



# Pacto Mundial

Securitas Uruguay



Líder en conocimiento de seguridad



## I. Carta Gerente General

Estimado lector,

Con mucho agrado ponemos a su disposición la primera Comunicación para el Progreso de Securitas Uruguay, correspondiente al año 2012, que evidencia el camino recorrido por la empresa tras adherir al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en junio de 2012.

En este documento encontrará las acciones que reflejan la convicción y compromiso de Securitas Uruguay con los 10 principios que promueve el Pacto.

Manifestamos el respeto por los derechos humanos y su promoción tanto interna como externa, el apoyo a la libertad de asociación, el no permitir trabajos considerados como forzosos, el promover la erradicación del trabajo infantil, al tener un rol activo para formalizar el sector. Cumplimos además, con la Política Medioambiental del Grupo Securitas en la que se promueve un enfoque preventivo hacia el medioambiente y en regular también, dentro del Código de Valores y Ética, toda acción que pueda ir contra la transparencia.

El tomar la decisión de transitar este camino ha sido un desafío sustancial para Securitas Uruguay; el avance en materia de tecnología, los cursos para la profesionalización de nuestro equipo, el camino hacia la apertura de un Centro de Selección y Capacitación propio, la actualización del Código de Valores y Ética y la formalización del área de Responsabilidad Social, desde ya, son acciones que debemos resaltar como hitos que se desarrollan de forma saludable.

Esperamos que la información compartida en las páginas de esta comunicación sirva como estímulo para el sector, para nuestros colaboradores y clientes en pro de una sociedad que actúa de manera más ética y responsable ante sus impactos sociales, económicos y ambientales.

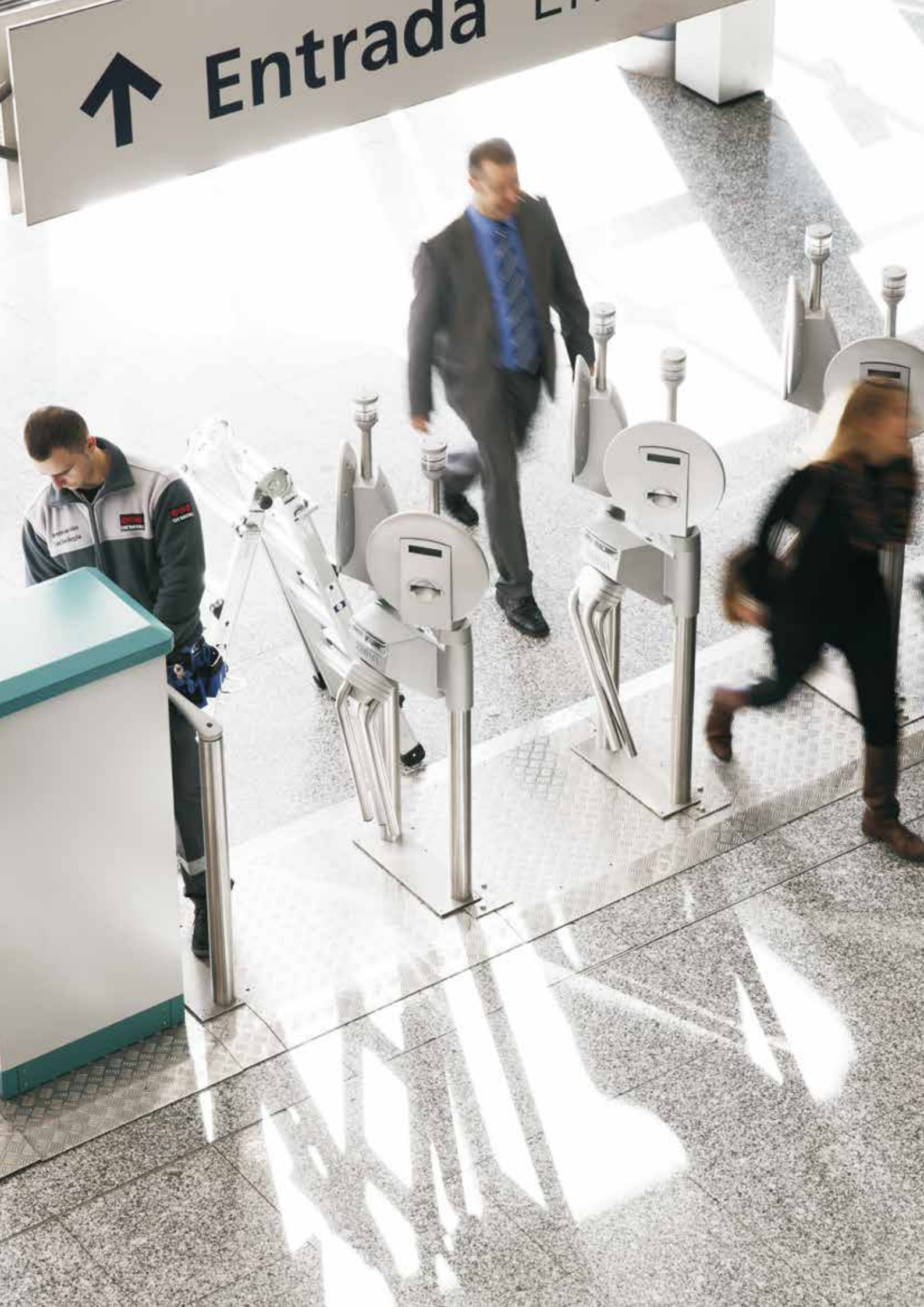
Nos queda mucho camino por recorrer y mucho por aprender, nos motiva ejercer un liderazgo que guíe, inspire y contagie el sueño de aportar a una sociedad más próspera.

*Oscar Sagasti*  
Gerente General Securitas Uruguay





Entrada



# ÍNDICE

<b>I. Carta Gerente General</b> .....	PÁGINA 3
<b>II. Presentación Securitas Uruguay</b> .....	PÁGINA 7
<b>III. Compromiso con el Pacto Mundial</b> .....	PÁGINA 8
<b>IV. Áreas temáticas:</b> .....	PÁGINA 11
• <b>Derechos Humanos</b> .....	PÁGINA 11
- <b>Principio 1</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.	
- <b>Principio 2</b> Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	
• <b>Laborales</b> .....	PÁGINA 22
- <b>Principio 3</b> Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	
- <b>Principio 4</b> Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	
- <b>Principio 5</b> Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	
- <b>Principio 6</b> Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	
• <b>Medioambientales</b> .....	PÁGINA 30
- <b>Principio 7</b> Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	
- <b>Principio 8</b> Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	
- <b>Principio 9</b> Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	
• <b>Anti Corrupción</b> .....	PÁGINA 33
- <b>Principio 10</b> Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	

## II. PRESENTACIÓN DE SECURITAS

### • Actividad Específica

Securitas es líder en conocimiento de seguridad. Al centrarse en proporcionar soluciones de seguridad para satisfacer las necesidades de cada cliente, Securitas ha logrado un crecimiento sostenible y rentable, con operaciones en más de 52 países de América del Norte, Europa, América Latina, Asia, Medio Oriente y África, enmarcados en los mismos estándares de calidad y eficiencia. En todas partes, desde pequeñas tiendas hasta en aeropuertos, nuestros 320.000 empleados marcan la diferencia.

Multinacional de origen sueco, fundada en la ciudad de Helsingborg en 1934, Securitas comienza su etapa de crecimiento y expansión internacional en el año 1985 y es a partir de esa fecha y de manera escalonada que ganó presencia en 23 países hasta convertirse en 1999, con la adquisición de Pinkerton, en líder mundial de seguridad privada.

### • Nuestra trayectoria y filosofía

El Grupo Securitas comienza operaciones en Uruguay en el año 2006, adquiriendo empresas que constituyen un referente para el sector de la seguridad privada: Corporación de Seguridad ProGuard S.A. y Aseco Uruguay S.A. En 2008 el proceso de crecimiento continúa, adquiriendo las empresas SATS S.R.L. y Servicios de Seguridad S.R.L. Entre 2011 y 2012 suma las empresas Trust International y América Seguridad en Montevideo y Vigilancia Vip en la ciudad de Rivera. En octubre de 2012, el grupo Securitas en Uruguay está conformado por: Securitas Uruguay S.A., Pandyr S.A., Atriomar S.A. y Securitas Sistemas S.A.

Securitas Uruguay fundamenta su gestión en la Caja de Herramientas (The Tool Box), que es un modelo de gestión empresarial utilizado globalmente por el Grupo Securitas con el fin de enfocarse en el negocio.

### • Nuestra Calidad

Contamos con un Sistema de Gestión de la Calidad enfocado a cumplir con los compromisos adquiridos con los accionistas, clientes, empleados y proveedores, garantizando que la prestación de nuestros servicios se desarrolla bajo determinados estándares de calidad que se ajustan a los requisitos acordados con los clientes y cumple con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

### • Nuestra Gente

En Securitas, las personas hacen la diferencia. Son las personas, con su talento y habilidades, a través de la responsabilidad individual y el trabajo en equipo, el auténtico motor de crecimiento de la empresa. Nuestra premisa fundamental se sustenta en nuestra convicción de que "Securitas crece con su gente y su gente crece con Securitas", lo cual demuestra el firme compromiso que tenemos con nuestros empleados.

Convencidos de la relación existente entre la aptitud de nuestros empleados y el resultado obtenido, contamos con recursos humanos capaces de satisfacer las necesidades de nuestros clientes. El principal propósito de nuestra cultura es desarrollar profesionales competentes, especializados y calificados cuyo cometido es hacer una sociedad más segura.

### • Nuestros Servicios

- Servicio de protección de bienes a través de guardias de seguridad.
- Asesoramiento en seguridad electrónica.
- Suministro e instalación de sistemas de seguridad electrónica:
  - Alarmas de intrusión.
  - Detección y extinción de incendio.
  - Circuito cerrado de televisión.
  - Control de acceso.
- Monitoreo de los eventos reportados por los sistemas de seguridad electrónica.
- Respuesta móvil frente a los reportes recibidos.
- Mobile: vigilancia presencial itinerante mediante visitas de control.
- Telemetría.
- Servicio técnico correctivo y mantenimiento preventivo de los sistemas de seguridad electrónica instalados.
- Track & Trace (Rastreo Satelital de Vehículos)

### III. COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

En Securitas, creemos que cada día es una oportunidad para ser mejores en lo que hacemos. Nuestra fuerza y nuestro prestigio, como empresa líder en conocimiento de seguridad, son debidos al desarrollo continuo de las habilidades correctas, el conocimiento y la experiencia de nuestra gente. Esto implica invertir a largo plazo en nuestros equipos de trabajo.

En Securitas Uruguay adherimos al Pacto Mundial en junio de 2012 como parte de un compromiso global de la Compañía para aportar al cumplimiento de los 10 principios promovidos por la ONU.

La Comunicación sobre el Progreso (COP) es el primer paso que busca evidenciar ese compromiso de la organización con una mejora continua respecto a la gestión ética y responsable de los riesgos, impactos y oportunidades del negocio bajo un enfoque de sostenibilidad.







## IV. PRINCIPIOS

### DERECHOS HUMANOS

#### Compromiso

Securitas apoya los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. En Uruguay estamos comprometidos a mantener esos principios en nuestra política de empresa, en nuestros procedimientos y en nuestra actuación diaria.

En Securitas Uruguay apoyamos y respetamos los Derechos Humanos fundamentales y reconocemos la responsabilidad en cumplir esos derechos en el desarrollo del negocio. Entre esos derechos que consideramos como fundamentales están la libertad de pensamiento, conciencia y religión, libertad de opinión y expresión y libertad de asociación. Además, toda persona tiene los mismos derechos y libertades sin discriminación alguna por motivo de raza, religión, color, nacionalidad, origen étnico, edad, género, orientación sexual, estado civil, discapacidad o cualquier otra índole.

El Código de Valores y Ética de Securitas es uno de los elementos clave de la política corporativa de la empresa y establece los principios fundamentales a los que Securitas espera que se adhieran en todo momento la totalidad de sus empleados y socios comerciales.

El Código está estrechamente vinculado con los valores de Integridad, Eficacia y Servicio de Securitas y con otros documentos guía de la empresa, como la Política empresarial y Directrices del Grupo Securitas, siendo el referente para todas las acciones.

De manera detallada el Código estipula:

#### Compensación y condiciones de empleo

Securitas reconoce la importancia de salarios justos y un horario laboral razonable. Trabajamos para incrementar los salarios y beneficios hasta un nivel que cumpla o supere la legislación del país o los estándares mínimos del sector. La información sobre los salarios y beneficios, así como otras condiciones de empleo, debería comunicarse claramente a cada empleado.

#### Libertad de asociación

Securitas respeta los derechos de todos los empleados de elegir si quieren ser representados o no por un sindicato en las negociaciones del convenio colectivo, y de formar sindicatos y afiliarse a los que deseen de acuerdo con la legislación y principios locales. Esto incluye el respeto a la libertad de reunión y asociación pacíficas. Ningún empleado debería correr el riesgo de ser presionado o represaliado por ejercer esos derechos.

#### Salud y seguridad

Securitas reconoce la importancia de ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable y de adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes y lesiones, y asimismo, de prestar apoyo a medidas que fomenten la salud y el bienestar.

#### Igualdad de oportunidades

Securitas es un patrono de igualdad de oportunidades y todos los empleados deben ser tratados con justicia e igualdad. No se aceptarán discriminaciones en la contratación, retribución, formación, ascenso, fin de contrato o jubilación por razón de origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas protegidas por la legislación aplicable. Todas las decisiones de contratación deben adoptarse únicamente sobre la base de la capacidad, experiencia, comportamiento, rendimiento laboral y potencial demostrado en relación con las necesidades de la tarea.

## Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.

### Acciones:

- Actualización del Código de Valores y Ética. Se publicó en la página web de la empresa y en noviembre de 2012 se incorporó a la plataforma e-learning un curso específico respecto a los valores corporativos y el Código.

- Formalización del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, con esto se da cumplimiento al Decreto N° 406/988 sobre Prevención de Accidentes de Trabajo. El trabajo lo realizan de manera simultánea el sindicato con inspecciones a los servicios (recorridos, visitas), el área operativa atendiendo las demandas de los clientes y empleados, el área de Gestión Humana recibiendo informes de los empleados y la Comisión Bipartita en sus reuniones mensuales.

- Curso de Primeros Auxilios para todos los guardias que ingresan. Es una capacitación básica que atiende aspectos primarios sobre cómo y en qué condiciones brindar los primeros auxilios. Dado el rol de los guardias es relevante que tengan una formación que les permita tomar las acciones adecuadas frente a una emergencia.

- Curso de Seguridad Avanzada, que tuvo su primera generación en 2012, incluye entre sus materias, cursos de Defensa personal, Custodia y Escolta V.I.P., Arma-mento y Tiro, Análisis de Riesgo e Inteligencia Operativa, Respuesta a Incidentes con Materiales Peligrosos y Prevención de Incendios.

- Generación de la Política de Responsabilidad Social de Securitas Uruguay y su difusión a través de talleres a las áreas de Administración y Admisión de Personal, Habilitaciones, Jurídica, Calidad, Compras, Instalaciones, CAC, Vigilancia (Gerentes, Supervisores, Planners), Liquidación de Salarios, Administración, Ventas de Innovación y Tecnología.

Como evidencia de este compromiso con sus grupos de interés, Securitas Uruguay ha realizado varias acciones que promueven el bienestar del personal:

- Fondo solidario: compuesto por un aporte de los colaboradores y de la empresa, brinda apoyo financiero a todos los empleados que afronten alguna situación de emergencia; incentiva y promueve la sensibilidad y compañerismo para quienes más lo necesitan, buscando resultados que superen el aporte que se

lograría en forma individual. Aplica únicamente en casos específicos como: consecuencias de enfermedades imprevistas (propias o de un miembro de su núcleo familiar, es decir esposa/o e hijos), catástrofes climáticas (inundaciones, voladura de techos, etc.) o accidentes en sus viviendas (incendios, derrumbes, etc.)

- Convenios para empleados: odontológicos, ópticas, carné de salud, supermercados, zapaterías, perfumería, financieras, cooperativas de consumo y emergencia médica.

- Apoyo a Unicef Uruguay: Securitas dona todos los años el operativo de seguridad para la jornada "Todo por los niños" y colabora en la cena anual de recaudación de fondos de esta entidad.

- Apoyo a Teletón: Securitas dona un equipo de seguridad distribuido en las distintas instalaciones donde Teletón organiza su maratón anual de recaudación de fondos.

- Apoyo y/o auspicio de eventos deportivos: Securitas colaboró con "Corre La Paz" y la 10km del Club Malvín.

- Distribución de premio entre colaboradores: En la cena de fin de año organizada por la Asociación de Dirigentes de Marketing del Uruguay (ADM), Securitas ganó un auto Nissan March 0km y decidió repartir el valor del auto entre todos los empleados. Para ello se utilizó el sorteo de la quiniela del mes de febrero 2013 y la coincidencia de los números ganadores con el número de funcionario de cada uno, resultando ganadores 123 empleados con vales por un monto de \$3.000 c/u.

- Creación del programa de intervención psicológica para brindar contención a los funcionarios en aspectos afectivos y emocionales, haciendo foco en la repercusión de dichos aspectos en el desempeño laboral.

- Reducción de la jornada laboral de los Operadores de Monitoreo de 8 a 6 horas, mejorando su calidad de vida laboral y su desempeño.

- Programas asistenciales: en funcionamiento desde 2010, atención personalizada en la Sede, entrevistas agendadas, visita a domicilios y servicios.

- Lanzamiento de Securitas Innova: concurso interno de ideas innovadoras que busca generar e incentivar una cultura de creatividad e innovación entre todo el personal de la empresa, mediante la estimulación de procesos de transferencia de conocimientos y tecnología, que aplicados a nuestra industria mejoren la calidad del servicio que ofrecemos. Securitas Innova hace foco en fidelizar clientes, comprometer empleados y hacer más sustentable nuestra operación, persiguiendo los siguientes objetivos:

- Promover e impulsar proyectos de innovación que permitan mejorar nuestra propuesta de servicios.
- Generar espacios de trabajo abiertos, donde participen los actores que más cerca del cliente y del mercado están.
- Incentivar el trabajo en equipo con líderes de grupo, integrando personal de todas las áreas de la empresa.

- Prevención del cáncer génito mamario: Se acuerda según convenio colectivo y en forma expresa el cumplimiento de la Ley 17.242 donde se establece que anualmente todas las empleadas tienen un día pago para la realización del Papanicolaou y la mamografía.

## Indicadores:

- Porcentaje del total de trabajadores que está representado en Comités de Seguridad y Salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral:

El 100% de los empleados de Securitas Uruguay están representados en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, con involucramiento directo de todas las gerencias operativas. El comité está compuesto por un representante del Sindicato, el Gerente de Gestión Humana y la Coordinadora de Responsabilidad Social de Securitas.

- Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.



N° de personal que ingresó 2012	2090
N° de personal capacitado en primeros auxilios	1112 guardias, de los cuales 950 eran hombres y 142 eran mujeres
Horas de capacitación en Primeros Auxilios	194 horas

- Capacitación en seguridad avanzada: el objetivo es contar con Guardias capacitados para ocupar puestos de Supervisor.

N° de personal capacitado	40
N° de personal aprobado	23
Total de horas impartidas	96

Detalle por materias curso Seguridad Avanzada:

MATERIA	HORAS
Tiro	22
Defensa personal	18
Custodias y Seguridad VIP	12
Materiales Peligros	20
Prevención de Incendios	04
Análisis de Riesgos e Inteligencia operativa	20
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>

- Difusión Política de Responsabilidad Social de Securitas Uruguay

N° de personal capacitado	60
N° de horas del taller	1.30
Total de horas impartidas en RS	6 horas

- N° de atenciones en intervención psicológica:
  - 124 atenciones realizadas de marzo a diciembre.
  - 8 visitas a lugares de servicio para entrevistar a los guardias.

- N° beneficiarios de programas sociales

ACTIVIDAD	N° BENEFICIARIOS
Entrega de canastas con alimentos para el personal con mayor necesidad.	200
Entrega de presentes en el día de la mujer.	244 mujeres.
Entrega de un presente en el día de la madre.	250 madres.
Entrega de un presente en el día del padre.	1700 padres.
Festejo de día del niño para los hijos e hijas de todos los empleados, es una jornada completa de diversión y juegos para toda la familia Securitas.	2012: asistieron 350 niños y 400 adultos.
Envío de arreglo floral (palma) en caso de fallecimiento de un funcionario o un familiar cercano y acompañamiento en casos de duelo, acercamiento a los familiares y apoyo económico.	Se entregó un aproximado de 20 arreglos durante el 2012.
Concurso de dibujo: esta actividad se realiza desde 2011, con el objetivo de acercar a la familia de nuestros empleados a Securitas. El dibujo ganador es la imagen de la tarjeta de fin de año que se entrega a clientes y empleados	En 2012 se recibieron 80 dibujos.
Equinoterapia: durante 2012 una de las gerencias de vigilancia consiguió cupos para que hijos y funcionarios de Securitas pudieran realizar equinoterapia en el Batallón de Infantería N° 5. Se realizó una convocatoria mediante "Tu Securitas" (revista interna que llega a todos los empleados) para que se anotaran los interesados y luego se los contactó con el Batallón.	Se recibieron 3 solicitudes, de las cuales se efectivizó 1.
Entrega de ajueres de nacimiento compuesto por pañales, jabón, shampoo, toallitas húmedas, talco, crema humectante y 2 prendas de ropa para el bebé.	En 2012 fueron 44 los padres/madres que recibieron un ajuer.

- Charla de inducción: El total del personal que ingresó el 2012, es decir 2090 personas, recibieron la charla de inducción a la empresa y se les facilitó durante el curso un Instructivo de Capacitación desarrollado por el Centro de Capacitación y Formación de Securitas Uruguay que incluye:

### Unidad I: Introducción

- Securitas en Uruguay, Nuestra Historia, Organización.
- Código de Conducta: Principios generales, Sociedad, Derechos Humanos, Empleados, La ética en el negocio, Diálogo, Implementación.
- Servicios que presta la empresa: Estrategia, Nuestra filosofía: La caja de Herramientas.
- Organización Administrativa.
- Obligaciones funcionales.

### Unidad II: Seguridad

- Conceptos: Seguridad, el personal de Seguridad Privada, protección.
- Sistema Integral de Seguridad Física.
- Seguridad Perimetral.
- Identificación de personas.
- Control de Accesos.
- Implementación del Sistema de Vigilancia.
- Protección de fondos, Valores u objetos valiosos: El transporte de valores.
- Principio de prevención de asaltos.
- Mercancías peligrosas.
- Evacuación de personas.
- Comunicaciones.

### Unidad III: Normas Jurídicas

- Definiciones: Derecho.
- Concepto jurídico de Constitución y Derechos reconocidos por la Constitución.
- Derecho penal: definición, diferencias entre faltas y delitos, circunstancias que eximen de pena.
- Artículos del Código Penal.
- Derecho procesal: Concepto, Código procesal penal, Decreto 275-999

### Unidad IV: Conceptos Básicos de Primeros Auxilios

- Concepto de Primeros Auxilios, concepto de Emergencia, Urgencia y riesgo de vida.
- Nuestra actuación.
- Hemorragias: Clasificación.
- Reanimación.
- Lesiones por calor.
- Lesiones por frío.
- Esguinces, Luxaciones y fracturas.
- Valoración general de la víctima.

### Unidad V: Prevención y Actuación Ante Incendios

- Qué es el fuego: conceptos básicos, tipos de fuegos.
- Actuación en caso de incendio.

### Metas:

- Implementar la Securitas Integrity Line: canal de denuncias por incumplimientos del Código de Valores y Ética.
- Implementar el Defensor del Empleado.
- Difusión del Código de Valores y Ética a través de la web y capacitar sobre éste a través de un curso e-learning.
- Acciones de información en prevención de enfermedades y comenzar el plan de salud laboral.
- Difundir de manera masiva el programa de Seguridad Inclusiva.
- Integrar y difundir la Política de RSC a todas las áreas de la empresa.
- Definición de ganadores Securitas Innova en septiembre.
- Creación del Centro de Selección y Capacitación de Securitas, como paso previo al Instituto Securitas.



## Principio 2 Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

En el Código de Valores y Ética se establece que Securitas reconoce la importancia de ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable y de adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes y lesiones y asimismo, de prestar apoyo a medidas que fomenten la salud y el bienestar.

### Acciones

- Evaluación anual de proveedores: busca garantizar la calidad de los servicios según estándares de la empresa. La evaluación considera como criterios:

- Calidad del producto o servicio.
- Cumplimiento de plazos de entrega.
- Entregas sin errores (cantidades, productos entregados, precios, etc.)
- Asistencia técnica (disponibilidad de información, soporte, servicio post-venta, conocimientos, etc.)
- Flexibilidad en la negociación (capacidad de adaptarse a las necesidades de la empresa)
- Precios del proveedor respecto al mercado.

- Criterios de selección para proveedores que guían las compras que deben realizarse:

1. Disponibilidad y Calidad de Catálogos de productos y/o servicios que ofrece.
2. Productos con Certificados de Calidad.
3. Proveedor certificado ISO 9000.
4. Referencias de otros clientes.
5. Imagen del Proveedor en el mercado.
6. Capacidad de respuesta ante pedidos urgentes.
7. Precio y flexibilidad de pagos que ofrece.
8. Pedidos de productos a prueba.
9. Condiciones de entrega convenientes.
10. Cuestionario de evaluación.
11. Visitas o Auditorías a las instalaciones del Proveedor.
12. Calificación técnica del personal.
13. Capacidad de absorber la demanda de trabajo en momentos pico (varios trabajos simultáneos).
14. Infraestructura suficiente para todo tipo de trabajos (herramientas, vehículos, escaleras, etc.).

- Ley de tercerización: conforme a lo exigido por la Ley, Securitas Uruguay controla que las empresas subcontratadas cumplan con el pago de los aportes patronales y personales de sus empleados. Con énfasis en la transparencia hacia sus clientes de Vigilancia Securitas les envía la documentación requerida por dicha Ley a modo de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales legales.

### Indicadores

- Resultados evaluación proveedores.



En la evaluación anual 2012, todos los proveedores generales de la empresa fueron evaluados como "Aceptados", alcanzando la meta establecida, esto quiere decir que se adaptan completamente a las necesidades de la empresa y sus productos o servicio inspiran confianza.

### Metas

- Difundir la Securitas Integrity Line y el Defensor del Empleado como forma de asegurar la observancia del Código de Valores y Ética.
- Comunicar a los proveedores el Código de Valores y Ética para luego incluir en la evaluación de ellos indicadores que respondan al respeto de los derechos humanos.



## LABORALES

### Compromiso

Nuestro personal es nuestro recurso más importante. El objetivo de Securitas es ser un empleador sólido, formal y estable y fomentar relaciones basadas en el mutuo respeto y dignidad.

Para atraer a personal cualificado, Securitas se esfuerza en ser un empleador atractivo que ofrezca buenas condiciones laborales, salarios justos y oportunidades de desarrollo personal.

En el Código de Valores y Ética se especifica respecto a la libertad de asociación:

Securitas respeta los derechos de todos los empleados de elegir si quieren ser representados o no por un sindicato en las negociaciones del convenio colectivo, y de formar sindicatos y afiliarse a los que deseen de acuerdo con la legislación y principios locales. Esto incluye el respeto a la libertad de reunión y asociación pacíficas. Ningún empleado debería correr el riesgo de ser presionado o represaliado por ejercer esos derechos.

Securitas Uruguay participa activamente en las Cámaras Empresariales y Consejos de Salarios y adopta un compromiso firme por la formalización del sector de la seguridad privada en Uruguay, creando alianzas con otras empresas del sector en pos de velar por su cumplimiento.



### Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

#### Acciones

- Garantizar el derecho a la asociación:
  - Todo el ámbito de la seguridad privada (física y electrónica) está regido por convenio colectivo, el cual abarca al 100 % del personal de Seguridad Electrónica y al personal de Seguridad Física. Exceptúa a este convenio el personal de Dirección y/o de nivel Gerencial.

El sindicato tiene plena participación y libertad de movimientos en sus acciones, no restringiéndose en ningún caso el derecho a asociarse al sindicato.

- Comunicación periódica. Mensualmente el sindicato tiene agendado encuentros con la gerencia de Gestión Humana quien atiende todas las consultas y quejas. La Gerencia General también participa de alguno de estos asuntos, involucrándose en la resolución y respuesta ante los planteos, promoviendo la investigación de los hechos en pos de alcanzar la resolución.

- Participación activa en la Cámara Uruguaya de Empresas de Seguridad (CUES), Federación de Cámaras de Empresas de Seguridad del Mercosur (FESESUR), Cámara de Instaladores Profesionales de Sistemas Electrónicos de Seguridad (CIPSES), Cámara Nacional de Comercio y Servicios, Cámara de Comercio Uruguay Países Nórdicos, Cámara Uruguayo-Alemana y Unión de Exportadores del Uruguay.

- Participación activa en el Consejo de Salarios.
- Firma de convenios colectivos.

#### Indicadores

- Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

% Guardias	% Administrativos
100%	95%

- Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Nº de reuniones de Gestión Humana con el Sindicato	31
Nº de reuniones de Gestión Humana, Gerencia General y sindicato	6
Acuerdos en salud y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalmente hay un acuerdo colectivo firmado que refiere a Salud y Seguridad en el Trabajo, en donde se establece de común acuerdo entre Securitas Sistemas y el sindicato correspondiente, que la jornada de monitoreo de alarmas será de 6hs a partir del 27 de febrero de 2012, no afectando esta reducción horaria (2hs menos diarias de trabajo) la remuneración a percibir. Este acuerdo colectivo se presentó ante la Dirección Nacional de Trabajo.</li> <li>• Por Convenio Colectivo, en los servicios de vigilancia en los que la tarea a cumplir exija una posición de trabajador de pie, deberá proveérsele un taburete o banco de altura para una posición de apoyo.</li> <li>• En materia de uniformes, el Convenio prevé que las empresas deben proporcionarlo a sus trabajadores, cumpliendo Securitas con la entrega de cada prenda que compone el uniforme completo a cada funcionario que ingresa y luego con la renovación según lo establecido.</li> </ul>
Acuerdos en asuntos de salud y seguridad	De las reuniones realizadas con el sindicato, surgen acuerdos y compromisos entre las partes, que atañen a cuestiones de atención y mejora en las condiciones de trabajo en las instalaciones de los servicios de vigilancia, tales como la atención al estado de las garitas, luz eléctrica, herramientas de iluminación personal (linternas), equipos y botas de lluvia, etc.
Otros acuerdos significativos	En febrero de 2012 se firma un acuerdo colectivo entre Securitas Sistemas y el sindicato correspondiente, el cual tiene por objetivo crear una partida salarial denominada Incentivo Mobile. El mismo responde a la creación de esta unidad de negocio que consiste en el soporte al control y visualización de las instalaciones sobre el resguardo de bienes patrimoniales y las personas del cliente, a través de rondas aleatorias y acudas por eventos de alarmas realizadas con vehículos de la empresa. Este acuerdo colectivo se presentó ante la Dirección Nacional de Trabajo.

## Metas

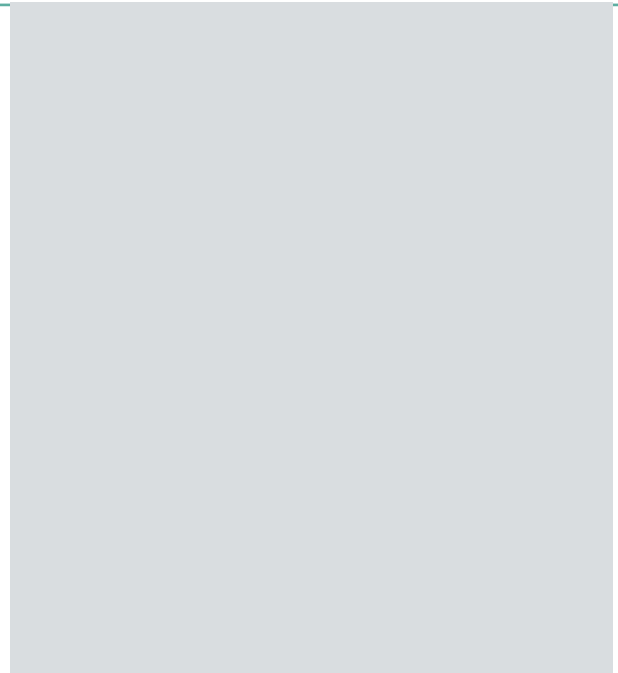
- Mantener el compromiso con la formalización del sector difundiendo las buenas prácticas en temas laborales que realiza Securitas Uruguay.

## Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Securitas Uruguay respeta y cumple lo aprobado por Convenio Colectivo, que establece en el numeral Décimo la mantención de la Comisión Bipartita que fuera creada a los efectos de analizar aspectos referidos a condiciones laborales de los trabajadores ante cambios requeridos por los clientes; desarrollo de un formato de documento único de pagos de salarios, adaptable a cada empresa, carrera funcional de los trabajadores; seguro de vida y en general cualquier otro tema que tenga relación con el mejoramiento de las condiciones laborales en el sector. La Comisión bregará asimismo por combatir toda práctica que atente contra las fuentes genuinas de trabajo y en particular al informalismo. Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la Comisión podrá dar participación al Registro Nacional de Empresas de Seguridad (Re.Na.Em.Se), invitándole a integrarse a sus labores.

### Acciones

- Cumplimiento del Código de Valores y Ética donde Securitas estipula que no emplea ni acepta ningún tipo de trabajo forzoso.
- Participación en organizaciones sectoriales para formalizar el sector.



### Indicadores

No se han identificado acciones que califiquen como de trabajo forzoso o de coacción.

### Metas

- Puesta en funcionamiento y difusión de la Securitas Integrity Line y el Defensor del Empleado como forma de asegurar la observancia del Código de Valores y Ética y manejar los casos de incumplimiento.



## Principio 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

### Acciones

- Cumplimiento del Código de Valores y Ética donde Securitas estipula que no emplea ni acepta ningún tipo de trabajo infantil.
- El procedimiento de selección de personal de Gestión Humana tiene en cuenta la edad mínima legal para trabajar, realizándose conforme lo expresa el marco legal nacional. Hay un caso excepcional donde se solicitó permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para incluir a un adolescente de 16 años en labores que no impiden su asistencia al liceo ni afectan su integridad. Esto se realizó como forma de apoyar a su familia luego de que su padre, quien trabajaba en Securitas, falleciera.

El trabajo que esta persona realiza no se considera trabajo infantil según lo definido por la OIT como "todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico" . 1

### Indicadores:

Rango de edades de trabajadores de Securitas

Edad	-18	18-29	30-45	46-60	61 o+	TOTAL
Sexo						
H	1	337	809	972	171	2290
M		83	203	157	4	447
TOTAL	1	420	1012	1129	175	2737

### Metas:

- Mantención del cumplimiento del Código.
- Formalización del sector a través de la participación en cámaras empresariales.



\*1 - Sitio web Organización Internacional del Trabajo (OIT) <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--es/index.htm>

## Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

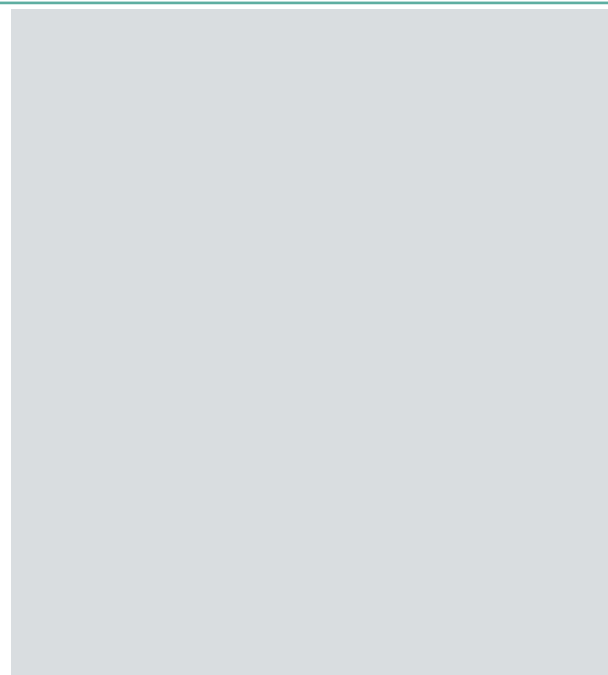
En el Código de Valores y Ética Securitas estipula que fomenta un entorno de trabajo productivo y no tolera ninguna forma de acoso, intimidación o abuso. Todos los empleados deberán ser tratados y tratarse entre sí con dignidad y respeto.

### Acciones

- Convocatoria al Programa Vigilancia Inclusiva que se realiza desde el 2011. Este programa de inclusión laboral de personas con discapacidad motriz para desempeñarse en la vigilancia física, surgió en Colombia en el año 2007 y desde el año 2011 está siendo replicado en los países de la región Latinoamericana donde Securitas tiene presencia. Para su desarrollo en Uruguay se crearon alianzas con organismos del Estado (Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado), instituciones no gubernamentales (Asociación Pro Recuperación del Invalído, Fundación Alejandra Forlán) y otras entidades que trabajan en discapacidad, con el objetivo de conocer el marco legal que regula el empleo de personas con discapacidad y su incorporación laboral al mundo de la seguridad privada.

En 2012 se realizaron los primeros contactos con los clientes para la inclusión de personas con discapacidad en sus instalaciones y se planteó la implementación de Vigilancia Inclusiva para 2013.

- Primera evaluación de clima laboral: Se elaboró un cuestionario con 40 preguntas agrupadas en 8 categorías: información general, objetivos de la organización, comunicación, grupo de trabajo, condiciones de trabajo y recursos, oportunidades de carrera y desarrollo profesional, competencia del Supervisor, compensación y reconocimiento. La participación en la medición fue voluntaria y anónima (sólo se pidió a los encuestados que identificaran el área de la empresa a la que pertenecen).
- Política de remuneración: política salarial asociada a factores de rotación de personal, portafolio, etc. El salario del guardia de seguridad, quien compone más del 90% del personal, está regulado por Consejo de Salarios y es la remuneración que se percibe de acuerdo a la categoría correspondiente, siendo el mismo para hombres y mujeres.



- Asimismo, Securitas Uruguay respeta lo establecido por convenio colectivo, donde representantes de Fucycs y de la Unión Nacional de Trabajadores de Seguridad (Unatrase), representantes de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, representantes de la Cámara Nacional de Empresas de Seguridad y representantes de la Federación Uruguaya de Empresas de Seguridad acordaron lo pronunciado en los siguientes puntos:

## VIGESIMO TERCERO

### Cláusulas de género

Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.

## Indicadores

- Relación entre hombres y mujeres:

Relación Hombres (H) - Mujeres (M) por rango de edad y cargos															
Cargos	Edad		-18		18-29		30-45		46-60		61 o +		Total H	Total M	Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
<b>Operativos</b>	0	0	326	65	771	160	936	117	164	4	2197	346	2543		
<b>Administrativos</b>	1	0	11	18	38	43	36	40	7	0	93	101	194		
<b>TOTAL</b>	1	0	337	83	809	203	972	157	171	4	2290	447	2737		

En Securitas Uruguay se cuenta con un Comité Ejecutivo compuesto por 5 hombres: Gerente General, Director de Innovación & Tecnología, Controller, Gerente Comercial y Gerente de Gestión Humana, y 1 mujer: Gerente Administrativo, los cuales se desempeñan en relación a sus capacidades y no por una discriminación de género.

El área administrativa está compuesta en un 52% por mujeres, mientras que para el área operativa, conformada por guardias, choferes y técnicos, la representación femenina llega a un 14%.

- Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres:

Según lo expresa el convenio colectivo vigente en las cláusulas Vigésimo Tercero y Vigésimo Cuarto: "queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres". Además, "las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas".

- Resultados evaluación de clima laboral:

El 70,3% de los participantes considera que la organización es un buen lugar para trabajar y se aprecia un buen grado de conocimiento y compromiso con los lineamientos estratégicos generales. No hubo incidentes reportados como discriminatorios que hayan sido expresados en la evaluación.

## Metas

- Difundir al personal la ley sobre Acoso Laboral y Sexual.
- Extender el proceso de evaluación de desempeño a las áreas de Innovación & Tecnología y Administración e incorporar indicadores que incluyan el cumplimiento de los Derechos Humanos.
- Generación del plan de carrera asociado a la evaluación de desempeño.
- Celebración mensual de cumpleaños en la Sede central, para favorecer la integración y el intercambio entre personal de las diversas áreas de la empresa.
- Implementación de Vigilancia Inclusiva en al menos 2 clientes.

## MEDIOAMBIENTALES

### Compromiso

Securitas se esfuerza para gestionar sus actividades de una forma medioambientalmente sostenible y cumplirá o superará los requisitos medioambientales establecidos por la legislación, la normativa y los acuerdos internacionales aplicables. Se espera de nosotros que investiguemos continuamente la manera de reducir el consumo de recursos, las emisiones y los residuos. Nuestros objetivos relativos a las emisiones están establecidos en la política medioambiental de Securitas a nivel global.

### Política de Emisiones

- En todas nuestras operaciones, nos esforzamos continuamente para reducir el impacto sobre el clima, centrándonos principalmente en las áreas de energía y transporte.
- En todas nuestras operaciones evitamos utilizar sustancias nocivas para el medioambiente.





## Principio 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

### Acciones

- Eficiencia en el envío de móviles: Las áreas de Mobile y Monitoreo trabajan aliados para optimizar el envío autos favoreciendo la disminución de las emisiones que se realizarían con el doble de vehículos, además de reducir el consumo de combustible.

### Indicadores

- Eficiencia en envío de móviles  
 Valor de partida: 3582 móviles enviados/mes  
 Valor meta promedio: 3000/mes  
 Valor alcanzado promedio: 2541/mes

### Metas

- Mantener el enfoque de reducción del impacto en el clima, en especial en las áreas de energía y transporte según lo define la Política Medioambiental.

## Principio 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

En base a la Política Medioambiental Securitas contribuye al reciclado y al manejo seguro de la basura y promueve en sus empleados estas conductas.

### Acciones

- Reciclaje de papel: Desde el año 2010 Securitas Uruguay promueve el consumo responsable de papel y su reciclaje a través de una alianza con Repapel, ONG dedicada a la educación para el desarrollo sostenible que busca mediante la sensibilización, la educación y la formación generar cambios sustantivos en los patrones de consumo con el fin de generar un impacto ambiental y social. Con todo el papel donado se elaboran materiales y útiles de papel reciclado que regresan a las escuelas públicas participantes y se financia el programa educativo.

### Indicadores

- Reciclaje de papel

Año	Kg.
2010	572
2011	757
2012	650

### Metas

- Reciclaje de pilas
- Campañas de sensibilización para disminuir el consumo de papel y hacer un uso más eficiente de los recursos energéticos e hídricos.
- Aumentar reciclaje de papel en un 10% respecto al año anterior.



## **Principio 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

### **Acciones**

- Compra de vehículos en cumplimiento con la Política Medioambiental que tiene como objetivo reducir las emisiones causadas por los automóviles de la empresa de tal manera que todos los vehículos nuevos comprados o arrendados cada año emitan en promedio menos gramos de CO2 por kilómetro que en el año anterior.

### **Indicadores**

- Renovación de 3 vehículos y la incorporación de 4 nuevos con lo cual se redujo la emisión total de CO2:
- Año 2011:
  - Vehículos: 48
  - Combustible: nafta 240.058 litros
  - Emisión promedio CO2: 154.02gr x km.
- Año 2012:
  - Vehículos: 52
  - Combustible: nafta 307.079 litros
  - Emisión promedio CO2: 147.21 gr x km.

### **Metas**

- Relevar la información de la sede central de Securitas Uruguay en cuanto al consumo de energía y agua para establecer metas de mejora de prácticas medioambientales.

## **ANTICORRUPCIÓN**

### **Compromiso**

En el Código de Valores y Ética Securitas Uruguay consolida su postura empresarial respecto a las directrices, políticas y prácticas adecuadas para la realización de un negocio transparente y correcto.

Todos los empleados de Securitas tienen la responsabilidad de cerciorarse de que nada comprometa nunca nuestro compromiso con la integridad, la vigilancia y la utilidad, ni con los principios de Ética y Valores de Securitas. Recae sobre la responsabilidad del personal directivo de Securitas dar buen ejemplo.

En Securitas actuamos como un buen ciudadano corporativo donde quiera que desplegamos actividades, y prestamos apoyo a la sociedad local, regional y global en la forma apropiada.

Securitas realiza un seguimiento del cumplimiento del Código de manera periódica, utilizando la información recopilada a través de los canales disponibles. Los actos que no cumplan con el Código deberán ser corregidos rápidamente y los empleados que lo incumplan estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden llegar al despido. Cuando un incumplimiento del Código resulte en un delito, Securitas podrá notificar a las autoridades acerca del mismo.

### **Competencia leal y antimonopolios**

Securitas cree en el comercio justo y en la competencia honesta, basada en la integridad, la calidad de los productos, el precio y el servicio al cliente. Si bien podemos incorporar a asociaciones para impulsar nuestro sector, no negociamos con competidores ni celebramos acuerdos con ellos sobre precios, cuotas de mercado u otras actividades ilegales similares, y estamos firmemente comprometidos en respetar todas las leyes y normas aplicables para fomentar una competencia leal.

### **Ocio, regalos, gratificaciones y donaciones**

Las actividades de compra y venta deben gestionarse con la máxima integridad. Los empleados y socios comerciales no deberán ofrecer ni aceptar regalos, gratificaciones u ofertas de ocio que puedan influir en las transacciones comerciales o en la toma de decisiones de los empleados, del socio comercial o del cliente.



## **Soborno, corrupción y blanqueo de dinero**

Securitas se esfuerza en ofrecer el mejor servicio posible adaptado a las necesidades específicas del cliente, y espera que se le seleccione como proveedor de servicios por méritos propios, en un mercado libre, con una competencia leal. Securitas no ofrece, solicita ni recibe sobornos, pagos de facilitación u otras remuneraciones ilegales para obtener o conservar negocio. El objetivo de Securitas es hacer negocio solamente con socios comerciales respetables que intervengan en actividades comerciales legales y cuya financiación tenga un origen legítimo. Securitas no favorece el blanqueo de dinero y obra conforme a los principios generales para combatirlo establecidos en los congresos pertinentes contra la corrupción y el blanqueo de dinero, en concordancia con el espíritu del Código.

## **Contribuciones y actividades políticas**

Toda política pública o actividad política emprendida en nombre de Securitas debe ser lícita, ética y de acuerdo con los valores y la política empresarial de Securitas. No se permite que los empleados usen, o consientan el uso de fondos, recursos o instalaciones corporativas para prestar apoyo a una entidad gubernamental, organización política, partido o candidato, a excepción de donde se requiera legalmente, y donde hayan unas prácticas establecidas, lícitas y generalmente aceptadas para hacerlo.

## **Abuso de información privilegiada e información confidencial**

Securitas obra en concordancia con toda la legislación y normativa aplicable sobre el abuso de información privilegiada, y no utiliza ni revela de manera impropia estos pormenores en relación con la negociación de acciones. Los empleados y socios comerciales de la empresa no deberán usar ninguna información no pública sobre Securitas o sobre ninguna otra empresa para influir en sus decisiones o en las de terceros para negociar títulos.

## Privacidad y protección de datos

Securitas respeta el derecho de las personas a la privacidad y se compromete a gestionar los datos personales con responsabilidad y cumpliendo con la legislación aplicable sobre privacidad y protección de datos.

## Confidencialidad (secretos comerciales)

Se espera que todos los empleados y socios comerciales dediquen un cuidado especial en impedir toda revelación o uso no autorizado de información confidencial de Securitas o de propiedad de Securitas. También debe protegerse información no pública perteneciente a nuestros clientes o socios comerciales, a las que se haya accedido a través de nuestras actividades, de conformidad con todos los requisitos legales y contractuales.

## Revelación de secretos, documentos y control interno

Securitas reconoce la importancia de mantener una comunicación abierta con quienes estén afectados por nuestras actividades, ya sean empleados, socios comerciales, clientes, inversionistas o el público y sus representantes. Las acciones de Securitas se cotizan en la Bolsa NASDAQ OMX de Estocolmo, Suecia, y toda la información se ofrece en concordancia con la legislación relevante, las reglas de la Bolsa, y los códigos de gobierno corporativo aplicables a nuestro negocio. Las partes interesadas pueden obtener información amplia y precisa, y Securitas responderá de forma oportuna a las consultas. Toda la documentación de informes y contabilidad identifica claramente la auténtica naturaleza de las transacciones comerciales, el activo y el pasivo, en conformidad con los pertinentes requisitos legales reguladores de la contabilidad y según nuestro leal saber y entender. Nuestro objetivo es una plena responsabilidad. Las normas contables y de los informes de Securitas se establecen en la política empresarial y directrices del Grupo y en el manual de informes de Securitas. Aplicamos la política empresarial de comunicación de Securitas en todas nuestras comunicaciones. La política de control interno de Securitas cumple con el Marco de Control Interno Integrado. El Directorio de Securitas AB es la responsable última del trabajo realizado en nuestras funciones de control interno.

## Principio 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

### Acciones

- Actualización del Código de Valores y Ética.
- Difusión del Defensor del Empleado.
- Auditorías de la empresa PWC.

### Indicadores

- Durante el período no hubo registro de incidentes que comprometan a la empresa.
- Securitas Uruguay no realiza contribuciones a Partidos Políticos y si lo hiciera debe realizarse según establece el Código de Valores y Ética: "Todas las contribuciones hechas con fondos corporativos deben ser lícitas, transparentes y estar aprobadas previamente por el Presidente de la División o el Presidente Regional".

### Metas

- Ejecutar el plan de capacitaciones respecto a la difusión y promoción del Código de Valores y Ética a través de la herramienta e-learning al 100% del personal de la empresa.
- Lanzamiento 2013 de la Securitas Integrity Line.



Líder en conocimiento de seguridad



Líder en conocimiento de seguridad

**Sede Central**

Avda. Italia 3888

**Tel: 2848 0000\***

[info@securitasuruguay.com](mailto:info@securitasuruguay.com)

[www.securitasuruguay.com](http://www.securitasuruguay.com)

**Centro de Selección y  
Capacitación Securitas Uruguay**

Bvar. Artigas 2137

Tel.: 2848 0000 ext. 97320

**Oficinas Carrasco**

Dr. A. Schroeder 6472

Tel. 2848 0000\* ext. 97401

**Oficinas Ciudad de la Costa**

Costa Urbana Shopping

Nivel 1 Norte

Av. Giannattasio Km. 21

Tel. 2698 5916

**Oficinas Punta del Este**

Avda. Roosevelt

esq. Acuña de Figueroa

Parada 20 - Mansa

Tel: 4224 6423

**Oficinas Colonia**

Avda. 18 de Julio 361 bis

Tel. 4522 3912

**Oficinas Rivera**

Florencio Sánchez 997

Tel: 4623 8870

**Oficinas Rocha**

Avda. 18 de Julio 147 A

Tel: 4472 8541