

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

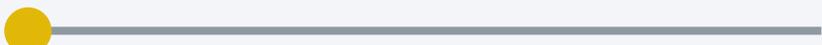


Actualización 2025



ASIFAR SN
SEGURIDAD

INDICE



- 01. INTRODUCCION**
- 02. QUIENES SOMOS**
- 03. VISION Y CODIGO**
- 04. OBJETIVO**
- 05. ESTRUCTURA DE NUESTRO CODIGO**
- 06. NUESTRO COMPROMISO**
- 07. PROMOVEMOS**
- 08. DIVERSIDAD E INCLUSION**
- 09. EJEMPLO DE CONDUCTA**
- 10. CAPACITACION**
- 11. APLICACION DEL CODIGO**
- 12. CONOCIMIENTO**
- 13. CONCLUSION**

01. INTRODUCCIÓN

La Empresa Asifar San Nicolás se encuentra alineada con el fuerte compromiso asumido de trabajar por el fortalecimiento continuo, promoviendo la transparencia y la eficiencia en todos los ámbitos donde desarrolla su actividad.

Las decisiones, deben tener como principio rector la garantía del bienestar social y colectivo. La ética y la transparencia en el ejercicio de la función, deben materializarse mediante acciones concretas. Este Código de Ética forma parte de la concreción de los compromisos asumidos.

Creemos firmemente que debemos velar por la transparencia y la integridad en el ejercicio de las funciones que nos fueron asignadas en pos de promover la confianza de nuestros clientes y colaboradores. Se trata de un aspecto necesario para llevar a cabo y legitimar cada una de las políticas que implementamos, reflejadas en acciones concretas. De esta manera, el conjunto de principios y compromisos que aquí asumimos nos permite seguir fortaleciendo el camino iniciado en materia de ética, integridad y transparencia.

● 02. QUIENES SOMOS

“ASIFAR SAN NICOLAS S.R.L.”, es una empresa de seguridad privada, la cual como varias otras posee objetivos distintos. Algunas se esfuerzan por ser grandes, otras competitivas, buenas, vanguardistas, Etc. Nuestra brújula es ser “EFECTIVA”, brindándole constante asesoramiento a nuestros clientes para salvaguardar su patrimonio e intereses.

La seguridad es un tema estrictamente profesional, por eso nuestra dirección posee una vasta experiencia y permítame hacer un breve racconto de la misma:

“ASIFAR SAN NICOLAS S.R.L.”, tuvo inicios allá por el año 2002, acrecentándonos en todos los aspectos desde el primer momento, contando en la actualidad con el cuadro de vigiladores capacitados con los cursos correspondientes de acuerdo a lo establecido en la **ley 12.297-(Las actividades de las personas jurídicas prestadoras de servicios de seguridad privada, que se desarrollen en el territorio de la Provincia de Buenos Aires), Convenio Colectivo de Trabajo 507/07; y P.B.I.P. (Protección de Buques a Estaciones Portuarias)**; un equipo de supervisores especialmente seleccionados por su experiencia en los distintos campos y áreas de la seguridad, equipos de comunicaciones acorde a los avances tecnológicos y movilidad.-.

03. VISION Y CODIGO



Atendiendo a la inseguridad que se vive a diario y a la **VULNERABILIDAD** que nuestros clientes poseen, analizamos los riesgos potenciales sobre los requerimientos de cada uno de los contratantes, determinándolos y **RESOLVIENDOLOS**.

De esta manera construimos una sociedad mas segura, protegiendo a las personas y empresas.



Nuestro Código de Ética es una herramienta fundamental de gestión para orientar la toma de decisiones, las conductas y las actividades cotidianas de la función específica, en base a criterios objetivos, evitando la discrecionalidad y la arbitrariedad en la toma de decisiones.

04. OBJETIVO

El objetivo de este código es fortalecer la cultura de la ética e integridad en el ámbito de esta empresa, tratando de incidir en el conjunto de actores que comprenden dentro del sistema de seguridad.

Pretende erigirse en una guía para la toma de decisiones y a partir de principios claros y consensuados establecer las pautas de conducta y compromisos.-

En él se establecen los valores que las personas que formamos parte, debemos respetar y considerar en el desempeño de las funciones que tenemos asignadas. En particular, refleja los compromisos asumidos para promover la transparencia, la ética y la integridad en el ejercicio de la función.

Este documento constituye una herramienta clave para lograr mayor transparencia, eficacia y compromiso

05. ESTRUCTURA DE NUESTRO CODIGO

Con el objetivo de lograr un Código de Ética que contenga información clara y accesible, que permita la apropiación por parte de quienes ejercen las funciones, planteamos una estructura simple y práctica en su diseño y contenido.

El documento se ordena a partir de principios éticos que, en su interior, mantienen la siguiente organización:



HONESTIDAD E INTEGRIDAD

Cultura organizacional basada en la honestidad, probidad, imparcialidad



CONFIDENCIALIDAD

Asumimos el compromiso de manejar la información personal de una manera responsable y cumpliendo con la legislación nacional de protección de datos, así como con los compromisos de confidencialidad



RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA

Promovemos que los procesos de toma de decisiones estén fundamentados en criterios objetivos, explícitos y monitoreables, y en la evaluación de impacto de las intervenciones



RESPECTO Y TRATO JUSTO

Cultura organizacional basada en la honestidad, probidad, imparcialidad



COOPERACION Y ASISTENCIA

Promovemos que los procesos de toma de decisiones estén fundamentados en criterios objetivos, explícitos y monitoreables, y en la evaluación de impacto de las intervenciones



HONESTIDAD E INTEGRIDAD

Cualidades que son el pilar fundamental de cualquier código de ética. El personal que cumple funciones de guardia de seguridad, deben ser creíbles en todas sus interacciones, tanto con sus empleadores, como con el público en general. Debiendo evitarse de cualquier forma de engaño, fraude o corrupción. **(Convenio Colectivo de Trabajo 507/07, Art. 16)**

Por tal motivo deberán ajustar su conducta a las siguientes disposiciones: **Prestar personalmente el servicio con responsabilidad, eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, horario y formas que se determine en las disposiciones reglamentarias correspondientes.**



CONFIDENCIALIDAD

La confidencialidad es otro principio clave. El vigilador de seguridad privada a menudo tiene acceso a información sensible que no debe ni puede ser divulgada.

Respetar la privacidad y la confidencialidad de esta información es fundamental para mantener la confianza de los empleadores y del público.

(LEY 12.297 Actividades de las personas jurídicas prestadoras del servicio de seguridad privada. Art. 13.- Las agencias comprendidas en la presente Ley deberán guardar el más estricto secreto respecto de la información y/o documentación relativas a la materia de su actividad. Solo podrán tomar conocimiento de las mismas, los comitentes y la autoridad judicial, sin perjuicio del recurso de hábeas data interpuesto por quien vea lesionado su derecho.)

Convenio Colectivo de Trabajo 507/07, Art. 16 – d) Guardar el secreto y observar la máxima discreción para los asuntos relativos a la empresa de quien dependa, el establecimiento donde preste el servicio o la persona cuya custodia le haya sido encomendada.



Las personas que cumplen funciones de guardias de seguridad privada, deben ser responsables y diligentes en el cumplimiento de sus tareas.

Esto incluye estar atentos y ser conscientes de su entorno en todo momento, así como seguir los protocolos y procedimientos establecidos.

(Convenio Colectivo de Trabajo 507/07, Art. 16 -e) Informar al superior inmediato que corresponda de todo acto o procedimiento que llegue a su conocimiento y que pueda causar un perjuicio a su empleador, a la empresa donde se haya instalado el servicio, o que implique la comisión de una falta o delito. f) Observar en sus funciones y fuera de ellas, una conducta que no afecte ni ofenda la moral y las buenas costumbres. g) Mantener el orden en su puesto de trabajo.- LL) Poner especial atención en el cuidado de los bienes que se someten a su custodia, manteniéndose siempre atento a los efectos de evitar robos, hurtos o daños.)



El respeto y el trato justo hacia todas las personas, independientemente de su raza, género, religión o estatus social son esenciales.

Los vigiladores deben tratar a todos de la misma manera, con cortesía y sin prejuicios, deben esforzarse por evitar conflictos y resolver disputas de manera pacífica y profesional.

(LEY 12.297 Actividades de las personas jurídicas prestadoras del servicio de seguridad privada. ACTIVIDADES PROHIBIDAS Art. 14 - Los prestadores de servicios de seguridad privada tendrán prohibido: 1. Intervenir en conflictos de carácter político, laboral, sindical o religioso. 2. Realizar investigaciones que tengan por objeto establecer en relación con las personas su origen racial, étnico, estado de salud, sexualidad, orientación sexual, opiniones políticas, sindicales o religiosas; controlar la expresión de tales opiniones, ni crear o mantener banco de datos con tales fines. 3. Intervenir líneas de comunicación y transmisiones telefónicas, radiales, digitales, de circuitos de televisión o de cualquier otro mecanismo tecnológico que permita la transmisión de datos, conversaciones o imágenes de terceras personas. 4. Ingresar a fuentes de información computarizadas sin autorización. 5. Suministrar información a terceros, salvo cuando se trate de la autoridad pública y en los supuestos comprendidos en esta Ley, acerca de personas o bienes y tal información la hubiesen obtenido con motivo u ocasión de la prestación del servicio. 6. Vigilar, proteger o custodiar el almacenamiento o transporte de objetos con cargas o sustancias explosivas, salvo con aprobación

especial de la Autoridad de Aplicación o, en su caso, de las autoridades nacionales.

7. Interrogar a las personas a quienes se les impute la comisión de un delito. 8. Realizar requisas a personas o retener documentación personal. 9. Prestar servicios sin la habilitación de la Autoridad de Aplicación.)



Los prestadores de servicios de seguridad privada tienen el deber de cooperar y asistir a las autoridades policiales u organismos de persecución penal en relación con las personas o bienes cuya vigilancia, custodia o protección se encuentren a su cargo. Asimismo, deberán comunicar en forma inmediata a la autoridad policial toda situación que implique algún riesgo para la integridad física de cualquier persona o para sus bienes.

(LEY 12.297 Actividades de las personas jurídicas prestadoras del servicio de seguridad privada. Art. 14 - Los prestadores de servicios de seguridad privada tendrán prohibido:

- 1. Intervenir en conflictos de carácter político, laboral, sindical o religioso.***
- 2. Realizar investigaciones que tengan por objeto establecer en relación con las personas su origen racial, étnico, estado***

de salud, sexualidad, orientación sexual, opiniones políticas, sindicales o religiosas; controlar la expresión de tales opiniones, ni crear o mantener banco de datos con tales fines.

3. Intervenir líneas de comunicación y transmisiones telefónicas, radiales, digitales, de circuitos de televisión o de cualquier otro mecanismo tecnológico que permita la transmisión de datos, conversaciones o imágenes de terceras personas. 4. Ingresar a fuentes de información computarizadas sin autorización. 5. Suministrar información a terceros, salvo cuando se trate de la autoridad pública y en los supuestos comprendidos en esta Ley, acerca de personas o bienes y tal información la hubiesen obtenido con motivo u ocasión de la prestación del servicio. 6. Vigilar, proteger o custodiar el almacenamiento o transporte de objetos con cargas o sustancias explosivas, salvo con aprobación especial de la Autoridad de Aplicación o, en su caso, de las autoridades nacionales. 7. Interrogar a las personas a quienes se les impute la comisión de un delito. 8. Realizar requisas a personas o retener documentación personal. 9. Prestar servicios sin la habilitación de la Autoridad de Aplicación.

06. NUESTRO COMPROMISO

En Asifar San Nicolas S.R.L, nos comprometemos a

6.1 RECHAZAR LA CORRUPCION EN TODAS SUS FORMAS

El vigilador debe rechazar, bajo cualquier circunstancia, el ofrecimiento y/o la entrega de ventajas, favores, gratificaciones, objetos o prestaciones para retardar, hacer o dejar de hacer algo relativo a sus funciones o para influir sobre otra persona que la ejerza.-

No permitirá que el vigilador se beneficie de su posición para obtener un provecho o ventaja propia o para un tercero.

No permitirá que se direccionen indebidamente los actos o las decisiones que adopte en el marco de una contratación u otro procedimiento para beneficiarse personalmente o para beneficiar a otra persona o empresa. No lo hara directamente ni a través de terceros.

No permitirá que se destruya, falsifique, altere u oculte deliberadamente información o elementos documentales significativos para los análisis, evaluaciones e investigaciones relativas a los procesos y contrataciones.-

No impedirá ni dificultara las auditorías ni acciones de los organismos de control. El incumplimiento de estas disposiciones, implican un delito y, por lo tanto, le hace penalmente responsable.

No permitira que se realicen actividades personales ajenas a las funciones o en beneficio de terceras personas.

Todo Vigilador deberá abstenerse de toda conducta que pueda afectar su independencia de criterio para el desempeño de su función.

Está prohibido que se involucre en situaciones, actividades o intereses incompatibles con el ejercicio de su actividad.

No podra mantener relaciones o aceptar situaciones, en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones.

6.2 EXCEPCIONES

Quedan excepcionadas de la prohibición general anterior las "atenciones permitidas" que reúnan las siguientes características: Sean acordes con la legislación y la normativa interna aplicable en cada momento y en cada país; Tengan un valor razonable, simbólico o económicamente irrelevante y; no sean contrarias a los valores y principios de ética y transparencia contenidos en el presente Código.

Los empleados de Asifar San Nicolas, solamente podremos recibir aquellos, regalos, atenciones, promociones, invitaciones y obsequios que: Tengan como origen o fin la atención profesional.

Resulten proporcionados, razonables, puntuales y acordes a los usos y costumbres del lugar y entorno en el que se produzcan. En ningún momento los regalos u obsequios entregados, ofrecidos o recibidos deberán ocultarse ni influir indebidamente en la capacidad de decisión, objetividad e imparcialidad de sus emisores y/o receptores, ni reportar a los mismos beneficios indebidos. Antes de que cualquier empleado de Asifar San Nicolas ofrezca o acepte un regalo u obsequio deberá solicitar la correspondiente autorización ante su superior jerárquico, quien valorará si el ofrecimiento o la aceptación del regalo o del obsequio es compatible con lo dispuesto en este Código y, en caso de duda, la elevará al Oficial de Cumplimiento.

07. PROMOVEMOS

- Utilizar los recursos logísticos y personales de manera adecuada y eficiente.-
- Proteger, conservar y utilizar con responsabilidad y eficiencia los recursos que fueron asignados, y destinarlos sólo para el cumplimiento de las funciones y tareas específicas. Evitando su desaprovechamiento, uso indebido (en beneficio propio o de terceros ajenos a los servicios dispuestos), daño o pérdida.
- Dedicar exclusivamente la jornada laboral al cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Respetar la pluralidad de opiniones y promover la construcción de consensos
- Promover instancias de diálogo colaborativo entre quienes conforman el sistema, para lograr una comprensión integral de las necesidades.
- Reflexionar acerca de su propia posición, expresando sus ideas e incentivando a que otras personas puedan expresar sus opiniones.
- Buscar siempre puntos de coincidencia entre opiniones plurales para generar consensos.



08.DIVERSIDAD E INCLUSION

Defendemos y promovemos los derechos humanos, con el objetivo de garantizar un entorno laboral y relaciones que respeten la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas que lo integran, y que permitan construir una sociedad más igualitaria, justa, diversa y equitativa.

Incorporar de manera transversal en el diseño de la política la perspectiva de género, diversidades, cuidados y discapacidad con un abordaje interseccional para una efectiva igualdad de oportunidades.

Considera las necesidades de las mujeres, LGBTI+ y las personas con discapacidad en todas las instancias, para promover la igualdad y la reducción de brechas de acceso a bienes y servicios de infraestructura.

Fomenta acciones para promover la efectiva igualdad de oportunidades, trato e integración de mujeres y LGBTI+ en el sector.

Incorpora indicadores específicos y estándares nacionales e internacionales que incluyan la perspectiva de género, basados en buenas prácticas en el diseño de políticas.

Reconoce la existencia de un “techo de cristal” por el cual las mujeres no tienen el mismo acceso a cargos jerárquicos que los varones y cuando esté a tu alcance procurá romperlo.

En ASIFAR SAN NICOLAS SRL respetamos plenamente la Ley N° 23.592, norma que exige evitar toda acción ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o por cualquier agente que, directa o indirectamente, actúe bajo directiva de éstos, que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico social u ofensa sobre un trabajador/a.

8.1 VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Refiere a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En tal sentido, su objeto es promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; entre otras. ***(LEY N° 26.485 Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.-)***

8.2 CONDUCTAS REPUDIABLES

Rechazamos todas las formas de acoso, violencia, maltrato y hostigamiento por cuestiones de género.

Está prohibido que se adopten conductas que impliquen acoso, agresión, maltrato, hostigamiento o humillación, física o psicológica, ejercida por cualquier medio, y cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de las personas a decidir acerca de su elección sexual.

Rechazamos todo tipo de comportamiento agresivo, intimidación, amenazas verbales, violencia psicológica, hostigamiento o acoso que ejerza un tercero sobre otra persona.

Denuncia cualquier tipo de acoso o conducta inapropiada en el ámbito laboral.

Recorda que esta empresa, pese a no ser pública, capacita a sus colaboradores en relación a la Ley nro. 27499 (Micaela).

8.3 EJEMPLO DE CONDUCTA

Brinda un trato digno, justo e imparcial a todas las personas que desempeñan su actividad laboral con las mismas exigencias, deberes y derechos desde el momento que ingresan y hasta su retiro.

Otorga a todas las personas las mismas oportunidades en base a su mérito, sin importar su sexo, género, orientación sexual, estado civil, edad, procedencia étnica, apariencia física, discapacidad, creencia religiosa, afiliación gremial, preferencia política, clase social, entre otras.

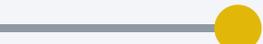
Contribuye a que su espacio de trabajo sea un ambiente diverso e inclusivo, basado en el trato digno, respetuoso y cordial, para desarrollar adecuadamente las funciones y mejorar la calidad de vida laboral.

Cultiva una cultura y clima organizacional basados en el trabajo colaborativo y en el buen trato entre quienes ejercen la función.

Brinda un trato transparente e igualitario a los contratistas, proveedores y ciudadanos en general con quienes interactúas en ocasión del cumplimiento de sus funciones.

La Delegación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT), en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), nos permite generar un espacio para diseñar y promover acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades, la prevención y la erradicación de la violencia laboral, además de garantizar a las trabajadoras y los trabajadores el acceso a iniciativas que favorezcan el conocimiento y la concientización del principio de no discriminación y sus implicancias en las relaciones laborales.

Defendemos y promovemos los derechos humanos, con el objetivo de garantizar un entorno laboral y relaciones que respeten la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas que lo integran, y que permitan construir una sociedad más igualitaria, justa, diversa y equitativa. .



09. CAPACITACION Y EDUCACION

La capacitación continua y la educación son elementos constitutivos para asegurar que el vigilador de la seguridad privada comprenda y aplique correctamente el presente código de ética.-

MEJORA DE LA IMAGEN PROFESIONAL

Un código de ética fuerte ayuda a mejorar la imagen profesional del personal de la seguridad privada.

Al tomar conocimiento mediante capacitación y educación de los estándares éticos, los vigiladores pueden ganar la confianza del público y de los clientes en general, efectivizándose un crecimiento profesional de la actividad propiamente dicha.

10. APLICACION DEL CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

10.1 APLICACION

Para que nuestro Código sea una verdadera guía para la toma de decisiones, debemos conocerlo y comprenderlo. Esta sección establece las pautas para asegurar su aplicación efectiva.

10.2 REDUCCION DE RIESGOS LEGALES

Adherirse a un código de ética también puede ayudar a reducir los riesgos legales para los guardias de seguridad y sus empleadores. Las acciones éticas y profesionales son menos propensas a resultar en demandas legales o problemas con las autoridades reguladoras.

10.3 FORTALECIMIENTO DE LA MORAL Y DEL PERSONAL

Finalmente, un código de ética bien implementado puede fortalecer la moral del personal. Los guardias de seguridad que saben que están trabajando para una empresa que valora el respeto por el humano por su condición de tal, y al trabajador probo, se siente parte de un equipo que resulta positivo para la sociedad toda.

10.4 SANCIONES

Quienes incumplan este código de ética serán sancionados por los procedimientos disciplinarios establecidos en el régimen propio de su función, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que pudieren corresponder.

Estas se determinarán a través del procedimiento sumarial o el mecanismo disciplinario que corresponda, garantizándose su derecho de defensa y serán proporcionales a la entidad de la falta, siempre considerando que el compromiso ético es de máxima importancia y que el apartamiento de este Código merece un severo reproche.

SANCIONES, CAPACITACION Y COMUNICACION

- **Apercibimiento.**
- **Suspensión de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.**
- **Despido con causa en los términos del Art. 242 L.C.T.**

11. CONOCIMIENTO PLENO DEL CODIGO

APLICACION

Resulta fundamental que este Código sea conocido, comprendido y apropiado por todo el personal que integra esta empresa. Para ello debemos:

- Velar por la máxima difusión del Código dentro de nuestros equipos de trabajo
- Propender a su discusión y mejora continua.
- Capacitar y capacitarnos en materia de integridad, desarrollando espacios de intercambio y discusión.

MONITOREO Y EVALUACION DEL CODIGO

El presente Código de Ética será monitoreado y evaluado periódicamente con el objeto de lograr su permanente adecuación a las mejores prácticas y estándares de integridad.

Para ello, se elaborarán una serie de indicadores como línea de base para medir su cumplimiento e identificar oportunidades de mejora.



12. CONCLUSION

El Código de Ética rige a partir de la fecha de su publicación. Será actualizado cuando resulte necesario para su adecuación a nuevos estándares y lineamientos, modificaciones normativas, la detección de nuevos riesgos y en función de la información que surja del proceso de monitoreo y evaluación.

Mediante el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la honestidad, la probidad, la imparcialidad y la independencia de criterio.

El presente Código fue aprobado en la reunión del Consejo de Administración de Asifar San Nicolas celebrada el 2 de Diciembre de 2024, siendo objeto de actualizaciones periódicas.

Las modificaciones que se realicen en el Código serán aprobadas por el Consejo de Administración y serán de aplicación desde el día siguiente a su comunicación a todas las Personas Sujetas.



ASIFAR SN
SEGURIDAD