



CASSAB AHÚN S.R.L.
Pasas Orgánicas

REPORTE ANUAL

2012 - 2013

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

CASSAB AHUN S.R.L.
Gral. Acha 126 Este - (5400) San Juan, Argentina.
TE: +54 (0264) 4224858/ FAX: +54 (0264) 421-7012



	Pág.
CARTA DE PRESENTACION / SOCIO-GERENTE DE CASSAB AHUN SRL	2
Dr. Alberto Cassab	
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	4
NUESTRA EMPRESA / PROCESO ELABORACIÓN	5
PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL QUE APOYAMOS	8
COMPROMISOS Y POLÍTICAS	9
IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PG. INTRODUCCIÓN	10
ACCIONES, PROYECTOS Y RESULTADOS DEL PERIODO 2012-2013	11
Nº 1 Capacitación técnica, en seguridad laboral y sensibilización en RSE	12
Nº 2 Familia de los empleados y nuestra empresa	13
Nº 3 Seguridad, Higiene y Mejoras en las condiciones laborales	14
Nº 4 Selección de proveedores con criterios de RSE	17
Nº 5 Capacitaciones cruzadas con proveedores	18
Nº 6 Alianza estratégica con proveedor-cliente	19
Nº 7 Comercio Justo con clientes externos	21
Nº 8 Protocolo familiar de nuestra empresa	23
Nº 9 Código de ética y de conducta	24
Nº 10 Procedimientos para el cuidado medioambiental	26
Nº 11 Producción orgánica de pasas de uva	27
Nº 12 Consumo de agua y energía	28
Nº 13 Ayudas, colaboración y donaciones a entidades ligadas a la niñez y Comunidades aledañas a la finca de nuestra empresa	30
Nº 14 Redes de difusión de la RSE con ONG`s	32
Nº 15 Feedback de conocimientos en RSE entre la universidad y nuestra empresa	34
INFORMACIÓN DE CONTACTO	35



En esta tercera Comunicación de Progreso es mi deseo reafirmar el apoyo de nuestra empresa al Pacto Global (PG) de las Naciones Unidas (ONU), ya que estamos convencidos que ninguna empresa será competitiva si no plantea una estrategia de negocios con RSE, implementando los 10 principios.



En este periodo, hemos pasado de ser reactivos a las demanda de los *stakeholders* a una etapa de mayor madurez, en la que buscamos relevar las necesidades o expectativas legítimas de los *stakeholders* tratando de priorizarlas para tener un orden y poder proyectar acciones a largo plazo, sin responder a cualquier demanda.

No hemos desestimado ningún grupo de interés sino que tratamos de atender a todos pero con un grado de responsabilidad diferente, por eso es que la CoP presenta la clasificación de *stakeholders* primarios y secundarios. Invirtiendo más tiempo y dinero en los primarios que en los secundarios.

Es así que pusimos mucho énfasis en el cuidado de nuestro personal, y como resultado se sienten contenidos y cómodos en su ambiente de trabajo.

También reafirmamos el compromiso con el cuidado del medioambiente, sobretodo en relación con nuestros proveedores grandes, controlando el uso mínimo de agroquímicos, mediante revisión de sus cuadernos de trabajo con las aplicaciones.

Además, con estos proveedores más grandes hay una fluida comunicación sobre la erradicación del trabajo infantil. Sin embargo, se dificulta el trabajo en RSE con algunos proveedores chicos poco interesados en los temas de cuidado del medioambiente, erradicación del trabajo infantil, etc.

Nuestros clientes están muy satisfechos con nuestra forma de trabajar, tanto en precio, plazos de entrega y cumplimientos de lo pactado en general.

Participamos activamente haciendo diversos tipos de aportes en la III Cátedra del PG realizada en San Juan, donde se presentó nuestro caso como empresa loca socialmente responsable.

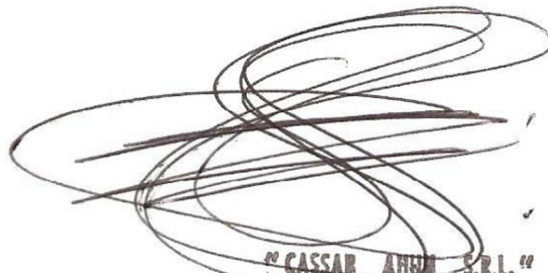
A lo largo de este año, mantuvimos un contacto personal con nuestros *stakeholders* salvo en los casos en que sólo podemos hacerlo vía e-mail, comunicándoles además nuestro Plan de RSE. El seguimiento de las acciones de RSE se realizó de diversas

maneras: inspecciones, charlas, capacitaciones, seguimiento de documentación solicitada, etc.

Es de notar que la implementación de los principios y la incorporación de criterios de RSE han influido significativamente en nuestra estrategia de negocios. Nuestra empresa está muy satisfecha con los resultados logrados en este periodo, ya que hemos verificado una mejora en la productividad dentro de la planta, y una sorprendente colaboración de parte de nuestros proveedores y clientes más importantes. Hasta hemos comenzado a solicitar a proveedores y clientes que, aunque no adhieran al PG, comiencen a respetar e implementar sus principios paulatinamente en la medida de sus posibilidades.

Por otra parte, nuestra adhesión al PG nos ha traído también beneficios no medibles en dinero, pero sí en una mejor reputación y concientización sobre la importancia de los 10 principios.

Nuestro principal consejo a otras empresas del rubro es que adhieran al PG e implementen sus principios. De esta manera, se logra una sólida cadena de valor donde todos nos reconocemos responsables del desarrollo sostenible global, estando involucrados y actuando comprometidamente en la realidad local, lo cual hace más fácil llevar adelante este proceso, alcanzando un gran beneficio para todos.



"CASSAR AHUM S.R.L."
ALBERTO J. CASSAR
SOCIO GERENTE

Misión, Visión y Declaración de Valores de Cassab Ahún



1. Misión de la Empresa

Es la producción, elaboración, comercialización y exportación de Pasas de uva, con especial énfasis en la pasa de orgánica, atento a los más exigentes estándares de Calidad e Inocuidad que satisfagan a nuestros clientes.

Generar beneficios para accionistas, socios y la comunidad a través de la eficiencia en los procesos productivos y de comercialización; para lograr un fuerte posicionamiento en el mercado nacional e internacional, siendo reconocidos como una empresa que provee un producto saludable y nutritivo para el consumo humano y con los más altos estándares de calidad para nuestros clientes.

Conformar un equipo humano capaz, con sólidos principios éticos, comprometidos con la empresa y orientados al servicio de nuestros clientes.

2. Visión de la Empresa

Ser la mejor empresa procesadora de Pasa de Uva, convencional y orgánica de la región.

Ser referentes de Responsabilidad Social Empresaria en el rubro a nivel nacional e internacional, cumpliendo con los principios del Pacto Global, mediante un firme compromiso e interacción con todos nuestros *stakeholders*, ya que consideramos que es la mejor manera de trabajar y competir en el mercado actual.

3. Declaración de Valores de la Empresa

-Calidad e Inocuidad alimentaria: aseguramos a nuestros clientes la calidad e inocuidad de los productos, para lo cual es indispensable el cumplimiento de las normas de calidad, seguridad industrial y medioambiental por parte de nuestro personal y de nuestros proveedores.

-Cuidado del medio ambiente: adoptamos un enfoque preventivo frente a los retos ambientales, utilizando insumos y tecnologías respetuosas del medioambiente.

-Respeto por las personas, seguridad e higiene laboral: ponemos especial énfasis en el cuidado de la salud y el desarrollo de nuestros colaboradores, como el mayor capital que poseemos, así como el desarrollo de los proveedores, clientes y toda otra persona u organización vinculada con la empresa.

-Responsabilidad Social Empresaria: nos comprometemos con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en su implementación, comunicación de los progresos y difusión de los mismos hacia todos los *stakeholders* de nuestra empresa. De acuerdo con estos principios, asumimos el compromiso de luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluido el soborno.

Liderazgo: Buscamos continuamente ser el mejor ejemplo y marcar tendencia frente a nuestros competidores.

Productividad: Aprovechamiento al máximo de los recursos de la empresa, en sinergia con todos nuestros procesos.

“Hacemos bien las cosas para nuestra gente, nuestro ambiente y nuestra sociedad, pero esencialmente hacemos bien las cosas para nuestros clientes”.



PROCESO DE ELABORACIÓN

En nuestra Comunicación de Progreso (CoP) anterior presentamos la historia de nuestra empresa. En esta CoP los invitamos a recorrer en imágenes y conocer otra parte de nuestra identidad: el proceso de elaboración de la pasa de uva orgánica y convencional.

La planta se divide en tres áreas, de las cuales las áreas 2 y 3 son las que albergan la mayoría de los empleados.

Área 1

En el área 1 se realiza el trabajo más pesado, carga y descarga de grandes recipiente con pasas de uvas, y por las características de este trabajo lo realizan operarios hombres. Además, aquí es la zona de zaranda y despallado de la pasa de uva.



Área 2

En el área 2 se realiza parte de la selección, el lavado y posterior secado de las pasas de uva.



Área 3

En esta área, se efectúa la selección final, inspección y empaque. Por el tipo de tarea, trabajan aquí operarias mujeres mayoritariamente.



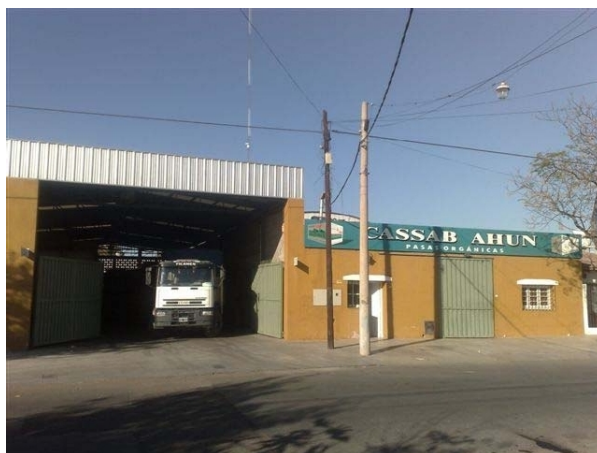
Producción orgánica y convencional

El proceso en nuestra planta procesadora es el mismo tanto para la pasa de uva orgánica como convencional, ya que lo más crítico de la producción orgánica se realiza en nuestra finca.

Sin embargo, en la planta existe un espacio de 5 metros entre la zona donde se almacena un tipo de pasa de uva del otro. Aquellas máquinas, cintas transportadoras y demás lugares en donde se procesa tanto la pasa de uva convencional como la orgánica, se lavan con cloro y agua durante una hora y media, mediante una hidrolavadora, luego de haber procesado la pasa de uva convencional.



Producimos en cada periodo un total de entre 2.000.000 a 2.500.000 Kg de pasas de uva convencional y orgánica, es decir, 200 a 250 mil cajas que se comercializan en el mercado interno, pero sobre todo en el mercado externo.



La época de mayor producción, y en consecuencia de mayor trabajo, es entre los meses de abril y noviembre. En cambio, los meses de diciembre y enero no se trabaja, mientras que febrero y marzo son meses de menor producción y trabajo.

Principios del Pacto Global que apoyamos



Nuestra empresa se propone cumplir y hacer acciones de mejora con respecto a los siguientes principios:

Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Ámbito laboral

3. Apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos ambientales.
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.

Anticorrupción

10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluido el soborno y la extorsión.



COMPROMISOS

- Relevar las necesidades o expectativas legítimas de los *stakeholders*, tratando de priorizarlas para tener un orden en la intervención.
- Proyectar acciones a largo plazo, sin responder a cualquier demanda inmediata.

POLÍTICAS

- Garantizar un ambiente laboral justo, seguro y saludable para nuestros empleados, como resultado directo de la implementación de normas orgánicas y de seguridad, mejorando su calidad de vida y su forma de trabajo actual y futura.
- Continuar con la implementación normas orgánicas en la producción, que respetan, cuidan y preservan el medioambiente.
- Generar en nuestros proveedores, clientes y personal en general, un alto grado de sensibilización en temas de RSE y la implementación de los principios del PG y las normas orgánicas.



INTRODUCCIÓN

Los desafíos y avances en la implementación de los principios del Pacto Mundial en nuestra empresa han significado la posibilidad de repensar quiénes son las personas (o grupos de personas) con las que la empresa se vincula y qué responsabilidades tenemos hacia cada una de ellas. Es decir, quiénes son nuestros grupos de interés o *stakeholders* estableciendo un orden de prioridad respecto de nuestras acciones de RSE.

A continuación, en el cuadro se representa de modo gráfico a aquellos grupos de interés que consideramos claves para nuestra empresa:

Stakeholders Primarios	Stakeholders Secundarios
Empleados	
Proveedores	Comunidad
Clientes	ONG`s
Socios Gerentes	Universidad
Medio Ambiente	

De esta forma, en este nuevo informe presentamos las acciones y/o proyectos de RSE, con sus resultados obtenidos o esperados, según los *stakeholders* a quienes están dirigidos.

ACCIONES, PROYECTOS Y RESULTADOS DEL PERIODO 2010-2011

STAKEHOLDERS PRIMARIOS

A. Empleados

Nuestra empresa cuenta con un plantel estable de aproximadamente 40 empleados, de los cuales el 80% son mujeres. La edad promedio es de 30 años (dentro de un rango de 25 a 50 años) con una antigüedad de entre 5 a 14 años. En época de mayor producción, sumamos alrededor de 10 empleados temporales.

A decir de la familia de nuestros colaboradores, 45 son casados/as o viven en concubinato, con un promedio de 2 hijos cada uno, que en general se encuentran en edad escolar o pre-escolar.

Priorizamos la rotación en los puestos de trabajo dentro del área correspondiente, lo cual produce una amplitud de competencias laborales adquiridas. Las posibilidades de ascenso en sus puestos de trabajo están supeditadas a sus capacidades de liderazgo, del manejo del área y la presentación de propuestas innovadoras.

Los empleados cuentan con 30 minutos extras de receso, 15 en la mañana y 15 en la tarde, con motivo de la colación provista por la empresa (además de contar con el horario obligatorio que se les otorga para el almuerzo). La planta cuenta con una excelente ubicación:

- ⌘ Esta a 200 metros de avenida de circunvalación, por donde se accede desde el interior de la provincia;
- ⌘ está situada a una cuadra de la principal de ómnibus de la provincia,
- ⌘ a 15 cuadras se encuentra el centro comercial de la ciudad de San Juan
- ⌘ los principales centro de asistencia médica de la provincia, están situados en un radio no mayor a 20 cuadras.

Todos los puntos enunciados, son de vital importancia para el personal que se desempeña en nuestra planta, debido a que al finalizar la jornada laboral pueden realizar los trámites personales que deseen sin necesidad de trasladarse grandes distancias.

Cassab Ahun S.R.L, está a favor del Trabajo Digno sin Violencia Laboral y no suscribe ni lleva adelante formas de trabajo forzoso u obligatorio

En el periodo 2013, se realizarán estudios de clima laboral, de manera de poder ir trabajando en los puntos que el personal considera necesitan mejoras.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados a *EMPLEADOS*:

Derechos Humanos

- Principio 1 Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- Principio 2 No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Ámbito Laboral

- Principio 4 Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio 6 Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Nº 1 Capacitación técnica, en seguridad laboral y sensibilización en RSE

Actividades

Los empleados reciben aproximadamente 5 tipos de capacitaciones a lo largo de año. En continuación con el periodo anterior, nuestros colaboradores siguen recibiendo las siguientes capacitaciones a manera de refuerzo:

- 1. Capacitación técnica continua acorde al puesto de trabajo**
- 2. Curso de primeros auxilios y actuación ante emergencias:** es dictado por Bomberos para saber qué hacer en casos de emergencia (incendio, sismos, etc. mediante simulacros.
- 3. Capacitación en seguridad laboral y prevención de riesgos de trabajo:** Se le enseña a los operarios cómo deben cuidarse ellos mismos en planta. El uso correcto de elementos de seguridad industrial, el respeto de la senda peatonal que demarca las zonas de circulación seguras, el cuidado ante los esfuerzos físico (ej.: agacharse flexionando las piernas, y no la espalda). Estas charlas son quincenales y tienen una duración de 1 hora 30min. cada una.
- 4. Capacitación en calidad y seguridad alimenticia:** De acuerdo a las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) e identificando los puntos críticos de control de riesgos (HACCP), instruimos a los operarios sobre los procedimientos del lavado de manos y demás cuidados que deben tener respecto de la manipulación de alimentos. A través de cultivos controlados, se les muestra cómo se propagan las bacterias.

Las charlas se realizan a modo de recordatorio de BPM, cada 20 días.

- 5. Formación y diálogo en torno al Pacto Global y la RSE:** Con motivo de la finalización de la primera etapa de la planificación en RSE, se les presentó a los empleados el plan que elaboramos en colaboración con el Instituto de Desarrollo Sostenible de la Universidad Católica de Cuyo. En esa reunión se inició un diálogo con ellos para recordar los principios del Pacto Global y recibimos los aportes de ellos como propuestas para la implementación del plan. Como consecuencia de ello surgió el Proyecto Familia y Empresa que se presenta más adelante.

Resultados obtenidos

Cada uno de nuestros empleados ha recibido más de 40hs de capacitación durante este periodo. A su vez, estos espacios de encuentro han facilitado la integración entre el personal del área 1, 2 y 3, con el consecuente desarrollo humano y social de las personas, mejorando el trabajo de equipo y promoviendo la identificación con una imagen total de la empresa.

En el periodo 2012, se continuo con el ciclo de capacitaciones en Higiene y Seguridad, Inocuidad Alimentaria. Las capacitaciones específicas, según su puesto de trabajo, se realizaron in situ, con la modalidad práctica, en donde el clima que se generó fue propicio para que el operario exteriorice sus ideas de mejora del puesto de trabajo, sus expectativas.

Nº 2 Familia de los empleados y nuestra empresa

Actividades

Nos empeñamos diariamente para que todos nuestros empleados se les contemplen sus expectativas personales y sus necesidades familiares.

1. Primer día de clases en familia: Damos la posibilidad a las empleadas que tienen hijos en edad escolar que asistan al primer día de clases con ellos, cuando coincide con el horario de trabajo.

2. Ayudas económicas esporádicas: Si bien no tenemos una política sistematizada, todos los empleados pueden acceder a créditos en otra firma nuestra y que se trata de una empresa de electrodomésticos, compras de contado con descuentos o sir interés a largo plazo.

3. Festejos en familia: Como consecuencia de la presentación del plan de RSE de nuestra empresa que se menciona anteriormente, surgió la propuesta de festejar el día del niño y, luego, el día de la madre. Con motivo del día del niño, concurrieron los empleados con sus familias a la empresa y se realizaron juegos para toda la familia. Luego se compartió la comida que llevaron nuestros empleados, junto a una leche con chocolate, otras bebidas y souvenirs a cargo de la empresa. El festejo de día de la madre fue similar y en ambas ocasiones se sortearon premios que aportamos desde la empresa con gran entusiasmo.

Resultados obtenidos

Este tipo de acciones dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral de los empleados han significado no sólo una mejora en la identificación y satisfacción del empleado en la empresa, sino también hemos podido retener nuestros mejores talentos, obteniendo de ellos un mejor desempeño. El grado de identificación con la empresa a raíz de estas acciones ha aumentado el sentimiento de pertenencia reflejado en las propuestas realizadas por ellos mismos para el bien de ellos y de la empresa.

Este año se realizaron entrevistas a operarios donde se pudo observar una gran satisfacción con respecto al trato humano y la comunicación que tienen en general con ellos, ya sean los supervisores, coordinadores de área, gerentes y la Dirección de la Compañía.

En el periodo 2012, se priorizó la comunicación y la celebración de los objetivos cumplidos en equipo. Se agasajó al personal con desayunos para celebrar el día del padre, de la primavera y de la madre. Para celebrar el cumplimiento de objetivos, también se realizaron desayunos de trabajo. El personal, manifestó su alegría y reconocimiento por parte de la empresa.

Para el periodo 2013 se planificaron acciones de comunicación y motivación:

- Publicación en cartelera de fechas de cumpleaños de cada uno de los trabajadores de la planta; el día de su cumpleaños será agasajado en el momento del desayuno.
- Una vez al mes, se elegirá para comunicar las novedades del mes, los objetivos que se deben cumplir y los objetivos ya cumplidos. En esa reunión, se abrirá un buzón de sugerencias, donde cada uno de los operarios, podrá manifestar sus inquietudes de forma anónima.

Nº 3 Seguridad, Higiene y Mejoras en las condiciones laborales

Actividades

En continuidad con las actividades del periodo anterior, seguimos sumando nuevas acciones en orden a la seguridad laboral de nuestros empleados, la higiene y las mejoras en infraestructura de la planta.

1. Construcción Línea de Vida (en proceso): Es un mecanismo de seguridad que consiste en la instalación de caños en el techo del área de carga de camiones ubicada en la planta de procesamiento. Los empleados, durante la carga de las cajas con las pasas ya envasadas, usarían un arnés enganchado al caño mediante una soga elástica la cual soporta hasta 150Kg. Al momento de realizar la carga, el empleado está a 1,70m del piso. Una caída desde esa altura puede representar un daño físico en el empleado que se intenta evitar. La instalación se realizará cuando cierre la planta en el periodo normal de receso de verano. Monto: presupuesto aún no terminado.

2. Provisión de indumentaria de seguridad industrial: En el periodo anterior proveímos de pantalones y camperas térmicos, tanto a hombres como a mujeres debido a la exposición al frío en invierno. Por otra parte, detectamos en la encargadas de la limpieza del área 3 la necesidad de usar botas de goma con suela alta debido al uso de cloro y detergente para limpiar los pisos, además de prevenir que arruinaran el propio calzado.

Como es un área que necesita mucha limpieza, y esto representa el riesgo de resbalar debido a la humedad del piso, este año avanzamos un paso más y decidimos invertir en zapatos de cuero con suela antideslizante y puntera de acero. Monto: \$140 + IVA por cada par en una oportunidad.

3. Cambio de los elementos de Seguridad y Prevención: Renovamos los carteles correspondientes a la señalización de hidrantes, zonas de riesgo de shock eléctrico matafuegos. Cambiamos las puertas de los hidrantes y de las cajas de 6 disyuntores. Esto representa una protección no sólo para nuestros empleados, sino también para personas ajenas que visitan nuestra planta. Monto: \$1500 en efectivo por única vez.

4. Brigada de Emergencia: a raíz de las capacitaciones antes descriptas, se organizó en la planta una brigada compuesta por todo el personal. En la misma se han establecido roles, los cuales se practican y se deben respetar en los simulacros o alguna emergencia que se suscite.

Resultados obtenidos y esperados

Si bien nunca hemos tenido una gran cantidad de accidentes con consecuencias graves, hemos logrado bajar con las acciones descriptas el nivel de accidentes en casi

100%. Además, hemos disminuido los riesgos creando un ambiente laboral tranquilo, seguro y ordenado, preparado para cualquier incidente que pueda ocurrir.

Con la Línea de Vida se espera poder dar seguridad a los empleados que cargan los camiones y mantener en 0 (cero) la cantidad de accidentes de este tipo.

Las acciones comenzadas en 2011, han sido mantenidas en el periodo 2012. Se ha previsto dentro del plan de inversión para el 2013: la provisión de los elementos de seguridad adecuados para el puesto de trabajo, la reposición en el caso que sea necesario según la frecuencia establecida de cada uno. Los simulacros de la brigada de emergencia, han sido muy fructíferos, debido a que, a los operarios les han dado confianza saber que ante una emergencia todos las personas que integran el plantel, saben como reaccionar, minimizando el riesgo de que se produzcan accidentes.

B. Proveedores

Junto a la generación de empleo para personas de nuestra provincia, creemos que otro aporte al desarrollo local de parte de Cassab Ahún se refleja en el hecho de que nuestros proveedores más importantes son de San Juan.

Entre los proveedores de pasas de uvas convencionales contamos con Frutas Pueblo

Viejo (Bazán) que representa un 40% del total de pasas convencionales elaboradas, siendo uno de los proveedores más significativos. Luego nos encontramos con Castan, representando un 40% y Fabricio Pérez, representando un 20%

Con respecto a la selección de proveedores de materia prima, contamos con una lista de proveedores locales medianos/chicos confiables entre los que se hallan los ya nombrados. Estos se ajustan en gran parte a las Buenas Prácticas Agrícolas, que buscan proteger tanto al medioambiente como a las personas. A cada nuevo proveedor se le exige un certificado de análisis de la calidad del producto.

En cuanto a las pasas orgánicas elaboradas, el 70% es de producción propia. Sin embargo, el otro 30% lo provee Conexport (20%) y Don Rogelio (10%).

Nuestros proveedores locales de insumos son Piriz y Cía. (herramientas e indumentaria industrial) y Empaque (Sachet y bolsitas para el empaquetado).

Los criterios para la selección de proveedores son la relación precio-calidad, los plazos de entrega y el volumen disponible en el caso de la materia prima.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados a *PROVEEDORES*:

Derechos Humanos

Principio 1 Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio 2 No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Ámbito Laboral

Principio 4 Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6 Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Nº 4 - Selección de proveedores con criterios de RSE

Actividades

En continuidad con las acciones del periodo anterior, Cassab Ahún ha decidido acentuar los criterios de selección de nuestros proveedores. Hemos decidido seguir comercializando fuertemente con aquellos que tienen un compromiso serio con la erradicación del trabajo no registrado y el trabajo infantil, además de dar muestra del respeto por el medio ambiente y la seguridad y salud de los consumidores.

1. Compromiso con la erradicación del trabajo infantil y el trabajo no registrado como criterio de selección: De nuestros proveedores significativos, Reverendo y Bazán se hayan expresamente a favor de la erradicación de estos tipos de trabajos. En el caso de Bazán, tiene 5 empleados permanentes y 8 temporarios. En época de cosecha se suman uno 15 empleados más. Ellos contratan personal temporariamente a través de una empresa sub-contratista. De esta manera aseguran que sus empleados están registrados y no hay mano de obra infantil.

2. Respeto por el medio ambiente: Castan está certificado por la normas de Buenas Prácticas Agrícolas y del Global Gap. Fabricio Pérez y Bazán nos han demostrado una disminución en uso de pesticidas y químicos sobre las pasas convencionales que comercializan con nosotros a través de los datos de sus cuadernos de campo, dos veces en este año.

3. Requerimiento de normas de seguridad y calidad a los proveedores de insumos ODD (Insumos químicos), Productos Héctor (Cloro) y Refinadora Argentina de Aceite Minerales RAAM (Vaselina); les pedimos análisis de los productos, certificación de los productos químicos y ficha técnica de composición y uso pegada en el envase. Además de las habilitaciones respectivas de SENASA y el Ministerio de Salud.

A excepción de Campo Claro (Aceite Orgánico de Girasol) quienes deben presentar e certificado de OIA (Organización Internacional Agropecuaria), ya que el aceite se utiliza para la elaboración de pasas orgánicas.

Resultados obtenidos

Corroboramos con estos criterios que nuestros proveedores apoyan los mismos valores que nuestra empresa. La exigencia de ciertos criterios de RSE ha redundado en un crecimiento para nuestros proveedores antes que un obstáculo para la relación comercial. Además, el producto obtenido ha aumentado en calidad y se ha visto fortalecida la cadena de valor.

Nº 5 Capacitaciones cruzadas con proveedores

Actividades

Planificación de las capacitaciones cruzadas: Si bien contamos con el asesoramiento continuo de nuestros proveedores de insumos, este año hemos comenzado a planificar una serie de capacitaciones cruzadas con la empresa Empaque y Piriz y Cía. en temas de seguridad y capacitación técnica, así como en algunos temas de RSE. Sin embargo, todavía no hemos podido establecer nada formal.

Resultados esperados

Esperamos con este proyecto contar con dos capacitaciones cruzadas anuales con cada empresa, en orden a afianzar las vinculaciones con nuestros proveedores y lograr un intercambio de conocimientos que cada empresa va adquiriendo en la cotidianeidad de su gestión y que al compartirlos crece la sinergia en la cadena de valor.

Nº 6 Alianza estratégica con proveedor-cliente

Actividad

Como se expresó anteriormente, uno de los proveedores más significativo para Cassab Ahún es Frutas Pueblo Viejo (Bazán). Hace tiempo que tejemos con él una alianza comercial estratégica que nos parece una muestra de solidaridad en la cadena de valor.

- 1. Elaboración de una parte del proceso de producción por parte de nuestro proveedor:** Bazán nos provee pasas convencionales sin elaborar y elaboradas. De la elaboradas, sólo hace hasta la mitad del proceso, ya que si bien tienen una planta elaboradora completa y parecida a la nuestra, no está certificada bajo norma HACCP. Nosotros realizamos el resto del proceso para poder comercializarlas ayudando que sus productos se vendan en el exterior.
- 2. Incentivo y acompañamiento a nuestro proveedor para la certificación de normas:** Por su parte, Bazán tiene la expectativa de certificar las normas BPM y HACCP, a fin de llegar a nuevos clientes en el mercado interno. Es nuestro compromiso ayudarlo desde nuestra experiencia para que pueda conseguirlo, porque sabemos que es un beneficio para ellos tanto como para nosotros.
- 3. Comercialización del remanente con el proveedor-cliente:** Por último, algunas veces nuestra empresa ha sido proveedora de Bazán cuando no hemos podido vender las uvas en fresco o pasas que quedan como remanente.

Resultados obtenidos

El criterio de Cassab Ahun S.R.L, se resume en:

1. El productor deberá ser capaz de ofrecer productos de calidad y de planificar su cantidad de producción y las fechas de entrega antes de aceptar los pedidos. Cualquier prórroga o cambio necesario, respecto a las cantidades o fechas de entrega, debe ser notificado al facilitador y al comprador, exponiendo los motivos, con la mayor brevedad posible.
2. El productor garantizará que los productos suministrados confirmen la calidad y otras especificaciones que tuviera la muestra modelo, enviada con anterioridad al comprador, y sobre la que se hayan basados los acuerdos del pedido.
3. El productor se comprometerá a mantener el nivel de precios hasta la fecha de entrega del material, tal como acuerde con el comprador al confirmar los pedidos. Cualquier cambio en el precio acordado, surgido por motivos ajenos al control del productor, siempre se realizará con el conocimiento y consentimiento previo del comprador. Ambos, productor y comprador, serán responsables y velarán por la viabilidad económica de la transacción comercial.
4. El grupo productor debe estar dispuesto a ser capaz de ofrecer los detalles requeridos sobre el producto y los procesos de producción.
5. Respecto a los anteriores criterios, el comprador deberá ser flexible y acompañar a los grupos productores en estas tareas mediante asesoramiento y asistencia técnica necesaria para hacer una buena planificación de todos los procesos que conlleve este tipo de comercio.

C. Clientes

Cassab Ahún está ubicada en tercer lugar en volumen de venta anual con respecto a otras empresas argentinas del rubro, y es primera en calidad, sobre todo en pasa de uva orgánica.

En Argentina, nuestro cliente más importante es Arcor. Aunque también contamos comercializamos con Santiesteban en Buenos Aires, Marcelo Alcina, de Bariloche y MAPO (Movimiento Argentino para la Producción Orgánica), que comercializa y publicita nuestros productos en ferias internacionales.

En el mercado externo, los clientes más importantes se ubican en Estados Unidos (Sweet Dried Fruit) y Brasil (Joao Brass – B y S Company, Del Sur Alimentos-Arcor

Brasil y De Marchi). Solo el 3% de las ventas en el exterior las hacemos en Colombia y Taiwán.

Cassab Ahún es el principal proveedor argentino de Sweet Dried Fruit, y comercializa con esta empresa hace 7 años. En Brasil, Cassab es el único proveedor de pasas de

Del Sur Alimentos – Arcor.

Por otra parte, en este último país nos contactamos con diez empresas PyMES de manera indirecta a través de los primeros clientes mencionados y con otras tres empresas de manera directa, pero con menos volumen de venta.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados a *CLIENTES*:

Derechos Humanos

Principio 1 Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio 2 No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Ámbito Laboral

Principio 4 Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6 Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

La organización ofrece a sus clientes información sobre sí misma, los productos que comercializa, y las organizaciones de productores o socios que elaboran o cosechan los productos. Se utilizan siempre técnicas honestas de publicidad y de comercialización. Cassab Ahun S.R.L, participa de manera activa en las organizaciones que promueven un desarrollo de las actividades del sector; la empresa está dispuesta para realizar en sus instalaciones eventos, reuniones, ensayos en sus instalaciones, con el único objetivo de promover el desarrollo del sector, compartir experiencias y aglutinar a los productores para obtener mejoras y beneficios para el sector.

Incluye a autoridades gubernamentales, municipalidades, instituciones educativas, proveedores, clientes, empleados, certificadoras de Calidad.

Nº 7 Comercio Justo con clientes externos

Actividad

Apoyo y difusión de las iniciativas de Comercio Justo a nivel del comercio exterior: Sweet Dried Fruit y Del Sur Alimentos apoyan el concepto de Comercio Justo, con el consecuente compromiso con la erradicación del trabajo infantil y el cuidado del medio ambiente, entre otros objetivos comerciales, sociales y medioambientales. Sin embargo, sólo Del Sur Alimentos difunde estas iniciativas.

Resultados esperados

Cumplimos con los principios enunciados por el Fairtrade.

D. Socios Gerentes

Nuestra empresa se formó a partir de una iniciativa familiar, reforzada por la amplia experiencia en la producción, elaboración y comercialización de pasas de uvas adquirida durante años por Alberto Cassab y Lilia Bianchi.

Somos el matrimonio que está al frente de Cassab Ahún SRL, como socios gerentes. Nuestra satisfacción en la empresa se relaciona con el hecho de que compartimos el tiempo de trabajo junto a nuestro hijo y a dos de nuestras hijas, además de la posibilidad de dar empleo a distintos colaboradores, que hace más de 30 años conocemos de manera personal, como a sus familias.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados a *SOCIOS GERENTES*:

Derechos Humanos

- | | |
|-------------|--|
| Principio 1 | Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. |
| Principio 2 | No ser cómplice de abusos de los derechos humanos. |

Ámbito Laboral

- | | |
|-------------|--|
| Principio 4 | Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. |
| Principio 6 | Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. |

Anticorrupción

- | | |
|--------------|--|
| Principio 10 | Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluido el soborno y la extorsión. |
|--------------|--|

Nº 8 Protocolo familiar de la empresa

Actividad

Redacción del protocolo familiar: Al ser una empresa familiar consideramos conveniente la redacción del protocolo familiar como una instancia necesaria para la sostenibilidad de nuestra empresa, relacionada directamente con la RSE, los derechos humanos y laborales de todas las personas que trabajan en y con Cassat Ahún. El mismo está en proceso de revisión y validación por parte de los socios gerentes, los hijos y apoderados.

Resultado esperados

La organización proporciona oportunidades para las mujeres y los hombres a desarrollar sus habilidades y fomenta activamente las solicitudes de las mujeres para puestos de trabajo y para los cargos de liderazgo en la organización. La organización toma en cuenta las necesidades especiales de salud y seguridad de las mujeres embarazadas y madres en periodo de lactancia. Las mujeres participan plenamente en las decisiones concernientes al uso de los beneficios resultantes del proceso de producción.

Nº 9 Código de ética y de conducta

Actividad

Redacción del Código de Ética y de conducta: Este instrumento traerá muchos beneficios para nosotros y para todas las personas que se vinculan con la empresa, dada la claridad con la que establece las relaciones con cada grupo de interés.

Resultado esperados

Esperamos dar cuenta de los valores de la empresa y ser transparentes en la gestión con cada grupo de interés.

E. Medio Ambiente

Nuestra empresa ha certificado las Normas de Producción Orgánica en abril de 2005. La puesta en práctica de dichas normas, tanto en las fincas como en la planta elaboradora, representa un enfoque preventivo frente a los retos ambientales protegiendo el suelo, la flora, fauna, biodiversidad, pero sobre todo las personas que gozan de esos recursos y su salud.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados al **MEDIO AMBIENTE**:

Medio Ambiente:

- | | |
|-------------|--|
| Principio 7 | Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. |
| Principio 8 | Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. |
| Principio 9 | Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente. |

Se implementaron iniciativas de medio ambiente, que ayudan a reducir costos en la empresa:

- Se colocaron cajas en cada oficina de la empresa, identificadas con un cartel de “PAPEL PARA RECICLAR”. La idea es que se coloquen en esa caja todas las hojas de papel que pueden ser reutilizadas por tener una carilla en blanco. Cuando las cajas son completadas, se reemplazan. El papel para reciclar es entregado en la planta y fincas para identificar los bines y pallets. Cuando en ambos lugares haya cantidad suficiente de papel, se procederá a la venta del papel a recicladoras.
- Se compraron seca manos eléctricos que se colocaron en el baño femenino y en el área de producción para reducir el consumo de toallas de papel. El beneficio es doble debido a que se reduce el costo de ese insumo y se reduce la cantidad de residuos que se genera.

Nº 10 Procedimientos para el cuidado medioambiental

Actividad

Redacción de manuales y capacitación: El cuidado del medio ambiente forma parte de la gestión de Cassab y se contempla en los manuales de procedimientos. Cada empleado recibe una capacitación en cuanto a los procedimientos para cuidar el medio ambiente, a partir del tratamiento de efluentes, utilizando detergentes orgánicos e incorporando aditivos que bajan el nivel de cloro en el agua.

Resultados obtenidos

Los procedimientos controlan y mitigan los impactos que pueden ser negativos para el medio ambiente.

Nº 11 Producción orgánica de pasas de uva

Actividad

- 1. Uso de productos orgánicos en las fincas:** No se utilizan productos químicos. Utilizamos azufre, tierras diatomeas y caldo bordelés para prevenir enfermedades. Para fertilizar usamos guano de cabra.
- 2. Separación del espacio y el proceso de producción de uva convencional y orgánica en la planta:** existe en nuestra planta procesadora un espacio de 5 metros entre la zona donde se almacena la pasa de uva convencional y la orgánica. Sin embargo, aquellas máquinas en donde se procesa tanto la uva convencional como la orgánica, se lavan con cloro y agua durante una hora y media con hidrolavadora luego de haber procesado la uva convencional.

Resultados obtenidos

Sobre todo en la finca, esta forma de producir ha generado un lugar de trabajo sano ya que no se utilizan sustancias nocivas. Nuestros colaboradores trabajan en un ambiente limpio y sano, ya que no realizan las antiguas fumigaciones, ni están expuestos a ningún tipo de químicos. Los mismos nos han manifestado su satisfacción y el gran cambio que han notado al respirar en un ambiente puro.

Nº 12 Consumo de agua y energía

Actividad

Disminución de los consumos diarios de agua y energía en relación a la cantidad de pasas de uvas procesadas: Esta es una prioridad que siempre hemos tratado de velar, sin embargo, nos hemos propuesto sistematizar la medición del consumo para regularlo y comunicarlo fehacientemente.

Un promedio tomado de los últimos meses nos servirá de guía para el comienzo del próximo periodo.

- Total kg procesados por día en promedio: 11.000 kg
- Total agua consumida por día en promedio: 7000 lts
- Total energía consumida por día en promedio: 0,56 kw

Es decir, se consumen 0,63 lts de agua por día por kg de pasa procesado y 0,0000509 kw de energía por día por kg de pasa procesado

Resultados esperados

Esperamos mantener el consumo de agua y energía en los niveles mínimos posibles para una buena producción, cuidando así el medio ambiente y ahorrando en costos de producción.

El objetivo 2013, es analizar la incorporación de un dispositivo en las computadoras, de manera que superado un tiempo mínimo de inactividad de las mismas, se apaguen o hibernen para reducir el consumo de energía eléctrica y resguarden la funcionalidad de los equipos.

STAKEHOLDERS SECUNDARIOS

F. Comunidad

Cassab Ahún no tiene un impacto directo en la comunidad con la comercialización de sus productos, ya que éstos son exportados. Sin embargo, su impacto se concreta en la relación con sus empleados, proveedores locales y otras instituciones sociales locales.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados a la **COMUNIDAD**:

Derechos Humanos

- | | |
|-------------|--|
| Principio 1 | Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. |
| Principio 2 | No ser cómplice de abusos de los derechos humanos. |

Ámbito Laboral

- | | |
|-------------|--|
| Principio 5 | Apoyar la erradicación del trabajo infantil. |
|-------------|--|

Nº 13 Ayudas, colaboración y donaciones a entidades ligadas a la niñez y comunidades aledañas a la finca de nuestra empresa

Actividad

- 1. Donaciones al Comedor de la Medalla Milagrosa:** realizamos donaciones mensuales en comida y/o dinero, y en pasas porque es nutritiva. A este comedor asisten alrededor de 60 a 70 niños en edad escolar. Monto: \$500 por mes en efectivo y especies.
- 2. Donaciones a CUVONI y colaboración para recaudar fondos:** donamos comida y ropa, además de colaborar en la organización de rifas, sorteos y eventos infantiles y culturales por parte de CUVONI, en los cuales nosotros aportamos los premios y ayudamos en la venta de entradas y números. A través de esta institución ayudamos en cada oportunidad a alrededor de 100 niños. Monto: \$300 por mes en efectivo y especies.
- 3. Ayuda a la Municipales de los Departamentos de 25 de Mayo y 9 de Julio:** ayudamos en la preparación del festejo tradicional del día de 25 de Mayo y el Día del Padre donando dinero. En estos eventos participaron alrededor de 100 personas en cada uno. Monto en efectivo: \$200 por cada evento.
- 4. Donación en dinero para comida y ropa en un refugio de Departamentos de 25 de Mayo:** a través de la solicitud de un capataz de nuestra finca decidimos apoyar con nuestros recursos al refugio. En él participan alrededor de 15 a 20 niños. Monto en efectivo: \$700 por única vez.

Resultados obtenidos

Con el apoyo que dimos a estas diferentes instituciones, hemos podido ayudar a más de 2200 personas, la mayoría de ellos niños, con más de \$10.000 en efectivo y especies. Hemos crecido en nuestro capital social e institucional, contribuyendo con el desarrollo humano de las personas en general, y de los niños en particular.

G. Organizaciones No-Gubernamentales

A partir del proceso de certificación de la Normas de Producción orgánica, nuestra empresa se ha vinculado con una serie de ONG`s nacionales e internacionales. Entre ellas se encuentran la Organización Internacional Agropecuaria (OIA), el Movimiento Argentino para la Producción Orgánica (MAPO) y la Organización de la Naciones Unidas a través de la iniciativa del Pacto Mundial (PM). La OIA nos presentó al MAPO. Por otra parte, nuestra empresa está adherida al PM desde el año 2007, habiendo elaborado ya el primer informe a manera de COP, que se encuentra disponible en la página web del PM.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados a ONG`s:

Derechos Humanos

- | | |
|-------------|--|
| Principio 1 | Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. |
| Principio 2 | No ser cómplice de abusos de los derechos humanos. |

Ámbito Laboral

- | | |
|-------------|--|
| Principio 4 | Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. |
| Principio 5 | Apoyar la erradicación del trabajo infantil. |
| Principio 6 | Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. |

Nº 14 Redes de difusión de la RSE con ONG`s

Actividad

1. Consultas recíprocas y colaboración con la Organización Internacional Agropecuaria (OIA): como la OIA no puede especializarse en la producción detallada de todos los productos orgánicos, va haciéndonos consultas respecto del proceso de elaboración de pasas de uvas orgánicas. A su vez nosotros mantenemos el diálogo continuo por el cual nos despejamos nuestras dudas. Además, hemos prestado las instalaciones de la finca para que difundan y capaciten a otras empresas, incluidos nuestros proveedores confiables.

2. Participación en ferias del Movimiento Argentino para la Producción Orgánica (MAPO): participamos en ferias organizadas por el MAPO enviando pasas de uvas orgánicas para su exposición y también les hemos colaborado con dinero. Ellos nos han mandado fotos con comentarios de esas exposiciones. Creemos que esta es una buena forma de difundir esta forma de producir y entrar en contacto con otros mercados.

3. Participación en eventos de la red local del Pacto Global en San Juan: hemos apoyado con dinero y participado con nuestra asistencia en la III Cátedra del Pacto Mundial que organizó la Red Argentina del Pacto Mundial, la Universidad Católica de Cuyo, a través del Instituto de Desarrollo Sostenible, y las empresas locales adheridas en la Provincia de San Juan. La misma contó con la presencia de más de 40 personas del ámbito empresarial y universitario. Allí se presentó el caso de nuestra empresa como modelo de empresa local que tiene un plan de RSE.

Resultados obtenidos

Hemos podido afianzar el vínculo institucional con las organizaciones que difunden las acciones de RSE en otros lugares donde nosotros no podemos llegar de manera directa, llevando nuestras experiencias y productos para la difusión de estas prácticas. También esas instituciones se han acercado a nuestra provincia para difundir las acciones que se realizan en otros lugares, animando a más empresarios a emprender con responsabilidad social.

H. Universidad

El vínculo con la universidad, en particular con la Universidad Católica de Cuyo (UCCuyo), ha representado una nueva forma de trabajar con temas de actualidad en nuestra empresa. A partir del trabajo de extensión e investigación que realizó el Instituto de Desarrollo Sostenible (IDS) y otros institutos de la UCCuyo en nuestra empresa, hemos podido detectar la importancia del vínculo universidad - empresa como un feedback de conocimientos que generan nuevos aprendizajes para cada institución.

Las acciones y proyectos que se presentan a continuación buscan implementar los siguientes principios del Pacto Global orientados a la *UNIVERSIDAD*:

Derechos Humanos

- | | |
|-------------|--|
| Principio 1 | Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. |
| Principio 2 | No ser cómplice de abusos de los derechos humanos. |

Ámbito Laboral

- | | |
|-------------|--|
| Principio 4 | Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. |
| Principio 5 | Apoyar la erradicación del trabajo infantil. |
| Principio 6 | Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. |

Nº 15 Feedback de conocimientos en RSE entre la universidad y nuestra empresa

Actividad

- 1. Elaboración del Plan de RSE:** contamos con el apoyo del Instituto de Desarrollo Sostenible (IDS) para elaborar nuestro Plan de RSE. El mismo lo hemos difundido entre nuestros distintos *stakeholders* y así relevar las inquietudes de trabajo continuo por parte de los interesados. Varias de las acciones comunicadas en este informe quedan incluidas en ese plan.
- 2. Participación en Workshops:** participamos como sponsor y asistimos como empresa en la mesa debate de contenidos de RSE en el I Workshop Internacional “E aporte de la Universidad al Desarrollo Sostenible”, organizado por el IDS.
- 3. Conferencia sobre Empresas Familiares:** estuvimos presentes en la conferencia organizada por el Instituto Jurídico de Empresas Familiares de la UCCuyo, en la que se habló sobre el Protocolo de la empresa familiar, dentro de otros temas.
- 4. Jornadas de divulgación científica para hombres y mujeres de empresa** asistimos y apoyamos la organización de tres eventos a cargo de la Dra. Patricia Debeljuh sobre “Trayectoria personal de las mujeres profesionales”, “Conciliación familia y trabajo” y “Ética en los negocios”.

Resultados obtenidos

Hemos podido mantenernos informados de las últimas tendencias de la RSE en el mundo y en nuestro país, generando acciones innovadoras en San Juan o buscando implementar lo que vemos y aprendemos de otras empresas, en la medida en que se detecte la necesidad en la realidad local.

Por otra parte, hemos podido difundir nuestras prácticas en el ámbito académico y contribuir a la generación de conocimientos nuevos sobre la realidad local en temas de RSE.



CASSAB AHUN SRL

General Paz 126 Este - (5400) San Juan, Argentina.

TEL.: 00-54-0264-4217011/4224858.

Fax: 00-54-0264-4277235.

E-mail: albertocassab@dismarsrl.com.ar

Contacto representativo de la empresa

Apoderada. Cra. Carina Cassab.

E-mail: carinacassab@dismarsrl.com.ar