los colaboradores de LINSER permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que LINSER mantiene relaciones.

> PAUTA 6 | Imagen y reputación corporativa.

LINSER considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus grupos de interés.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actuaciones profesionales. Deberán velar por el uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa. Deben ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir en los medios de comunicación o en cualquier actividad en la que aparezca el nombre de la empresa.

LINSER no interfiere ni participa en procesos políticos de ninguna índole.

> PAUTA 7 | Tratamiento de la información y del conocimiento.

Todos los empleados que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de LINSER, deben velar porque esta sea rigurosa y fiable.

Todos los empleados de LINSER deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, los empleados deben considerarla como reservada.

Toda información y desarrollo generado en el ámbito de la empresa, es propiedad de LINSER en los términos referidos en la legislación vigente.

> PAUTA 8 | Condiciones justas de contratación y desarrollo del personal.

LINSER aplica principios de contratación justa en todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados.

LINSER promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades.

La Política de Recursos Humanos establece expresamente que no existe ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral por motivos de raza, color, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o discapacidad.

La selección y promoción del personal de LINSER se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

> PAUTA 9 | Respeto por el otro.

LINSER rechaza cualquier forma de acoso o abuso de autoridad, como así también otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo de los derechos de las personas.

Los colaboradores de LINSER deben tratarse con respeto propiciando relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

El trato mencionado debe hacerse extensivo a los compañeros de trabajo, subordinados, superiores, clientes y colaboradores de empresas externas.

> PAUTA 10 | Relaciones con los clientes.

Todos los colaboradores deben actuar en forma íntegra con los clientes de la empresa, teniendo como objetivo el logro del más alto nivel de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo.

> PAUTA 11 | Relaciones con empresas subcontratistas y proveedores.

LINSER asume el compromiso de promover entre sus proveedores, pautas de gestión acordes a las incluidas en el presente Código.

> PAUTA 12 | Cooperación y dedicación.

Los colaboradores de LINSER deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de los demás integrantes de la empresa sus conocimientos y experiencia.

Los colaboradores deben trabajar en forma eficiente durante la jornada laboral, aprovechando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

> PAUTA 13 | Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los colaboradores de LINSER y personal subcontratado, deben cumplir con las normas sobre salud en el trabajo y velar por su seguridad, la de los demás colaboradores, clientes, proveedores, y de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

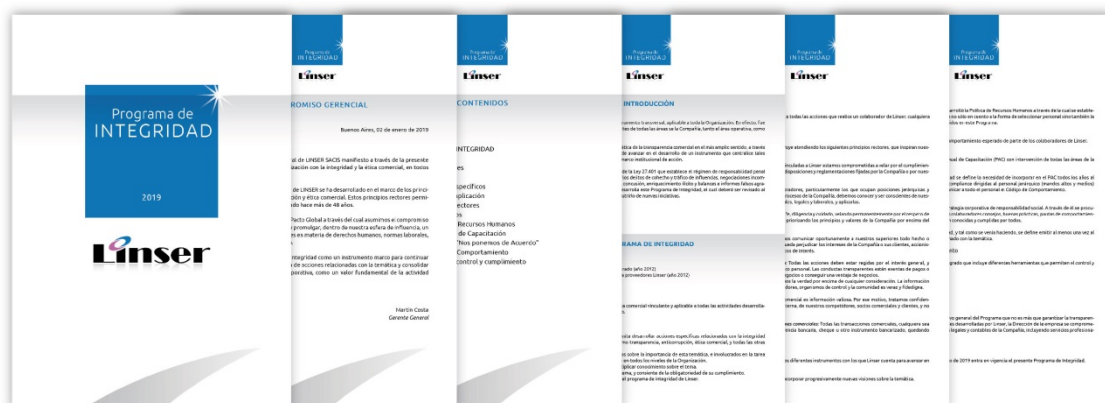
> PAUTA 14 | Respeto al ambiente.

Los colaboradores de LINSER deben conocer la Política de Sustentabilidad de la Compañía, y actuar en un todo de acuerdo con los procedimientos e instructivos de trabajo que incluyen buenas prácticas ambientales, a fin de minimizar el impacto ambiental derivado de sus actividades.

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

El Programa de Integridad de Linser es un instrumento transversal, aplicable a toda la Organización. En efecto, fue desarrollado con intervención de representantes de todas las áreas de la Compañía, tanto el área operativa, como administrativa y comercial.

Está suscripto por el Gerente General, y en el mes de enero de 2019 fue compartido, comunicado y distribuido entre todos los proveedores.



Para consultar el Programa de Integridad completo, solicitarlo por mail a info@linser.com.ar

ENCUENTRO DE PROVEEDORES 2018/2019

En enero de 2019 se desarrolló el Encuentro Anual de Proveedores, espacio que nos permite interactuar con esta parte sustancial de la cadena de valor.

En efecto, aprovechamos este encuentro no sólo para informar sobre los criterios de sustentabilidad que Linser demanda de parte de los proveedores a fin de otorgar un servicio cada vez más responsable desde el punto de vista ambiental, sino que compartimos el Programa de Integridad 2019 como una forma de establecer las pautas que deben respetarse sin condicionamientos en la relación comercial con nuestra compañía.

“V Encuentro de Diálogo con Proveedores,
actores clave de nuestra cadena de valor”

Linser, 31 de enero de 2019, 10,30 hs.
Reconquista 575, PB, Cdad. de Buenos Aires

Agenda:

- Bienvenida
- Programa de Integridad de Linser
- Productos Sustentables
- Erradicación del Trabajo Infantil


Cuando se exige limpieza...

Confirmar asistencia a: daniela.baravalle@linser.com.ar
o al teléfono 4893-0194 – Interno 5130

RELACIONAMIENTO COMERCIAL CON EL SECTOR PÚBLICO.

Linser es una empresa proveedora del Estado, lo cual obliga acreditar el cumplimiento ético de exigentes requisitos de comportamiento comercial, laboral y financiero. Revestir esta calidad desde junio de 1975 demuestra la importancia que reviste para la compañía dirigir sus acciones en el marco de dichas exigencias éticas.

A partir del año 2000, Linser está incluido dentro del sistema de Proveedores del Estado Nacional (SIPRO), como así también a otros registros electrónicos provinciales y/o municipales.

La inscripción a estos registros implica ser parte de un sistema de información (base de datos) cuya administración está en cabeza de organismos públicos, y los cuales fueron creados para otorgar transparencia a los procesos de compra y contratación de las administraciones gubernamentales.

Además, cabe destacar que tanto la gestión de esos registros como así también cada uno de los procesos de compra y contratación pública, están sometidos a sistemas de control internos y externos.

NOS PONEMOS DE ACUERDO

En el marco de esta iniciativa, a con el objetivo de avanzar en nuestra misión de promover entre nuestros colaboradores la importancia del valor de la ética y el comportamiento responsable como pilares para el desenvolvimiento profesional y personal, en enero de este año lanzamos un “Nos ponemos de Acuerdo” sobre este temática.

Esta pieza de comunicación la difundimos en papel, por mail y por whats up, de manera de que llegue a todos los colaboradores y puedan compartirlo con sus familias.



El Programa de Integridad de **LINSER** sienta sus bases en los Principios de legalidad, honestidad, buena fe, lealtad, veracidad y confidencialidad. Entendidos todos ellos como principios rectores y líneas estratégicas transversales a toda la Compañía y aplicables a todos los colaboradores, independientemente de su nivel de responsabilidad, y a toda nuestra cadena de valor.

A partir de ello, *“Nos ponemos de Acuerdo”*, en:

- 1 Llevar adelante nuestras actividades con honradez, responsabilidad, buena fe y cumpliendo la normativa vigente.
- 2 Conocer y respetar lo establecido en el “Código de Comportamiento Ético” y las Políticas de Linser, como así también las de nuestros clientes.
- 3 No recibir o realizar pagos o contribuciones indebidas que tengan como fin obtener alguna influencia sobre un vínculo comercial, en nombre de Linser.
- 4 No recibir o entregar regalos a clientes, proveedores u otros grupos de interés, sin previa autorización de la Dirección, y siempre y cuando cumplan con un criterio de razonabilidad.
- 5 Celebrar contratos, convenios y/o acuerdos comerciales en cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Linser suscribe.
- 6 Respetar la confidencialidad de la información propia de Linser, como así también la de nuestros clientes, proveedores y competidores, no pudiendo compartir información sin previa autorización.
- 7 Aplicar el valor de la transparencia y el respeto por el otro, en toda la actividad corporativa de Linser, procurando integrar los aspectos económicos y sociales.
- 8 Procurar aplicar estos valores no sólo en la vida laboral, sino también en nuestra vida personal.

Enero 2019

Nuestros desafíos:

Abordar la temática de compliance en todos los niveles organizacionales.

Atender las exigencias del SIPRO y demás registros provinciales y municipales para continuar ostentando la calidad de proveedores del Estado.

CONCLUSIÓN



Un año más logramos cumplir con el desafío que nos plantea ser una empresa miembro del Pacto Global.

A pesar de las dificultades que la realidad económica de la Argentina plantea para las empresas, en Linser logramos continuar consolidando las iniciativas tendientes a cumplir con los 10 Principios del Pacto Global. En efecto, pudimos mantener la reserva de recursos económicos y técnicos previstos para tales actividades y lograr un mayor alcance.

Linser emplea directamente a más de 2000 personas. Por las características de nuestra actividad, gran parte de nuestros colaboradores son parte de grupos sociales muy vulnerables. Trabajar en Linser, bajo las condiciones laborales aquí reportadas, se presenta para la mayoría de ellos como una oportunidad de superación y de desarrollo que nos obliga año a año a comprometer nuestros mejores recursos.

Durante el año 2019, nos planteamos el desafío de trabajar fuertemente los temas de compliance y anticorrupción, porque si bien son temas que ya están instalados en nuestra política corporativa desde hace años, requiere seguir trabajando y ser abordados sobre todos los niveles organizacionales de la empresa.

Por otra parte, y en atención al papel determinante que nuestra empresa tiene en el mercado, ya sea por su poder empleador o por su poder de compra entre otras cosas, asumimos el compromiso una vez más de sumar a toda nuestra cadena de valor en las acciones relacionadas con los 10 Principios del Pacto Global.

Como conclusión, reconocemos que, aun habiendo alcanzado importantes logros, avanzar hacia el desarrollo sustentable es un desafío constante, continuo y cada vez más desafiante al que nos comprometemos todos los días.



www.linser.com.ar

(54 11) 4893-0194 (Rot.) - Reconquista 575, Buenos Aires - Argentina