



## DIÁLOGO SIE

### Editorial



Estimados/as colaboradores/as de SIE,

Bienvenidos a este nuevo número de Diálogo SIE. Parece increíble que ya estemos en la mitad del año 2013, y hay tantas cosas que queremos lograr este año.

Queremos comenzar esta edición compartiendo con ustedes una "primicia"; como resultado de las negociaciones paritarias correspondientes al año 2013 se ha fijado un **incremento salarial de 20% a partir del mes de julio**, para todos los trabajadores de la actividad (atención: [el acuerdo suscrito está aún pendiente de homologación](#)).

En este número resumimos las principales conclusiones de la **Encuesta de Clima**

**Laboral 2012**, queremos agradecer sinceramente a todos los que participaron de la misma. En términos generales, en cuanto a niveles de satisfacción sobre cada tema, los resultados estadísticos de la muestra se mantienen similares al año anterior. Así, estamos **MUY FELICES** de compartir con ustedes un **índice de satisfacción general del 93% con relación a la Empresa**. Por otro lado, este año en particular hemos recibido una generosa cantidad de sugerencias, ideas y observaciones constructivas, lo cual valoramos y agradecemos infinitamente. En este sentido, en la presente incluimos algunos comentarios a modo de devolución sobre las inquietudes más comunes.

Los invitamos a continuar participando intensivamente, no solamente en el momento de la encuesta de clima, sino de forma permanente a través del sitio web de Diálogo SIE, donde podrán acercarnos comentarios, sugerencias e inquietudes sobre lo que entiendan conveniente.

Deseamos felicitar y agradecer a las más de **330 personas que han logrado asistencia perfecta** en el primer trimestre de 2013. Dentro de este grupo, 77 colaboradores ya acumulan seis meses consecutivos en esta condición ¡Y más de 150 personas han lo-

grado nueve meses de asistencia perfecta! ¡Realmente sobresaliente!

En cuanto a noticias y buenas prácticas sobre nuestra actividad, hemos incluido en esta oportunidad dos notas de excelencia. Por un lado, un municipio que está a la vanguardia en cuanto a tecnología y procesos de seguridad ciudadana y, por otro lado, una práctica empresarial que se instala como una tendencia que ha llegado para cambiar la naturaleza de los servicios de seguridad física: Video vigilancia.

Para cerrar esta nueva edición de Diálogo SIE, tal como es habitual, tenemos la fortuna de poder compartir nuevos clientes que han confiado su Seguridad a SIE, entre ellos, dos importantes edificios corporativos y varios consorcios residenciales.

Cordialmente.

Juan Pablo Toro  
Director General

## Información Útil

### Asignaciones Familiares



Desde el **1 de Julio** el Poder Ejecutivo Nacional anunció el aumento de las asignaciones familiares por medio del Decreto nº 614/2013. Quedan excluidos los grupos familiares cuyos ingresos superen, en conjunto, los \$16.800.- ("Ingreso Grupo Familiar") o bien si una de las personas percibe ingresos superiores a \$8.400.- Esto hace que queden igualados los topes de las Asignaciones con los de Ganancias, así aquellos titulares

de derecho, de alguna forma cobran uno de los beneficios.

Una de las novedades fuera de los montos es que por Decreto, las Asignaciones Familiares pasarán a ser cobradas siempre por la madre, más allá de la persona del grupo familiar que las haya solicitado.

Los Ingresos del Grupo Familiar y sus montos correspondientes son los siguientes:

ASIGNACION	INGRESO GRUPO FAMILIAR	MONTO
<b>Nacimiento</b>	\$200.- a \$16.800.-	\$ 750.-
<b>Adopción</b>	\$200.- a \$16.800.-	\$ 4.500.-
<b>Maternidad</b>	Sin Tope de Ingreso	Remuneración Bruta
<b>Matrimonio</b>	\$200.- a \$16.800.-	\$ 1.125.-
<b>Prenatal</b>	Entre \$200.- y \$4.800.-	\$ 460.-
	Entre \$4.800,01 y \$6.000.-	\$ 320.-
	Entre \$6.000,01 y \$7.800.-	\$ 200.-
	Entre \$7.800,01 y \$16.800.-	\$ 110.-
<b>Hijo</b>	Entre \$200.- y \$4.800.-	\$ 460.-
	Entre \$4.800,01 y \$6.000.-	\$ 320.-
	Entre \$6.000,01 y \$7.800.-	\$ 200.-
<b>Hijo C/ Discapacidad</b>	Entre \$7.800,01 y \$16.800.-	\$ 110.-
	Hasta \$4.800.-	\$ 1.500.-
	Entre \$4.800,01 y \$6.000.-	\$ 1.100.-
<b>Ayuda Escolar Anual</b>	Superior a \$6.000.-	\$ 720.-
	Entre \$200.- y \$16.800.-	\$ 170.-
<b>Ayuda Escolar Anual P/Hijo C/Discapacidad</b>	Sin Tope de Ingreso	\$ 170.-

Recordamos que los trámites de cualquier asignación familiar son personales ante la delegación de **ANSES** más cercana al domicilio, debiendo concurrir con DNI y la documentación que sea requerida en cada caso en particular.

Para mayor información, pueden comunicarse al número **130 (ANSES)** sin anteponer ningún dígito, de lunes a viernes de 08 a 20hs, o bien ingresando al portal **www.anses.gob.ar**

## Evaluación Anual de Desempeño 2012



Queremos compartir con ustedes la entrega de los premios de cristal otorgados a siete vigiladores por el "Desempeño Excepcional" obtenido a lo largo del año 2012.

A continuación, presentamos sus nombres (de izquierda a derecha):

1. José Luis Gonzalez (Consortio Beruti 3372)
2. Miguel Angel Massuco (Disapla)
3. Roberto Martín Ruiz (Matarazzo)
4. Claudio Fernando Ortiz (Pringles San Luis)
5. Fernando D'Ambra (Central Monitoreo)
6. Tránsito Esteban Romero (Quartier Boulevard)
7. Sergio Salvador Ballarino (IRSA – Torre Boston)

**iSIE felicita a los que se han sumado, con el compromiso cotidiano y ejemplar, a lograr que nuestros clientes sigan confiando en nuestro servicio!**

## Desempeño Destacado

Accionar Ejemplar



★ **Navarrete, Gonzalo**

Ingreso: 25/01/2013  
Intento de robo frustrado en Hotel Bristol

El día 18 de mayo, a las 23:45hs, un remis se detuvo detrás de un ómnibus estacionado en la dársena de arriba al hotel, del cual descendió un contingente de huéspedes. El **vigilador Navarrete**, abocado al ingreso del grupo de personas en la puerta de entrada, observó que el conductor del remis gesticulaba, advirtiéndole que a bordo del vehículo se encontraba una pasajera que debía ingresar al establecimiento. Una vez ingresado el último transeúnte, el vigilador se aproximó al remis a fin de acompañar a la señora hasta la entrada del hotel.

En cuanto esto ocurría, dos individuos de sexo masculino que estaban al acecho, aguardando que la pasajera descendiera del vehículo, intentaron abordarla y sustraerle sus pertenencias. El vigilador reaccionó rápidamente poniendo a resguardo a la señora y su equipaje. Ante este proceder, los malhechores desistieron en su intención de perpetrar el robo y comenzaron a insultar al guardia.

Increíblemente, minutos después ambos hombres se acercaron a la entrada del hotel y golpearon la puerta. Acto seguido, el vigilador Navarrete solicitó la presencia policial al número de emergencias 911, desde el equipo de comunicaciones provisto por la empresa.

**Excelente procedimiento, de punta a punta. ¡Felicitaciones Navarrete!**

## Qué pasa en SIE

### Pringles San Luis se suma a SIE.



Es una empresa dedicada a la fabricación de compuestos de PVC, atendiendo a los clientes más exigentes del mercado. A su vez, se dedica a la producción de artículos de porcelana y asientos inyectados y es líder en ventas de estos productos.

**SIE** ha sumado a **Pringles San Luis** entre sus clientes recientemente, específicamente las instalaciones ubicadas en Esteban Echeverría.

## Banco Comafi sigue confiando en SIE.



Como ya es de vuestro conocimiento, **Banco Comafi** es un banco comercial universal que opera en todos los sectores: minorista, PyME, corporativo, comercio exterior, de inversión, trading, banca privada y negocios fiduciarios.

## Nuevo Supervisor.



El **Banco Comafi ya es cliente de SIE** desde hace varios años y nos ha confiado con el tiempo más de la mitad de sus sucursales. Adicionalmente, desde marzo del corriente año, SIE incorporó dos flamantes edificios de oficinas en Av. Del Libertador y San Martín, ambos en zona Norte, que el grupo acaba de adquirir.

También nos han confiado su Seguridad recientemente los edificios Virrey del Pino 1751, Nogoya 2459 y Jorge Newbery 1619 y además un nuevo local de Caro Cuore, ubicado en calle Santa Fe.

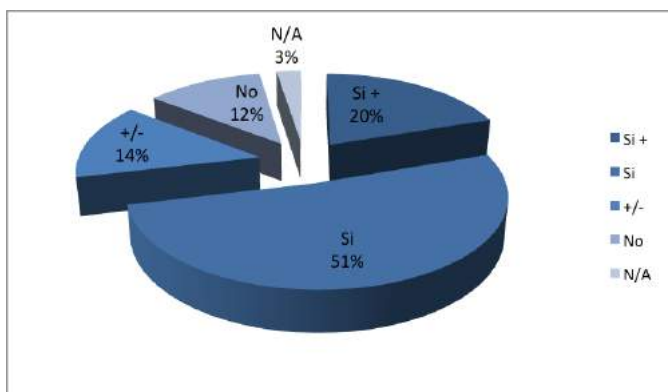
**¡¡Gracias a todos por la confianza!!**

Recientemente hemos promovido a la función de Supervisor a **Walter Di Tomaso**, quien se ha desempeñado en nuestra empresa como vigilador principal durante 3 años con actuación destacada y sostenida en los diferentes servicios en los cuales ha prestado tareas, sea como vigilador o como Jefe de Servicio. **¡¡Le deseamos el mayor de los éxitos a Walter Di Tomaso en su nueva función dentro de SIE!!**

## Encuesta de Clima Laboral 2012.

En esta sección, queremos compartir con nuestra gente las conclusiones más importantes que surgen de la Encuesta de Clima Laboral 2012. Agradecemos profundamente a todos por el tiempo dedicado a responder el cuestionario, ya que la información que surge nos permitirá dirigir nuestras acciones y prioridades para que **SIE sea un lugar cada vez mejor para trabajar.**

• **En promedio, si consideramos todos los aspectos evaluados y todas las preguntas, la satisfacción general de nuestros empleados con respecto a su trabajo en SIE es del 85%**, incluyendo un 14% de respuestas neutrales y un 71% de respuestas explícitamente favorables.



Si bien siempre hay aspectos a mejorar, sobre los cuales nos explayamos a seguir, estos porcentajes son muy favorables y similares a los del año anterior, lo cual nos complace enormemente.

• **Los aspectos más positivos del clima laboral en SIE según nuestros colaboradores son:**

- 1. La Empresa en general** (imagen, profesionalismo, buen lugar para trabajar).  
**Sobre este aspecto, SIE como empresa, ¡¡La satisfacción del personal es de 93%!!**
- 2. Su trabajo en la empresa** (vocación, función, reconocimiento social, objetivo), **89%**.
- 3. Equipo de trabajo y superiores** (buen trato y relación, trabajo en equipo, respuesta), **90%**.

## Desempeño Destacado

Accionar Ejemplar



★ **Bravo, Christian**

Ingreso: 02/11/2012  
Intento de hurto frustrado en Silos de Dorrego

A las 5:24hs del día 11 de mayo, ingresó un desconocido al predio de las cocheras, saltando el cerco perimetral. El vigilador observó esta intrusión a través del sistema de CCTV del complejo, inmediatamente dio aviso al otro puesto de vigilancia y rápidamente se dirigió al lugar.

Al llegar a la zona donde había visto ingresar al intruso, el mismo ya había sustraído una bicicleta e intentaba cruzar la empalizada perimetral. En virtud del rápido y decidido accionar del vigilador Bravo, el delincuente desistió de sus intenciones y se dio a la fuga. **¡Excelente!**

Mención por Trayectoria



★ **Sotelo, Hugo**

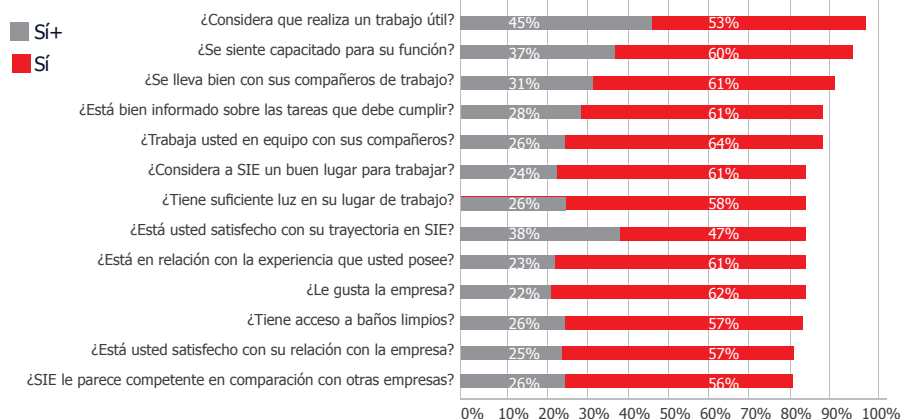
Ingreso: 02/02/1998

Actualmente asignado al Centro de Distribución de Molinos en Esteban Echeverría, el Sr. Sotelo en febrero de 2013 cumplió 15 años en la empresa.

Es un vigilador sumamente comprometido con SIE, cumplidor, colaborador y de perfil medido. Ha estado asignado a diversos objetivos y clientes de la empresa a lo largo de su trayectoria, siendo siempre una persona absolutamente confiable.

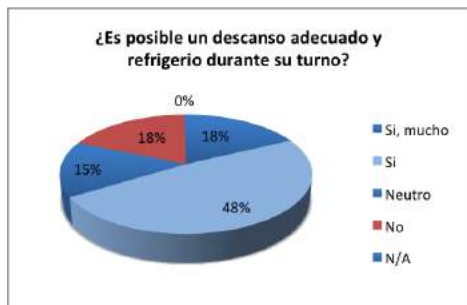
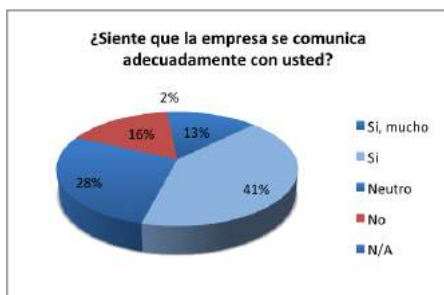
**¡Nuestro afectuoso agradecimiento a Hugo por habernos confiado todos estos años!**

• Las respuestas más favorables (con altísimos porcentajes de satisfacción) surgen casi unánimemente de las preguntas que se detallan en el siguiente gráfico.



• El tema **REMUNERACIÓN** continua con cierto nivel de insatisfacción. Aproximadamente un **39%** del plantel considera que su trabajo no está bien remunerado, mientras el 61% restante entiende que si o se manifiesta neutral. No obstante, el 54% entiende que su remuneración está de acuerdo con el contexto y su entorno social.

• Los siguientes 4 puntos recibieron algunas respuestas negativas, aunque, de todos modos y como se ve en los gráficos, la amplia mayoría considera que la situación es satisfactoria o muy satisfactoria. Estaremos concentrando nuestra atención en la búsqueda de iniciativas que nos permitan aumentar los porcentajes de conformidad sobre estos aspectos.



• Con relación a las preguntas que solicitaban ideas y sugerencias en cada sección de la encuesta, a seguir detallamos los temas sobre los cuales nuestra gente más sugirió concentrar esfuerzos:

a. Si tuviese que señalar un aspecto en que la empresa debe mejorar prioritariamente, ¿cuál sería?

1. Mejorar el proceso de Liquidación de Haberes (9%),
2. Mejor y más Comunicación (3%),
3. Uniformes (2%).

b. ¿Cree usted que la liquidación de haberes podría mejorar en algún aspecto?

¿Cuál por ejemplo?

1. Fecha de pago (7%),
2. Proceso de liquidación (asistencia, errores de horas, etc. (2%),
3. Horas extras (4%),

c. ¿Cómo podría la empresa contribuir para que Ud. sea más eficiente en su trabajo?

1. Capacitación (5%),
2. No trabajar los Francos (2%),
3. Mejor y más Comunicación (2%).

## Desempeño Destacado

Mención por Trayectoria



Martínez, Juan José

Ingreso: 10/11/1995

El **vigilador Martínez** ha estado toda su carrera en la empresa, afectado a la Estación Transformadora Campana de Transe-ner.

Hoy deseamos reconocerlo por su impecable trayectoria de 18 años trabajando en SIE, sin haber tenido nunca una falla o falta, mostrando un compromiso incondicional, siempre atento, dando respuestas e informando constantemente las novedades que se presentan en este particular y distante servicio.

**¡Nuestro afectuoso agradecimiento a Juan José por habernos confiado tantos años de trabajo!**

**Contanos cómo te sentís en SIE por medio del Buzón de Comentarios**

A través de nuestra web  
[www.siesa.com.ar](http://www.siesa.com.ar)

#### d. ¿Qué programa o plan de beneficios para empleados sugeriría que la empresa analice?

1. Premios por Presentismo en dinero (6%),
2. Incentivos Económicos / Vales de alimentos (6%),
3. Pagar el día domingo al 100% (2%).

#### • Por último, en los espacios destinados a comentarios y observaciones, recibimos numerosos aportes, ya sean críticas constructivas o ideas concretas. Las inquietudes más comunes se referían a los siguientes aspectos:

1. Comunicación, charlas, mayor acercamiento con el personal (20% de la encuesta),
2. Incremento de sueldo o incentivos económicos (13%),
3. Procesos u otros aspectos operativos (11%),
4. Mejoras en las condiciones del puesto (8%).

## Devolución de la Empresa sobre los principales comentarios y sugerencias.

Entendemos oportuno compartir ciertas acciones o comentarios relacionados en respuesta a algunas de las inquietudes mencionadas en la Encuesta de Clima 2012.

#### • Liquidación de Haberes.

Durante el año 2012 fue creada la Base de Operaciones de SIE, con el objetivo inicial de concentrarse en el procesamiento y verificación de la asistencia del personal, lo que nos permitió reducir drásticamente la cantidad de reclamos por diferencias de horas. Este flamante sector mantiene contacto permanente y directo con la mayoría de los objetivos de la empresa, para obtener y verificar la información de presentismo de forma diaria, en lugar de hacerlo sólo a fin de mes como se hacía anteriormente. Por otro lado, hemos implementado en modo piloto dos novedosas herramientas, destinadas a que la información de presentismo pueda ser transmitida **en tiempo real** directamente por nuestro personal:

- a) Aplicación wireless de datos (WAP) en el equipo Nextel asignado, para servicios con dotaciones menores.
- b) Aplicación informática web para aquellos servicios con grandes dotaciones y acceso a internet.

Con estas acciones, estamos convencidos que la Liquidación de Haberes mejorará sensiblemente y los errores relacionados con las horas trabajadas se reducirán más aún.

Específicamente con relación a los **recibos de sueldo**, algunas personas expresaron que en ocasiones han llegado tarde a algunos objetivos. Dadas las características de **dispersión geográfica y horaria** de nuestros servicios, se hace muy difícil llegar a todos nuestros empleados dentro de las 48hs del día de pago, como sería deseable. De hecho, los recibos impresos están a disposición en nuestras oficinas a partir del momento de la acreditación de los haberes. Por otro lado, existe una iniciativa o proyecto de ley sobre el **recibo de sueldo electrónico**, que le permitirá a los trabajadores acceder y disponer de su recibo inmediatamente a través de internet.

#### • Horas extras.

El Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 507/07 que rige nuestra actividad establece en su Art. 9 que "la jornada de trabajo será de 8 horas diarias o 48 horas semanales" para los turnos de 12hs. La cantidad de semanas de cada mes es variable, según la cantidad de días del mes en cuestión. Este es el único artículo del convenio colectivo que regula sobre la jornada de trabajo y sobre horas extras.

Por otro lado, algunas pocas personas preguntaron sobre el "domingo al 100%" o propusieron que se considere a futuro. En este sentido, por el momento, regula nuevamente el Artículo 9 del Convenio Colectivo de Trabajo (Jornada de Trabajo), el cual establece que "En los casos que el vigilador cumpla hasta doce horas diarias sin superar las cuarenta y ocho horas semanales, **aún tratándose de sábados y domingos**, mediando siempre doce horas de descanso entre jornada y jornada, no corresponderá el pago de horas extras."

#### • Incrementos de sueldo / Incentivos Económicos.

Con relación a este asunto deseamos compartir que, al cierre de esta edición, se encontraban avanzadas las negociaciones paritarias, cuya finalidad sería establecer un **incremento salarial, estimamos a partir del 1 de julio de 2013**.

Con respecto a los pedidos realizados por algunos colaboradores con relación a otros incentivos económicos masivos, resulta conveniente mencionar que nuestro sector de negocios está regulado por un Convenio Colectivo de Trabajo, en cuanto a las condiciones de contratación del personal. Por tal motivo, la competencia comercial entre las empresas se centra fundamentalmente en el precio de la hora de servicio, el cual está directamente relacionado en el costo laboral. En este sentido, apartarse de las condiciones establecidas por el convenio colectivo llevaría a cualquier empresa a quedar literalmente fuera del mercado, un lujo que, lamentablemente, ni las grandes compañías pueden darse.

No obstante lo expuesto, SIE busca la manera

de otorgar incentivos específicos para situaciones puntuales, tal es el caso de los Adicionales existentes en algunos servicios especiales – ya sea por su grado de exigencia o por el perfil de los recursos asignados, quienes han hecho méritos para estar allí –, las gratificaciones por desempeño destacado y los premios por presentismo perfecto. Sobre estos últimos, en virtud de los motivos antes mencionados, en el corto plazo infelizmente no podemos prometer mayor frecuencia, pero si estamos trabajando para que, alternativamente, los premios sean más transables (es decir que sirvan para comprar cosas) y más significativos, a medida que se acumulan los períodos de asistencia perfecta.

**NOTA: Los premios por presentismo perfecto INCLUYEN a las personas que estuvieron con licencia por vacaciones en el período analizado. Sólo se excluyen las ausencias y licencias como enfermedad o accidentes laborales.**

#### • Fecha de pago de haberes.

Aunque el porcentaje de empleados que se refiere a este aspecto es reducido, entendemos oportuno mencionar que, sin importar los motivos que podamos argumentar, durante 2012 hubo oportunidades en las cuales efectivamente los haberes se acreditaron el 5to día hábil, en lugar del 4to como hubiésemos deseado, aunque siempre en una única vez. Ciertamente, este aspecto continúa siendo una prioridad, de hecho en lo que va del año 2013 se evidencia un mejor desempeño.

#### • Mejor y más Comunicación.

Muchas personas manifiestan inquietudes con relación a este asunto, por lo que estaremos trabajando en conseguir mayor frecuencia en Diálogo SIE, los talleres de calidad con vigiladores – que han resultado ser experiencias muy enriquecedoras – y visitas de personal jerárquico de la empresa en los objetivos.

#### • Capacitación.

Como vimos en el análisis de la encuesta, este es un tema sobre el que nuestra gente tiene inquietudes, al margen de los cursos de capacita-

ción obligatorios a los que asisten. En respuesta a esta necesidad, sobre la cual concordamos plenamente, en breve estaremos lanzando un programa de **Perfeccionamiento y Actualización en Seguridad**, consistente en sesiones de capacitación en nuestras instalaciones con relación a temas sensibles de aplicación común. El objetivo deseable es que al menos una vez al año, podamos encontrarnos en estas actividades con todo nuestro personal.

#### • Uniformes.

Recientemente se ha designado a una persona exclusivamente para la función de administrar el

inventario y los pedidos de indumentaria y, adicionalmente, hemos implementado un sistema informático que nos permitirá planificar mejor las necesidades.

#### • Mejoras en los lugares de trabajo.

Como ustedes saben, la Encuesta de Clima es anónima y confidencial, consecuentemente no contamos con la identificación de las personas ni de los objetivos de las respuestas. Por este motivo, rogamos a todos aquellos que hayan sugerido mejoras en sus lugares de trabajo (temperatura, luz, muebles, baños, limpieza, etc.) que nos hagan llegar dichos comentarios mediante la

versión web de Diálogo SIE, donde encontrarán una opción para hacerlo, mencionando su nombre o, si lo desean, solamente el objetivo al que corresponden las sugerencias.

***Muchas gracias a todos por la colaboración en las Encuestas de Clima! Esta información es sumamente valiosa para seguir mejorando cada día nuestro entorno de trabajo.***

## Qué pasa en el sector

### Sistemas de Protección Ciudadana.

Hoy en día está bastante desarrollado el concepto que la lucha contra la inseguridad debe ser un esfuerzo compartido entre los distintos estamentos de la sociedad. Por un lado, el Estado Nacional con sus políticas de fondo, por otro, los gobiernos locales estableciendo programas eficientes, sumándose el sector privado a través de las cámaras y las empresas afines y, finalmente, los ciudadanos mismos aportando su participación en tareas de alerta e información.

En este sentido, varios partidos del conurbano bonaerense han establecido ya programas de seguridad con este tipo de diseños, los que a primeras vistas se presentan como un muy buen avance en la lucha contra la inseguridad y brindando una disminución concreta de hechos delictivos. El partido de Tigre fue uno de los primeros en desarrollar esta propuesta. Vemos aquí los principales detalles de este programa.

Durante los últimos años, han diseñado un sistema de protección ciudadana municipal para colaborar con el gobierno de la Provincia de Buenos Aires, quien tiene bajo su responsabilidad la seguridad de sus habitantes.

Este sistema fue basado en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las fuerzas de seguridad y del Ministerio Público Fiscal con competencia local, exhaustivos controles al cumplimiento de patrullajes policiales a través de GPS, recorridas preventivas por los barrios con móviles municipales de apoyo a la Policía, un sistema de comunicaciones que integra todo en el COT (Centro de Operaciones Tigre) y un moderno sistema tecnológico con cámaras de video seguridad para prevenir y esclarecer todo tipo de situaciones que puedan afectar la seguridad pública.

Uno de los factores más importantes que tiene todo sistema de seguridad es la participación de los ciudadanos y este valor es directamente proporcional a la capacidad de brindar respuesta a

sus inquietudes. A partir de las herramientas instaladas para abordar emergencias, lo que se busca con este nuevo programa ALERTA TIGRE 2.0 es sumar en cada rincón de la ciudad un mecanismo de interacción entre los ciudadanos y el sistema de protección ciudadana municipal en los casos donde los vecinos se vean imposibilitados de llamar al 911.

Una de las bondades de este sistema es que se basa en herramientas utilizadas cotidianamente por la comunidad y en redes de comunicación preexistentes sumadas ellas a una innovadora plataforma informática de última generación.

#### Componentes del sistema Alerta Tigre 2.0

**ALERTA TIGRE 2.0** permite alertar al Centro de Operaciones a través de diversas formas, lugares y tecnologías para despachar desde allí la asistencia de Policía u otras fuerzas de seguridad, móviles municipales, ambulancias del Sistema de Emergencias Tigre (S.E.T.), Bomberos, Defensa Civil o lo necesario ante cada evento.

El sistema incluye el acceso de comercios a través del **P.O.S. de VISA (LAPOS)** utilizado para compras con tarjetas de débito/crédito, computadoras conectadas a internet, mensajes de texto de teléfonos celulares, botones de pánico en las líneas locales de colectivos, alarmas y botones de pánico en escuelas públicas, navegadores de teléfonos móviles (W.A.P.) redes sociales Facebook o Twitter, así como equipos de comunicación provistos a las líderes barriales y vigiladores privados en objetivos locales.

#### COMERCIOS CON LAPOS DE VISA

Sistema de alerta silenciosa que utiliza la red de transacciones comerciales con tarjetas de crédito y débito ante una emergencia en un comercio, empresa o industria. El comerciante puede pulsar 911 ante un delito, 107 para solicitar una

ambulancia y 100 para bomberos lo cual genera un alerta en el C.O.T.

#### COMPUTADORAS ON-LINE

Desde cualquier computadora conectada a INTERNET, en su casa o trabajo, y a través de un código en el teclado, se puede enviar un alerta silenciosa al COT. Los ordenadores conectados al sistema ALERTA TIGRE se convierten, instantáneamente, en un botón de pánico desde cada rincón del partido.

#### MENSAJES DE TEXTO

Esta herramienta permite, en situaciones donde los ciudadanos se vean imposibilitados de hablar por teléfono y a través de un simple mensaje de texto (SMS), alertar sobre una emergencia. También, es un nuevo canal para brindar información de interés ante cualquier problemática que afecte a la comunidad.

#### NAVEGADOR MÓVIL EN EQUIPOS CELULARES (WAP). REDES SOCIALES FACEBOOK - TWITTER

Estas herramientas, a medida que avanza la tecnología, crecen entre los usuarios. Los navegadores móviles de equipos celulares y la utilización de redes sociales mantienen conectados a un sector cada vez más amplio de la comunidad. Desde allí, hay un nuevo canal de interacción con este innovador programa.

#### COLECTIVOS GPS

Los G.P.S. en los colectivos de las líneas locales tuvieron el objetivo de auditar el cumplimiento de los recorridos y frecuencias de los mismos. A partir de la puesta en marcha de ese sistema, se avanzó en la instalación de botones de pánico que, silenciosamente y a través del mismo dispositivo, alertan emergencias.

#### ESCUELAS - ALARMAS

El Municipio de Tigre avanza, sostenidamente, en una red de alarmas para proteger los establecimientos educativos. Los equipos instalados activan ALERTA TIGRE ante intrusos fuera del horario escolar y permiten avisar, con botones de

pánico, situaciones de riesgo que afecten alumnos o a quienes trabajen allí.

#### LIDERES BARRIALES

Los líderes barriales desarrollan una tarea social fundamental en diferentes barrios del partido. El Municipio las ha incluido en el nuevo sistema dotándolas de un equipo celular vinculado al Centro de Operaciones para alertar ante diferentes urgencias como un incendio o la necesidad de una ambulancia.

#### SEGURIDAD PRIVADA

Un convenio con la Cámara de Empresas de Seguridad Privada de la Provincia de Buenos Aires

y el desarrollo de un nuevo sistema de comunicaciones, que permite enviar y recibir imágenes de cámaras desde el COT así como recibir alertas y botones de pánico, en general, permite sumar, en una primera instancia, a 2.000 vigiladores privados y así aumentar prevención al sistema.

#### Nuevo Sistema de comunicaciones Alerta Tigre 2.0

El flujo de información, a partir de la interacción tecnológica desde diferentes sectores de la comunidad, está acompañado de un nuevo sistema de comunicaciones que permite vincular al Centro de Operaciones COT, a la Policía y a la

base de los móviles municipales, no solo a través de voz, si no que habilita que todos los componentes visualicen las imágenes de las cámaras vinculadas a la emergencia para mejorar la capacidad de respuesta.

Cuando se recibe un alerta en el Centro de Operaciones Tigre, el módulo de monitoreo ALERTA TIGRE activa un plano con la ubicación y vías de acceso del objetivo en cuestión y, paralelamente, a través de un algoritmo matemático, indica la ubicación de los patrulleros, móviles y ambulancias más cercanos para mejorar la capacidad de respuesta a la solicitud planteada.

## Buenas Prácticas

### ¿QUÉ ES UNA CENTRAL DE MONITOREO?

Ya hemos hablado en otras oportunidades de la importancia que la tecnología electrónica representa en la actividad de seguridad privada. Observamos día a día como nuevos avances tecnológicos son incorporados para conformar sistemas de detección, monitoreo y alarma cada vez más sofisticados y, al mismo tiempo, en la mayoría de las ocasiones, más accesibles al común de la población. En este sentido, una tendencia mundial en seguridad privada, es sin duda la de **ir incorporando la vigilancia electrónica en apoyo de los planteles de vigiladores**, brindando facilidades que elevan poderosamente la eficiencia de las tareas. Esta tecnología de vigilancia se manifiesta la mayoría de las veces en la instalación de equipos como cámaras de video, sensores ópticos e infrarrojos, sensores biométricos, detectores de movimiento, etc., constituyéndose todos ellos en herramientas que prolongan y realzan las capacidades del personal de seguridad.

### ¿QUÉ DATOS PUEDEN MONITOREARSE EN FORMA REMOTA?

La respuesta es sencilla: toda información de sensores electrónicos que pueda ser transmitida, puede ser observada o controlada desde un puesto establecido

en otra ubicación. La diversidad de información que puede examinarse es amplia, pero lo más importante en el ámbito de la vigilancia remota pasa por las imágenes de CCTV, las alarmas de pánico y las alarmas varias, disparadas por distintos sensores.

Surge entonces la necesidad de estar alerta y actuar frente a la información que todos esos equipos puedan transmitir. Hoy en día, gracias al progreso de las comunicaciones, esos datos pueden ser transmitidos y observados desde lo que se denomina una **central de monitoreo** donde la información es debidamente procesada.



*Puede decirse entonces que una central de monitoreo es un lugar remoto donde se reciben los datos de los dispositivos ubicados en distintos servicios, y donde esa información es evaluada por personal especialmente calificado, quien actuará de acuerdo a un protocolo preestablecido de respuesta.*

El personal que realiza las tareas de monitoreo en estas centrales debe cumplir con ciertos requisitos para la tarea dado que es una posición de alta responsabilidad y que demanda respuestas ágiles y precisas. Reciben capacitación, tanto en el manejo de los equipos electrónicos de los sistemas, como así también, en la gestión de las emergencias que se presentan, tarea que requiere especial criterio y profesionalismo.

Los planteles de las centrales de monitoreo trabajan típicamente en turnos cortos, dada la exigencia de la vigilia atenta y el grado de tensión ante cada emergencia que se presenta.

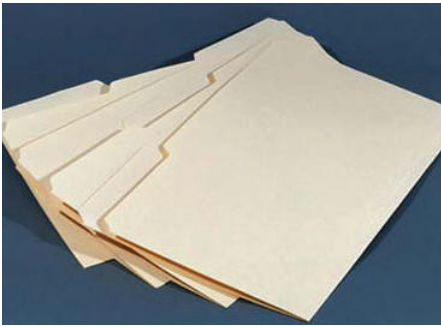
Al recibir una alarma, el operador de la central de monitoreo deberá seguir rigurosamente el **protocolo o procedimiento**, previsto de antemano con cada cliente y para cada situación de alarma en particular. Por lo general, el primer llamado no será a la Policía local sino al mismo cliente para verificar la existencia de la situación anormal. A partir de allí, continuará con las llamadas previstas en el procedimiento, típicamente informando a las fuerzas de seguridad sobre el siniestro ocurrido y continuará con los demás referentes del cliente según importancia.

***El operador no cerrará un caso de alarma hasta que tenga la certeza que ha cubierto la totalidad de los procesos previstos y la crisis se encuentre en manos responsables.***

***El monitoreo remoto se está convirtiendo, sin duda, en una herramienta cada vez más usada y ofrecida por las agencias de seguridad y, poco a poco, va siendo reconocida como una alternativa válida y eficiente en los diseños de los sistemas de seguridad modernos gracias a sus características y eficiencia.***

***En SIE, tenemos el orgullo y la satisfacción de estar a la altura de esta tendencia mundial, brindando a nuestros empleados, apoyo y complemento en sus tareas, y a nuestros clientes, un servicio más completo y eficiente.***

## Alta y renovación del trámite de habilitación como Vigilador.



En los últimos meses, hemos recibido algunas inquietudes con relación a los gastos de habilitación. Como es de conocimiento para la gran mayoría de los que trabajamos en la actividad de seguridad privada, las obligaciones de cumplir con los trámites de homologación y renovación de habilitación del personal que actúa como Vigilador, dentro de las diversas jurisdicciones, se han vuelto **más complejas y rigurosas** en los últimos años.

En la actualidad, para habilitar un vigilador en la Provincia o la Ciudad de Buenos Aires, son necesarios los siguientes requisitos comunes (y algunos más que son específicos):

- \* Diploma del Curso Básico de Vigilador
- \* Certificado de Reincidencia Criminal
- \* Certificado de Buena Conducta

- \* Certificado de Deudores Morosos Alimentarios
- \* Examen médico y psicofísico de aptitud
- \* Pago de la tasa correspondiente
- \* Legajo compuesto de Foto, CUIL, notas y otros.

El diploma correspondiente al **Curso Básico de Vigilador**, es un prerrequisito para desempeñarse en la actividad y un título **nominal y personal**, que corresponde al postulante presentar previo a su incorporación. En caso que el vigilador se desvincule posteriormente de la empresa, el original de este diploma debe ser entregado al empleado.

Los trámites para la obtención de los **certificados de Reincidencia Criminal, Antecedentes Penales y Morosos Alimentarios** son también personales y deben ser aportados por cada vigilador, tanto en el momento del alta como en la renovación. Por último, los **exámenes médicos y psicológicos** requeridos por los organismos – que son realizados exclusivamente en entidades habilitadas a tal efecto – son distintos de los estudios pre-ocupacionales convencionales que la empresa está obligada a tramitar. Es importante señalar asimismo que, por tratarse de un trámite personal (tanto el curso como la obtención de los demás certifi-

cados), debería ser efectuado en días francos sin afectar la jornada laboral. Sin embargo, SIE abona como trabajados los días correspondientes, tanto a la asistencia al curso de capacitación como los dedicados al trámite de certificado de reincidencia y, para aquellos servicios distantes, facilita los traslados correspondientes. Por último, existen **gastos administrativos y honorarios de gestoría** relacionados con estos trámites que la empresa afronta de por sí.

En este marco, la **Provisión de Gastos de Habilitación** constituye un beneficio para nuestros empleados, ya que, no solo los libera del tiempo administrativo y el desgaste que insume cada requisito exigido por los organismos (conforme detalle precedente), sino que además les permite afrontar el costo de los gastos de forma prorrateada.

Al margen de las explicaciones brindadas en esta nota, quedan Uds. cordialmente convocados a las oficinas administrativas de la empresa, donde podrán dialogar con los referentes correspondientes y agotar todas sus inquietudes, o bien canalizar sus dudas al correo de contacto **info@siesa.com.ar**

## Programa Postulante Recomendado.



Queremos volver a comunicar el **Programa de Postulante Recomendado** de SIE, por el cual esperamos que cualquier empleado de la compañía presente a personas que quieran trabajar en nuestra actividad y tengan un buen perfil de trabajo, vocación de servicio y, desde luego, sean de confianza. **Les recordamos las características del programa:**

### Descripción:

El presentador del candidato deberá completar una "Solicitud Postulante Recomendado", la cual deberá ser solicitada al Supervisor o podrá ser retirada en las oficinas de la empresa.

Una vez completados todos los campos de la solicitud, debe adjuntar un Currículum Vitae con foto del Postulante Recomendado y los datos de contacto. La solicitud y el CV deben ser entregados en RRHH o bien al Supervisor en

sobre cerrado. Posteriormente, nos podremos en contacto con el postulante para una entrevista laboral.

### Requisitos:

#### 1. Requisito del/ de la presentador/a:

- a. Contar con una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses;

#### 2. Requisitos del/de la postulante recomendado/a:

- a. Edad de entre 23 a 50 años;
- b. Estudios primarios y/o secundario completos;
- c. No poseer antecedentes penales que inhabiliten matriculación como Personal de Vigilancia.

#### Documentación mínima obligatoria por parte del postulante:

1. DNI original y actualizado;
2. Constancia de CUIL;
3. Constancias originales de estudios concluidos (primarios, secundarios, etc.);
4. Certificado "Historia Laboral" expedido por ANSES.

#### Beneficios con los que SIE premia para

### quien recomienda a una persona:

**La persona que presente a un Postulante Recomendado será gratificada con una suma de dinero por única vez**, siempre y cuando, el postulante cumpla con los requisitos de perfil, sea incorporado a trabajar en la empresa y cumpla 6 meses de antigüedad.

### Consideraciones Finales:

Los postulantes recomendados serán evaluados por las mismas instancias que cualquier otro postulante que se presente por cualquier otro canal de reclutamiento. Desde luego, las postulaciones están sujetas a las obvias necesidades de personal que la compañía vaya teniendo.

**Cualquier colaborador/a puede recomendar tantas personas como quiera y será gratificada por cada una de ellas de manera independiente, siempre y cuando se cumplan las condiciones antes mencionadas.**

Ante cualquier inquietud, pueden comunicarse con el área de Empleos al teléfono 4782-6661 o bien por correo a **rrhh@siesa.com.ar**, colocando en referencia: Postulante Recomendado.



## Programa Presentismo Perfecto.



iSIE continúa premiando la asistencia perfecta! Agradecemos y felicitamos a todas las personas que han logrado presentismo perfecto en el 1er trimestre de 2013, especialmente a aquellas personas que sostienen su asistencia desde el comienzo del programa. Es decir, ¡¡9 meses!!

**En total, más de 330 personas estarán recibiendo premios este mes en el marco del Programa de Presentismo Perfecto, según el siguiente detalle:**

1. **102** colaboradores lograron presentismo perfecto por **primera vez** en este trimestre (enero a marzo 2013), quienes se harán acreedores del práctico **bolso SIE**, como ya es costumbre dentro de este programa.
2. **77** colaboradores sostuvieron el presentismo perfecto por **segunda vez** consecutiva (desde octubre 2012 hasta marzo 2013), y serán premiados con las **pinzas multiuso SIE**.
3. Finalmente, **156** colaboradores consiguieron asistencia perfecta en **tres trimestres consecutivos** (desde julio 2012 hasta marzo 2013), quienes recibirán este mes jarros térmicos SIE (foto).

Este último destacado grupo está muy próximo a cumplir un año de presentismo perfecto y, de conseguirlo, recibirán premios muy especiales y calificarán para participar de beneficios sin precedentes.

**¡¡Felicitaciones a los 335 vigiladores premiados en esta oportunidad!!**

## Presentismo Perfecto en Equipo.



Compartimos los nombres de los ganadores de los sorteos de **4 órdenes de compra de Garbarino por \$1.300.- cada una**, realizado entre los integrantes de los objetivos en los cuales todos sus miembros tuvieron presentismo perfecto.

### Trimestre octubre-diciembre 2012 (De izquierda a derecha)

1. Hugo Daniel Ledesma (Dorrego Nuevo)
2. Gustavo Mari (Estación Transformadora Abasto)
3. Ramón Antonio Ledesma (Torre Oro)
4. Ruben Lanik (Lavallol)



### Trimestre enero-marzo 2013 (De izquierda a derecha)

1. Luis Vacca (Centro de Apoyo Nutricional)
2. Luis Carlos Domínguez (Quartier Basavilbaso)
3. Juan Domingo Castro (Estación Transformadora Ramallo)\*
4. Francisco José Hund (Estación Transformadora Morón)\*

*\* Por razones de tiempo, las fotos de los Sres. Castro y Hund serán publicadas en nuestro próximo número de Dialogo SIE.*

Las órdenes de compra a partir de este trimestre **ascienden a \$1500.-** Los objetivos que tuvieron presentismo perfecto en este trimestre fueron: Arévalo 2088, Centro de Apoyo Nutricional, Disapla, Centro de Monitoreo, Dorrego Nuevo, Ugarte, Quartier Basavilbaso, Torre Oro, Quintana 236, y las Estaciones Transformadoras de Abasto, Gral. Rodríguez, Campana, Morón y Ramallo.

**¡Felicitaciones a todos estos equipos!** Una mención especial a los siguientes equipos de trabajo, cuyos integrantes han conseguido asistencia perfecta durante tres trimestres consecutivos:

1. Torre Oro / 2. Quartier Basavilbaso / 3. ET Abasto / 4. Central de Monitoreo SIE.

**Increíble muestra de compromiso y cooperación.**

**¡¡Felicitaciones a todos estos equipos!!**

## Cuidados en temporada invernal.



Debido a las bajas temperaturas, recomendamos algunas acciones que pueden ayudar a prevenir enfermedades de la época invernal, las llamadas: "infecciones respiratorias".

Ante la aparición de síntomas es aconsejable acudir al médico para diagnosticar la posible patología y continuar con el tratamiento respectivo.

### **Durante los períodos de bajas temperaturas se recomiendan las siguientes medidas:**

- \* Cubrirse la boca, la nariz y las orejas con un cuello alto o una bufanda.
- \* Tomar abundante cantidad de líquido caliente. No beber alcohol para entrar en calor.
- \* Para los bebés es primordial la alimentación a pecho.
- \* No fumar en ambientes cerrados, especialmente si hay niños.
- \* Evitar el hacinamiento, para evitar el contagio de enfermedades como la gripe.
- \* Lavarse las manos luego de tener contacto con una persona que esté en gripada.
- \* No tomar antibióticos ni otra medicación sin una previa consulta con el médico.

**Estas medidas de prevención son muy importantes en aquellos grupos más vulnerables como los lactantes, niños, adolescentes y adultos mayores.**

# Ampliando la mirada

## Los Derechos Humanos



Conforme ya hemos compartido en ediciones anteriores, en octubre del 2012, SIE suscribió al Pacto Global de las Naciones Unidas. El Pacto Mundial solicita a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica un conjunto de valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En este marco, es que desde Dialogo SIE deseamos compartir los conceptos fundamentales de los principios a los cuales hemos suscripto, actuando así como impulsores en la difusión y conocimiento de nuestro compromiso.

En esta ocasión, hablaremos sobre los Derechos Humanos (DDHH). Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo,

origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Algunas normas fundamentales de derechos humanos gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario a través de todas las fronteras y civilizaciones.

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** y la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación** contra la Mujer. El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. Además, se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. El deber de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos.

La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

Desde al año pasado, **SIE** adhiere expresamente al apoyo, al respeto y a la protección de los derechos humanos, adscribiendo formalmente a los **Principios nº 1 y nº 2 del Pacto Global**, suscripto en Octubre de 2012. Es de nuestro interés conocer las apreciaciones que tengan con respecto a este área, así como hacernos llegar sus comentarios y aportes a nuestro canal [www.siesa.com.ar/dialogosie](http://www.siesa.com.ar/dialogosie)

(Fuente: [www.applyhumanrights.com/es/](http://www.applyhumanrights.com/es/))

## Este mes visitamos

### Casas de Boyacá



Se trata de un complejo residencial tipo "barrio cerrado" ubicado en plena Ciudad de Buenos Aires, en el barrio de Caballito. Es una manzana entera con todos los servicios, reja perimetral, varios accesos, generosos espacios y paseos verdes, piscina, juegos para niños, salón de fiestas, etc. El servicio de seguridad es robusto, con puestos en todos los accesos y garitas en el perímetro.

**¡¡Saludamos afectuosamente al equipo de trabajo que hace más de 2 años se desempeña en el lugar!!**

Guanco, Omar Silvestre - Rojas, Cristian Bernardino - López, Oscar Alberto - Gómez, Norberto Ramón - Luna, Luis Alberto - Gil, Horacio Alberto - Serra, Walter - Barrios, Antonio - Álvarez, Daniel - Murcia, Gabriel - Sedran, Lucas - Aravena González, Anselmo - Espinosa, Héctor

## Libertador 2300



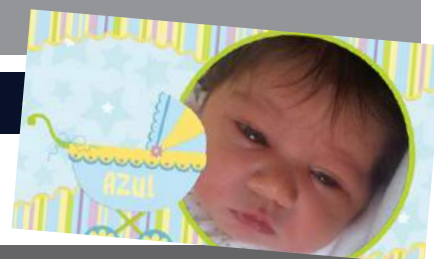
Un cliente que lleva más de 10 años confiando en SIE sus servicios de seguridad. Este edificio en particular, fue uno de los primeros clientes, allá por 1993 cuando iniciaba sus actividades. Muchos vigiladores que han pasado por este objetivo ya no están en nuestra empresa, pero mantenemos contacto con ellos. **Actualmente cubren este servicio:** Sala, Rubén Alejandro - Domínguez, Jorge Jonathan

¡¡Saludos cordiales al equipo!!

## Sociales

### ¡Tu familia en Dialogo SIE!

Compartimos con todos ustedes las felices novedades de nuestros colaboradores:



Colaborador	Servicio	Acontecimiento
Victor Rafael Weiss	IRSA República	El 29/10/2012 nació su hija Azul
Carla Lorena Miranda	IRSA BAD	El 24/03/2013 nació su hija Oriana Abril
Joana Andrea Romeo	Chateau Puerto Madero	El 12/04/2013 nació su hija Blanca Amelié
Leandro Matías Villanueva	IRSA B.I.S.	El 22/05/2013 nació su hija Jazmín
Carlos José Gomez	Torres Le Parc Pto. Madero	El 31/05/2013 nació su hijo Nicolás
Juan Carlos García	IRSA Maipú	El 15/06/2013 nació su hijo Lautaro
Lidia Cristina Ortiz	IRSA República	El 19/05/2013 nació su hija Elena
Emilio Pinilla Navarrete	IRSA BAD	El 25/06/2013 nació su hijo Benicio

Comunicamos también el lamentable fallecimiento del Sr. Enrique Alberto Cejas, vigilador de la Planta de Bunge en la localidad de Campana, ocurrido el pasado 06 de abril. Hacemos llegar nuestra más sinceras condolencias a familiares, amigos y compañeros de Enrique.

Junto a estas condolencias, hacemos llegar nuestro pésame a los colaboradores que en estos meses han perdido familiares y seres queridos.

### Nueva Escala de Remuneraciones Anexo G CCT 507/07.

Nos complace comunicarles la reciente suscripción de un nuevo acuerdo salarial entre la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad (CAESI) y la Unión del Personal de Seguridad de la República Argentina (UPSRA), que establece la siguiente escala de remuneraciones:

	CCT 507/07, Anexo G	VIGILADOR GENERAL	VIGILADOR BOMBERO	VIGILADOR PRINCIPAL
<b>HOY</b>	SUELDO BASICO	3.150,00	3.466,00	3.780,00
	VIATICOS	900,00	900,00	900,00
	CIFRA NO REM.	600,00	600,00	600,00
	<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>4.650,00</b>	<b>4.966,00</b>	<b>5.280,00</b>
<b>JULIO 2013</b>	SUELDO BASICO	3.700,00	4.071,00	4.440,00
	VIATICOS	1.480,00	1.480,00	1.480,00
	CIFRA NO REM.	400,00	400,00	400,00
	<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>5.580,00</b>	<b>5.951,00</b>	<b>6.320,00</b>
<b>ENERO 2014</b>	SUELDO BASICO	4.050,00	4.456,00	4.860,00
	VIATICOS	1.600,00	1.600,00	1.600,00
	CIFRA NO REM.	256	256	256
	<b>TOTAL BRUTO</b>	<b>5.906,00</b>	<b>6.312,00</b>	<b>6.716,00</b>

Este acuerdo aún está pendiente de homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



**SEGURIDAD INTEGRAL EMPRESARIA S.A.**

Arcos 2215 1er Piso, Oficina 101 - (C1428AFI) C.A.B.A.

Av. Sucre 1860 - San Isidro, (B1642AFT) Buenos Aires

Líneas rotativas: 4782-6661 | Mail: [Info@siesa.com.ar](mailto:Info@siesa.com.ar)