COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: 2007

03/12/2007, Mg.Ing.Daniel Cano,
Gerente de GICASH, Taranto San
Juan S.A

Contacto: Mg.Ing.Daniel Cano
Email: canod@snjn3.taranto.com.ar **Teléfono:** (0264)- 4293900 **Fax:** (0264)-4293951

taranto

San Juan, 3 de Diciembre de 2007.

Sr. George Kell

Director Ejecutivo Pacto Mundial

S……/……D

En calidad de miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas, tengo el agrado de dirigirme a usted con el fin de ratificar el apoyo y adhesión a los principios prescriptos en el Pacto Global. Con la total convicción de que la Responsabilidad Social Empresaria es la dirección correcta para generar sustentabilidad de las empresas a largo plazo.

Cordialmente.

Norberto C. Taranto
Presidente
Taranto San Juan S.A.

PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD 2000
PREMIO IBEROAMERICANO A LA CALIDAD 2003
PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD 2005

EMPRESA GANADORA DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD AÑO 2000
EMPRESA GANADORA DEL PREMIO IBEROAMERICANO A LA CALIDAD AÑO 2003
EMPRESA GANADORA DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD AÑO 2005
EMPRESA CERTIFICADA TS 16949 v2002 - ISO 9001 v2000 - ISO 14001

Taranto San Juan S.A es una empresa que desde hace 20 años se dedica a la fabricación y comercialización de autopartes.

La misma desarrolla sus actividades industriales y comerciales en las siguientes locaciones:

- Unidad Distribuidora (UD) ubicada en la localidad de Avellaneda en la provincia de Buenos Aires, en ésta se realiza la comercialización y distribución de los productos Taranto.
- Planta San Juan 1(UTI) ubicada en la ciudad de San Juan, en la misma se fabrican retenes y piezas de goma.
- Planta San Juan 2(UTII) localizada en el CIT (Centro Industrial Taranto) en el departamento 9 de Julio de la provincia de San Juan, desde allí se fabrican juntas sin armaduras metálicas, juegos de motor.
- Planta San Juan 3 (UTIII) situada en el CIT, en ésta unidad, se producen juntas con armadura metálica.
- Planta San Juan 4 (UTIV) ubicada en la ciudad de San Juan, se fabrican juntas con armadura metálica, cascos para retenes y ojalillos para juntas.

Actualmente la empresa atiende tres mercados bien definidos:

- Terminales automotrices (equipo original).
- Reposición.
- Exportación.

La compañía también identifica a los usuarios de sus productos en dos categorías: Usuario final (mecánicos o rectificadores), y usuario directo, el dueño del automóvil que utiliza los productos de la empresa.

En cuanto a lo referido a la filosofía de Taranto San Juan S.A. se basa en que la calidad la construyen las personas. Un producto o servicio es el resultado de las acciones, directas o indirectas, de todos y cada uno de los individuos que forman la empresa, es por esto que la empresa promueve que cada uno debe aplicar el principio de hacer las cosas bien desde la primera vez, para lograr la satisfacción del cliente.

La responsabilidad hacia sus grupos de interés, se pone de manifiesto en la certificación de las siguientes normas: ISO 9001 y TS 16949 de Sistemas de Gestión de la Calidad (primera empresa en San Juan en lograrlo)y la ISO 14001 de Gestión Ambiental, está previsto para fines del 2007 la certificación de la Norma OHSAS 18001 de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del personal (SySO).

Además la empresa ha demostrado que la calidad no es un resultado aleatorio, sino la consecuencia de una filosofía de gestión, es así que en la actualidad Taranto San Juan S.A. se ha convertido en la única empresa Argentina ganadora del "Premio Nacional a la Calidad" en dos oportunidades, en el 2000 y en el 2005.

Otro de los reconocimientos por su trabajo duro y constante lo obtuvo en el año 2003 al ser la primera empresa Argentina en obtener el "Premio Iberoamericano de la Calidad", lo que permite reflejar la mejora de sus procesos permanentemente, ya que la empresa entiende que la excelencia, solo se logra a través de la suma de pequeñas actitudes cotidianas, que deben ser percibidas tanto por las personas que trabajan dentro de la organización, como por quienes desde afuera se relacionan con ella.

Las personas que componen nuestra empresa son el principal recurso para el logro de los objetivos. Por eso en la compañía se fomenta el desarrollo personal y profesional de cada empleado, proporcionando adecuadas condiciones laborales.

Se valorizan opiniones y sugerencias para impulsar la participación y generar un clima de trabajo grato y motivante.

Se mantiene una adecuada comunicación y relaciones a todo nivel, propiciando un sistema de supervisión justo y competente. Asimismo existe una permanente preocupación por actualizar al personal en nuevas tecnologías de gestión y operación, que permitan mantener la flexibilidad y dinamismo para enfrentar momentos de cambio. En nuestra gente debe existir una constante predisposición y adaptabilidad al cambio.

PRINCIPIO Nº 1	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS A NIVEL INTERNACIONAL.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	Con respecto al personal nuestra empresa apoya los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos tendientes a salvaguardar los derechos fundamentales inherentes a la persona como son: derecho a la vida, derecho a acceder a un sistema de salud, derecho a la familia, derecho a la educación, derecho a la seguridad, derecho a un medio ambiente sano, entre otros, que se encuentran reflejados en nuestras políticas, procedimientos, instructivos, documentos, etc.
	Procesos o Sistemas aplicados
	La empresa ha desarrollado un **plan de motivación** para todo su personal, el mismo apunta a mantener y estimular al personal con el fin de que éste obtenga una satisfacción y reconocimiento por la ejecución diaria de su trabajo. El plan de motivación incluye programas de: regalos al personal ante casamientos, regalos al personal ante el nacimiento de hijos, de recreación deportivos, camping, de becas para hijos del personal, de empleado tutor, de aportes creativos, entrega de set escolar a hijos del personal, becas al personal, de entrega de productos fabricados por la empresa, de reconocimiento de asistencia perfecta, por premio al esmero, premio individual al Presentismo, programa por cantidad de días sin accidentes. Además se pueden mencionar otros programas tales como: **Programa de Jóvenes Profesionales**: Se incorpora este programa con la finalidad de contratar a estudiantes avanzados de diferentes carreras para desempeñar distintas tareas que les permitan establecer un contacto directo con el funcionamiento de una fábrica y aplicar los conocimientos académicos adquiridos hasta el momento en la universidad. De ésta manera los jóvenes estudiantes puedan, a través de la experiencia adquirida en la empresa, incorporar los criterios prácticos necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral, hoy en día cada vez más competitivo. Las actividades de los contratados se efectuarán en un horario reducido, que posibilite a los mismos la consecución de sus estudios universitarios. **Programa de capacitación interna para el personal**: El objetivo del plan de capacitación apunta a lograr un desarrollo integral del personal promoviendo el dictado cursos o charlas de capacitación referidas a distintas temáticas. **Programa de capacitación externa para el personal**: El plan tiene la finalidad estimular las el desarrollo de las habilidades y capacidades de los miembros de la empresa con el objeto de mejorar la eficiencia en la ejecución de sus funciones, es por esto que la empresa financia la asistencia de sus empleados a charlas o cursos dictados fuera de la empresa.

Programa de seminarios técnicos en escuelas metropolitanas e interior:
El programa consiste en la realización de charlas técnicas en áreas metropolitanas y provincias del interior del país con el objeto de mostrar el modo de uso y el proceso de fabricación de los productos de la empresa a alumnos de escuelas técnicas.
Visitas de mecánicos a las plantas: El programa consiste en fomentar la cultura de la Gestión de la Calidad en la sociedad, por medio de la visita de mecánicos para que éstos se interioricen de los procesos de fabricación de los productos.
Programa de visitas: El mismo consiste en visitas periódicas de escuelas y de la universidad a las plantas productivas con el objetivo de mostrar las distintas actividades que se realizan dentro de una fábrica.
Visita de empresarios: La empresa organiza visitas para empresarios con el objeto de brindarles la posibilidad de conocer el modelo de gestión basado en la Calidad y Excelencia, con el que la empresa trabaja y los resultados obtenidos por la aplicación del mismo, a fin de estimularlos a implementar modelos de gestión.
Práctica Profesional: Éste programa está elaborado para permitir a los alumnos de la universidad o de Institutos, realizar sus prácticas profesionales en la empresa, ya que dichas prácticas son muy importantes para que los estudiantes, mientras trabajan en algún proyecto específico dentro de la empresa, puedan detectar las necesidades de las organizaciones y volcarlas en los contenidos curriculares de las materias a fin de adecuarlos a las necesidades de las empresas.
Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad:
A fin de promover la cultura basada en la Calidad y Excelencia, Taranto San Juan S.A participa activamente en órganos profesionales, siendo miembro activo de la Unión Industrial Argentina, la Unión Industrial de San Juan, de la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), de la Federación Argentina Industriales del Caucho (FAIC), entre otras.
Colecta del personal para Día del Niño: A partir de la iniciativa del personal del turno noche de la Planta Nº 3, se realizó una colecta por el Día del Niño dirigida a aquellos chicos de recursos escasos, con el fin de que éstos festejaran su día con la alegría de haber recibido algún regalo.
La colecta se hizo extensiva a los demás turnos y plantas integrándose todo el personal en éste proyecto.
Festejo día del Niño: Todos los años se lleva a cabo el festejo del día del niño para los hijos del personal, éste programa apunta a aumentar la colaboración de la familia como sostén en el rendimiento profesional del trabajador
Certificación de la Norma OHSAS 18001: Esta norma está dirigida a apoyar a las empresas a desarrollar un enfoque de la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del personal (SySO) que pueda ser afectado por las actividades de la organización, y de ésta manera mejorar los estándares de SySO de su personal.
La misma requiere que las organizaciones implementen sus actividades de manera de anticipar y prevenir circunstancias que puedan resultar en lesiones o enfermedades ocupacionales. Esta norma intenta mejorar el desempeño en seguridad y salud de las organizaciones, proveyéndoles una guía de cómo la gestión de SySO puede ser integrada con la gestión de otros aspectos del desempeño de

negocios, para:

- Minimizar el riesgo a empleados y otros;
- Mejorar el desempeño de negocios; y
- Apoyar a las organizaciones a establecer una imagen responsable en el mercado.

Programa por cantidad de días sin accidentes El objeto del mismo es aumentar el interés del personal en cumplir con las normas de calidad de trabajo, seguridad personal y prevención de accidentes.

Se concede por cada sesenta y cinco días laborales consecutivos sin accidentes se otorga al personal un día extra de vacaciones. En caso de totalizar los doscientos sesenta días dentro del año calendario sin accidentes, la empresa otorga al personal en total cinco días adicionales en el año.

Simulacro de incendio: Es un programa de capacitación sobre el uso de extinguidores haciendo un simulacro de incendio en el cual se enseña al empleado a resolver una situación de peligro extrema.

Se realizaron simulacros de incendios una vez al año en cada planta.

Simulacro ante terremotos: Esta actividad tiene como objetivo establecer las consignas y la metodología que permitan minimizar los daños al personal, las instalaciones y el medio ambiente para el caso que se produzca un terremoto.

Se realizaron simulacros ante terremotos una vez al año en cada planta.

Emergencia ante incendio o derrame en depósito solvente: El objeto de este es establecer un procedimiento de capacitación en caso de un derrame o incendio de depósitos solventes en cualquiera de las plantas.

Se realizó una vez durante éste año y se capacitó a las personas involucradas en el manejo de los solventes de cada una de las plantas.

Actividades realizadas en el último año

A continuación se hará una breve descripción del desarrollo de los programas que integran el Plan de Motivación.

Programa de regalos al personal ante los casamientos*:* La empresa durante el 2007 otorgó un beneficio adicional en dinero a nueve parejas que contrajeron matrimonio con el objeto de hacerse presente en este momento tan especial.

Programa de regalos al personal ante nacimiento de hijos*:* Taranto San Juan S.A quiere estar presente en un momento tan especial como el nacimiento de hijos de los integrantes de la empresa, y para ello hace entrega de un presente para el recién nacido, y además brinda la posibilidad de compartir éste acontecimiento con toda la organización, mostrando una foto con la identificación del recién nacido en el boletín que la empresa emite en forma trimestral.

Camping: La empresa contrata el servicio de un camping con el objetivo de brindar en forma gratuita un espacio de recreación para el personal y su familia.

Programa recreativo deportivo: La empresa organiza campeonatos de fútbol con propósito de fomentar el desarrollo de las relaciones informales entre los miembros de la empresa.

Programa de becas a hijos del personal: Se incorpora este programa con el objeto de estimular desde la empresa la cultura y educación a los hijos del personal, a través del mismo la empresa otorgó a los

tres mejores promedios de cada planta una beca que consiste en una ayuda económica de $200 para gastos escolares.

Programa de Tutores: El programa apunta a promover la capacitación del personal ingresante e incentivar a los tutores al reconocer su idoneidad y experiencia en su puesto de trabajo.

Para mejorar el funcionamiento del programa se constituyó un GMC (Grupo de Mejora Continua) través del cual, se diseño un manual del tutor, que es una herramienta que sirve de guía para comprender el rol del tutor en el proceso de adaptación del personal ingresante a la empresa.

Aunque en la actualidad no han sido aplicadas las mejoras planteadas por el GMC se hicieron cincuenta y seis tutorías durante el 2007 y se espera comenzar con su implementación en los primeros meses del 2008, con el inicio de la correspondiente capacitación y luego con su ejecución.

Programa de becas al personal: El objetivo de este programa es incentivar al personal a completar sus estudios a través de la entrega de material didáctico, solo en aquellos casos en que los mismos se cursen en organismos estatales.

Set escolar para hijos del personal: Con el objeto de incrementar la identificación y compromiso del personal a la empresa y aumentar la imagen de esta como promotora de la cultura y educación, se lleva a cabo el programa al comienzo del ciclo lectivo 2007, con la entrega un set con útiles escolares para todos aquellos empleados que tengan hijos entre 4 a 12 años.

Programa recreativo deportivo: La empresa organiza campeonatos de fútbol con propósito de fomentar el desarrollo de las relaciones informales entre los miembros de la empresa**.**

Reconocimiento al personal: A través de éste plan se busca reforzar la identificación del personal con la empresa, aumentar la autoestima del empleado mediante el reconocimiento de sus logros y promover la importancia de la antigüedad.

- **Premio Esmero:** El mismo trata de una asignación monetaria mensual fija de $30 que reconoce el esmero.
- **Premio Presentismo:** Es una retribución monetaria mensual de $60 en tickets de alimentos a aquella persona que tiene asistencia perfecta.

Plan de aportes creativos de personal: El propósito del mismo es promover la participación del personal en las mejoras de la organización a través de la libertad de creación, mediante el llenado de formularios que son analizados por un comité evaluador, este los clasifica en:

- Mejora cuantificable (aportes que tienen impacto económico cuantificable, donde se les otorga el equivalente a dos meses de ganancia neta producida por el aporte.)
- Mejora no cuantificable (son aquellas sugerencias sobre las cuales no se puede medir el aporte económico pero que constituye una mejora real donde se entrega según una categoría establecida una cantidad de horas de operario calificado)

El comité evaluador se reúne una vez por semana para examinar los distintos aportes, dicho comité, ésta integrado por personal de los departamentos de Calidad, de Mantenimiento, Ingeniería, Recursos Humanos, Producción que se encarga de evaluar las distintas propuestas planteadas por el personal de todas las plantas. El comité aprobó 56 aportes creativos durante el 2007.

Programa de Jóvenes Profesionales: En la actualidad se han contratado a seis estudiantes de Ingeniería para dirigir GMC (Grupos de Mejora Continua).

Los Grupos de Mejora Continua son en conjunto pequeño de personas que participan en un mismo proceso y que se reúnen para identificar, analizar y solucionar problemas o establecer mejoras del propio trabajo.

Los estudiantes contratados se encuentran a cargo de la coordinación de los GMC, desempeñando las siguientes funciones:

- Dirigir el grupo y las reuniones.
- Fomentar la participación de todos los miembros.
- Enseñar las técnicas de trabajo a los miembros.
- Servir de enlace entre el grupo y los mandos medios para transmitir los resultados.
- Preparar el orden del día de las reuniones y elaborar.

Los GMC se constituyen a partir de la necesidad de solucionar un problema o mejorar un proceso, es por ésta razón que los grupos deben estar formados por integrantes de las distintas áreas de la empresa para poder obtener una visión integrada de las distintas causas y a además poder obtener una amplia gama de soluciones.

Los GMC están formados cada uno por 6 a 8 integrantes que participan activamente en las reuniones semanales.

Los GMC formados son:

- Disminución del scrap de coating.
- Disminución de errores en el armado de juegos.
- Mantenimiento de Primer Nivel.
- Piezas con más de 15 días de producción.
- Reducción del scrap en planchado.
- Reducción del scrap en remachado.
- Mejora del proceso de tutorías.
- Disminución en scrap en corte de material ferroflex.
- Disminución en scrap de serigrafía.
- Disminución en scrap en línea ferroflex.
- Mejora de los tiempos de cambio rápido de matriz.
- Mejora en el CPK en ferroflex.
- Mejora del adhesivado.
- Disminución del scrap de Retenes Radiales.
- Disminución del scrap de RGV (Retenes Guía de Válvula).

Capacitación Interna para el personal: Durante el año se llevaron a cabo capacitaciones a todo el personal, entre las que podemos mencionar la inducción que realiza la empresa al personal ingresante, en la que se muestra el como está constituida la empresa, y el funcionamiento de las áreas de RRHH, Mantenimiento, Calidad e Ingeniería, Capacitación en el Control Final de las piezas, de metrología, etc.

Capacitación Externa para el personal: El personal asistió durante el 2007 a capacitaciones externas de EXCEL, y de otros software que se han incorporado a la empresa como el DATASTREM y el META4, también se han hecho visitas a ferias de proveedores de maquinarias, etc.

Programa de seminarios técnicos en áreas metropolitanas e interior.

La empresa tiene como objetivo para el año 2007 brindar 20 charlas técnicas en escuelas de distintas partes del país.

En lo que va del año se realizaron 2 charlas a las que asistieron 99 alumnos de la Escuela Técnica Nº 8 y de la Universidad Nordeste de la provincia de Chaco.

Se espera cumplir con el objetivo en el mes de Noviembre con charlas en las provincias de San Juan, Buenos Aires, Chaco y Córdoba.

Visitas de mecánicos a las plantas:

Durante este año se recibieron tres visitas de mecánicos a las plantas de las provincias de San Juan y de Mendoza, asistiendo a las mismas 65 personas aproximadamente.

Programa de visitas:

Se recibieron visitas de:

- Asistentes del XII Congreso Nacional de Estudiantes de Ingeniería Química(CONEIQ).
- Alumnos de la Tecnicatura Superior en Higiene y Seguridad, del Instituto Superior Sagrado Corazón.
- Alumnas del 2º año de Polimodal del Colegio "La Inmaculada".
- Alumnos de la Asignatura Gestión y Organización de la Producción de las carreras de Ingeniería Electrónica, Bioingeniería e Ing. Industrial de la UNSJ.
- Alumnos de la especialidad Electricidad Domiciliaria e Industrial de la Escuela de Formación Profesional "Gregoria Matorras de San Martín" del departamento de Jáchal.

Visita de empresarios

La empresa recibió la visita de un grupo de aproximadamente de 40 empresarios de la provincia de Mendoza conformado por empresarios de primera línea y estudiantes que visitaron la empresa para interiorizarse del funcionamiento y modelo de gestión de la empresa.

El objetivo fundamental que llevó organizar la visita fue animar a los empresarios a crear una sucursal de la Fundación para la Calidad y la Excelencia (FUNDECE) en la región de cuyo con el propósito de fomentar la crítica de empresarios comprometidos con el desarrollo regional, para generar un mayor crecimiento en las provincia de San Juan y Mendoza.

Práctica Profesional

Se realizaron tres prácticas profesionales:

- Dos alumnos de 5 º Año de la carrera Ingeniería Industrial realizaron la práctica profesional de la materia Recursos Humanos con el tema "Descripción de Puestos".
- Una alumna de 2º Año de la de la Tecnicatura Superior en Higiene y Seguridad del Instituto Sagrado Corazón realizó para la materia Práctica Profesional el tema "Riesgos Mecánicos".
- Un alumno de 4 º Año Carrera Ingeniería Electrónica del establecimiento de enseñanza superior de ingenieros en electrotécnica y electrónica en Amiens, Francia (ESIEE-Amiens) , por

intermedio de la Facultad de Ingeniería de la Provincia de San Juan que estableció un convenio con la empresa, para la realización de su práctica profesional en una empresa Argentina. Dicha práctica se llevo a cabo durante seis meses (Enero – Julio 2007) en la planta Nº 3 en la que realizó una investigación sobre la Automatización de la Línea de fabricación de la materia prima para la producción de juntas duras.

Colecta del personal para Día del Niño:

La colecta fue realizada en las distintas plantas, y consistió en la recaudación de Revistas, diarios y papel para reciclar, para donar a una escuela carenciada.

También se recolectaron juguetes en buen estado para alegrar a los chicos en el Día del Niño y además se habilitaron alcancías para recolectar dinero destinado para la compra de juguetes.

Con lo recaudado colecta específicamente en el turno noche, se ayudó a la Escuela Esteban De Luca, que tiene una cantidad de 90 alumnos. Se compraron juguetes para entregar y además se obsequió algunos juegos didácticos a la Escuela.

Con lo reunido en las demás plantas se colaboró con la Escuela San Juan de la Frontera, que tiene una cantidad de 274 alumnos, y que por ser tan numerosa se regalaron golosinas.

Simultáneamente se realizó un sorteo de juguetes donados por la empresa que sobraron de la fiesta del Día del Niño del año anterior.

Festejo día del Niño

Todos los años se lleva a cabo el festejo del día del niño para los hijos del personal, éste programa apunta a aumentar la colaboración de la familia como sostén en el rendimiento profesional del trabajador.

Donaciones a entidades de bien público.

La empresa realiza donaciones a entidades de bien público que hayan sido sugeridas el personal o desde la comunidad

Certificación de la Norma OHSAS 18001:

Con el propósito de certificar dicha norma se implementaron los siguientes programas para cumplir con los requerimientos de la para la preauditoria de la norma llevada a cabo en el mes de septiembre:

- **Evaluación de riesgos**: Se realizo un relevamiento de los posibles riesgos en los procesos de todas las plantas.
- **Gestión de accidentes**: Se mejoró el procedimiento de gestión de accidentes en la agilización del traslado de personal accidentado al centro de atención (C.E.A.C).
- **Charlas de 5'**: Utilizadas como medio eficaz para corregir prácticas de trabajo incorrectas y formar una conciencia en el personal sobre prevención de accidentes.
- **Investigación de incidentes y accidentes**: Se analizan los causales de los mismos para tomar acciones preventivas y correctivas para evitar una posible repetición.
- **Matriz de cumplimiento legal**: es una planilla en la cual se vuelcan toda la normativa aplicable a la empresa y que generan obligaciones que se deben atacar.
- **Programas de salud:** Se realizan en forma periódica los exámenes médicos en cada una de las plantas, según lo establecido en las resoluciones 43/97 y 54/98 de la Superintendencia de

Riesgos del Trabajo.

Programa por cantidad de días sin accidentes

Días sin accidentes ganados por UT (Unidad Taranto) en el 2007:

- UT Nº 1: **Un día sin accidente.**
- UT Nº 2: **Un día sin accidente.**
- UT Nº 3: **Dos días sin accidente.**
- UT Nº 4: **Un día sin accidente.**

Resultados

Resultados obtenidos

Programas	Monto Invertido en $
Capacitación Externa para el personal:	$158431
Set escolar para el personal	$5488
Camping	$4058
Programa de tutoría	$3331
Programa de becas a hijos del personal	$2400
Programa de regalos al personal ante nacimiento de hijos	$2100
Programa de regalos al personal ante los casamientos	$1800
Programa de seminarios técnicos en áreas metropolitanas e interior	$1630
Programa recreativo deportivo	$1441
Capacitación Interna para el personal	$1293
Aportes creativos	$824
Programa de seminarios técnicos en áreas metropolitanas e interior	$1630
Obsequios por reconocimiento al personal	$6772
Premio Esmero	$33930
Fiesta día del niño	$16519
Premio Presentismo	$7338
Total invertido	**$ 248985**

Visitas de mecánicos a las plantas:

Al finalizar la visita se entregó a cada mecánico una encuesta, que tiene como objeto evaluar la metodología aplicada en cada visita, para de ésta manera poder mejorar las futuras.

En cada encuesta se tienen en cuenta las distintas etapas de la visita, además contiene apartados para las observaciones en cuanto a lo referido a aspectos positivos y negativos de la visita, oportunidades de mejora y sugerencias que los invitados deseen aportar.

Los resultados obtenidos por las encuestas realizadas reflejan que los invitados quedan totalmente satisfechos con la visita.

Certificación de la Norma OHSAS 18001:

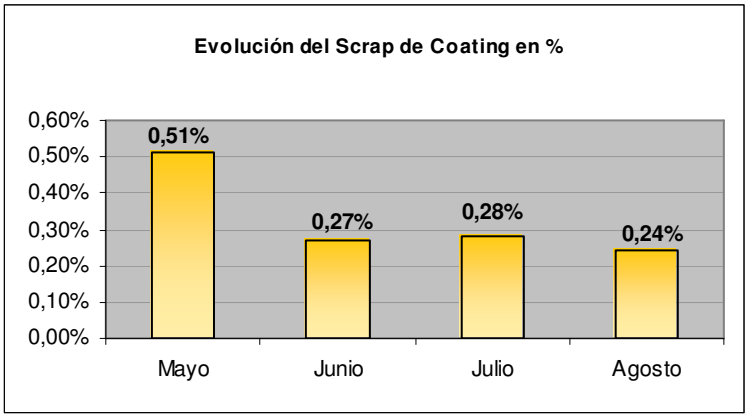
La preauditoria de Certificación de la Norma OHSAS 18001 fue superada satisfactoriamente y se estima lograr la certificación de la norma en diciembre de 2007, de ser así, Taranto San Juan S. A se convertiría en una de las primeras empresas en el provincia en certificar las tres normas (Calidad, Ambiente y SySO).

Programa de Jóvenes Profesionales

Resultados obtenidos debido a las mejoras aplicadas por el GMC de disminución del scrap de coating.

En el proceso de coating existen principalmente dos motivos de scrap, uno es el de juntas golpeadas y el otro es el de exceso de silicona. Las mejoras que hemos implementado han disminuido el scrap por piezas golpeadas, estas mejoras son la implementación de la placa vibratoria y la modificación de la placa volcadora.

La evolución de los resultados puede apreciarse mejor en el siguiente gráfico.

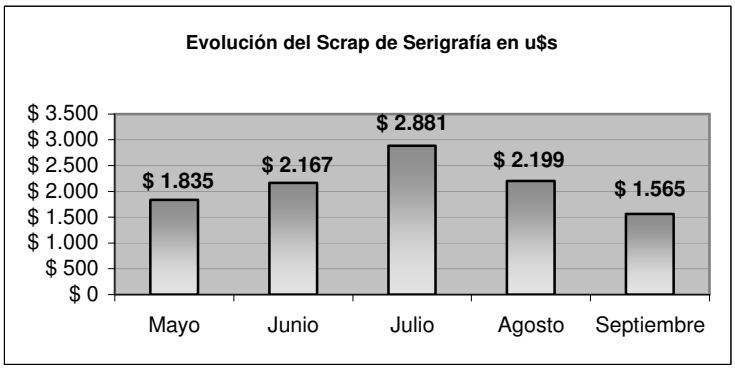


Resultados obtenidos debido a las mejoras aplicadas por el GMC de disminución del scrap de serigrafía.

La principal causa que origina el scrap en el sector de serigrafía se debe a los problemas en el centrado de la pieza en las máquinas planográficas, lo que se solucionó implementando plantillas de aluminio que permiten mejorar el centrado de las juntas.

Entre otras de las mejoras aplicadas al proceso podemos mencionar además la aplicación de un control estricto para detectar aquellos moldes de serigrafía que presenten una pequeña desviación con respecto a los planos originales de las piezas y así evitar el desplazamiento del cordón de serigrafía en las mismas.

La evolución de los resultados puede apreciarse mejor en el siguiente gráfico.



Se estima que desde la incorporación de los GMC se ha llegado a ahorrar más de $200.000 en el año.

Donaciones a entidades de bien público.

Durante este período se efectuaron las siguientes donaciones:

Escuela	Donación	$ Invertidos
Granaderos de San Martín	Zapatillas	$ 10.290
Vieytes	Calzados y estufas.	$ 9.797
Dominguito	Buzos, camperas e instrumentos de música	$ 7.565
Mary Mann	Zapatillas, medias, camperas, estufas y ropa interior.	$ 6.302
Pedro Valenzuela	Camperas y estufas	$ 4.752
Capitán J.Eugenio de Mallea	Útiles escolares, estufas, buzos y camperas	$ 4.189
Eusebio Zapata	Zapatillas, medias y estufas.	$ 4.073
Leandro N. Alem	Útiles escolares	$ 2.873
Procesa Sarmiento de Lenoir	Trepadores	$ 1.953
Bernardo Housay	Buzos	$ 1.615
Luis Agote	Equipamiento de gimnasia: Colchonetas, red de voley, pelotas de fútbol y de voley .	$ 923
Centro de Salud	**Donación**	**$ Invertidos**
Dispensario de San Martín	Estufas, ventiladores y una balanza pediátrica.	$ 1.738
Parroquias	**Donación**	**$ Invertidos**
P. San Pedro	Dinero en efectivo para acciones parroquiales.	$ 3.629
Total invertido		**$ 59.699**

Simulacro de incendio: Se realizaron simulacros de incendios una vez al año en cada planta

Simulacro ante terremotos: Se realizaron simulacros ante terremotos una vez al año en cada planta

Emergencia ante incendio o derrame en depósito solvente: Se realizó una vez durante éste año y se capacitó a las personas involucradas en el manejo de los solventes de cada una de las plantas.

Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad:

En el presente directivos de la empresa participaron como activos expositores en los siguientes acontecimientos:

Fecha	Lugar	Tema
Marzo 2007	Expo Trabajo San Juan 2007	"El Auge del trabajo Hoy. Desafíos y Oportunidades: El nuevo perfil ocupacional"
Marzo 2007	El Portal Suites. Mendoza 1° Encuentro para empresas de Cuyo-Pacto Global.	" De la Calidad de Gestión a la Responsabilidad Social"
Junio 2007	Salones de la Bolsa de Comercio. Rosario, Santa Fé.	IDEA. Precoloquio desarrollo Empresarial.
Julio 2007	Jornada Internacional, Hotel Emperador. Salón del Prado	"Cómo hacen los que ganan"
Julio 2007	Hotel Potrero de los Funes,San Luis. Foro EDESAL de Responsabilidad Social"	" Los recursos humanos y las prácticas responsables en las empresas"
Agosto 2007	Hotel Intercontinental, Buenos Aires. Conferencia por la mejora en la competitividad en la Argentina. Celebración 20 años de la Norma ISO 9001 y 10 años de la Norma ISO 14001.	" La Calidad de Gestión como Estrategia Competitiva"
Septiembre 2007	Predio Ferial San Juan. SIMINERA "Salón Internacional de la Industria Minera"	"El Desarrollo Minero. Nuevas oportunidades"
Octubre 2007	Centro de Convenciones. Conferencias 2007 organizadas por la Oficina del Pacto Global y la empresa Barrick.	" El desafío del empresario local hacia la Responsabilidad Social Empresaria"
Octubre 2007	IAE. Escuela de Dirección y Negocios	Caso Taranto ante la crisis (2001-2002)en la materia Gestión Estratégica de las Operaciones.

PRINCIPIO N° 3	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Art.: 20 **…"Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas"…**
	Procesos o Sistemas aplicados
	Una de las prioridades de Taranto San Juan S.A es la Seguridad de las personas que trabajan en cada una de sus plantas productivas, es por ésta razón que la empresa se planteó como objetivo la Certificación de la Norma OSHAS 18000 que está orientada a prevenir y anticipar circunstancias que puedan afectar la Seguridad y Salud Ocupacional del personal de la empresa y terceros relacionados con la misma , por éste motivo se generaron actividades tendientes a prevenir y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa. Es por ello que se propuso la formación de Grupos de Mejora Continua para tratar en cada una de las plantas productivas de la empresa, específicamente temas relacionados con Seguridad e Higiene y

	conjuntamente desarrollar temáticas referidas al cuidado del Medio Ambiente. El objetivo de los grupos es permitir a todo el personal que, con su participación activa y voluntaria dentro del mismo, exponga cuales son las situaciones de riesgo en las que se encuentra sometido cotidianamente en su puesto de trabajo, y así a través de su opinión poder detectar las principales causas que originan los riesgos y poder encontrar soluciones consensuadas con ellos.
	Actividades realizadas en el último año
	Durante este año se formó un GMC de Higiene y Seguridad por planta, cada grupo está formado aproximadamente por cinco operarios de producción, coordinadores de planta, supervisores, un técnico en Seguridad e Higiene, y los mismos se encuentran dirigidos por estudiantes avanzados en la carrera de ingeniería que se encargan de la coordinación de los mismos aplicando las técnicas de los GMC. Los grupos tienen una reciente formación por lo que se encuentran el la etapa de presentación de la metodología de trabajo y análisis de las causas a través de técnicas específicas aplicadas como por ejemplo: La tormenta de ideas, espina de pescado, diagramas de flujo, entre otras. Es de hacer notar el alto espíritu participativo en el personal al resolver los temas que afectan su seguridad y se espera crear una concientización e involucramiento de todo el personal en lo referido a Seguridad e Higiene logrando establecer un mayor compromiso en la prevención de accidentes e incidentes.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	Como resultado obtenido en función de éste principio, podemos mencionar que se formaron 4 grupos de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente con la participación de estimadamente 32 personas.

PRINCIPIO Nº 6	**LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN.**
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos Art.: 7 "... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación..."
	Procesos o Sistemas aplicados
	Convenios con Escuelas de Educación Especial: El convenio consiste en contratar a Escuelas de Educación Especial para que las mismas realicen como actividad terapéutica y capacitadota la limpieza de piezas producidas por la empresa.
	Actividades realizadas en el último año
	La empresa ha contratado dos escuelas de Educación Especial la Esc. De la Parroquia de nuestra Sra. Del Carmen y la Escuela José A. Terry, para que sus alumnos se encarguen del rebabado de las piezas de goma

	ayudando de ésta forma a que personas con capacidades diferentes puedan insertarse en el medio laboral.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	El monto invertido en las escuelas de Educación Especial es $ 49770

PRINCIPIO Nº 7,8 y 9	**-LAS EMPRESAS DEBERÁN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES.** **-LAS EMPRESAS DEBEN COMPROMETERSE EN INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.** **-LAS EMPRESAS DEBEN ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL AMBIENTE.**
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo **Principio 1: ... "Los seres humanos constituyen el centro de de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza"...** **Principio 3:... "EL derecho al desarrollo de ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras"...**
	Procesos o Sistemas aplicados
	Política de Conservación: se mantienen los veinticinco programas mejoras ambientales entre los cuales contamos con y a los que se incorporan tres nuevos planes: **Planes de monitoreo ambiental**: Se mantienen planes de monitoreo que permiten controlar los indicadores ambientales (emisiones, gases en chimeneas, tolueno, consumo de silicona RTV, consumo de electricidad, agua en la caldera, etc.) y sobre los resultados obtenidos se aplican los distintos planes de mejora. La efectividad de las acciones ambientales se mide a través de indicadores específicos del Tablero de Comando Ambiental. **Plan de Monitoreo Ambiental Nº 27** Debido al incremento de la cantidad de personal en C.I.T (Centro Industrial Taranto), por la construcción de una nueva planta, se instaló durante el período 2006-2007 una Planta de Tratamiento de Efluentes Cloacales (PTEC), ya que el Dpto. 9 de Julio, donde se encuentra ubicado el C.I.T no cuenta con una red de cloacal. Anterior a su existencia se contaba con pozos sépticos que debían ser limpiados cada 2 días por camiones atmosféricos, porque la napa de agua subterránea se encuentra a poca profundidad, pudiendo afectarla con el gran impacto que significa contaminar con efluentes cloacales (contenido de microorganismos patógenos), una fuente de agua subterránea la cual es mas difícil de restaurar naturalmente, que una fuente superficial.

	El efluente se genera en baños y cocinas de las diversas dependencias que hay en el predio y convergen en una cámara séptica donde decantan los sólidos, de allí es bombeado a la PTE propiamente dicha, donde en una serie de etapas que constituyen un tratamiento físico y biológico, se obtienen el efluente que es clorado y cumple con las especificaciones que exige la normativa sobre agua. Dado que el Proceso Productivo Industrial no genera efluentes líquidos, solo se tratan los efluentes cloacales, los que son muy estables químicamente.
	Actividades realizadas en el último año
	Para la operación y control de la PTEC se contrato una profesional para capacitar al personal de mantenimiento de la empresa para que el mismo realice un seguimiento mensual de los parámetros de control, adquiriéndose para tal fin equipo de análisis químico de primer nivel.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	La PTEC genera el efluente líquido que es vertido dentro del predio, tiene como destino regar una plantación de árboles, que al contener nitratos sirve como mejorador de los suelos salitrosos de la zona. Por otro lado se generan un muy pequeño volumen de sólidos que son secados en un filtro y que se utilizan como mejorador de los suelos (abono).

El monto total invertido durante el período 2006-2007 en Responsabilidad Social Empresarial es de $ 384.630

Difusión de la CoP a los stakeholders
El desarrollo de las distintas acciones realizadas para la COP, se dan a conocer a través de un boletín informativo que emite la empresa en forma trimestral y que lleva como nombre “Juntando partes”, que distribuye a todo su personal. Las actividades realizadas se difunden en los distintos apartados que integran dicho boletín. En el apartado de Eventos se muestran los acontecimientos organizados por la empresa, como por ejemplo la Fiesta del día del niño; en el apartado Sabía Ud? Se comunican los temas referidos a la Responsabilidad Social, tales como, Las donaciones a escuelas y en el apartado de Sociales se da información sobre casamientos, nacimientos y menciones especiales para el personal. Otra de las forma de difundir las acciones, es por medio de las carteleras que se encuentran en todas las plantas a la vista de todo el personal.