



## Informe Año 2012

S.M. de Tucumán, 10 de Junio de 2013

Sres. Pacto Global  
Naciones Unidas  
Presente

Sr. Secretario General:

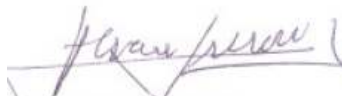
Tenemos el agrado de elevar a Ud., nuestro noveno informe que evidencia, a lo largo de la trayectoria de la empresa, la seriedad con la que venimos trabajando comprometidos con los principios fundamentales del Pacto Global.

Desde sus inicios la empresa es reconocida por su compromiso social y ambiental, por buscar un equilibrio entre su propia actividad y los intereses de los diversos públicos con los que se vincula.

Estamos convencidos de que son igual de importantes nuestros objetivos como así también la forma en la que queremos alcanzarlos, por ello defendemos diariamente el cumplimiento de nuestros valores, principios y normas que orientan nuestra conducta y garantizan la sustentabilidad de nuestra organización.

Adherimos plenamente al camino marcado por el Pacto Global, en donde la Responsabilidad Social Empresaria es rectora de las acciones y prioridades establecidas en busca del bien común.

Saludo a Ud. con el mayor respeto.



Alvaro Bulacio  
Argenti Lemon SA  
Presidente

**Contacto:** Lic. Santiago Bonatti - [sbonatti@argentilemon.com](mailto: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 e industrialización del limón para exportarlo como fruta fresca, aceite y jugo concentrado.

Posee en temporada un total de 729 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.
- Industrialización del limón produciendo aceite y jugo concentrado.
- 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:

##### Sitio Empaque:

- HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Points, Análisis de Peligro y Puntos Críticos de Control), Norma de Inocuidad Alimentaria.
- 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.
- SEDEX, Protocolo de Responsabilidad Social Empresaria y Aspectos de Higiene y Seguridad y Medio Ambiente. No es una norma certificable, sólo de cumplimiento permanente.

##### Sitio Fincas:

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

##### Sitio Industria:

- GLOBAL G.A.P., Protocolo de Buenas Prácticas Agrícolas, fecha del último certificado obtenido.
- SEDEX, Protocolo de Responsabilidad Social Empresaria y Aspectos de Higiene y Seguridad y Medio Ambiente. No es una norma certificable, sólo de cumplimiento permanente.
- HACCP para Jugo Concentrado de Limón.
- Kosher

El Sistema de Gestión de Calidad e Inocuidad 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 marco de nuestro programa “Protagonistas del cambio” durante el transcurso del año 2012 le dimos continuidad a los tres proyectos que lo componen:

- a) *Mejoramiento de viviendas y Capacitación en Construcción*
- b) *Terminalidad Educativa*
- c) *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:** Fueron 10 empleados los que se incorporaron al proyecto sumándose a las 16 obras, en la etapa final de construcción, que comenzaron en el 2011.

Trabajamos con 26 empleados, 26 familias conformadas en un total por 104. Estas familias y sus viviendas están ubicadas geográficamente en el centro de la provincia y en la zona de influencia del empaque.

**Trabajo Grupal Asociativo:** la modalidad de trabajo siguió siendo grupal, solidaria y asociativa tal como en el tramo anterior del proyecto.

Tanto en los 2 grupos que iniciaron su construcción en el 2012 y los otros 2 grupos antiguos trabajaron en la 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:**

La primer parte del año fue un trabajo exclusivo de la empresa y en la segunda mitad del año pudimos retomar 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 3 docentes dependientes del Ministerio y con la supervisión pedagógica de la mencionada Dirección, los primeros 6 meses del año. Los restantes lo asumió la empresa.

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 10 empleados distribuidos en dos subgrupos más los 16 empleados en el aspecto práctico.

**Obras:** el proyecto contempló la ejecución de 10 obras nuevos y la finalización de 16 obras anteriores.

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
- 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 de la capacitación teórico – práctica a una vez a la semana en obras
- Capacitaciones teóricas semanales concentrando a los grupos de acuerdo a las zonas
- 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.

## **B) Proyecto: TERMINALIDAD EDUCATIVA**

### **Objetivos Específicos:**

- Dar continuidad al 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.

El Ministerio De Educación certifica formalmente los estudios realizados.

### **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 tuvo 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 no cuentan 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:**

- Inscripción con una pequeña entrevista para indagar la motivación en todas las fincas
- Diagnóstico del Nivel de Escolarización de los empleados de fincas
- Entrevistas singulares
- Acto de cierre de clases. Entrega de certificados

#### **En el territorio – Constitución de aulas**

- Mantener en condiciones las aulas de 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**” (Organización que brinda apoyo en la educación integral 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: “San Juan de la Cruz” Jardín de infantes, comedor y actividades para padres de zona vulnerable de Tucumán (La bombilla), “Aprocup” Casa para la mujer embarazada en riesgo. Barrio San Juan XXIII, Fundación Pro- Vera Vita.

- **Escuelas del interior de la Provincia de Tucumán:** en contacto por donaciones y articulación programa terminalidad en todas las zonas en las que tiene presencia la empresa.

#### **Donaciones**

- Hospital de Tafí del Valle
- *FAI (Fundación de Albergues infantiles)*
- *Fundación “Down is Up”*
- *Potenciar Solidario*

### **RECURSOS HUMANOS**

#### **1-SALUD**

-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, Industria, Administración y Fincas) y también de sus familiares.

-Trabajamos con las empleadas embarazadas, brindando charlas y gestionando cambios de puestos de trabajo, para asegurar un lugar seguro.

-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.

-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, industria y fincas.

-Inicialmente se realizó la vacunación del personal de riesgo con la **vacuna antigripal** y en una segunda etapa se extendió a todos los empleados que quisieran colocársela.

- 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.**

Resultados	<b>Medición de RESULTADOS (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<p><b><u>PRODUCCIÓN - CALIDAD</u></b></p> <p>La eficiencia de los procesos de calidad implementados se evalúa a través de auditorías internas y de auditorías externas (de segundas y terceras partes) que verifican que se actúa en consecuencia con las mismas.</p> <p>Durante el año 2012 en empaque, industria y campo se obtuvieron todas las certificaciones planificadas.</p> <p><b><u>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA</u></b></p> <p><b><u>RESULTADOS del PROGRAMA PROTAGONISTAS DEL CAMBIO</u></b></p> <p>a) <b><u>Proyecto: MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS Y CAPACITACIÓN EN CONSTRUCCIÓN</u></b></p> <p>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:</p> <p><b><u>En el Proceso de Capacitación:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustener la conjugación de recursos privados y estatales en la consecución de objetivos comunes</li> <li>• Mantener 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</li> <li>• Atención personalizada a los participantes de la capacitación debido al aumento de docentes disponibles en el equipo de capacitación</li> <li>• Incorporación de nuevas competencias en relación con el oficio de la construcción en todos los participantes</li> <li>• Desarrollo de la capacidad de organización en algunos participantes</li> <li>• Reconocimiento y/o Fortalecimiento de las actitudes solidarias y cooperativas en las relaciones entre los integrantes</li> <li>• Aumento del capital social de las familias involucradas con la incorporación de nuevas competencias para el trabajo en los participantes y su certificación formal</li> <li>• Consolidación en los participantes de conocimientos previos adquiridos artesanalmente en el oficio</li> </ul> <p><b><u>En la vida cotidiana de las familias involucradas:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión de un nuevo espacio, mejora o ampliación en la estructura de la vivienda de los empleados beneficiarios</li> <li>• Apertura de instancias de reflexión acerca de la vida cotidiana, el proyecto de la familia y las situaciones de cambio</li> </ul>

- 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 familia.
- 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:	26
➤ Empleados incluidos en la ejecución del Proyecto:	26
➤ Familias involucradas en la intervención	26
➤ Personas pertenecientes a los grupos familiares involucradas:	104
➤ Grupos Operativos de Trabajo	4
➤ Diseños de obra y presupuestos de ejecución	10
➤ Obras concluidas y presupuestos cerrados	16

La evaluación del proceso de ejecución evidenció que se logró de 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.

#### **Nuestro compromiso 2013:**

- ✓ Capacitar a un grupo de empleados de condición temporario
- ✓ Generar un fondo de ahorro para que ellos puedan aportar en su obra
- ✓ Financiar parte de la obra
- ✓ Realizar modificaciones en las viviendas
- ✓ Sumar nuevos grupos de otras zonas de influencia

- ✓ Lograr mayor nivel de autogestión de los grupos de construcción

**b) Proyecto: TERMINALIDAD EDUCATIVA**

- Profundización en el conocimiento detallado del estado de situación del nivel de instrucción de los empleados
- Apertura y continuidad de la población 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

**Negativos:**

- Aulas que se cerraron por falta de docentes disponibles del Ministerio por las distancias y ubicación.
- Aulas que se cerraron por tener un cupo bajo de alumnos.
- Un porcentaje de empleados que fueron dados de baja de sus funciones laborales.
- Dificultad de algunos alumnos que desertaron con encontrar la motivación suficiente.

**Nuestro Compromiso 2013:**

- ✓ Articular temática educativa con aspectos laborales
- ✓ Incorporar a todas aquellos empleados que tengan gente a cargo como competencia necesaria para el puesto
- ✓ Armar un aula en nuestras instalaciones del empaque dando la posibilidad a aquellos empleados de temporada de concluir sus estudios.
- ✓ Ofrecer alternativas para empleados temporales de articular superación de nivel educativo con cursos de Formación profesional así logran ampliar sus recursos para futuras inserciones laborales.

### **Algunos números:**

Total Inscriptos Iniciales: 83 personas  
Alfabetización: 15 personas  
Nivel Primario: 26 personas  
Nivel Secundario: 41 personas

Aulas que re-iniciaron durante parte del 2012: 10

Aulas cerradas: 3 (2 por falta de docente-1 por deserción alumnos)

Total Docentes: 7 docentes (1 se dio de baja)

### **A finales del ciclo 2012 se mantuvieron en la matricula:**

Total de personas: 54 empleados y 4 familiares

### **Egresados**

En el mes de diciembre realizamos en la empresa la entrega de certificados a 22 empleados que lograron superar su nivel educativo. Del grupo de personas solamente 1 superó el secundario, el resto formaban parte del programa de alfabetización y primaria.

Los testimonios recibidos de parte de los alumnos, nos motiva especialmente a dar continuidad a los espacios de estudio. Estamos comprometidos con la educación del adulto.

### **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 22 familias en diferentes problemáticas tales como:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Violencia Familiar</li> <li>- Discapacidad</li> <li>- Salud y presencia de enfermedades crónicas</li> <li>- Problemas vinculares (Filiación, adopción, matrimonio, divorcio)</li> <li>- Problemas de vivienda</li> </ul> <p><b>RECURSOS HUMANOS</b></p> <p><b>1. SALUD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consultas recibidas durante el año: 864</li> <li>➤ Trabajo con embarazadas: 19</li> <li>➤ Seguimiento de enfermos crónicos: 12</li> <li>➤ Exámenes laborales: 105</li> <li>➤ Vacunación Antigripal: 63</li> </ul> <p><b>PLAN MATERNO INFANTIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6.124 Kg. De leche entera fortificada con hierro</li> <li>➤ 369 Familias recibieron la entrega de leche</li> <li>➤ 42 Familias recibieron el Bolso de recién nacido</li> </ul>
--	--

<b>PRINCIPIO 3</b>	APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.
<b>PRINCIPIO 4</b>	ELIMINAR EL TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO
<b>PRINCIPIO 5</b>	ABOLIR CUALQUIER FORMA DE TRABAJO INFANTIL
<b>PRINCIPIO 6</b>	ELIMINAR DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	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.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	- 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

### RECURSOS HUMANOS

#### Capacitación

A los empleados de empaque en:

- Primero Auxilios
- Normas de calidad: GLOBAL STANDARD for Food Safety (ex BRC), HACCP, BPM
- Normativas y datos importantes de recursos humanos
- Política de seguridad
- Para puestos específicos se dictan capacitaciones relacionadas con: Identificación de enfermedades cuarentenarias y de defectos de calidad; POES; Productos químicos.

A empleados de cosecha, tractoristas y a personal de fincas en:

- Política de seguridad
- Normas de calidad: GlobalGap
- Primeros Auxilios
- Seguridad Vial

A empleados de industria:

- Primero Auxilios
- Normas de calidad: GLOBAL STANDARD for Food Safety (ex BRC), HACCP, BPM
- Normativas y datos importantes de recursos humanos
- Política de seguridad
- Para puestos específicos se dictan capacitaciones relacionadas con: POES; Mantenimiento Industrial y Laboratorio.

A empleados de administración, de fincas, empaque e industria en puestos claves en :

- Complementando lo aprendido en el Programa Anual de Comunicación que se llevó a cabo durante el 2010 y 2011; a partir del 2012 iniciamos un **PROGRAMA DE GESTION DEL DESEMPEÑO (PDA)** en el cual participaron 140 personas pertenecientes a diferentes sectores de la empresa (Empaque, Industria, Fincas y Administraciones): Directores, Gerentes, Jefaturas y Mandos Medios. En dicho programa se revisaron las competencias de la empresa y se actualizaron los indicadores de gestión de las diferentes áreas.

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad Vial.</li> <li>- Las Jefaturas de Producción participaron en congresos internacionales relacionados con nuestra actividad.</li> <li>- Durante el año colaboradores de los diferentes sectores participaron en charlas relacionadas con temas de RRHH, Sistemas, Comercio Exterior, etc..</li> </ul> <p><b>Control para evitar el ingreso de menores de edad en sectores de la empresa:</b> No empleamos a menores de 18 años y controlamos a nuestros contratistas de cosechas a través de dispositivos electrónicos con DNI y foto digital.</p> <p><b>Beneficios al personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de cafetería.</li> <li>- Servicio de almuerzo para personal administrativo de jornada completa.</li> <li>- Servicio de traslado desde y hacia la empresa para personal de administración.</li> <li>- Obsequios de fin de año a toda la empresa.</li> <li>- Prestamos de dinero en casos de urgencia sin cobro de ningún tipo de interés.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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 <b>importantes descuentos en diferentes comercios del medio</b> y diversos rubros: Hogar, Salud y Belleza, Ropa y Accesorios, Recreación.</li> </ul> <p><b>Reclutamiento de personal:</b> 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.</p> <p>Dentro de dicha selección priorizando las recomendaciones de empleados de la empresa y la residencia en zonas de influencia de nuestra comunidad. Esta política está en concordancia con nuestra visión de mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias como así también el desarrollo de las comunidades de influencia cercanas a la empresa. Implementándose un Procedimiento de Selección contemplando estos aspectos.</p>
Resultados	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p><b>RECURSOS HUMANOS</b></p> <p><b>Cantidad de colaboradores que participaron en las diferentes capacitaciones dictadas durante 2012:</b>  Empaque: capacitamos a 425 personas  Industria: 60 personas  Cosecha: capacitamos a 164 personas  Finca: capacitamos a 143 personas  Administración: 81 personas</p>

	<p>Los comentarios y sugerencias recolectados luego del proceso de capacitación nos guían en la mejora continua.</p> <p><b>Dispositivos electrónicos de asistencia:</b>  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><b>Beneficios al personal:</b>  Almuerzos: 20.160 servicios de almuerzo.  Obsequios de fin de año: entregamos 425 regalos  Gimnasio: 31 empleados  Tarjetas de beneficios entregadas: 70</p> <p><b>Realizamos 190 entrevistas de trabajo para la selección de 80 empleados para ocupar puestos en las plantas de Tucumán.</b></p> <p>Empleamos durante el año 2012, 729 personas en total con un 64% de población masculina y un 36% de población femenina. Asimismo incorporamos 2 pasantes extranjeros (España y Francia) que realizaron su práctica profesional en nuestra empresa durante la campaña de citrus.</p>
--	---

MEDIO AMBIENTE

<b>PRINCIPIO 7</b>	APOYAR EL ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES
<b>PRINCIPIO 8</b>	PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL
<b>PRINCIPIO 9</b>	ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSION DE TECNOLOGIAS RESPETUOSAS DEL MEDIOAMBIENTE
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	Argenti Lemon S.A activamente en el cuidado del medio ambiente.
	Destacamos y difundimos al “medio ambiente” como uno de los valores fundamentales de nuestra empresa.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	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 <b>que utilice los recursos en la manera más eficiente posible asegurando el mínimo impacto medioambiental.</b>

	<p><b>Los principios del protocolo EUREPGAP son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora continua de sus métodos de producción y manejo.</li> <li>- Minimización del impacto y el deterioro <i>ambiental</i>, lo que implica la conservación de la naturaleza, fauna y flora.</li> <li>- Reducción del uso de productos agroquímicos a través de la adopción de sistemas de <i>producción integrada</i>.</li> <li>- Mejorar el uso eficiente y racional de los <i>recursos naturales</i> (suelo, agua, aire y energía).</li> </ul> <p>Nuestra <b>Industria</b> fue diseñada respetando un riguroso esquema que no ponga en peligro el ecosistema en el cual está instalada, con un diseño de <b>caldera</b> a través del cual la fábrica produce el combustible necesario para el proceso con cáscara de limón.</p>
	<p><b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b></p> <p><b><u>PRODUCCIÓN / CALIDAD / RRHH</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitamos y entrenamos a nuestro personal, generando conciencia sobre calidad, eficiencia, seguridad alimentaria y protección del ambiente</li> <li>- No producimos ningún tipo de efluentes. Tratamos el agua residual de nuestro empaque e industria con un sistema de riego dentro de nuestro predio.</li> <li>- Nuestro empaque e industria fueron contruidos con un sistema de iluminación natural que permite un menor consumo de energía eléctrica.</li> </ul>
	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p><b><u>PRODUCCIÓN / CALIDAD / RRHH</u></b></p> <p>Capacitamos a 873 personas, el 97% de nuestro personal (709 personas) y 164 cosecheros tercerizados. <b>Cantidad de horas destinadas a capacitación:</b> 27.100 horas.</p>

## COMBATIR LA CORRUPCION

### PRINCIPIO 10

LAS EMPRESAS DEBEN LUCHAR CONTRA LA CORRUPCION EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSION Y EL SOBORNO

Acciones	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	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
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<p>Trasmitimos a través de capacitaciones y en publicaciones el perfil esperado de nuestros empleados; la misión, visión y los valores de la empresa.</p> <p>- La Gerencia Administrativa-Contable establece un circuito interno de control en el cual se abarca las <b><u>Registraciones, Compras y Pagos</u></b></p>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
Resultados	<p><b>ADMINISTRACIÓN / TECNOLOGÍA</b></p> <p><b><u>Registraciones:</u></b> toda actividad de la empresa se ve reflejada en nuestros sistemas de información con suficiente detalle para lograr transparencia.</p> <p><b><u>Sistema de compras:</u></b> 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</p> <p><b><u>Sistema de pagos:</u></b> 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.</p>
	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p><b><u>Auditoria externa de control interno:</u></b> nuestros auditores periódicamente hacen el relevamiento de los sistemas enumerados anteriormente y elevan un informe al Directorio.</p>