



Informe Año 2011

S.M. de Tucumán, 10 de Mayo de 2012

Sres. Pacto Global
Naciones Unidas
Presente

Sr. Secretario General:

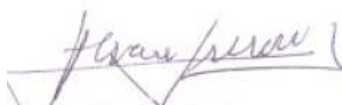
Tenemos el agrado de elevar a Ud., este nuestro octavo informe, confirmando nuestro compromiso permanente con los Derechos Humanos y el control de la Ecología en todas nuestras tareas diarias en las actividades que realizamos.

Tenemos la convicción de la virtud de nuestro pacto basado en estos preceptos, cumpliéndolos estrictamente y promoviéndolos en el medio de influencia que nos rodea, tanto interna como externamente.

Estamos comprometidos con la Responsabilidad Social tanto en la Empresa como en la región, realizando con empeño una diversidad de actividades que nos destacan en nuestro medio.

Proseguiremos fielmente en este rumbo, marcado por los Principios del Pacto Global, que confiamos es el único camino a seguir por un mundo mejor.

Saludo a Ud. con el mayor respeto.



Alvaro Bulacio
Argenti Lemon SA
Presidente

Contacto: Lic. Santiago Bonatti - sbonatti@argentilemon.com
Teléfono: 0381-4268300 **Fax:** 0381-4268316

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Argenti Lemon S.A es una empresa nacional que está ubicada en la provincia de Tucumán. Fue fundada a fines de 1996, comenzando con la producción de quintas limoneras.

Actualmente se dedica a la producción, empaque y exportación de limón fresco. El limón sobrante de la exportación lo destina a industria.

Posee en temporada un total de 892 empleados directos.

La empresa desarrolla el ciclo productivo completo del limón, incluyendo:

- Producción de los plantines de limoneros en viveros propios.
- Plantación, mantenimiento y cosecha de quintas propias y de terceros.
- Procesamiento de la materia prima (citrus) a través de los procesos de preclasificación, clasificación, acondicionamiento y embalaje.
- Comercialización y distribución de la producción.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2

NO SER COMPLICE DE ABUSOS A LOS DERECHOS

Nuestro Compromiso o Política

Argenti Lemon S.A. protagonista en la producción de alimentos de excelencia para el mundo, se compromete al esfuerzo por viabilizar el efectivo ejercicio de los Derechos Humanos tanto en su dinámica interna como en los aspectos externos con los cuales se relaciona la actividad. Para ello se lleva adelante la efectiva gestión de calidad en el proceso productivo, incluyendo todos los aspectos involucrados en el mismo, y la expresa y continua labor en el aporte al desarrollo de las familias de los empleados y de su zona de influencia desde la perspectiva del reconocimiento de las potencialidades y limitaciones territoriales.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

Ponemos atención en el estado de situación tanto de la relación laboral como de la proyección familiar y social del empleado. El mayor conocimiento nos permite el diseño de cada acción en función del impacto que producirá.

Las áreas definen así en conjunto el avance en la toma de decisiones y planificación de acuerdo a la especialidad de cada una de ellas y a la articulación necesaria según el tema e involucrados.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

PRODUCCIÓN - CALIDAD

Normas de calidad certificadas:

Certificados Empaque:

- HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Points, Análisis de Peligro y Puntos Críticos de Control), Norma de Inocuidad Alimentaria. Fecha del último certificado obtenido: 23/06/2009 hasta 22/06/2012.
- BRC (Global Standard for Food Safety), estándar que requiere la adopción del sistema HACCP, mantener un sistema documentado de Gestión de Calidad, implementar la infraestructura según las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y contar con un sistema de control de producto, proceso y personal. Fecha del último certificado obtenido: 25/07/2011 hasta 25/07/2012.
- SEDEX, Protocolo de Responsabilidad Social Empresaria y Aspectos de Higiene y Seguridad y Medio Ambiente. No es una norma certificable, sólo de cumplimiento permanente.

Certificados Fincas:

- GLOBAL G.A.P., Protocolo de Buenas Prácticas Agrícolas, fecha del último certificado obtenido: 14/07/2010 hasta 13/07/2011
- SEDEX, Protocolo de Responsabilidad Social Empresaria y Aspectos de Higiene y Seguridad y Medio Ambiente. No es una norma certificable, sólo de cumplimiento permanente.

El Sistema de Gestión de Calidad de Argenti Lemon S.A., bajo la certificación de las normas mencionadas garantiza calidad, inocuidad de los productos, bajo condiciones óptimas de higiene y seguridad y prácticas medioambientales responsables.

La empresa pone en marcha así un conjunto de *prácticas responsables hacia los recursos humanos* propios amparando sus derechos en relación con su salud, seguridad, legalidad, bienestar y educación.

Implica también la elaboración, comercialización y distribución para el consumo de un alimento que cumple por su inocuidad con los requerimientos para resguardar la salud del consumidor reproduciendo así las prácticas responsables adoptadas a nivel interno en el ámbito de influencia según el mercado de consumo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

En el año 2011 al interior de nuestro **Programa Protagonistas del Cambio** iniciamos la actividad dándole continuidad al aspecto del *Mejoramiento de viviendas y Capacitación en Construcción* y abriendo otros dos aspectos de trabajo: *Terminalidad Educativa e Intervención Familiar*.

Objetivos Generales del Programa:

- Impulsar el protagonismo en el cambio de sus condiciones de vida
- Promover la instalación de capacidades en los protagonistas que coadyuven en el desarrollo de las familias
- Promover el desarrollo de las potencialidades de los integrantes de los grupos en particular, de la familia y de la comunidad a fin de aumentar la capacidad de gestión en todos los niveles

A) Proyecto: MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS Y CAPACITACIÓN EN CONSTRUCCIÓN**Objetivos Específicos:**

- Identificar las potencialidades de los integrantes
- Llevar adelante el proceso de construcción de las mejoras necesarias para sus viviendas
- Promover actitudes solidarias entre compañeros en relación con las expectativas familiares
- Promover instancias de reflexión acerca de su habilidad práctica en relación con la construcción
- Orientar un proceso de formación en torno a las competencias necesarias para la actividad
- Aumentar el caudal de competencias para el trabajo con la certificación formal en el oficio de Construcción

Empleados, Familias y Territorio: Participaron del inicio 42 empleados de los cuales 22 realizaron una demanda espontánea para su incorporación en el proyecto y otros 20 respondieron a una invitación realizada por el área.

De este total de 42 empleados se retiraron por desarmarse su grupo de construcción 4 empleados por lo cual se trabajó con 38 empleados y sus familias ascendiendo el número de personas a 164.

Estas familias y sus viviendas están ubicadas geográficamente cruzando transversalmente la provincia de Tucumán en toda su extensión desde el Departamento de Burruyacu al noreste hasta el departamento de Aguilares al suroeste.

Así siguiendo esta coordenada transversal trabajamos en tres zonas: norte, centro y sur de la provincia. La zona norte (noreste) incluye el departamento de Burruyacu con 8 familias. La zona centro abarca desde el departamento de Cruz Alta de hasta el departamento de Famaila con 26 familias y la zona sur se extiende en el departamento de Monteros con 4 familias.

Esta extensión territorial marca un desafío y gran posibilidad al ofrecer una gama heterogénea poblacional y territorial atravesada no obstante por condicionamientos en común según se trate de conglomerados urbanos o regiones rurales. En este sentido se han ido construyendo lazos comunitarios e institucionales que permitieron potenciar las capacidades y recursos del territorio promoviendo redes de mayor comunicación y contención social.

Trabajo Grupal Asociativo: la modalidad de trabajo siguió siendo grupal,

solidaria y asociativa tal como en el tramo anterior del proyecto. Se agregaron 3 grupos a los 6 con los cuales se venía trabajando desde 2010 y 1 se desarmó. Con estos 8 grupos se trabajó con dinámica grupal apuntando a la organización del trabajo de construcción.

El compromiso de solidaridad y asociación se mantuvo en las relaciones en los grupos por lo cual trabajaron en conjunto en cada una de las obras eligiendo la forma y el orden de prioridad para su ejecución.

Capacitación: teniendo en cuenta el aumento de población objetivo de nuestro proyecto y con la finalidad de ampliar las posibilidades y oportunidades del proceso de formación en el oficio de construcción en esta etapa se gestionó un trabajo conjunto con el Ministerio de Educación de la Provincia a través de su Dirección de Jóvenes y Adultos y Educación no Formal.

Se llevó adelante un proceso de Capacitación Intensiva que estuvo a cargo de un equipo de 4 docentes dependientes del Ministerio y con la supervisión pedagógica de la mencionada Dirección.

Cabe destacar que el equipo de profesores ha desarrollado una técnica eficiente y completa para la transmisión de los conocimientos de manera teórica y práctica habiéndola ya puesto en práctica con anterioridad en el interior de la provincia con exitosos resultados.

El proceso de capacitación se desarrolló con clases teórico – prácticas una vez a la semana en la obra en construcción involucrando a cada grupo en particular y una vez al mes en instancias áulicas que congregaban a todos los participantes del proyecto.

Participaron de la capacitación 46 empleados de los cuales 39 llevaron aplicaron sus conocimientos en sus viviendas.

Se entregaron Certificados con el aval del Ministerio de Educación a fin de año cerrando el proceso de capacitación.

Obras: el proyecto contempló la ejecución de 38 obras en total que plantean modificaciones a 38 viviendas familiares de los empleados de Argenti Lemon S.A. A finales del 2011 se han cerrado por estar concluidas 22 obras quedando en proceso y por tanto abiertas 16 obras más que serán concluidas durante 2012.

Las actividades de capacitación y construcción se desarrollaron de manera habitual en horas de las jornadas laborales de los empleados y en horas libres acordadas por el grupo.

Los diseños, presupuestos, ejecución y monitoreo se desarrollaron en trabajo conjunto entre el Equipo Técnico de RSE y la dirección técnica del Equipo de capacitación Intensiva del Ministerio de Educación de la provincia.

Actividades en el PROYECTO de MEJORAMIENTO de VIVIENDAS y CAPACITACIÓN en CONSTRUCCIÓN:

- Reuniones preliminares singulares y colectivas con todos los participantes

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiones con el Ministerio de Educación de la Provincia • Diagnóstico detallado de las condiciones de las viviendas de los nuevos grupos en relación a las necesidades de las familias • Conformación de los grupos nuevos • Reuniones de seguimiento y ajustes del Programa de capacitación en Construcción • Elaboración de presupuestos para cada nueva obra • Equipamiento de herramientas para los nuevos grupos • Adquisición de los materiales y desarrollo de la logística de almacenamiento y distribución • Gestión de créditos internos para la compra de terrenos • Gestión de consensos con otras áreas de la empresa, Producción, RRHH, Administración, Finanzas en búsqueda de integración y efectividad en la ejecución. • Desarrollo del trabajo grupal una vez a la semana • Desarrollo de la capacitación teórico – práctica a una vez a la semana en obras • Capacitaciones teóricas mensuales concentrando a los grupos de acuerdo a las zonas. En el mes 3 capacitaciones; zona norte, zona centro, y zona sur. Orientadas por los docentes del Ministerio de Educación. • Entrevistas a los participantes para evaluar su avance en la capacitación • Reuniones con el equipo de docente de la Capacitación Intensiva en Construcción • Visitas domiciliarias para evaluación y monitoreo permanente del proceso de cambio subjetivo, familiar, y material • Reuniones de equipo Técnico para Evaluación y Monitoreo del proceso • Evaluación del proceso de capacitación y de las acciones desarrolladas por RSE. • Análisis de los costos de la obra, con el empleado y su familia, alternativas, firma de acuerdos. • Extensión de actividades; grupo focalizados de mujeres La Ramada. Construcción de un espacio de encuentro.
--	---

- Encuentro (convivencia fin de año) con los grupos para compartir la experiencia.
- Acto de entrega de certificados con la presencia de las autoridades de la empresa, Ministerio de Educación y las familias involucradas.

B) Proyecto: TERMINALIDAD EDUCATIVA

Objetivos Específicos:

- Abrir un espacio de oportunidad para el inicio y/o la continuidad de los estudios formales de los empleados, sus familiares y personas de la zona de influencia
- Articular las personas con necesidades de inclusión educativa con los recursos educativos institucionales disponibles
- Facilitar el aumento de competencias para el trabajo y la vida cotidiana de las personas interesadas en hacerlo en la zona de influencia de la empresa

Este proyecto lo encara Responsabilidad Social Empresaria en conjunto con Recursos Humanos, poniendo en marcha para las personas que trabajan en nuestra empresa, sus familiares y personas pertenecientes a la zona de influencia una nueva oportunidad de avanzar hacia un mayor desarrollo personal.

La empresa, con la convicción de que el conocimiento es una herramienta que permite al ser humano desplegar mayores y mejores posibilidades de ser protagonistas en la vida, apuesta e invierte en gestionar y sostener una nueva oportunidad de terminar los estudios.

Este proyecto abre las posibilidades a todas aquellas personas que por un motivo u otro no pudieron finalizar sus estudios, la Empresa, pensando en esta situación, decidió invertir en el conocimiento de los mismos, lo cual implica un gran avance para ambos. El desarrollo personal de cada uno de los empleados y el desarrollo de la empresa se potencian mutuamente con este proyecto, por lo cual el objetivo es en común.

El Ministerio de Educación de la Nación en la ejecución de su Programa Fines propone un camino para superar las dificultades en la inclusión educativa de la población. Este programa estatal dispone de diferentes líneas de terminalidad escolar según los niveles a alcanzar: aprender a leer y escribir, finalizar estudios primarios, secundarios y aprender oficios que capaciten para el trabajo.

Un breve detalle de cada nivel:

Aprender a Leer y Escribir: "Programa Encuentro". Se aprende en grupos en la misma finca en la cual se trabaja, con un capacitador que se acercara al lugar, 2 ½ horas por día con 6 meses de duración.

Terminalidad Primaria “Programa Fines”: Se aprende en grupos en la misma finca, con un docente designado por el Ministerio de Educación. Se entrega el material necesario.

Terminalidad Secundaria. “Programa Fines y Semi presencial”:

Tutorías: quien termino de cursar 5º año o 3º de polimodal y adeude materias será guiado por un tutor y en 8 tutorías preparara las materias para rendir.

Fines Terminalidad en grupo: para quien realizo hasta 3º año o 1º polimodal, se aprenderá en grupo en la misma finca, con un docente designado por el Ministerio de Educación.

Cursado en institución: para quienes tienen terminada la primaria completa y no hicieron nada de la secundaria se cursara en la escuela más cercana a su domicilio en el horario vespertino.

En todos los casos el Ministerio De Educación entregara la certificación formal de los estudios.

Metodología de trabajo:

Gestión conjunta entre Argenti Lemon y el Ministerio de Educación de la Provincia en ejecución del Programa Nacional de Finalización de Estudios.

La ejecución del proyecto de Terminalidad se realiza en aulas constituídas para tal fin en nuestras fincas y en las instituciones escolares en los casos que corresponda. En todos los casos las horas dedicadas a la educación se encuentran dentro de las horas laborales por lo cual la empresa asume el costo de esas horas como una inversión en el proyecto educativo de los empleados. Cada aula tiene un docente designado por el Ministerio y tienen la posibilidad de sumarse al aula los familiares de los empleados así como también vecinos y conocidos.

La apertura de estas aulas tiene una fundamental importancia ya que están instaladas todas en zonas rurales y contienen población que ha quedado excluida del sistema educativo por la lejanía con instituciones escolares y por la temprana inclusión en el mundo laboral.

Los materiales didácticos e informativo son provistos de manera conjunta entre la empresa y el Ministerio ya que el mismo no cuenta con las cantidades necesarias para todos los alumnos inscriptos.

Actividades en el PROYECTO TERMINALIDAD EDUCATIVA:

A Nivel Interno:

- Gestión con RRHH. Reuniones de programación del proyecto. Expectativas, intereses, planteamiento de la situación a abordar
- Reuniones con Producción, sobre los programas, las necesidades, los acuerdos

Con la Población Objetivo:

- Talleres de sensibilización en todas las fincas para movilizar la demanda de los empleados y expresar el interés de la empresa
- Talleres de sensibilización dirigidos a supervisores de zona y encargados
- Elaboración de informes en función de lo obtenido en los talleres
- Inscripción con una pequeña entrevista para indagar la motivación en todas las fincas
- Relevamiento del Nivel de Escolarización de los empleados de Argenti Lemon
- Diagnóstico del Nivel de Escolarización de los empleados de fincas
- Entrevistas singulares
- Acto de cierre de clases

En el territorio – Constitución de aulas:

- Constitución, ubicación en el territorio y equipamiento de las aulas para primaria y secundaria según los inscriptos y el lugar del trabajo
- Acompañamiento de la inserción en terreno de los docentes
- Gestión por lugar físico en escuelas cercano a las domicilios de los empleados
- Visita a las aulas en los días de clases
- Seguimiento del proceso, análisis de asistencias, ausentismo
- Gestión con establecimientos educativos para aquellos que deben completar la secundaria
- Gestión para la formación de nuevas aulas

En la Gestión con el Ministerio:

- Reuniones con el Ministerio de Educación. Perspectivas del desarrollo del programa, planteamientos, posibilidades
- Reuniones con las coordinadoras del Programa Fines Primario y Fines secundario

- Reuniones con las docentes de las distintas aulas en fincas
- Reuniones mensuales para evaluación y monitoreo con coordinadoras del programa y docentes

C) Proyecto: INTERVENCIÓN FAMILIAR

Objetivos Específicos:

- Acompañar a las familias en la identificación de sus áreas de superación y en el diseño y gestión de la estrategia de acciones para tal fin
- Promover el reconocimiento y desarrollo de los propios recursos particulares y familiares existentes a fin de viabilizar el cambio desde las propias potencialidades
- Articular con todos los recursos sociales existentes para la consecución de los objetivos en el cambio

Este proyecto está destinado a ejecutar acciones de Intervención que brinden un espacio de *escucha* inicial en el cual la persona pueda identificar sus necesidades y los canales de resolución de los problemas propios y familiares. En este sentido, recibimos de manera permanente las demandas de atención por problemas específicos y desde ese punto de partida se inicia un camino de apertura de instancias que posibiliten aumentar el capital integral de la familia.

- Recepción de demandas con diferentes problemáticas
- Asesoramiento y derivación a profesionales y/o instituciones específicas acerca del problema en cuestión
- Interrelación con los organismos de recursos socioeconómicos, legales, de salud, etc. (articular redes)
- Apoyo en la aproximación de la familia a organizaciones sociales. (Instituciones públicas, asociaciones civiles, fundaciones)
- Orientar en acciones para la solución de problemas
- Gestión para la inclusión en programas provinciales
- Derivación a áreas, profesionales o equipos interdisciplinarios de acuerdo a la problemática.
- Información, asesoramiento y acompañamiento sobre trámites públicos. (Dependencias publicas, obra social, pensión).

- Entrevistas familiares
- Visitas domiciliarias
- Elaboración de informes
- Análisis de los casos en el equipo RSE
- Elaboración del plan estratégico de posibilidades a desplegar, análisis de avances o retrocesos.
- Articulación interinstitucional (con las diferentes áreas de la empresa)
- Actividades de seguimiento, entrevistas, visitas
- Acompañamiento en situaciones de emergencia y provisión de recursos necesarios

RELACIÓN CON ONGs

Trabajo conjunto

- **Congregación Rogacionista del Corazón de Jesús**, se continúa con el apoyo en sus acciones en el **“Hogar San Agustín”** (semi-internado para niños de escasos recursos económicos) y en la **“Escuela de Artes y Oficios Obispo Colombres”** (Escuela de EGB3, polimodal y cursos de talleres y oficios destinada a una población en condiciones vulnerables).
- **“Fundación Apoyar”**, seguimos en la tarea conjunta con un grupo de empresas tucumanas en apoyo a organizaciones civiles sin fines de lucro que necesiten atender su infraestructura. Durante este período se trabajó con diferentes organizaciones: ATAF (Asociación tucumana de ayuda a la familia) y Colonia Castillo, Fundación ANIA (ayuda para niños con autismo), Escuela Obispo Colombres.
- **Club de Rugby “Los Tarcos”** continuamos trabajando con el programa “Formación en valores”.
- **Escuelas del interior de la Provincia de Tucumán**: en el marco de la ejecución del Proyecto de Mejoramiento de Viviendas y Capacitación en Construcción se tomó contacto con algunas de las Instituciones Escolares de la zona de influencia de las viviendas de los empleados. Se realizaron encuentros para consensuar líneas de trabajo en relación con las necesidades educativas de los establecimientos y las necesidades en general que expresa la comunidad educativa del lugar. Se está en vías de elaboración de un programa para 2012 en este sentido con articulación en los objetivos y recursos en el cual se brindará Asistencia Técnica.

Donaciones

- Hospital de Tafí del Valle

	<p>➤ <i>FAI (Fundación de Albergues infantiles)</i> <i>Fundación “Down is Up”</i></p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>1-SALUD</p> <p>-Continuamos con el objetivo de brindar un tratamiento integral de la salud. Para ello continuamos con la atención médica de los empleados de la empresa (Empaque, Administración y Fincas) y también de sus familiares.</p> <p>-Se realizaron visitas domiciliarias para control y seguimiento de personal ausente.</p> <p>-Trabajamos con las empleadas embarazadas, brindando charlas, talleres y cambios de puestos de trabajo, para asegurar un lugar seguro.</p> <p>-Se realizó el seguimiento de pacientes con enfermedades crónicas, (DIABETES, ARTROSIS, HTA, ETC) asegurándoles la obtención de los medicamentos, de uso crónico por parte de las Obra Sociales, así como la atención de los especialistas, gestionándose los turnos desde el consultorio medico.</p> <p>-Se llevaron a cabo los exámenes laborales de ingreso laboral y se le solicitó a la ART que se hicieran los exámenes periódicos a los empleados de planta y fincas.</p> <p>-Inicialmente se realizó la vacunación del personal de riesgo con la vacuna antigripal, en una segunda etapa se extendió a todos los empleados que quisieran colocársela.</p> <p>- Sigue en vigencia el plan materno infantil con la entrega del “Bolso del Recién Nacido” para los nuevos nacimientos en las familias de nuestro personal y la visita domiciliaria a la madre y al hijo recién nacidos. Continuamos con la entrega mensual de la leche necesaria para cubrir las exigencias de una dieta equilibrada, a todos los empleados con hijos menores de 8 años.</p>
Resultados	<p>Medición de RESULTADOS (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>PRODUCCIÓN - CALIDAD</p> <p>La eficiencia de los procesos de calidad implementados se evalúa a través de auditorías internas y de auditorías externas que verifican que se actúa en consecuencia con las mismas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ HACCP: solicitar auditoría para recertificación en 06/2012. ➤ BRC: solicitar auditoría para recertificación en 07/2012. ➤ GLOBAL G.A.P., solicitar auditoría para recertificación en 06/2012 <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA</p>

RESULTADOS del PROGRAMA PROTAGONISTAS DEL CAMBIO

a) Proyecto: MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS Y CAPACITACIÓN EN CONSTRUCCIÓN

Como resultado de las acciones llevadas adelante en este proyecto se obtuvieron satisfactorios impactos en las instancias involucradas tanto en la dimensión material como en la simbólica. Algunos de ellos:

En el Proceso de Capacitación:

- Construcción de una nueva instancia de conjugación de recursos privados y estatales en la consecución de objetivos comunes
- Instalación de una dinámica conjunta entre nuestro sector privado y el público a favor de la adquisición por parte de los empleados de nuevas competencias en el oficio de construcción
- Atención personalizada a los participantes de la capacitación debido al aumento de docentes disponibles en el equipo de capacitación
- Incorporación de nuevas competencias en relación con el oficio de la construcción en todos los participantes
- Desarrollo de la capacidad de organización en algunos participantes
- Reconocimiento y/o Fortalecimiento de las actitudes solidarias y cooperativas en las relaciones entre los integrantes
- Aumento del capital social de las familias involucradas con la incorporación de nuevas competencias para el trabajo en los participantes y su certificación formal
- Consolidación en los participantes de conocimientos previos adquiridos artesanalmente en el oficio

En la vida cotidiana de las familias involucradas

- Inclusión de un nuevo espacio, mejora o ampliación en la estructura de la vivienda de los empleados beneficiarios
- Apertura de instancias de reflexión acerca de la vida cotidiana, el proyecto de la familia y las situaciones de cambio
- Movilización en la relación entre los hábitos y costumbres acerca de la higiene, la salud, el cuidado, la comodidad, el cuerpo, etc. y las formas de pensamiento que los sustentan

- Aporte en la sostenibilidad material y simbólica del proyecto familiar
- Dinamización del proyecto familiar entorno al avance concreto producido por la construcción.
- Consolidación de la independencia de algunas de las familias de sus familias de origen, arraigo, posesión y pertenencia sobre el nuevo espacio de sus viviendas
- Se viabilizó el acceso a los proveedores y materiales necesarios para la construcción en áreas rurales

En la vida comunitaria

- Apertura para el trabajo conjunto en los involucrados
- Dinamización de las redes existentes en la comunidad
- Construcción de vínculo estable con las instituciones comunitarias de las zonas de influencia de las viviendas de los empleados
- Ampliación de la capacidad de gestión comunitaria del área de RSE sobre el territorio de la provincia
- Apertura de nuevos espacios de intervención comunitaria en las instituciones escolares de las zonas

Algunos números:

➤ Personas capacitadas en el oficio de la construcción:	46
➤ Empleados incluidos en la ejecución del Proyecto:	38
➤ Familias involucradas en la intervención	38
➤ Personas pertenecientes a los grupos familiares involucradas	164
➤ Grupos Operativos de Trabajo	8
➤ Diseños de obra y presupuestos de ejecución	38
➤ Obras concluidas y presupuestos cerrados	21
➤ Avance de obras:	55 % del total

La evaluación del proceso de ejecución del proyecto evidenció necesidades de cambio en su dirección y si bien quedan hoy etapas a concluir durante el 2012 por las obras que aún no finalizaron se abren también nuevas perspectivas para promover un mayor nivel de autogestión en los empleados y sus familias en relación con la mejora de sus viviendas y las competencias necesarias para ello.

A modo de clarificar se establece una comparación que evidencia los cambios pensados para una nueva ejecución con una novedosa perspectiva para el 2012:

2011

Opción Metodológica: Equidad

- Apertura a la demanda espontánea de los empleados

Admisión de participantes

- Empleados en condición laboral permanentes
- Dificultades económicas para concretar modificaciones necesarias en su vivienda
- Integrar espacio grupal en el trabajo constructivo
- Integrar espacio de capacitación
- Heterogeneidad en la conformación de los grupos

Financiación

- Sustentada por la empresa y descuento por planilla en 24 meses sin interés

Compra y distribución de materiales

A cargo de RSE en acción conjunta con áreas administrativas

2012

Opción Metodológica: Equidad y Responsabilidad Mixta (Operativa y financiera): empresa y grupos de empleados

Admisión de participantes

- Empleados en condición laboral permanentes
- Integrar espacio grupal en el trabajo constructivo
- Integrar espacio de capacitación

Financiación

Sistema mixto:

- Círculos de ahorro entre empleados con administración de fondos de manera conjunta con la empresa
- Sostenimiento parcial de la empresa sobre la inversión en construcción

Compra y distribución de materiales

Sistema de responsabilidad mixta:

Empresa: habilitación de proveedores, cuentas corrientes, control administrativo y gestión de pagos.

Empleados: pedido de materiales, organización de la distribución y control administrativo

b) Proyecto: TERMINALIDAD EDUCATIVA

- Conocimiento detallado del estado de situación del nivel de instrucción de los empleados
- Alta movilización en la población sensibilizada en el aspecto de la apertura al conocimiento

- Positiva respuesta en la inscripción en los programas de finalización de estudios
- Éxito en las gestiones internas de conjugación de objetivos entre las áreas involucradas
- Éxito en las gestiones asociativas con el estado y sus programas nacionales
- Apertura de instancia para el aumento de oportunidades en la inclusión social
- Aumento de los recursos territoriales educativos en zonas deprimidas por su lejanía de polos urbanos
- Concreción de procesos educativos postergados por la temprana inclusión en el trabajo
- Satisfacción personal en los alumnos por estar camino a un logro de superación
- Ampliación en los alumnos de las competencias para la vida cotidiana y el trabajo
- Articulación entre los contenidos incorporados y las necesidades de la tarea en los puestos de trabajo

Algunos números:

Total Inscriptos Iniciales:	138 personas
Alfabetización:	20 personas
Nivel Primario:	35 personas
Nivel Secundario:	83 personas

Según zona:	
Zona Norte (Dtos Burruyacu y Cruz Alta):	71 personas
Zona Centro (Yerba Buena, Lules, y Famaillà):	44 personas
Zona Sur (Monteros, Chicligasta y Río Chico):	23 personas

Aulas iniciadas en agosto de 2011:	10 aulas
Norte:	5 aulas
Centro:	2 aulas
Sur:	3 aulas
Total Docentes: 7	

A finales del ciclo 2011 se mantuvieron en la matrícula:

114 personas: 98 empleados y 16 familiares
Nivel Primario: 32 empleados y 2 familiares
Nivel Secundario: 18 empleados y 14 familiares
Alfabetización: 48 empleados

c) Proyecto: INTERVENCIÓN FAMILIAR

- Ampliación de la conciencia en las personas involucradas sobre las situaciones que se experimentan como limitantes en los problemas
- Movilización de los aspectos detenidos que necesitan cambios para viabilizar la superación del problema
- Superaciones concretas de las condiciones materiales entorno al problema en cuestión
- Aumento en los protagonistas de la capacidad de gestión necesaria para encontrar los recursos que aporten a la solución
- Cambio de las condiciones de vida y de convivencia en los núcleos familiares tratados
- Instalación de un espacio habilitado para la escucha

En este proyecto se ha trabajado efectivamente con 18 familias en diferentes problemáticas tales como:

Violencia Familiar

Discapacidad

Salud y presencia de enfermedades crónicas

Problemas vinculares (Filiación, adopción, matrimonio, divorcio)

RECURSOS HUMANOS

1. SALUD

- Consultas recibidas durante el año: 1258
- Visitas domiciliarias: 185
- Trabajo con embarazadas: 23
- Seguimiento de enfermos crónicos: 12
- Exámenes laborales: 54
- Vacunación Antigripal: 45

PLAN MATERNO INFANTIL

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 8000 Kg. De leche entera fortificada con hierro ➤ 540 Familias recibieron la entrega de leche ➤ 75 Familias recibieron el Bolso de recién nacido
--	--

PRINCIPIO 3	APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.
PRINCIPIO 4	ELIMINAR EL TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO
PRINCIPIO 5	ABOLIR CUALQUIER FORMA DE TRABAJO INFANTIL
PRINCIPIO 6	ELIMINAR DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Argenti Lemon S.A entiende que el Recurso Humano es un pilar fundamental para el desarrollo y crecimiento. Sabemos que el trabajo ocupa gran parte del tiempo de la vida de nuestros empleados, es por ello que queremos brindar un lugar sano y próspero. Adherimos a las normativas que establece la OIT y adecuamos nuestros procesos a dichas reglamentaciones.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> - Contamos con distintos tipos de capacitación en los diferentes sectores de la empresa a lo largo del año. La gerencia de Recursos humanos se encarga de la elaboración de los mismos siguiendo con todos los pasos que hacen a capacitadores especializados, logística, evaluaciones, etc. - Utilizamos diferentes sistemas tecnológicos de fichaje: tarjeta magnética en nuestro empaque y dispositivos electrónicos en fincas. Esta comprobado que cuanto más sofisticado es el sistema de ingreso y egreso de empleados mejora: el control del tiempo que se trabaja, salario acorde al mismo, ningún ingreso de menores de edad, control a contratistas de que cumplen con todas las normativas, etc.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>Capacitación A los empleados de empaque en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primero Auxilios - Normas de calidad: GLOBAL STANDARD for Food Safety (ex BRC), HACCP, BPM - Normativas y datos importantes de recursos humanos - Política de seguridad <p>A empleados de cosecha, tractoristas y a personal de fincas en:</p>

- Política de seguridad
- Normas de calidad: GlobalGap

A empleados de administración, de fincas y empaque en puestos claves en :

- Programa anual de comunicación. Se continuó con el programa “Las conversaciones en la empresa y los equipos de alto desempeño” iniciado en el año 2010. Al equipo de 15 personas, integrado por Directores y Gerentes se le sumaron 35 colaboradores más pertenecientes a las Jefaturas y Mandos Medios de la empresa.

- Código de Ética, Reglamento Interno y Buzón de Consultas, Quejas y Sugerencias.

- Resucitación Cardio-pulmonar

Entrenamiento en puestos claves en el empaque:

Embaladores, seleccionadores, seguridad, responsable de productos químicos-limpieza, control de plagas, autoelevadoristas, tractoristas, personal de mantenimiento, etc..

Comunicamos las políticas, programas y novedades de la empresa en nuestra revista semestral “ El limonero”

Control para evitar el ingreso de menores de edad en sectores de la empresa:

No empleamos a menores de 18 años y controlamos a nuestros contratistas de cosechas a través de dispositivos electrónicos con DNI y foto digital.

Beneficios al personal:

- Servicio de cafetería.
- Servicio de almuerzo para personal administrativo de jornada completa.
- Servicio de traslado desde y hacia la empresa para personal de administración.
- Obsequios de fin de año a toda la empresa.
- Prestamos de dinero en casos de urgencia sin cobro de ningún tipo de intereses.
- Durante los meses de Septiembre y Octubre 2011 se llevó a cabo por 8° año consecutivo el Campeonato de Fútbol de la empresa.
- Gimnasio para las áreas administrativas. El personal de las diferentes áreas administrativas de la empresa puede concurrir a un prestigioso gimnasio del medio pagado por la empresa.
- Programa de Beneficios: A través de este Programa todos los colaboradores de la empresa, así como los integrantes de sus respectivos grupos familiares, acceden a **importantes descuentos en diferentes comercios del medio** y diversos rubros: Hogar, Salud y Belleza, Ropa y Accesorios, Recreación.

Reclutamiento de personal:

El departamento de Recursos Humanos realiza año tras año selección de personal teniendo como objetivo encontrar el empleado más apto según el puesto de trabajo, sin mediar ningún tipo de discriminación.

Dentro de dicha selección priorizando las recomendación de empleados de la empresa y la residencia en zona de influencia de nuestra comunidad. Esta política esta en concordancia con nuestra visión de mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias como así también el desarrollo de la comunidades de

	influencia cercanas a la empresa. Implementándose un Procedimiento de Selección contemplando estos aspectos.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>Cantidad de colaboradores que participaron en las diferentes capacitaciones dictadas durante 2011: Empaque: capacitamos a 446 personas Cosecha: capacitamos a 170 personas Finca: capacitamos a 336 personas Administración: 110 personas</p> <p>Los comentarios y sugerencias recolectados luego del proceso de capacitación nos guían en la mejora continua.</p> <p>Revista el N°10 de la revista “El Limonero”, cada número llegó a 1.500 personas, empleados de distintas áreas, proveedores, clientes, etc.</p> <p>Dispositivos electrónicos de asistencia: Registramos aproximadamente 1.800 cosecheros realizando un control exhaustivo para asegurarnos que no ingresan menores de edad a nuestras fincas y que los contratistas cumplen con todos los requisitos legales para sus cuadrillas.</p> <p>Beneficios al personal: Almuerzos: 17.000 servicios de almuerzo. Obsequios de fin de año: entregamos 760 regalos Torneo de fútbol: 190 jugadores Gimnasio: 34 empleados Tarjetas de beneficios entregadas: 810</p> <p>Realizamos 220 entrevistas de trabajo para la selección de 105 empleados para ocupar puestos en las plantas de Tucumán y San Juan</p> <p>Empleamos durante el año 2011 892 (ALSA / CLK) personas en total con un 53% de población masculina y un 47% de población femenina.</p>

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

APOYAR EL ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES

PRINCIPIO 8 PRINCIPIO 9	PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSION DE TECNOLOGIAS RESPETUOSAS DEL MEDIOAMBIENTE
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Argenti Lemon S.A activamente en el cuidado del medio ambiente.</p> <p>Destacamos y difundimos al “medio ambiente” como uno de los valores fundamentales de nuestra empresa.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<p>Nuestra producción de limones en fincas está certificada bajo la norma EUREPGAP 2004, desde abril de 2004, cuyo objetivo principal es conseguir una agricultura productiva y competitiva que utilice los recursos en la manera más eficiente posible asegurando el mínimo impacto medioambiental.</p> <p>Los principios del protocolo EUREPGAP son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora continua de sus métodos de producción y manejo. - Minimización del impacto y el deterioro <i>ambiental</i>, lo que implica la conservación de la naturaleza, fauna y flora. - Reducción del uso de productos agroquímicos a través de la adopción de sistemas de <i>producción integrada</i>. - Mejorar el uso eficiente y racional de los <i>recursos naturales</i> (suelo, agua, aire y energía).
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
Resultados	<p><u>PRODUCCIÓN / CALIDAD / RRHH</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitamos y entrenamos a nuestro personal, generando conciencia sobre calidad, eficiencia, seguridad alimentaria y protección del ambiente - No producimos ningún tipo de efluentes. Tratamos el agua residual de nuestro empaque con un sistema de riego dentro de nuestro predio. - Nuestro empaque fue construido con un sistema de iluminación natural que permite un menor consumo de energía eléctrica.
	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p><u>PRODUCCIÓN / CALIDAD / RRHH</u></p> <p>Capacitamos a 1062 personas, el 100% de nuestro personal (892 personas) y 170</p>

	cosecheros tercerizados. Cantidad de horas destinadas a capacitación: 20.275 horas.
--	--

COMBATIR LA CORRUPCION

PRINCIPIO 10	LAS EMPRESAS DEBEN LUCHAR CONTRA LA CORRUPCION EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSION Y EL SOBORNO
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Argenti Lemon S.A se compromete en la lucha contra la corrupción en todas sus formas y destaca a la HONESTIDAD- LA ÉTICA como valores fundamentales de su cultura
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Trasmitimos a través de capacitaciones y en publicaciones el perfil esperado de nuestros empleados; la misión, visión y los valores de la empresa. - La Gerencia Administrativa-Contable establece un circuito interno de control en el cual se abarca las <u>Registraciones, Compras y Pagos</u>
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	ADMINISTRACIÓN / TECNOLOGÍA <u>Registraciones:</u> toda actividad de la empresa se ve reflejada en nuestros sistemas de información con suficiente detalle para lograr transparencia. <u>Sistema de compras:</u> tenemos implementado un sistema para actuar con imparcialidad a la hora de la selección de proveedores en las distintas compras, es decir dar igual trato en iguales situaciones, por cada pedido de compras se cotizan por lo menos tres proveedores y entre el solicitante y el responsable de compras se elige al proveedor, todas las ordenes de compras son firmadas por quién la confecciona, quien solicita y el responsable de firmarla digitalmente en nuestro sistema <u>Sistema de pagos:</u> todos los pagos se hacen con cheques o por transferencia bancaria, luego del control respectivo de todo el legajo de pago del proveedor, esto es: orden de compra, remito del proveedor e ingreso en el depósito de la empresa y factura, se controla el CUIT del proveedor, el CAI y el vto. Del CAI de la factura por normas de la AFIP, interviniendo en el pago una persona del directorio.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<u>Auditoria externa de control interno:</u> nuestros auditores periódicamente hacen el relevamiento de los sistemas enumerados anteriormente y elevan un informe al Directorio.