



Buenos Aires, 1 de Febrero 2008

Sr. Ban Ki Moon
Secretary General
United Nations
New York, NY 10017
USA

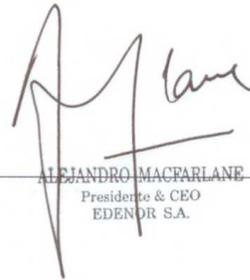
Estimado Señor Secretario General,

En el mes de Abril de 2004, Edenor adhirió a los Principios que se promovían mediante el Pacto Global de Naciones Unidas. Durante estos años de membresía, hemos trabajado en pos de la protección, el desarrollo, y la promoción de los diez principios que promueven el respeto de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente, y la lucha contra la Corrupción.

En esta oportunidad, tengo el agrado de dirigirme a Usted con el fin de ratificar la adhesión y apoyo a estos principios. Es nuestra intención continuar trabajando diariamente en pos del cumplimiento de los valores que se promueven con el Pacto Global.

Se adjunta la Comunicación de Progreso anual. En ella informamos el progreso y desarrollo de las actividades de la empresa.

Sin otro particular, saludo a Usted muy atentamente.



ALEJANDRO MACFARLANE
Presidente & CEO
EDENOR S.A.

Contacto: Alejandro Di Natale
Email: adnatale@edenor.com Telefono: 011 4346 5019 Fax: 011 4346 5321

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Edenor es una empresa de servicios públicos constituida como una sociedad anónima, el 21 de Julio de 1992, bajo la razón social de Empresa Distribuidora Norte Sociedad Anónima. Edenor posee concesión para distribuir energía eléctrica en forma exclusiva dentro de su área de concesión por un período de noventa y cinco años. El servicio brindado es la distribución y comercialización de Energía Eléctrica.

La cantidad de clientes y de electricidad vendida, hacen de la empresa, la mayor distribuidora de electricidad de la Argentina. El área de concesión para la distribución de la energía, es el noroeste del Gran Buenos Aires, y la zona Norte de la Ciudad de Buenos Aires, lo que comprende una superficie de 4.637 km², una población de aproximadamente siete millones de habitantes, y 2.500.000 clientes aproximados.



Matanza.

Olivos: Incluye los partidos de Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre y Escobar.

Norte: Ciudad de Buenos Aires, San Martín y Tres de Febrero.

Pilar: Moreno, Gral Rodríguez, Pilar, Malvinas Argentinas, J.C. Paz y San Miguel.

Morón: Morón, Ituzaingó, Hurlingham, Merlo, Marcos Paz, Las Heras y La

En la totalidad de la superficie del área de concesión, la empresa posee 119 edificios, de los cuales 67 son subestaciones, 28 Oficinas Comerciales y 52 poseen personal permanente.

<p>PRINCIPIOS</p>	<p>1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p> <p>2 Las empresas no deben ser cómplices del abuso de los derechos.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Acciones</p>	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Edenor tiene como Misión, “<i>ser una empresa líder, socialmente responsable, tecnológicamente avanzada, enfocada a la prestación de servicios de distribución y comercialización de electricidad, rentable, flexible y reconocida por la comunidad.</i>”</p> <p>Entre los Valores que promovemos en la empresa, se encuentran:</p> <p>Seguridad: respeto prioritario por la vida. Servicio: Excelencia en el servicio prestado. Calidad: La mejora continua en el desarrollo de las actividades, la consideración para con las autoridades que interactúan en nuestra actividad y el desarrollo de nuestra gente. Cortesía y Respeto: la amabilidad como sello de interacción. Desarrollo Sustentable: asegurar la continuidad de la actividad empresaria presente y futura, compatibilizando las acciones sociales y ambientales con el desempeño económico de la empresa.</p> <p>Asimismo, los Ejes Estratégicos de la empresa incluyen la Satisfacción de los grupos de interés: de nuestros clientes, autoridades, empleados, proveedores, accionistas, organizaciones intermedias y comunidad.</p> <p>Internamente, es desde la Política de Recursos Humanos donde se procura una gestión integradora y participativa, el equilibrio entre los logros, el clima organizacional y la calidad de vida laboral, las relaciones con la comunidad, el desarrollo del personal y su evaluación, las remuneraciones por su trabajo, los canales comunicacionales claros y la seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>Desde la política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad pública, Edenor se compromete, entre otras cosas, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenir las posibles enfermedades y accidentes de las personas y la contaminación del ambiente, de manera que las actividades que realiza sean ejecutadas con calidad y cuidando la integridad de los trabajadores, la población en general, la propiedad y el ambiente. - Evaluar, analizar y satisfacer las expectativas de nuestros clientes y otras partes interesadas dentro del proceso de Gestión. - Mantener una relación fluida con las autoridades competentes en los distintos niveles jurisdiccionales, participando en el desarrollo de acciones que contribuyan a promover y mejorar los principios de calidad, seguridad, salud ocupacional, seguridad pública y cuidado del ambiente.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

Edenor entiende la protección de los Derechos Humanos como objetivo global y primordial, otorgando importancia al respeto de estos derechos hacia adentro y hacia afuera de la empresa.

Entre las prácticas existentes, están aquellas que se dirigen a los empleados, aquellas enfocadas a garantizar la satisfacción de nuestros clientes y en última instancia las que se refieren a la comunidad en general.

Para lograr estos tres objetivos de forma acabada, Edenor cuenta con un sistema de gestión integrado en las temáticas de calidad, seguridad industrial, seguridad en la vía pública y medio ambiente tendiente a la mejora continua. Esto se halla de acuerdo con nuestros valores: garantizar la calidad en la prestación del servicio, la seguridad de nuestro personal y de la sociedad toda, y el cuidado del medio ambiente, garantizando el desarrollo sustentable de la actividad empresaria.

En el cumplimiento de los objetivos, Edenor rige sus acciones por la Legislación Internacional vigente, respetando los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Artículo 3 “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”

Hacia el interior de la empresa, buscamos crear las condiciones para el desarrollo del personal que trabaja en la empresa, promoviendo medidas de seguridad y capacitación que impliquen respeto por la vida, y crecimiento personal y profesional. Es nuestro objetivo impulsar un ambiente de trabajo que permita el “equilibrio entre los logros, el clima organizacional y la calidad de vida laboral”¹.

Con los clientes, Edenor entiende que el servicio que brinda es primario y necesario para toda condición digna de vida. Es por ello que nuestro foco está puesto en el respeto de todos los miembros de la sociedad y se materializa en la provisión de un servicio de calidad, accesible a todos, sin importar la condición económica.

Es así que en los barrios carenciados, los cuales representan el 12% de la clientela total de la empresa, se trabaja con las autoridades municipales, y con la misma comunidad, a fin de asegurar que todos los habitantes puedan tener acceso a la electricidad. En el caso de los sectores de la población de menores recursos la importancia del acceso a la energía eléctrica se acentúa ya que la electricidad es en muchos casos, el único servicio con el que cuentan. La energía eléctrica se utiliza para cubrir diversas necesidades: calefacción ambiental, calentamiento y bombeo del agua y seguridad. Además funciona como instrumento de integración social y esparcimiento (la factura funciona, tanto en el imaginario colectivo como materialmente, como documento de pertenencia social ya que la misma se usa para constatar el domicilio, para sacar créditos, pedir otros servicios, buscar trabajo, etc.)

Socialmente, Edenor trabaja constantemente con las autoridades de los municipios y

¹ P31 Política de Recursos Humanos de Edenor

actores sociales diversos en cada uno de los partidos del área de concesión con el objetivo de crear vínculos y fomentar el enriquecimiento de la sociedad y la comunidad en la que opera.

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

A. Internamente, se pueden mencionar las siguientes acciones:

A.1. Redefinición de la Misión, Visión y Valores

Con el objetivo de delinear el comportamiento deseado de la empresa y de lograr los objetivos establecidos, manteniendo el respeto a los valores y derechos de los trabajadores, respetando el medio ambiente y a la sociedad, y haciendo del negocio de la empresa una actividad sustentable, este año se ha redefinido la Visión Estratégica de Edenor.

A.2. Salud Ocupacional

Anualmente, se realizan exámenes periódicos de salud para todos los empleados efectivos de la empresa, incluyendo al personal que trabaja con riesgo eléctrico. Estos exámenes se realizan para mejorar la calidad de vida y prevenir el desarrollo de enfermedades inculpables así como iniciar tratamientos en tiempo y forma, evitando el agravamiento de las enfermedades detectadas y minimizando los accidentes eléctricos, y permitiendo la habilitación de los trabajadores expuestos a riesgo eléctrico. Es política de Edenor el sostenimiento de la salud de su población laboral, actuando preventivamente en su control psicofísico. Determinando el accionar de la empresa por sobre el cumplimiento de la legislación vigente, los exámenes periódicos obligatorios por parte de la empresa (eliminados de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo en el año 1996), incluyen:

- Exámen Clínico
- Rutina en sangre y orina

Para personal de sexo femenino

- Examen Gineco-mamario
- Examen de Papanicolau y colposcopia
- Ecografía mamaria

Para personal de sexo masculino:

- Antígeno prostático
- Ecografía prostática
- Ecografía abdominal

Asimismo los controles médicos se realizan a todos los empleados que ingresan a trabajar en la empresa, a modo de examen pre-ocupacional con el objeto de evitar el agravamiento de enfermedades preexistentes con las tareas propuestas.

Edenor, como empresa distribuidora de energía eléctrica, tiene personal expuesto a riesgo eléctrico. Para ellos, se realizan los exámenes periódicos y pre-ocupacionales acordes con la ley, y se agregan, asimismo, audiometrías, electroencefalogramas, radiografías sacrolumbares, y un examen psicológico. Sólo con todos estos resultados se evalúa la habilitación de los técnicos que trabajarán en estos puestos.

En el año 2007 se ha incorporado al trabajo de Salud Ocupacional, una asistente social que tiene como objetivo la detección y evaluación de situaciones problemáticas de índole social que pudieran afectar al empleado y su entorno, arbitrando los recursos necesarios para alcanzar

resultados satisfactorios. Las intervenciones de la Asistente Social pueden resultar de requerimiento directo de los empleados, a través de los Servicios Médicos Internos de la empresa, de la gestión de referentes del área de Recursos Humanos, y de los responsables con personal a cargo, o por demandas personales.

Se analizan y evalúan los casos con problemática social, realizando las derivaciones que correspondan, ofreciendo contención y alternativas de solución, manteniendo el seguimiento del mismo hasta la resolución final. Se interviene en problemáticas de índole familiar, en casos que debe contemplarse la asistencia y atención del empleado a integrantes de su grupo familiar, según lo dispongan las circunstancias.

A.3.Certificaciones

Durante el año 2007 se hizo especial hincapié en el mantenimiento de las Certificaciones obtenidas en años anteriores, ratificando la calidad y el compromiso de la empresa.

A.3.1.Mantenimiento y extensión de la Certificación OHSAS 18001:

La Dirección Técnica y la Gerencia de Trabajos con Tensión, obtuvieron la certificación de sus procesos bajo la Norma OHSAS 18001, en el año 2004. Edenor incluyó dentro de sus ejes estratégicos la ampliación del alcance de esta certificación a todas las áreas de la empresa, logrando en el año 2007, a través de la auditoría externa realizada por el IRAM, la recertificación del estándar, ampliando su alcance al incluir también a la Dirección de Finanzas, las Gerencias de la Dirección de Comercialización y la Gerencia de Abastecimientos y Logística.

A.3.2.Seguridad en la Vía Pública

Respetando los requisitos legales de Seguridad en la vía pública, en el 2007, el IRAM realizó la auditoría de mantenimiento de la Certificación del sistema de gestión de Seguridad en la Vía Pública según la resolución ENRE 311/2001, que Edenor tiene certificado desde el año 2004. El resultado fue altamente positivo, ratificando el estándar sin no conformidades al mismo.

A.3.3.Calidad

La Certificación bajo el estándar ISO 9001:2000, se obtuvo inicialmente en el año 1999, en forma parcial/ individual para los distintos procesos de la empresa. En el año 2007 se logró que todos los procesos de la Compañía (Estratégicos, Claves y de Apoyo) fueran certificados globalmente bajo este estándar, por la Consultora DNV.

A.4.Beneficios para hijos del personal

En concordancia con el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y promoviendo la Educación en todos los niveles, Edenor otorga becas a empleados convencionales e hijos de empleados convencionales. El objetivo es fomentar el acceso a la educación y brindar herramientas para facilitar la misma. En el caso de los empleados que se rigen por el Convenio Colectivo de Trabajo, se fomenta la educación secundaria, terciaria o universitaria otorgándose 15 becas anuales, que constan de una ayuda económica y la disposición de los días necesarios. Para el caso de los hijos del personal convencional, se otorgan hasta 180 becas anuales para hijos menores de 25 años, constanding de una ayuda económica.

Asimismo, se facilita a todos los empleados de la compañía útiles escolares al inicio del año lectivo, para los hijos en edad escolar.

A.5 Capacitación

La empresa prioriza el desarrollo personal y profesional de cada uno de sus empleados. En

el rubro energético, y en las áreas soporte de la empresa, la actualización profesional es indispensable para trabajar con conocimiento y conciencia de los riesgos que los errores traen involucrados. Es por ello que la política de Capacitación incluye a todo el personal de la empresa, planeándose las actividades, dentro de un plan anual.

Asimismo, este año se inició un programa de desarrollo profesional en el cual participan aproximadamente 110 jóvenes profesionales de la empresa. El mismo se realiza con los siguientes objetivos:

- Contribuir a la sustentabilidad de la Organización a partir del desarrollo de su gente y la optimización de su potencial.
- Incrementar el sentido de pertenencia, favoreciendo la retención de talentos.
- Desarrollar en los futuros líderes de la organización un estilo de gestión con mayor visión integral del negocio y fuerte compromiso con el logro de los objetivos empresarios.
- Estimular y desarrollar habilidades identificadas como críticas por Edenor, con especial énfasis en: Liderazgo, Pensamiento Estratégico, Trabajo en Equipo, Comunicación, Efectividad Personal, Innovación y Creatividad.

B.En lo que se refiere a facilitar el acceso a la electricidad de los sectores más relegados de la sociedad, Edenor cuenta con los siguientes proyectos:

B.1. Proyecto Caja Móvil

Objetivos:

Acercar la empresa a la comunidad. Facilitar el vínculo de los sectores más bajos de la sociedad con la empresa.

Beneficiarios:

Clientes de la empresa de barrios carenciados de las áreas de Morón y Norte.

Implementación:

Día a día se programan en diferentes barrios carenciados, operativos, con el fin de solucionar cuestiones técnico- comerciales que hacen a la disciplina de mercado. Al inicio de la actividad, los robos de energía y morosidad eran mucho mayores a los existentes en la actualidad. La manera de poder solucionarlos fue manteniendo una presencia fuerte y permanente en estas zonas. Para ello, se dispuso una "Caja móvil" que se acercaba a cada barrio, para facilitar la realización de los trámites: pagos de facturas, realizar convenios para planes de pagos, y apertura de expedientes para nuevos suministros, normalización de los usuarios clandestinos y visitas a los clientes normalizados, entre otros.

Esto permitió que se establecieran vínculos con representantes o referentes de las distintas locaciones, que ayudaron a Edenor a llevar adelante este trabajo. Para visitar un barrio, Edenor contacta a estas personas y avisa en qué fecha se visitará el barrio. La publicidad del día de visita también se realiza por medio de carteles en los negocios del barrio, por medio de publicaciones en los diarios locales, o a veces son los mismos habitantes de los barrios los que llaman a Edenor para solicitar la visita.

B.2. Proyecto de Medidores Prepagos

Objetivos:

Lograr el consumo sustentable de la energía eléctrica, a través del uso racional y eficiente. Mediante un sistema de autoadministración, se busca el pleno pago de las demandas y la decisión del consumo por parte del cliente.

Beneficiarios:

Clientes carenciados de los Municipios de Escobar y Merlo.

Implementación:

El sistema de Autoadministración de la demanda Eléctrica, se inició en el año 2003, con una experiencia piloto en el partido de Escobar, como consecuencia del contexto post- crisis en el cual se enfrentaba un fuerte empobrecimiento de la sociedad. El 10 % de la población (200.000 clientes) no podía solventar los costos de su demanda eléctrica o tenía dificultades permanentes. Inicialmente, se colocaron 100 Medidores Prepagos entre clientes con muy altas dificultades de pago (cortados, suspendidos, etc).

El sistema prepago, permite a cada cliente conocer el consumo de cada uno de los artefactos de su hogar, logrando un consumo sustentable. Por medio del uso racional y eficiente de la electricidad, se da lugar al ahorro de energía y de dinero. Con este sistema, se transfiere a cada cliente la decisión respecto de los momentos e importes adquiridos en cada compra de energía, lográndose de esta manera limitar su consumo a las posibilidades reales.

El sistema que aún hoy está en desarrollo, es voluntario y el costo de la electricidad es igual que para quienes tienen medidor convencional.

La instalación de los medidores prepagos, corre por cuenta de Edenor. El cliente posee una tarjeta con el número de su medidor, y con ella se identifica en las expendedoras que están instaladas a no más de 15 cuadras del domicilio de los clientes para evitar que tengan que sumar el costo del transporte. En la actualidad, la instalación de este tipo de medidores se está haciendo muy costosa dado que los mismos son importados.

B.3. Proyecto Vale Luz

Objetivo:

El objetivo de la práctica es hacer sustentable y accesible la venta de energía eléctrica, disminuyendo la morosidad y las pérdidas no técnicas, y concientizar sobre el Uso Racional de la Energía. Por medio de esta estrategia se fomenta el armado de redes sociales y comerciales a nivel barrial y comunitario.



Beneficiarios

- Clientes con dificultades de pago por medio de la forma convencional en toda el área de concesión de la empresa.
- Clientes fuera del sistema
- Clientes que recurrentemente salen del sistema dejando deuda pendiente.

Implementación:

El proyecto “Vale Luz”, fomenta el pago fraccionado, mediante la compra de vales de bajo monto adquiridos en los comercios de la zona, dándole al cliente la posibilidad de auto administrar sus compras.

La metodología que utiliza, es sencilla, ya que el cliente compra los vales en los comercios del barrio y luego paga su factura en la oficina comercial, con los mismos. Esto incentiva al cliente a ahorrar por medio de la compra de los vales, cuando él lo desea y sus posibilidades económicas lo permiten.

Los vales poseen una “raspadita”, en la que se tiene posibilidad de ganar órdenes de compra, duplicar el valor del vale, y otros premios para el hogar y los niños. Para facilitar la compra de los vales, se habilitaron puntos de venta dentro de los barrios.

B.4. Acuerdo Marco con el Gobierno

Objetivos:

Establecimiento de suministro eléctrico en barrios carenciados sin acceso a la energía, instalando en aquellos barrios en que las condiciones lo permiten, medidores individuales. Esto beneficia mucho a los clientes carenciados porque la factura del servicio, indica un domicilio y es una herramienta de pertenencia social.

Beneficiarios:

Clientes carenciados que no forman parte del mercado oficial y habitan en barrios sin suministro eléctrico.

Implementación:

El acuerdo Marco, fue firmado el 5 de enero de 1994, entre el Gobierno Nacional y Provincial y Edenor. Este acuerdo, cuyo plazo venció en el año 2002, fue ratificado en el año 2005, mediante el decreto 1972/2004, por medio del cual se aprobó el Nuevo Acuerdo Marco. El "Acuerdo Marco" establece las pautas para el suministro de electricidad Edenor a las zonas de bajos ingresos y las villas de emergencia.

Bajo los términos del acuerdo, se busca la provisión del suministro eléctrico en barrios carenciados. Edenor suministra servicios eléctricos e instala medidores individuales toda vez que ello es posible. Sin embargo, en la mayoría de los casos, debido a la falta de espacio adecuado o de calles entre las viviendas de las villas de emergencia, Edenor instala un medidor colectivo en los límites de cada villa para medir el consumo total de la misma. El consumo de estos sectores es pagado por el Estado Nacional.

En el año 2007, se buscó la normalización de estas villas. Ello implicó la instalación de medidores individuales en aquellas en que ello era posible. Esta factibilidad estaba dada por la posibilidad de urbanización básica. Los barrios en los que se está desarrollando la experiencia son:

Barrio Itatí, localidad de Morón.

Barrio Evita Obrera, localidad de Pilar.

Barrio Pituca, localidad de Olivos.

Barrio Sarmiento, zona Norte

Barrio Esperanza, zona Norte.

C. En lo que se refiere al fortalecimiento de la sociedad, podemos destacar las siguientes acciones:

C.1. Capacitación a Cuerpos de Bomberos:

La capacitación a los cuerpos de Bomberos del área de concesión se continuó durante el año 2007.

Objetivos:

Se plantearon metas a mediano plazo: llegar a capacitar a todos los cuarteles de bomberos voluntarios existentes en el área de concesión de Edenor; y lograr un nivel promedio en la capacitación ante emergencias eléctricas que permita optimizar sus intervenciones.

Combinando la rapidez de los bomberos con la formación técnica adecuada se logra reducir al mínimo los perjuicios. Económicamente, el proyecto permite a la sociedad y a nuestra Empresa, minimizar costos originados en la ocurrencia de lesiones por electricidad tanto del personal de Bomberos Voluntarios como de otros miembros de la comunidad

En una segunda etapa se prevé continuar con la capacitación en temas de actualización y certificación de Bomberos y realizar una visita a instalaciones de Edenor. En la etapa final, se buscará consensuar con los distintos cuarteles de bomberos un Plan de Emergencia Eléctrica, que luego será volcado en un Manual de Emergencias Eléctricas que sirva como guía para el

seguimiento de procedimientos comunes y previamente acordados y respaldados por Edenor.

Beneficiarios:

Cuarteles de Bomberos del área de concesión de la empresa.

Implementación:



Durante el año 2007, el programa iniciado en el 2006, continuó realizándose una vez por mes para distintos cuarteles de Bomberos Voluntarios que se encuentran en el área de concesión de Edenor.

A lo largo de dos jornadas completas, los instructores capacitan al cuerpo de bomberos no sólo en temas eléctricos específicos, sino también en técnicas y maniobras de socorrismo básico para actuar adecuadamente en caso de emergencia.

La capacitación, consta de clases teóricas y prácticas. La primera jornada comienza con una clase teórica donde se tratan los orígenes de la electricidad y su evolución, y los riesgos y precauciones que se desprenden de la misma. Los bomberos reciben una clara explicación sobre cómo reconocer instalaciones eléctricas, cómo identificar cables de alta y media tensión, etc. Esta jornada se completa con la simulación de situaciones de rescate en altura.

Durante la segunda jornada, los bomberos reciben el Curso de Socorrismo Básico avalado por la sociedad Argentina de Medicina y Cirugía del Trauma y por la Fundación Cardiológica Argentina. El fundamento de la necesidad de capacitación y entrenamiento en técnicas de socorrismo básico se encuentra en el flagelo que el trauma representa para la salud de la población². En Edenor somos conscientes de que el primer eslabón de esa cadena es siempre la comunidad. Así es que la puesta en práctica de programas de capacitación y acreditación comunitaria en socorrismo básico permite construir un entramado social en intervenciones positivas en el control de estos hechos.

C.2 Pasantías Universitarias

Edenor considera que las pasantías universitarias son una fuente de desarrollo de factores humanos que permiten a la sociedad y a la empresa el crecimiento y perfeccionamiento en puestos de trabajos específicos. Al joven profesional, este sistema sirve para la inserción laboral antes de la finalización de su carrera profesional, permitiéndole un aprendizaje en el puesto de trabajo.

Con este fin, la Empresa ha firmado una serie de convenios con Universidades públicas y privadas.

C.3. Conexión al Futuro

Consiste en una visita diaria a escuelas primarias dentro del área de concesión, donde se realiza un taller educativo participativo que tiene como eje temático la energía eléctrica. Cada día en una escuela distinta de nuestra área de concesión acercamos a todos los chicos de la escuela, los aspectos más importantes sobre qué es la energía, cómo se genera, se transporta y distribuye, cómo usarla de manera eficiente para no derrochar energía en casa y cómo tener cuidado con ella tanto en casa como en la calle.

² De los pacientes que fallecen en el hospital, el 60% lo hacen dentro de las primeras cuatro horas, Es decir que más del 80% de las muertes se producen dentro de las primeras horas. Por ello se ha denominado a este lapso la "hora de oro de la atención del traumatizado".

	<p>C.4 Cien libros para nuestra escuela Escuelas de bajos recursos, invitadas especialmente, participan en un concurso de afiches y maquetas sobre distintos temas relacionados con la electricidad. Las escuelas ganadoras se hacen acreedoras a una biblioteca de aproximadamente 130 libros cada una, y durante el 2007 se han sumado al premio 2 PCs de recambio tecnológico.</p> <p>C.5 Programa de barritas energéticas Dirigido a alumnos de entre 10 y 15 años pertenecientes a escuelas de bajos recursos y a escuelas de educación especial de nuestra área de concesión, brinda un complemento nutricional para la dieta de los chicos y promueve la adquisición de habilidades y conocimientos que contribuyen al desarrollo personal y educativo. Los chicos participan en talleres donde aprenden a producir las barritas energéticas.</p> <p>C.6 Donaciones Producto del programa de renovación tecnológica, Edenor ha incorporado a sus programas filantrópicos la donación de computadoras de recambio. Los dos destinatarios principales son los municipios del área de concesión de Edenor y escuelas de bajos recursos. En el caso de los municipios, el programa de donación de PC's incluirá la entrega de 50 unidades por administración municipal, lo que suma un total de 1.000 computadoras. El sector educativo, uno de los pilares donde Edenor desarrolla sus planes de RSE, fue también beneficiario del plan de reconversión tecnológica que emprendió a comienzos de este año. Universidades públicas (UBA, UTN) y escuelas técnicas relacionadas a través del vínculo que emerge de las carreras que en estas casas de estudio se imparten y la necesidad de profesionales aptos para desempeñar tareas en la compañía, fueron destinatarias de computadoras.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>A. Internamente:</p> <p>A.2 Salud Ocupacional Durante el año 2007 se realizaron 2150 exámenes periódicos al personal propio de la compañía y se realizaron 220 exámenes pre ocupacionales. La intervención de la Asistente Social se produjo en 92 casos que tuvieron un seguimiento minucioso y que implica la intervención en reiteradas oportunidades.</p> <p>A.4 Beneficios para Hijos del personal Se otorgó la beca económica a 137 hijos de trabajadores de la empresa. En la entrega de útiles para hijos del personal se consideraron a los hijos de empleados fijos, eventuales, pasantes y personal auxiliar de la Empresa para los niveles de preescolar a escuela secundaria. El total de casos considerados fue de 1500 niños.</p> <p>A.5 Capacitación Durante el año 2007, se capacitaron a 1844 personas, sumando un total de 68.602 horas.</p>

B. Relaciones con los clientes:

B.1. Proyecto Caja Móvil

Replicabilidad:

Dadas las diferencias económicas, sociales y estructurales de cada zona del área de concesión, la replicabilidad del proyecto, está acotada únicamente a las áreas de Olivos y Morón. Asimismo entre estas dos zonas, hay diferencias en cuanto a la operatoria. Mientras que en Morón se dispone de una caja móvil que visita rotativamente los barrios carenciados, en Olivos la operatoria se realiza una vez por semana en instalaciones de dos Barrios: Barrio Los Troncos y Barrio Ricardo Rojas, ambos del partido de Tigre.

Resultados

MORÓN	<ul style="list-style-type: none"> - 120 días en la calle - 4482 casos en concepto de trámites iniciados y cobro de facturas.
OLIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - 104 días en la calle - 3888 casos en concepto de trámites iniciados y cobro de facturas

B.2. Sistema de Medidores Prepagos

Replicabilidad:

El proyecto fue iniciado en el partido de Escobar con 100 medidores. Dado el éxito que tuvo la experiencia, se expandió al municipio de Merlo, instalándose en total 4730 medidores.

Resultados:

El éxito de la experiencia puede medirse en la evolución de la cantidad de expendedoras instaladas, y la energía vendida:

	2004	2007
Cantidad de Expendedoras instaladas	100	4850
Evolución de Ventas en Kw/h	599.275,2	1.042.954,6
Ventas de energía en Kw/h	6.050.000	10.666.000
Ventas de energía en pesos (Evaluado en períodos de Sept- Agosto)	753.000	1.133.000

B.3. Proyecto Vale Luz

Replicabilidad:

En una primera instancia la experiencia fue focalizada en el Barrio Los Troncos. La cantidad de clientes alcanzados por el proyecto, que se encuestaron fueron 280.

En la práctica se busca que esta experiencia sea replicable a todos los clientes que lo necesiten dentro del área de concesión.

Resultados/ Indicadores

Se miden los resultados en comparativa desde el inicio en el último cuatrimestre del año 2006 con el último cuatrimestre del año 2007:

	3er Cuatrimestre 2006	3er Cuatrimestre 2007
Cientes Adheridos	245	358
Vales Vendidos	1449	4723
Vales usados para pagar	1087	4642
Vales dobles usados para pagar	16	192
Premios entregados	58	562
Órdenes de Compra	4	37

Los valores acumulados al año 2007 son los siguientes:

	Acumulado a 2007
Cientes Adheridos	358
Vales Vendidos	14171
Vales Usados para pagar	13265
Vales dobles Usados para pagar	208
Premios entregados	620
Órdenes de compra	41

B.4 Acuerdo Marco

La cantidad de medidores individuales instalados en cada Barrio está señalado por la siguiente tabla:

Barrio y área*	Medidores individuales instalados
Barrio Pituca (Área Olivos)	60 (instalación aún no finalizada)
Barrio Itatí (Área Morón)	250
Barrio Evita Obrera (Área Pilar)	231
Barrio Sarmiento (Área Norte)	48
Barrio Esperanza (Área Norte)	312

*Las obras en estos barrios están en proceso, por lo tanto estos números no serán los totales al finalizar las mismas.

C. 1 Bomberos

Resultados

En las jornadas se obtuvo una alta participación y aceptación por parte del personal de Bomberos, quienes expresaron gran satisfacción por el contenido de las jornadas e interés en dar continuidad a este tipo de encuentros. Además, en varias instancias de la capacitación se produjeron entretenidos debates que permitieron profundizar aquellos aspectos en los que se planteaban dudas.

En el año 2007 se capacitaron 149 personas de 8 Cuarteles.

C.2. Pasantías Universitarias

El año 2007 finalizó con 111 pasantes de distintas carreras y Universidades. En la tabla a continuación se detalla:

Lic. En Publicidad	1
Ingeniería	88
Lic. En Administración	10
Contador	2
Lic. En Finanzas	1
Lic. en Relaciones del Trabajo	2
Lic. En Gestión Ambiental	1
Derecho	5
Lic. En Economía	1
TOTAL	111

C.3 Conexión al futuro

En el 2007 llegamos a 77.953 alumnos en 184 escuelas. Desde 1998, cuando se comenzó con esta actividad, se han capacitado a 770.000 alumnos de 1.600 escuelas.

C.4 Cien libros para nuestra Escuela

Este año hemos donado 40 bibliotecas y cerca de 100 PCs en los municipios de Moreno, José C. Paz, Tigre, 3 de febrero, San Isidro, Escobar, Las Heras, Marcos Paz y Morón. De esta manera, desde el comienzo del programa en 1995, llevamos donados alrededor de 75.000 libros

C.5 Programa de Barritas Energéticas

Con este programa, cada escuela produce cerca de 1.000 barritas por semana, de las cuales el 70% se dona al comedor y el 30% se distribuye entre los chicos que participaron.

C.6 Donaciones

Durante el 2007, los municipios que se beneficiaron con la donación de computadoras personales fueron José C. Paz, Pilar, San Isidro, San Fernando, Tres de Febrero, Merlo, Tigre, General Rodríguez, Vicente López, Hurlingham, Malvinas Argentinas, General Las Heras, Marcos Paz, San Miguel, Escobar, La Matanza, Morón, Ituzaingó, Moreno y General San Martín.

Al sector educativo se donarán, al finalizar el recambio, más de 800 computadoras.

PRINCIPIO 3	Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Edenor S.A se compromete a las Relaciones Laborales Formales, primeramente con el respeto a la Legislación Nacional Vigente (Ley de Contrato de Trabajo 20744 -LCT-, y concordantes).</p> <p>En conjunto con esto, se formaliza la relación sindical con el respeto y observancia de la Ley de Asociaciones Sindicales vigente; y en la práctica, se formaliza con la firma de los Convenios Colectivos de Trabajo, que tiene con dos Asociaciones Sindicales: El Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal y APSEE (Asociación de Personal Superior de Empresas de Energía).</p> <p>Tal como lo menciona la Ley 23.551, Edenor entiende la libertad sindical:</p> <p>En su faz individual, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Libertad de Asociación b) Derecho de reunión y desarrollo de actividades sindicales c) Derecho de peticionar ante las autoridades y empleadores d) Derecho de participar en la vida interna de las Asociaciones Sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos. e) Libertad de Afiliación. <p>En su faz colectiva, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Autonomía o autodeterminación de las Asociaciones Sindicales. b) Derecho de Huelga. c) Negociación Colectiva. <p>Al cumplir con estos principios, Edenor protege los siguientes derechos humanos:</p> <p>“Artículo 20. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.”³</p> <p>“Artículo 23, 1. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual... Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. ”⁴</p> <p>“Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”⁵ (vs trabajo forzoso y horas extras excesivas u obligatorias)</p> <p>Internamente, sostenemos este principio desde la política de Recursos Humanos, en la que se establece que es política de <i>Edenor</i> considerar a las representaciones Gremiales como sus interlocutores legítimos en cuanto a la negociación de cuestiones de carácter colectivo se refiere,</p>

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

⁴ Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

manteniendo la relación en el marco del respeto y reconocimiento de los roles que corresponden a Empresa y sindicato.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

Los trabajadores de Producción de Edenor se encuentran encuadrados al Sindicato de Luz y Fuerza, mientras que el Personal de Conducción se encuadra en APSEE. El resto de los empleados de la empresa no se rigen por ningún Convenio Colectivo sino por la LCT.

Asimismo, Edenor respeta las funciones sindicales que los trabajadores electos cumplen y desarrollan tanto dentro del Sindicato como de la Asociación de Personal Superior, otorgando los correspondientes permisos para que los mismos se desempeñen como representantes y autoridades gremiales.

Por su parte, también se brinda el espacio y la disponibilidad horaria para que aquellos trabajadores que cumplen funciones de Delegados Gremiales puedan llevar a cabo su labor dentro de la empresa. En general se otorga cierta flexibilidad en los horarios y horas destinadas al cumplimiento de las mismas, además la empresa otorga los permisos solicitados para la concurrencia de los trabajadores a eventos de Capacitación y/o Congresos que organizan los Sindicatos y facilita la concurrencia del personal encuadrado en cada gremio a participar en los actos eleccionarios.

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

Durante el transcurso del último año, Edenor fomentó y respetó la libertad de asociación sindical y la participación de los Sindicatos en las decisiones de la Empresa por medio de las acciones descritas anteriormente y de **Negociaciones Colectivas**.

Para fomentar el diálogo, en la redacción de los CCT se crearon dos comisiones:

- CIAP (Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria): La misma está compuesta por tres representantes de cada una de las partes. La Comisión sesiona regularmente durante el año, manteniendo reuniones periódicas que pueden ser convocadas por cualquiera de los miembros.

- Higiene y Seguridad: Compuesta por dos representantes de cada parte, se realizan visitas en campo. Este año se realizaron tres encuentros con las autoridades de Seguridad de los Sindicatos.

Edenor cuenta con 1526 empleados encuadrados dentro de asociaciones gremiales. De ellos 401 corresponden a APSEE (Asociación de Personal Superior de Empresas de Energía) y 1125 corresponden al Sindicato Luz y Fuerza. Esto implica que el 67% de los empleados de Edenor se encuentran afiliados a una asociación gremial.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

De las Negociaciones Colectivas, surgieron Actas Acuerdo. En el año 2007 se realizaron diversas actas en las cuales se resolvieron los siguientes temas:

- Creación de nuevos puestos de trabajo.
- Ampliación de puestos existentes: esto implicó una ampliación en la descripción de puestos de trabajo.
- Negociación Salarial.
- Reducción de Jornada de 8 hs. a 6 hs para el personal que se desempeña en la Guardia Rotativa de Turno Continuado.

Las Comisiones de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) sesionaron aproximadamente 7 veces en el año, tratando y resolviendo los diversos aspectos de interpretación y reclamos presentados por las entidades gremiales, logrando de esta manera arribar a consensos que permiten mantener el compromiso de paz social como pilar de la relación entre las partes.

Durante el año 2007, gracias a la fluidez de la relación entre las asociaciones gremiales y Edenor, no hubo pérdida de jornadas laborales, con excepción de un paro parcial cuya duración fue de aproximadamente tres horas.

<p>PRINCIPIOS</p>	<p>Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>
	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Edenor se compromete con la lucha contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en todas sus formas, por lo cual ha establecido distintos procedimientos y programas que contribuyen a su erradicación definitiva.</p> <p>En cuanto a la eliminación del trabajo forzoso, la Política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública, sostiene la promoción en nuestros proveedores y contratistas, de principios consistentes con los que desarrollamos internamente para el personal de la empresa, esto es, el respeto y cumplimiento total de la legislación vigente y las normas internas de la empresa. Uno de los procedimientos se encuentra establecido en la Norma de Recursos Humanos de Control y Verificación de Empresas Contratistas, cuyo objetivo es <i>“establecer un instrumento de gestión que permita a Edenor verificar el cumplimiento de las Empresas contratistas de sus obligaciones relativas al trabajo y la seguridad social, y establecer los controles exigidos legalmente, con el fin de disminuir el riesgo solidario que pudiera derivar de este tipo de vinculaciones.”</i></p> <p>“Es política de Edenor incorporar solo al personal más preparado para ocupar un puesto en la Compañía, atendiendo exclusivamente a sus condiciones y antecedentes personales y profesionales, sin ningún tipo de discriminación, y no considerando recomendaciones violatorias de estos principios”⁶.</p> <p>En relación a la erradicación del trabajo infantil y la discriminación, la política de Recursos Humanos de Edenor busca establecer relaciones formales con la comunidad educativa que faciliten reducir la distancia entre las necesidades empresarias y la enseñanza formal, y posibiliten el reclutamiento de las personas con exitoso desempeño académico para prácticas laborales (becas) en la Organización, que permitan tomar decisión sobre incorporaciones definitivas. Además, Edenor no emplea a personas menores de 18 años en ninguna de sus actividades y promueve estos principios- como se expresó anteriormente- en sus proveedores.</p> <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>Con el objetivo de conocer la condición y opinión del trabajo de nuestros empleados, todos los años se realiza una Encuesta de Clima Laboral cuyo alcance son todos los empleados de la empresa sean éstos, personal propio, contratado, becario o pasantes. Esta encuesta se realiza de forma anónima para conocer las condiciones de trabajo del personal, sus inquietudes y opiniones. Los resultados son posteriormente analizados y presentados a toda la compañía.</p> <p>En lo relacionado a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, desde la Política de Desarrollo Sustentable, mantenemos anualmente las certificaciones en las</p>
<p>Acciones</p>	

⁶ Política de Recursos Humanos

áreas: ambiental, de seguridad y salud ocupacional y calidad, a través de sistemas de gestión que propendan a la mejora continua de las mismas. Para ello regimos, desde el año 2005 nuestras acciones según el standard OHSAS 18001 de Seguridad y Salud Ocupacional. Como fuera expuesto más arriba, se ha logrado el mantenimiento de la certificación con el objetivo de que ningún trabajador de la empresa realice trabajos forzados o bajo coacción. Asimismo según la Norma de Edenor 701, se realiza a todos los contratistas y subcontratistas, controles psicofísicos y la aprobación técnica necesaria.

En esta misma línea, se realiza un estricto control de las empresas contratistas con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la Legislación laboral vigente, la prevención del trabajo forzoso e infantil. Este control de obligaciones laborales, es accesible por parte de todos los empleados de la empresa. Según la norma de Edenor NG2, mensualmente se realiza la evaluación al personal contratista en temas de: Seguridad, Calidad en la ejecución del trabajo, Cumplimiento de Plazos, Disponibilidad, Obligaciones Laborales e Imagen.

Para prevenir el trabajo infantil en estas empresas, Edenor se rige por el sistema de “Alta temprana”. Esto significa que para poder trabajar, una persona debe poseer el Alta Temprana de la AFIP y presentar la declaración jurada. Entre estos documentos y el alta por parte del área en la que se va a trabajar, la persona se activa para desarrollar sus tareas.

Por otro lado, con el objetivo de fomentar la educación técnica, Edenor apoya el trabajo de las escuelas Técnicas dentro de su Área de concesión. Para ello, se realizan distintos programas con las mismas que incluyen charlas, donaciones y capacitaciones.

La mayoría de edad se alcanza en la Argentina, a los 21 años. A partir de los 18 se posee, habilitación plena para trabajar sin autorización de los padres, y desde los 14 años, con autorización de los mismos. Dentro de este contexto, Edenor enmarca su programa de pasantías de Escuelas Técnicas dentro del Decreto 340/92.

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

Sistema de control a empresas contratistas

En el año 2007 se implementó un sistema informático (GEPEC- Gestión del Personal de Empresas Contratistas) de control a las empresas contratistas en el que se venía trabajando desde hacía un tiempo. El sistema controla las altas y la documentación e información de empresas Contratistas, con el objetivo de impedir el ingreso de menores y organizar el control del personal contratista, unificar la gestión del mismo y de los vehículos, y brindar información actualizada de ambos. El mismo es accesible internamente por el personal de la empresa, y externamente por las empresas contratistas. Próximamente se implementará dentro de este sistema, el control de los elementos de Seguridad Personal.

Participación en el Ministerio de Trabajo de la Nación

Además, a lo largo de este año, Edenor mantuvo un rol activo en las mesas de trabajo organizadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La “Iniciativa de Responsabilidad Social y Trabajo Decente” fue conformada por empresas y funcionarios del Ministerio de Trabajo que se comprometieron con la causa, con el objetivo de activar la aplicación de dispositivos eficaces en la ejecución de las políticas de empleo y formación profesional. El programa tiene como misión colaborar en el fortalecimiento de la competitividad económica y la equidad social, a través de dispositivos institucionales que aseguren la calidad del empleo y el desarrollo de las competencias de la población. Se formaron cuatro ejes temáticos que se correspondieron con mesas

de trabajo conformadas por varias empresas:

- Capacitación para la empleabilidad.
- Cadena de valor, Legalidad y competitividad.
- Capacitación para la inserción laboral de jóvenes.
- Diálogo social y negociación colectiva.

Edenor formó parte de la mesa Cadena de Valor: Legalidad y competitividad. Para la participación en la misma se asistió a reuniones organizadas cada tres semanas en las oficinas del Ministerio de Trabajo y se trabajó con empresas líderes del país.

Asimismo se firmó en el mes de Septiembre, el “Compromiso sobre Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente” cuyo objetivo es que las empresas firmantes se comprometan en acciones de capacitación y apoyo a la inserción de los trabajadores en empleos de calidad.

Empresas proveedoras

Promoviendo el desarrollo de toda condición humana y la no discriminación en los puestos de trabajo, Edenor tiene, entre sus empresas proveedoras, una empresa que emplea personal discapacitado. El trabajo que realizan es el reciclado de cartuchos toner de impresoras. La selección de este proveedor se dio a través de una licitación, dando oportunidades a todo tipo de empresas a presentarse a la misma.

Esta empresa fue fundada con el objetivo de emplear personal con alguna discapacidad. Las mismas están a cargo de todo el proceso de producción.

Pasantías de Escuelas Técnicas

Durante el año 2007, se continuó con el programa de pasantías, en el cual participan alumnos que cursan los últimos años de su educación secundaria, en Colegios Técnicos radicados dentro del área de concesión. Por medio del mismo, ingresan a trabajar en la Empresa los alumnos seleccionados, durante el período lectivo con una duración diaria de 4 horas. Los alumnos reciben una asignación estímulo por su trabajo y obra social. El seguimiento que se realiza de cada uno de los pasantes es constante a través de un tutor designado con el que trabajan diariamente. Por otro lado desde el área de Recursos Humanos se realizan 2 encuentros de seguimiento a lo largo de la pasantía.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>Sistema de control a empresas contratistas</p> <p>El sistema GEPEC de control de empresas contratistas, tiene registrados a 3743 trabajadores como personal activo. Son 163 los usuarios con acceso diario al sistema dentro de la empresa y 32 los autorizados a acceder al sistema fuera de Edenor.</p> <p>Participación en el Ministerio de Trabajo de la Nación</p> <p>El trabajo realizado en conjunto con las empresas y el Ministerio de Trabajo de la Nación, consistió en:</p> <ul style="list-style-type: none">• Capacitación para la empleabilidad: El foco estuvo puesto en la identificación de competencias actitudinales, buscando fortalecer la igualdad de oportunidades. Dado que uno de los mayores retos de las empresas en la actualidad es atraer y retener trabajadores calificados, se implementaron acuerdos de capacitación a operarse en forma conjunta, amén de dar un renovado impulso a la difusión de los planes de capacitación para el empleo ya existentes.• Cadena de Valor, legalidad y competitividad: Se buscó el desarrollo de políticas que mejoren la calidad de las redes que conforman el mercado laboral y productivo, que redunde en una mejora del mercado laboral. Por otra parte, se planteó extender las buenas prácticas y las exigencias del marco legal a contratistas, proveedores y clientes por medio de herramientas innovadoras, entendiendo que el vínculo entre ellos, no es únicamente una cuestión de eficiencia y competitividad sino también de ética y legalidad.• Capacitación para la inserción laboral de jóvenes: Se ha puesto énfasis en la promoción del desarrollo personal y laboral de los jóvenes mediante la adquisición de competencias, motivación de la cultura del trabajo, el estímulo a la formación continua, desde un modelo sostenido en valores éticos y la conformación de una red de empresas comprometidas con ese proyecto de prácticas laborales calificantes.• Diálogo social y negociación colectiva: Con la intención de superar la noción de obligatoriedad legalmente exigible, y tratando de unificar el accionar de todas las empresas involucradas, se buscaron nuevos contenidos, plasmados mediante la elaboración de un compromiso de adopción de las mejores prácticas en materias tales como la erradicación del trabajo infantil, la igualdad de género, seguridad e higiene, la inclusión de personas con discapacidad, el derecho a la capacitación, y , en fin, el reconocimiento explícito de la dimensión ética de las relaciones laborales, a ser incluido en la materia a negociar colectivamente y la normativa interna en materia de RSE. <p>Empresas proveedoras</p> <p>Okt es una PYME proveedora de Edenor que emplea personas con capacidades diferentes. En la actualidad se emplean 6 personas con distintos tipos de discapacidades que están a cargo de todo el proceso productivo</p> <p>Pasantías de Escuelas Técnicas</p> <p>Durante el año 2007 ingresaron a trabajar en la empresa, 54 estudiantes de 8 colegios del área de concesión de la empresa.</p>

PRINCIPIO 7		Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo en la problemática medioambiental según conste en la política de la empresa.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	<p>La Visión Estratégica fue lanzada por el Presidente de la Empresa en el mes de noviembre, en ella reiteró el compromiso con el Desarrollo Sustentable como un Valor central de la Gestión.</p> <p>Edenor entiende que el cuidado del Medio Ambiente es indispensable para la sustentabilidad del negocio de la empresa a largo plazo. Es por ello que desde la política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública, buscamos entre otras cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenir las posibles enfermedades y accidentes de las personas y la contaminación del ambiente, de manera que las actividades que realiza sean ejecutadas con calidad y cuidando la integridad de los trabajadores, la población en general, la propiedad y el ambiente. • Cumplir con las exigencias de la normativa y legislación vigente aplicable en materia ambiental, de seguridad, salud ocupacional y seguridad pública y con otros requisitos que además suscriban voluntariamente. • Apoyar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías, respetuosas del ambiente y la seguridad. 	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
<p>En virtud de la concepción que Edenor tiene del cuidado del Medio Ambiente y la mejora continua, la empresa cuenta desde 1994 con un Sistema de Gestión Ambiental a fin de detectar parámetros críticos ambientales, obtener información suficiente y mejorar la toma de decisiones.</p> <p>El uso de esta norma de gestión permite darle credibilidad a la organización en la gestión de los temas ambientales de una forma sistemática e integrada, a fin de evitar potenciales impactos negativos.</p> <p>Los pasos para la certificación del Sistema de Gestión Ambiental de Edenor fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1994 Se elabora un diagnóstico Ambiental • 1995: Se inicia el Plan de Gestión Ambiental, cumplimentando con los requisitos legales vigentes; realizando un control de CEM (Campos ElectroMagnéticos), Ruidos y PCB; eliminando transformadores con PCB puro; realizando planes de capacitación al personal y entablando relaciones con autoridades de aplicación nacional y provincial. • 1996: Se establece la Política Ambiental y se crea el Comité de Medio Ambiente. • 1997: Se delinea el Plan de Certificación ISO 14001 y se presenta el proyecto ante el organismo certificador. • 1999: Certificación ISO 14001:1996 con alcance a la Dirección de Operaciones Técnicas. El IRAM (Instituto Argentino de Normalización) certificó que Edenor posee un Sistema de Gestión Ambiental que cumple con los requerimientos de la norma ISO 14001. • 2003: Re-certificación ISO 14001:1996. Se amplía el alcance del Sistema a todas las actividades de Edenor. • 2006: Re-certificación del Sistema de Gestión Ambiental con la nueva versión de la 		

ISO 14001:2004.

- Edenor reafirmó durante el año 2006 su compromiso con el cuidado y respeto ambiental, incluyendo acciones de prevención y remediación de impactos ambientales en el marco de sus instalaciones de servicio, como también acciones concretas de mejora del estándar ambiental de la Empresa.
- 2007: Auditorías de mantenimiento de la Certificación.

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

Dentro de dicho Sistema se destacan una serie de procesos que encuadran las actividades desarrolladas en torno a esta temática:

A.1 Mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones

El mantenimiento preventivo consiste básicamente en verificar el estado de las instalaciones y corregir las anomalías detectadas antes que éstas produzcan un daño que conlleve a la puesta fuera de servicio de las mismas, con perjuicio a los clientes. El objetivo ambiental de dicho mantenimiento es el control continuo y permanente de las instalaciones con riesgo de impacto significativo.

La realización del Mantenimiento conlleva a lograr cuatro objetivos que implicarán un aumento en la satisfacción de los clientes:

- *Aumentar y/o mantener la calidad del servicio técnico*
- *Aumentar y/o mantener la calidad del producto*
- *Mejorar y/o mantener la seguridad de las instalaciones*
- *Preservar el medio ambiente*

A.2 Certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001

En consonancia con la búsqueda de la mejora continua, Edenor somete a auditoría anual sus procesos desde hace 10 años, con el fin de asegurar la excelencia en la Gestión Ambiental.

A.3 Descontaminación de transformadores con PCB

Los Bifenilos Policlorados, (PCB según su sigla en inglés) son compuestos químicos de síntesis, usados internacionalmente con diversos fines. En la industria eléctrica, debido a sus propiedades físico- químicas de estabilidad, no inflamabilidad y alta capacidad como aislante eléctrico, se los usó como refrigerantes de transformadores, capacitores, interruptores, impedancias y reactancia. En la actualidad y en cumplimiento de la Ley 25670 *Presupuestos Mínimos de Protección Ambiental para la Gestión y Eliminación de los PCB*, los poseedores de equipos contaminados con PCBs deben proceder a su descontaminación. Edenor creó su propio plan de Descontaminación de Transformadores, el cual determina lo siguiente:

- *Modalidad de trabajo:* se utiliza para la descontaminación de transformadores, procesos químicos aprobados en el ámbito nacional. La efectividad del proceso de descontaminación es acreditada a través de ensayos de contenido de PCB realizados por laboratorios reconocidos por las autoridades competentes. Los residuos resultantes del proceso de descontaminación son tratados conforme a su categorización debidamente acreditada.

- *Criterios de selección de transformadores a descontaminar,* partiendo de aquellos

transformadores con mayor concentración de PCB

- *Cronograma de descontaminación*: si bien la ley establecía que la descontaminación debía finalizar para el año 2010, Edenor va más allá de esta exigencia y estructura su plan de descontaminación a concluir en el año 2008.

A.4 Programa de Reciclado de Materiales:

Ante la generación de residuos inertes/especiales como consecuencia del mantenimiento preventivo/correctivo Edenor gestiona la recuperación de dichos materiales, disponiendo dichos recursos de forma discriminada, para el tratamiento con empresas habilitadas a tal fin.

Asimismo se realiza el reciclado de materiales descartables que de otra manera serían desechados: un ejemplo de éstos son los toner de las impresoras laser, los papeles, y las pilas y baterías.

A.5 Evaluaciones de Impacto Ambiental

Previo a la aprobación de las obras relacionadas con la actividad de la Empresa, tales como tendidos de electroductos, ampliaciones y construcciones de nuevas SSEE (subestaciones), se realizan evaluaciones de Impacto Ambiental por medio de las cuales se eligen las alternativas menos costosas y agresivas al medio ambiente.

A.6 Control de Empresas Contratistas

Este puede dividirse en “control técnico” (realizado por la Subgerencia de Mantenimiento Preventivo) y “control ambiental y de seguridad”. Este último es realizado por las distintas áreas operativas respecto del cumplimiento de las normas y procedimientos ambientales y de seguridad. El objetivo de estos controles es asegurar el cumplimiento de la política de la empresa respecto de la preservación del Medio Ambiente incluso cuando se trata de agentes ajenos a la Empresa.

Los supervisores de las distintas áreas utilizan controles temáticos para corroborar el cumplimiento de requisitos (entre los que se encuentran los ambientales). Esto es, la comprobación o verificación in situ de la utilidad y la correcta aplicación de requisitos específicos documentados en el Sistema de Gestión Integrado (Medio Ambiente, Seguridad Industrial, Seguridad en Vía Pública y Calidad). Tiene por objeto conocer la Calidad, Seguridad, y Eficiencia con que se efectúan en cada área las distintas actividades y/o tareas.

Dichos controles son documentados a fin de contar con evidencias objetivas que permitan la identificación y trazabilidad de lo realizado.

El procedimiento propio de los controles temáticos prevé no solo la aparición de “No conformidades”, es decir situaciones que no se encuentran de acuerdo a los requisitos preestablecidos, sino también “Acciones Preventivas” en caso de detectarse situaciones que potencialmente puedan producir un incumplimiento.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía		
	A.1 Mantenimiento preventivo		
	En el año 2007 se realizó el mantenimiento preventivo en instalaciones de la empresa. Los números expresado en la tabla hacen referencia a los mismos:		
		Previsto	Realizado
	Kilómetros	12050	12098
	Metros	50656	53909
	Unidades	240182	287736
	A.2 Estandar ISO 14001		
	Edenor ha obtenido este año el mantenimiento de la certificación ISO 140001 obtenida en 1999, y re certificada en 2006. En 2007		
	A.3 Descontaminación de transformadores con PCB		
	Año	Transformadores descontaminados	
	2003	108	
	2004	280	
	2005	487	
	2006	246	
	2007	444	
	Total	1565	
A.4 Programa de reciclado de Materiales			
Durante el año 2007 se generaron 571.782 kg de RINE (Residuos Industriales no Especiales) y se recuperaron 530.451 kg, llegando a un 93% de recuperación de materiales. El objetivo anual previsto era de 60%.			
Asimismo, se ha recuperado el 96 % de los aceites residuales, superando al objetivo anual en un 16 %.			
A.5 Evaluaciones de Impacto Ambiental			
En el año 2007 se realizaron 6 evaluaciones de Impacto Ambiental relacionadas con la construcción de nuevas SSEE, 4 relacionadas con el Tendido de Electroductos y 1 con la ampliación de una SE.			
A.6 Control de Empresas contratistas			
Los responsables de Medio Ambiente de las distintas zonas de la empresa, realizan controles periódicos a las empresas contratistas. Estos se focalizan en el control relacionado al manejo y acopio de materiales (transformadores y aceites) y la disposición de residuos. Durante el año 2007 se realizaron 57 controles temáticos superando a los 42 programados.			

PRINCIPIO 8		Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	
Acciones	Nuestro Compromiso o Política		
	<p>Dentro de la Política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud ocupacional y Seguridad Pública, de Edenor se hace especial hincapié a la necesidad de llevar a cabo actividades que promuevan el uso responsable de la energía.</p> <p>Esta política prevé:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Capacitar, desarrollar y motivar a todo el personal en todos los niveles, para lograr un alto nivel de responsabilidad y compromiso personal con la presente Política.” • “Fomentar el uso racional y seguro de la energía entre nuestros clientes y la comunidad en general.” <p>Asimismo dentro de los valores en que se basa la gestión de la empresa, se ha incluido el cuidado del entorno a través de acciones responsables con el presente y el futuro y el aseguramiento de la continuidad de la actividad empresarial, compatibilizando las acciones sociales y ambientales con el desempeño económico de la empresa.</p>		
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas		
<p>Edenor desde sus comienzos ha dedicado un gran esfuerzo a concientizar sobre el Uso Racional de la Energía, y a partir de allí ha desarrollado capacitaciones y comunicaciones constantes con sus clientes, a través de los distintos canales disponibles y una iniciativa conjunta con autoridades públicas. Es política de Edenor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevenir las posibles enfermedades y accidentes de las personas y la contaminación del ambiente, de manera que las actividades que realiza sean ejecutadas con calidad y cuidando la integridad de los trabajadores, la población en general, la propiedad y el ambiente. - Mantener una relación fluida con las autoridades competentes en los distintos niveles jurisdiccionales, participando en el desarrollo de acciones que contribuyan a promover y mejorar los principios de calidad, seguridad, salud ocupacional, seguridad pública y cuidado del ambiente. <p>Todas las capacitaciones relacionadas con la temática medioambiental son previstas en el Plan Anual de Gestión Ambiental y de forma conjunta con el área de Capacitación de la empresa. En el año 2007, la capacitación en el uso racional de la energía se focalizó en el personal interno y a ciertos sectores bajos de la sociedad.</p> <p>Entendemos que la concientización relacionada con la responsabilidad ambiental, es</p>			

	<p>importante en nuestros distintos grupos de interés, por lo que fomentamos la misma en los trabajadores de la empresa, los clientes, las autoridades municipales, diversos actores de la sociedad y el público en general. Buscamos por distintos canales, llegar a ellos.</p>
	<p style="text-align: center;">Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<p>A.1 Capacitación en temas medioambientales</p> <p>Todas las áreas de la empresa cuentan con un responsable de Medio Ambiente. Año a año, estas personas, en conjunto con los representantes de las empresas contratistas, reciben una capacitación con el fin de acercar a todos los sectores de Edenor los procedimientos internos de protección del medio ambiente.</p> <p>Desde la Gerencia de Desarrollo Sustentable se elaboran los contenidos que luego los responsables de área transmiten al resto de los empleados en forma de cascada. Dichos contenidos son pautados de acuerdo al Plan Anual de Gestión Ambiental que identifica las acciones que es necesario llevar a cabo cada año. Dichas capacitaciones varían en su duración entre 2 y 4 horas, según se trate de áreas Administrativas u Operativas. Estas últimas suelen llevar más tiempo, dado que hay una mayor cantidad de procedimientos operativos medioambientales que dar a conocer.</p> <p>Además, se realizan específicamente, cursos de URE y Procedimientos Operativos Ambientales con el objetivo de concientizar a las personas en el uso racional de la energía y los procedimientos ambientales en todos los ámbitos en que se desenvuelve diariamente.</p> <p>A.2 Curso de inducción</p> <p>Cada nuevo ingreso a la compañía recibe un curso de inducción donde se lo sensibiliza en la existencia de un Sistema de Gestión Ambiental, sus características generales y algunos conocimientos básicos sobre el cuidado del medio ambiente desde el lugar de trabajo.</p> <p>A.3 Página web</p> <p>Buscando que el acceso a la concientización en el uso de la energía llegue al público externo, la página web de la empresa cuenta con un simulador para el cálculo del consumo por hogar, cuyos resultados van acompañados de consejos para optimizar el uso de los artefactos y hacer un uso responsable de la energía.</p> <p>www.edenorchicos.com</p> <p>Es el sitio web que se encuentra on line desde el año 2001, donde los chicos pueden obtener más información sobre la electricidad de una manera didáctica y divertida, incluyendo juegos y experimentos. Dado que este año se lanzó "Edenorchicos-Programas Educativos", el mejor lugar para mostrarle al público de qué se trataba fue la Feria del Libro Infantil y Juvenil.</p> <p>El stand atrajo la atención de grandes y chicos por su colorido, por las divertidas actividades, los sorteos y la buena onda de todos los que formaron parte este año del espacio de Edenorchicos.</p> <p>Ambientado como un laboratorio, un sector del stand sirvió para dar los talleres de Conexión al futuro. Tanto los chicos como los padres y docentes se divirtieron con las charlas entre la señorita "Luz", el Profesor Voltio y Amperito, en las cuales los temas principales fueron: cómo se genera la electricidad y cómo cuidarla en las casas. Todos los chicos aportaron sus conocimientos sobre el tema y también aprendieron mucho en base a lo explicado por los tres personajes.</p> <p>Como años anteriores no faltaron las computadoras y el espacio para pintar.</p>

	<p>A.4 Casas por más Energía:</p> <p>En este proyecto, Edenor propone incorporar determinadas características constructivas (de diseño y materiales) y tecnológicas a las viviendas sociales, que junto con un programa de capacitación comunitario en uso eficiente de la energía busca reducir el consumo y podría aplicarse en los planes masivos de vivienda. Para esto, diseñó un proyecto piloto o “leading case” de 40 hogares mediante el cual se testeará cada una de las propuestas.</p> <p>El lugar de implementación del proyecto es el municipio de Moreno, que apoya y participa en el proyecto. Para el desarrollo arquitectónico y de tecnologías eficientes, la empresa ha contratado a especialistas en la materia. Además, dicho testeo es apoyado por la Secretaría de Energía de la Nación, encargada de realizar las mediciones de los resultados de cada prueba, y cuenta con la participación de otros actores nacionales e internacionales.</p> <p>Si bien para todos nosotros la electricidad es indispensable para la calidad de vida, en el caso de los sectores de la población de menores recursos esto se acentúa ya que la electricidad es en muchos casos, el único servicio con el que cuentan. Esto implica que la energía eléctrica se utilice para cubrir diversas necesidades: Calefacción ambiental, calentamiento y bombeo del agua, seguridad, e integración social y esparcimiento (la factura funciona, tanto en el imaginario colectivo como materialmente, como documento de pertenencia social ya que la misma se usa para constatar el domicilio, para sacar créditos, pedir otros servicios, buscar trabajo, etc; es una muestra de integración social).</p> <p>Además, son estos mismos sectores más postergados de la sociedad los que tienen un mayor consumo de electricidad porque utilizan de la energía eléctrica para cubrir necesidades que otros sectores sociales cubren con otras fuentes de energía (gas de red, agua corriente, etc), dado por la precariedad de las viviendas y de los electrodomésticos, que las hace muy ineficientes energéticamente.</p>									
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía									
	<p>A.1 Capacitación en temas ambientales</p> <p>La capacitación total anual en lo que refiere a temas medio ambientales, en el 2007 ascendió a 441 hs y 229 personas, discriminadas según la tabla que se adjunta:</p> <table border="1" data-bbox="342 1356 1450 1577" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Curso</th> <th style="text-align: center;">Cantidad de Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Uso Racional de la Energía (URE)</td> <td style="text-align: center;">111</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Proc. Operativos Ambientales (POA)</td> <td style="text-align: center;">65</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">URE y POA para Contratistas</td> <td style="text-align: center;">49</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Capacitación a nuevos responsables de Medio Ambiente</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table> <p>A.2 Curso de Inducción</p> <p>Este año fueron 121 personas las que realizaron el curso de Inducción a la empresa, en el cual se presentan la problemática medioambiental y los procedimientos y acciones relacionadas con la misma.</p> <p>A.3 Página web</p> <p>En la actualidad no se cuenta con el número de ingresos que se realizaron a la página web, ni a</p>	Curso	Cantidad de Participantes	Uso Racional de la Energía (URE)	111	Proc. Operativos Ambientales (POA)	65	URE y POA para Contratistas	49	Capacitación a nuevos responsables de Medio Ambiente
Curso	Cantidad de Participantes									
Uso Racional de la Energía (URE)	111									
Proc. Operativos Ambientales (POA)	65									
URE y POA para Contratistas	49									
Capacitación a nuevos responsables de Medio Ambiente	4									

edenorchicos. Sin embargo se prevé poder contar con este número con la confección de la nueva página web.

A.4 Casas por más energía

Los objetivos y resultados esperados se centran en: lograr un ahorro en el consumo energético residencial de alrededor del 30%, difundir y fomentar tecnologías y conciencia de URE, generar estándares que permitan la replicación a gran escala de las tecnologías, y posicionar al más alto nivel la imagen de la empresa ante los clientes, los municipios y la opinión pública en general.

Durante el 2007 Edenor construyó los dos prototipos nuevos de vivienda social energéticamente eficiente, y el 28 de agosto fueron inauguradas. Las dos familias que viven desde entonces en los prototipos y los testean junto con Edenor fueron seleccionadas entre las 40 familias del barrio por medio de un proceso del que participó todo el barrio y que fue organizado por un equipo de sociólogos de la empresa. A fines de año las dos familias han recibido sus primeras facturas, demostrando importantes reducciones de consumo.

Las próximas actividades a implementar son:

- Refacción de 8 viviendas introduciendo materiales eficientes
 - Introducción de heladeras y lámparas eficientes (LFC) en 30 viviendas
 - Introducción de colectores solares para calentamiento del agua
 - Introducción de usinas de calor (cocina y calefacción)
 - Acompañamiento social, capacitaciones y talleres durante todo el proyecto
- Evaluación de resultados: mediciones energéticas, encuestas y relevamientos sociales

PRINCIPIO 9		Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	
Acciones	Nuestro Compromiso o Política		
	<p>Edenor parte de un enfoque preventivo respecto de la preservación del Medio Ambiente, de ahí surge su compromiso con todos aquellos desarrollos tecnológicos que contribuyan de forma significativa a esta perspectiva.</p> <p>En la política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública “apoyamos la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías, respetuosas del ambiente y la seguridad”⁷.</p>		
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas		
	<p>La actividad eléctrica, es muy específica y requiere de la investigación de especialistas en el tema para el desarrollo de nuevas tecnologías. Es por esto, que en el desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas del medio ambiente, Edenor fomenta en su personal, la investigación, desarrollo y diseño.</p> <p>En algunos casos, estos desarrollos provienen del trabajo diario del personal de la empresa, y en otros casos, el diseño y desarrollo proviene de la necesidad técnica y de la sociedad. En la empresa no se realizan solamente el desarrollo de tecnologías respetuosas del ambiente, sino que también se desarrollan equipos con beneficios técnicos para la especialidad eléctrica. Estos son también realizados por el personal de la empresa.</p> <p>Desde la alta dirección se promueven estas acciones, con apoyo económico y de exposición.</p>		
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año		
<p>A.1 Insonorización Estaciones Transformadoras: Saavedra y Talar</p> <p><i>Problema:</i> Control de ruidos y vibraciones de transformadores de potencia en estaciones de transformación de Alta Tensión y las formas de controlarlos.</p> <p><i>Solución:</i> Diseño de silenciadores afines, con el objetivo de cumplir con los lineamientos de la Norma IRAM 4062 (Ruidos molestos al Vecindario) y los procesos de ventilación natural y forzada de los recintos donde se encuentran los transformadores.</p> <p><i>Métodos utilizados:</i> se utilizó para el diseño del silenciador acústico, un método llamado “Elementos Finitos” que permite verificar a través de simulaciones, la eficacia de la solución propuesta sin necesidad de llevar a cabo la obra.</p> <p><i>Caso:</i> En la Estación de Transformación Saavedra, ubicada en Capital Federal surgió la necesidad de disminuir el ruido proveniente de los 3 transformadores de potencia 40 MVA que se encuentran en recintos cerrados en el interior de la misma. Sin embargo, dicho recinto, cuenta con una entrada enrejada para la circulación del aire de ventilación.</p> <p>En un primer momento, con el objetivo de disminuir el sonido perturbador procedente del recinto, se revistieron las paredes con un material fonoabsorbente, sin embargo esto no era suficiente para alcanzar el máximo de ruido permitido.</p>			

⁷ P57. Política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública de Edenor.

Así fue que para obtener una disminución aún mayor, se decidió diseñar dentro de Edenor, un silenciador acústico para ser colocado en la entrada enrejada del recinto.

El desafío era encontrar una única solución para dos exigencias técnicas diferentes:

- La disminución del ruido
- La ventilación de los transformadores

El silenciador acústico fue diseñado de forma tal de admitir el ingreso de aire frío sin permitir la salida del sonido perturbador para el vecindario.

El mismo caso se dio en la Estación Transformadora Talar de Edenor S.A., ubicada en General Pacheco, en la Provincia de Buenos Aires, donde surgió la necesidad de disminuir el ruido proveniente de los dos transformadores de potencia de 300MVA que se encuentran dentro del predio de la misma.

Los dos transformadores de 300MVA (220/132kV) están conectados a la doble barra de 132kV de la Estación a través de su correspondiente equipamiento de Alta Tensión (seccionadores e interruptor).

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

A.1 Insonorización de Subestaciones

Subestación Saavedra: gracias al diseño del silenciador, se pudo disminuir el nivel sonoro hasta el permitido por la Norma IRAM 4062 de Ruidos Molestos al Vecindario.

	Iram, nivel permitido en Exteriores (Dba)		Medición de campo según normas Iram (NSCE, Dba)		Verificación
	Diurno	Nocturno	Antes	Después	
Verificación sin los ventiladores de refrigeración encendidos	63	53	65	52,7	Verifica



Situación Inicial



Situación Final

A.2 Subestación Talar:

	Iram, nivel permitido en Exteriores (Dba)		Medición de campo según normas Iram (NSCE, Dba)		Verificación
	Diurno	Nocturno	Antes	Después	
Verificación sin los ventiladores de refrigeración encendidos	73	63	70	58.2	Verifica
Verificación con los ventiladores de refrigeración encendidos	73	63	75	61.5	Verifica



Situacion Inicial

Situación Final.

PRINCIPIO 10		Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	<p>En el lanzamiento de la Visión Estratégica de la Compañía, que se realizó en el año 2007, se han incluido como valores que deben guiar las conductas de todo el personal la honestidad y transparencia. Por ello, entendemos que las comunicaciones con nuestro personal y con nuestros grupos de interés deben ser en doble sentido, priorizando los vínculos claros y honestos.</p> <p>La eticidad de las conductas es una constante preocupación de nuestra Empresa, dado el constante vínculo que tenemos con la sociedad. Es por eso que queremos hacer un esfuerzo consciente para preservar el espíritu de integridad que resulta fundamental para el progreso de la Compañía, poniendo énfasis en la honestidad, cooperación, solidaridad y respeto mutuo que son los pilares que deben sustentar nuestra acción.</p> <p>Desde la Política de Recursos Humanos sostenemos que es política de Edenor establecer y mantener canales de comunicación de doble vía, que permitan transmitir las políticas y decisiones empresarias, y asegurarse de su comprensión y acatamiento, a la par de recibir y comprender las inquietudes y necesidades del personal.</p> <p>A continuación destacamos los puntos relacionados con este principio de nuestro Código de Ética:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consideramos fundamental que cada uno de nosotros entienda la importancia de actuar con honestidad, como un componente indispensable del profesionalismo, y de acuerdo a las políticas y procedimientos que expresan los principios éticos de la Empresa, y asuma la responsabilidad que en relación con los mismos le compete, desde su puesto de trabajo. • Una conducta correcta implica un tratamiento profesional, honesto y equitativo con los empleados, clientes, proveedores, y público en general, inspirada en el respeto por el individuo, y por la sociedad en que actuamos. • El trato amable, cortés y con actitud de servicio con clientes, y público en general, debe primar en las relaciones comerciales. La información que se brinda debe ser clara y correcta, encausando las solicitudes y reclamos por los canales formales. • Entre el personal se deberá preservar el espíritu de integración, poniendo énfasis en la honestidad, cooperación, solidaridad y respeto mutuo. • Relación con los proveedores y cortesías comerciales: Deberán evaluarse de manera imparcial los bienes y servicios ofrecidos por proveedores. Los empleados no podrán aceptar dinero, regalos, favores, atenciones y otros incentivos de clientes o de personas y organizaciones que tengan o procuren realizar negocios con la compañía. • Una conducta correcta implica un tratamiento profesional, honesto y equitativo con los empleados, clientes, proveedores, y público en general, inspirada en el respeto por el individuo, y por la sociedad en que actuamos. 	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
<p>En Edenor priorizamos el código de ética y las relaciones transparentes. Para ello se entrega a cada persona que se desempeña en la compañía (incluso personal eventual, y becarios), una copia de la misma. La Dirección de Asuntos Corporativos instrumenta un mecanismo de confirmación periódica de la adhesión al código de conducta.</p> <p>Para asegurarnos que cada persona de la compañía esté notificada y reciba todas las comunicaciones</p>		

en tiempo y forma, contamos con los siguientes canales de comunicación interna:

- Revista bimensual interna: se publican noticias relacionadas con las actividades de las diferentes gerencias de la empresa, con los logros de la Compañía, los requerimientos y notificaciones de la Alta Dirección y con intereses del personal como son los acontecimientos sociales, sus hobbies, y noticias de interés.
- Cartelera en todos los Edificios: en las cartelera de todos los edificios de la empresa, se publican noticias relacionadas a comunicaciones del Sindicato, Empresarias y de interés general.
- Flash informativo: todos los lunes llega al correo electrónico de todos los trabajadores de la empresa, un flash con las novedades de la semana y las noticias de acontecimientos próximos.
- Intranet: en la página web interna de la compañía, se publican todas las novedades de actualidad, comunicaciones Internas y del Directorio, Nomas y políticas de la Empresa, Sugerencias, programas de premios y beneficios, consejos para ahorrar energía, síntesis de prensa, oportunidades, y clasificados entre otras cosas.
- Comunicaciones incluidas con los recibos de sueldo: algunas comunicaciones de importancia se incluyen con el recibo de sueldo de cada uno de los empleados.

Los procesos relacionados al abastecimiento y Logística de la empresa, se rigen por la NAL 100, norma de Abastecimientos y Logística que regula el accionar de los distintos actores del proceso. La transparencia del mismo queda determinada por la inclusión de distintos actores en los procesos de compra y abastecimientos: en ellos intervienen el Ceo en algunos casos, la Dirección de Finanzas y Control, la Comisión de adjudicaciones, la Gerencia de Abastecimientos y Logística, los Clientes internos (el área de la empresa que tiene la necesidad), la Dirección Técnica que controla los materiales relacionados con la actividad técnica, y las gerencias de Asuntos Legales e Impuestos. Entre algunos de los requisitos para la Gerencia de Abastecimientos y Logística, queda expresamente prohibido facilitar información a los oferentes sobre los precios ofertados por sus concurrentes o aquellos a los que se ha contratado finalmente, excepto para aquellas licitaciones que se rigen por la Ley del Compre Trabajo Argentino, cuya adjudicación debe publicarse en la página web de la oficina Nacional de Contrataciones.

Asimismo, Edenor es una empresa con certificación Global en los estándares ISO 9001 e ISO 14001. Bajo la norma OHSAS 18001, se encuentran certificados los procesos de la Dirección Técnica, Dirección de Finanzas y Control, la Gerencia de Comercialización, de Alta Tensión, Trabajos con Tensión y Abastecimientos y Logística. Estas certificaciones aseguran una certificación y auditoría constante y una normalización del proceso.

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

Cotización de las acciones de Edenor en la Bolsa de BA y NY- Implementación de la Ley Sarbanes Oxley

En el año 2007, Edenor ingresó a la Bolsa de New York para vender sus acciones. Esto implicó la revisión de muchos de los procesos internos de la empresa, entre ellos la creación de un sector llamado US GAAP y SOX Compliance. Éste se encarga de la adaptación de los estados financieros a normas contables estadounidenses (US GAAP) y de implementar, junto con las demás áreas de la empresa, un sistema de control interno que asegure la confiabilidad de la información incluida dentro de estos estados financieros, de manera de garantizar el cumplimiento de la Ley Sarbanes Oxley, orientada a profundizar y maximizar el control interno de las operaciones y transacciones.

	<p>Los objetivos de la Ley son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reforzar la confianza de los inversores. ▪ Evitar los procesos y procedimientos administrativos inapropiados. ▪ Proveer a las compañías de nuevos estándares para la generación y difusión de informes contables y de gerencia. ▪ Incrementar el nivel de transparencia y responsabilidad sobre los informes financieros. ▪ Establecer penas para los directivos que no cumplan con la legislación. <p>Asimismo, esta ley garantiza la protección del accionista, mejorar la transparencia y calidad de la información, regular las conductas y prácticas éticas de los negocios y aumentar los requisitos de control e independencia y penalidades por incumplimientos.</p> <p>Sistema de Auditorías Internas</p> <p>A partir del segundo semestre del año 2007, y en paralelo con la implementación de otras iniciativas derivadas de la necesidad de cumplimiento con la Ley Sarbanes-Oxley, la Gerencia de Auditoría Interna comenzó a trabajar en la definición e implementación de políticas que regulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> .. la realización de operaciones con valores de Edenor. .. la posibilidad de realizar denuncias de presuntas irregularidades dentro de la empresa. <p>En el primer caso, se busca permitir la realización de operaciones con valores de la Compañía en un ámbito controlado, asegurando el cumplimiento de regulaciones que prohíben el uso inapropiado de información privilegiada por parte de ciertas personas.</p> <p>En el segundo caso, el objetivo es facilitar la adecuada recepción, retención y tratamiento de denuncias recibidas por la Compañía relacionadas con prácticas contables o cuestiones de auditoría. También se busca brindar la posibilidad de realizar denuncias anónimas y confidenciales por parte de empleados en relación con posibles transgresiones del código de conducta u otros temas.</p> <p>Subgerencia de Resguardo Patrimonial</p> <p>Durante el año 2007 se creó la Gerencia de Resguardo Patrimonial. Esta actúa en dos planos: uno interno y otro externo, con denuncias que provienen de estos ámbitos.</p> <p>En el plano de la relación cliente- empresa, y en función de las tramitaciones que le son inherentes, se encaran diligencias tendientes a la resolución de los legítimos requerimientos de los usuarios, ya sea por denuncias que se relacionen con el desempeño del personal propio o contratistas. En los temas de fraudes u otros hechos cometidos por terceros, se actúa en muchas oportunidades con el personal de Disciplina de Mercado y de Recuperación de Energía, adoptándose los recaudos administrativos y legales necesarios para una correcta solución de cada intervención.</p> <p>Esta es un área de apoyo a la actividad central de la compañía, y vela por el correcto respeto de las instalaciones y edificaciones de la misma.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Ley Sarbanes Oxley</p> <p>Puntos de relevancia de la ley <u>Responsabilidad de la compañía por los informes financieros</u> Se establecen los lineamientos bajo los cuales el CEO (Chief Executive Officer) y CFO (Chief Financial Officer), deberán realizar una certificación sobre el control interno de la empresa ante cada presentación de los estados contables a la SEC (Securities and Exchange Commission) de los Estados Unidos de América.</p>

Evaluación de los Controles Internos

Se establece la obligación para los auditores externos de emitir un informe anual sobre la evaluación del control interno de cada uno de los procesos de negocio y de asegurar la adecuada emisión de los reportes financieros.

La aplicación de esta Ley en la Empresa, significó la revisión y reformulación de procesos internos con constantes auditorías externas. Todo esto permitió una mayor apertura, coordinación, y transparencia en las decisiones y operaciones diarias. La aplicación de la Ley, permite cumplir con estrictas normas de Gobierno Corporativo y de Control Interno.

Sistema de Auditorías Internas

Se prevé la implementación de políticas que regulen la realización de operaciones con valores de Edenor y la posibilidad de realizar denuncias de presuntas irregularidades dentro de la empresa durante el año 2008.

Subgerencia de Resguardo Patrimonial

Durante el año 2007 se recibieron un total de 2988 denuncias de diversos orígenes, como son: la inspección de un suministro, análisis comerciales, obtención de datos, órdenes de servicio, y otras. De éste total se procesaron 2.958 y quedan pendientes de cierre por diversos motivos, 30 denuncias.

Un porcentaje del 81 % de las denuncias fueron realizadas por el Centro de Atención Telefónica (al cliente), y un 19% por personal Interno (no debemos olvidar que este sistema rige para denuncias en la vía pública y dentro de la empresa).

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP –además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

Página web de la empresa: www.edenor.com