

Política de Recursos Humanos.



FRIGORIFICO REGIONAL INDUSTRIAS ALIMENTICIAS RECONQUISTA S.A.

Política de Recursos Humanos.

Referencia: DOC-P11B-020

Edición: 1

Última actualización: 25/09/2018

Página: 1 de 4

Campo de aplicación: Establecimientos FRIAR SA.

Objetivo: Este documento contiene los lineamientos con los que la empresa FRIAR S.A. guía sus acciones para atraer, retener, preservar y desarrollar a su gente.

De esta forma, aseguramos un tratamiento equitativo para todos los integrantes de la Empresa, y brindamos herramientas a todos aquellos que, teniendo personal a cargo, cotidianamente deben tomar decisiones referidas a la gestión de su personal, ya que entendemos que ésta es una responsabilidad compartida.

Su espíritu debe ser respetado en cualquier circunstancia.

1. Función de RR.HH.

La principal función de RR.HH. es coordinar acciones, herramientas, sistemas, procesos, para soportar el negocio, y asegurar un trato justo y responsable hacia toda la organización.

Los líderes, aquellos que tienen personal a cargo, independientemente de su nivel jerárquico, tienen la responsabilidad de promover y construir un ambiente apropiado para el desarrollo integral de las personas en su trabajo, de forma de que todos se sientan parte de los resultados de la empresa, asumiendo un compromiso personal con su tarea cotidiana. Dentro de los límites establecidos por las políticas y procedimientos, cada líder es parte activa en la toma de decisiones respecto de su personal a cargo.

RR.HH. los acompaña en ese proceso, brindando el asesoramiento que permita desarrollar y mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad del personal, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo para alcanzar resultados superiores.

2. El Empleo en nuestra Empresa.

Respetamos las leyes y prácticas locales, promoviendo la igualdad de condiciones laborales ante diferencias de género, edad, atributos de raza, orientación sexual, participaciones político-gremiales, religiosas, nacionalidad, y condición socioeconómica, evitando cualquier tipo de explotación, discriminación o ejercicio de violencia.

Política de Recursos Humanos.



Como consideramos a nuestro capital humano una de las mayores ventajas competitivas que poseemos, nos comprometemos a propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, valorando el respeto por las diferencias y opiniones de los demás, no tolerando ningún tipo de acoso y forma de discriminación.

Al mismo tiempo que brindamos a nuestros colaboradores un ambiente laboral propicio para desarrollar al máximo sus potencialidades, esperamos que se comprometan con los valores y procedimientos de la empresa, aportando su talento y esfuerzo, y compartiendo su conocimiento y experiencia de manera consistente, honesta y responsable. Buscamos que el trabajo se realice con sincera colaboración y en equipo.

Brindamos un entorno laboral seguro y saludable, tomando medidas adecuadas para salvaguardar a nuestro personal a través de equipos, dispositivos, sistemas, y procedimientos de seguridad. Los líderes deben velar por la salud y seguridad de los colaboradores bajo su responsabilidad, trabajando en conjunto con los distintos sectores de la empresa.

3. Selección de nuestro personal.

Seleccionamos nuestro personal de acuerdo a las competencias requeridas por el puesto a cubrir, considerando que la motivación, responsabilidad y el compromiso de quienes quieren formar parte de nuestros equipos de trabajo son factores claves para el éxito.

Para garantizar una justa y eficiente contratación de los mejores profesionales, la selección de nuestro personal se fundamenta en la capacidad, experiencia, competencias y habilidades necesarias para el puesto de trabajo, y la identificación del candidato con nuestra cultura de empresa, independientemente de cualquier otra condición. No se tienen en cuenta atributos de género, raza, religión, nacionalidad, ni cualquier otra condición personal. Solo seleccionamos personal mayor de 18 años de edad.

La decisión final de contratar a un candidato una vez realizado el proceso de selección de personal siempre es del líder del sector en conjunto con RR.HH.

4. Compensaciones y Beneficios

Nuestras prácticas en compensaciones tienen por objeto valorar el esfuerzo y desempeño personal y grupal, y compensar de forma equilibrada al grado de complejidad y responsabilidad que asume la persona en su puesto de trabajo. Buscamos atraer y retener a nuestro personal siendo competitivos en el mercado de referencia.

Cada líder tiene la responsabilidad de conocer y analizar en el marco de las políticas de la empresa, las compensaciones de su personal junto con RR.HH., y comunicar de forma clara y transparente las distintas situaciones.

Política de Recursos Humanos.



Las compensaciones se establecen dentro del marco legal local, y en cumplimiento de los Convenios Colectivos de Trabajo aplicables.

5. Formación.

Nuestro compromiso con la formación permanente de nuestros colaboradores favorece el desarrollo personal y profesional de cada uno, y busca alcanzar las mejores prácticas en el trabajo cotidiano que garanticen los resultados de negocio esperados.

El aprendizaje y la mejora continua son valorados en nuestra empresa, por lo que trabajamos para que las acciones de formación, capacitación y desarrollo de nuestro personal sean llevadas a cabo en conjunto por la acción de colaboradores, líderes de sector y RR.HH. Además de las capacitaciones y entrenamientos que define la organización como prioritarios para cada período, la formación en el puesto de trabajo y el aprendizaje de los procedimientos e instructivos propios del sector son fundamentales para asegurar una operación segura y responsable en el marco de nuestro sistema socio ambiental, compartiendo conocimientos y experiencias del equipo de trabajo, líder y compañeros.

6. Relaciones Laborales.

Reconocemos la libertad de asociación de los trabajadores y el derecho a la negociación colectiva dentro del marco legal local, respetando estrictamente las reglamentaciones nacionales, las prácticas locales y las recomendaciones internacionales.

En las relaciones con los sindicatos y otras asociaciones representativas, buscamos el desarrollo a largo plazo de la relación, manteniendo permanente y efectiva comunicación. Se espera que ambas partes mantengan un diálogo constructivo y justo, que permita alcanzar acuerdos sostenibles en el tiempo.

Sin perjuicio de todo esto, fomentamos el diálogo directo y frecuente con nuestros colaboradores, que permite encontrar oportunidades de mejora, soluciones conjuntas, y estrechar vínculos que permitan trabajar en un ambiente de mutua confianza. Es fundamental el rol de nuestros líderes en este sentido.

Ante situaciones de crisis, siempre se analiza alternativas para minimizar el impacto de la reducción de la fuerza laboral a través de la reasignación en otras plantas, adelanto de vacaciones, trabajos de mantenimiento, programas de capacitación, reducción de jornadas de trabajo, entre otras alternativas.

7. Flexibilidad.

Somos conscientes del entorno complejo, los mercados cada vez más exigentes, y los nuevos

Política de Recursos Humanos.



desafíos que día a día emprendemos.

Por eso fomentamos una organización flexible y dinámica, con una estructura plana, con equipos de trabajo que desarrollen nuevas y mejores prácticas de gestión, eficientes en el uso de los recursos, y con la capacidad de encontrar soluciones innovadoras.