

HORTICOLA DEL DESIERTO S.C. DE R.L. DE C.V.



H. CABORCA, SONORA
H' CABORCA' SONORA



COP PARA
EL PACTO MUNDIAL

HORTICOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

H. CABORCA SONORA A 17 DE FEBRERO DEL 2015

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR GENERAL

Cumpliendo con el Compromiso que firmamos hace un año, de ser parte del Pacto Mundial en Mexico, hoy en *Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V.* refrendamos, valoramos y continuamos comprometidos.

En este primer año, fue el planear y organizar diferentes areas y departamentos de nuestro organigrama para poder trabajar y poder llevar acabo tantos cambios, pero tambien sabemos que todo se debe hacer poco a poco y con mucha planeacion, aun asi hemos realizado actividades con nuestro personal y grupos de interes.

Nuestro compromiso de trabajar éticamente es una parte clave de lo que Hortícola es en la actualidad. Nuestros valores fundamentales: Honestidad, Responsabilidad, Educación, Respeto y Trabajo en Equipo reflejan este compromiso.

Nos exigen que nos desempeñemos con ética y dentro de las leyes aplicables, y que nos comportemos como ciudadanos corporativos responsables dentro de nuestra comunidad.

Comercializar en varios países con diversas culturas significa que a menudo debemos enfrentar situaciones difíciles donde no siempre está claro cómo debemos actuar o responder.

Además, el mundo que nos rodea cambia constantemente y, de alguna manera, se vuelve más desafiante. Es por esto que nosotros reconocemos la necesidad de reforzar nuestros valores fundamentales y actualizar nuestro código de ética para así proporcionar pautas claras. Estas pautas deben ayudar a resolver los dilemas diarios en forma coherente y apropiada en toda la organización.

El objetivo de ser parte del Pacto mundial es cumplir también con nuestro Código de Ética, es brindarle una dirección a sus acciones.

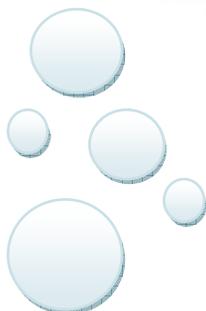
Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. es una empresa agrícola y gira nuestro entorno al manejo de recursos naturales, el cambio climático, etc. y trabajamos en torno a estrategias de medio ambientes, calidad de vida al personal, compromisos con la comunidad, ética empresarial.

Comparto con ustedes el trabajo de nuestro primer año de compromiso con El Pacto Mundial.




SR. GONZALO VIVEROS AREVALO
DIRECTOR GENERAL

Av. "W" y Calle Cuarta Esq. No. 19 Col. Francisco Villa C.P. 83650 H. Caborca, Sonora, Mex.
Tel.: (637) 372-1541 Y 372-7573 Fax: (637) 372-3502
R.F.C. HDE-901108-KQ2

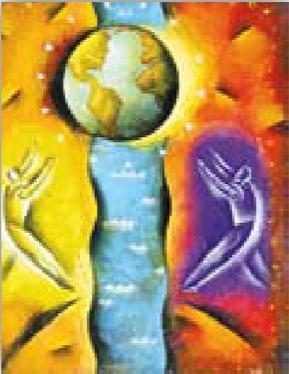


PRINCIPIO 1: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS A NIVEL INTERNACIONAL.

Nuestro compromiso a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ha sido una parte importante con la responsabilidad social que tenemos desde 2010, donde trabajemos continuamente para mejorar y practicar nuestros Valores y Código de Ética que tenemos establecido en nuestra empresa.

NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

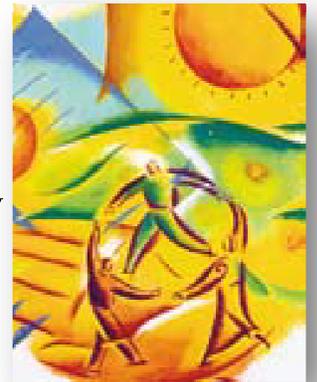
Honestidad



Hacemos negocios de acuerdo con la ética y la ley.
Nos comunicamos en una forma abierta, honesta y directa.
Vivimos de acuerdo con nuestros valores fundamentales.

Respeto

Tratamos a los demás con equidad y respeto.
Reconocemos la importancia de la familia en la vida de nuestros empleados.
Promovemos la expresión individual, el diálogo abierto y el sentido de pertenencia.
Valoramos y nos enriquecemos de las diferencias individuales y culturales.



Educación

Creemos que la continua superación y desarrollo de nuestros empleados son factores clave para nuestro éxito.
Reconocemos a los empleados por sus contribuciones al éxito de la compañía.
Fomentamos el trabajo en equipo.

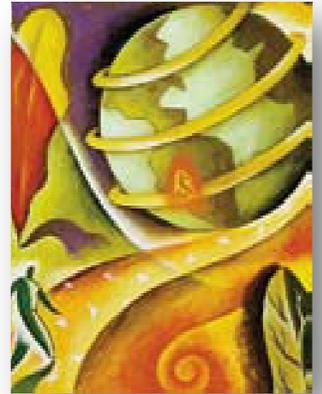


Responsabilidad

Nos sentimos orgullosos de nuestro trabajo, de nuestro producto y de nuestra capacidad para satisfacer a los clientes.

Actuamos de manera responsable en las comunidades a fin de proporcionar beneficios adecuados a nuestros colaboradores.

Somos responsables del uso prudente de todos los recursos que se nos da el medio ambiente en que vivimos y trabajamos.



Trabajo en equipo

Fomentar el trabajo de equipo. Trabajar en armonía, disposición y tolerancia, para en conjunto lograr los objetivos de la empresa.

VIVIMOS NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

Honestidad, Responsabilidad, Respeto, Educación y Trabajo en Equipo—estos valores fijan el estándar con el que nos medimos cada día. Y Respetamos nuestros Derechos Humanos.

Esto significa que debemos hacer negocios de forma honesta y en equipo.

Debemos actuar con equidad y tratarnos con respeto. Debemos buscar oportunidades para mejorar nuestros productos, desarrollar el talento de nuestra gente y lograr resultados. Y debemos ser responsables por nuestro trabajo, por el efecto que causamos en las comunidades y en el entorno en el que trabajamos y por brindar resultados a nuestros colaboradores.



Nuestro Código de conducta sirve como guía para traducir nuestros valores fundamentales a nuestras conductas diarias, para guiarnos cuando tengamos dudas y para ayudarnos a trabajar hacia un objetivo común:

¿Está actuando de manera honesta, justa y respetuosa? ¿Está siguiendo las reglas? ¿Protegería su conducta la reputación de Hortícola del Desierto como una empresa ética?



- **¿Realizaría esta acción si supiera que será cubierta por los medios de comunicación locales o internacionales?**

Debido a nuestra posición de liderazgo en el mercado y la solidez de nuestro producto, nuestras acciones con frecuencia provocan el escrutinio de los medios de comunicación, de los organismos reguladores, de nuestros clientes y de los grupos de protección a los consumidores. Asumimos seriamente nuestras responsabilidades como ciudadanos empresariales, ¿su acción podría ser descrita como honesta, respetuosa y responsable?

Cada uno de nosotros nos sentimos orgullosos de nuestro trabajo y del tipo de vida que llevamos, queremos que se nos respete como personas que hacen importantes aportes a nuestras comunidades.

Debemos evitar cualquier decisión o acción que nos sintamos que pudiéramos discutir abierta y honestamente con los demás. ¿Cómo explicaría su decisión o acción? Si no le fuera posible explicarla sin enojarse, sin ponerse a la defensiva o sin evasivas, probablemente debe tomar otra decisión o actuar de forma distinta.



En este mundo que cambia constantemente, seguirán surgiendo preguntas relacionadas con la conducta ética o legal durante el curso normal de los negocios. Muchas veces, su sentido común y buen juicio, junto con el Código, pueden ser todo lo que necesita para contestar estas preguntas, sin embargo, algunas situaciones pueden ser más complicadas. Recuerde: cuando tengas dudas, ***PREGUNTE ANTES DE ACTUAR***

Puede formular preguntas o presentar inquietudes poniéndose en contacto con:

- Su supervisor o jefe inmediato.
- Su jefe de recursos humanos
- Si quieres guardar tu anonimato, utiliza el **Buzón de Sugerencias** que está en campos, empaques y oficina.



Hortícola del Desierto investigara cuidadosamente todos los informes recibidos y tomara las acciones necesarias. El jefe de recursos humanos, controla el sistema para garantizar que se traten todos los problemas informados.

Siéntete libre de informar cualquier supuesta violación de la ley, del Código o de las políticas de la compañía y Lineamientos del **Pacto Mundial**, sin temor a que tu empleo se vea afectado, la compañía expresamente prohíbe las represalias por formular preguntas o presentar inquietudes de buena fe.

POLÍTICA DE DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES CON EL PERSONAL

La Gestión de Recursos humanos deberá promover elementos que motiven la participación activa de los colaboradores en la empresa para desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso con la institución mediante canales de comunicación dispuestos para estos fines. Uno de estos canales es el Buzón de Quejas y Sugerencias instalado en la oficina central y administrado por una persona que dará emitirá reportes directamente a la Dirección y Gerente Administrativo de la empresa, para su posterior canalización al departamento señalado por los colaboradores.

HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

Procedimientos de Buzón de quejas y sugerencias

Objetivo: Establecer un medio de comunicación en la relación del colaborador con la empresa, valorando la opinión del colaborador de la generación de nuevas ideas en busca de la mejora, así mismo recibir las quejas de cualquier maltrato físico o mental, acoso sexual, actitudes discriminatorias, salvaguardando la integridad de nuestros colaboradores para darle solución a los problemas que se están enfrentando.

1. Difundir abiertamente el establecimiento de este buzón para que cada colaborador de la empresa tenga acceso y libertad de expresar sus ideas o quejas de todos los niveles.
2. Asignación de una persona responsable de recabar las quejas y sugerencias.
3. Llevar control de cada queja y sugerencia para su correcto seguimiento hasta darle una solución al problema o prestar la atención necesaria a cada sugerencia.
4. Informar el porcentaje de quejas y sugerencias recibidas en el mes y cuantas de ellas fueron atendidas o se encuentran en proceso.
5. Realizar campañas de concientización de la importancia de denunciar cualquier acto que este atentando contra la dignidad del colaborador, haciendo hincapié en sus derechos y tranquilidad de que no habrá represalias.
6. En temporada se instalaran buzones en cada campo y empaque para que todos los colaboradores tengan acceso, asignando a una persona de confianza para hacer entrega directa de todas las quejas y sugerencias.



HORTÍCOLA DEL DESIERTO
S. C. DE R.L. DE C.V.

AV. "W" Y CALLE CUARTA ESQ. No. 19 COL. FRANCISCO VILLA
TEL. (637) 372-1541 Y 372-7573 FAX: (637) 372-3502
R.F.C. HDE-001108-KQ2



Av. "W" y Calle Cuarta Esq. No. 19 Col. Francisco Villa C.P. 83850 H. Caborca, Sonora, Mex.
Tel.: (637) 372-1541 Y 372-7573 Fax: (637) 372-3502
R.F.C. HDE-001108-KQ2



RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO

Somos responsables de vivir de acuerdo con nuestros Valores Fundamentales, Código de Ética y Lineamientos del Pacto Mundial. Actuar con integridad significa que nosotros y nuestros compañeros de trabajo debemos acatar los estándares establecidos en este Código y adherirnos a todas las políticas y leyes aplicables. Si se entera de una situación que pudiera involucrar una violación a este Código o a alguna ley o política aplicable, tiene la obligación para con sus colegas y la compañía de informarla. Esto incluye situaciones en las que un supervisor o jefe le solicite que realice algo ilegal o inadecuado, ya que nunca existe una excusa válida para no hacer lo correcto.



El incumplimiento del Código y las políticas de la compañía puede ocasionar serias consecuencias tanto para la empresa como para las personas involucradas.

Además de dañar nuestro buen nombre, las conductas que violan el código también pueden infringir las leyes y declaraciones del Pacto Mundial.

Si descubre que ha violado el Código o la ley, por error o propósito, es mejor informarlo, si informa su error voluntariamente y coopera con la investigación, Hortícola del Desierto, lo tomara en cuenta al considerar la acción disciplinaria.

Es posible que un error no intencional cometido de buena fe que se informe de manera voluntaria y oportuna no sea sancionado; su rápida información puede ayudar a evitar problemas más graves.

RESPONSABILIDADES DEL SUPERVISOR Y DEL JEFE DE DEPTO.

El cumplimiento de este Código y de todas las leyes y normas aplicables es el pilar de nuestra reputación y de nuestros valores, fundamentales. Si usted es supervisor o jefe de departamento, tiene responsabilidades adicionales. Se espera que dé el ejemplo. También debe asegurarse de que todas las personas bajo su supervisión conozcan el código y que reciban la capacitación adecuada sobre el Código o las políticas de la empresa que incidan sobre sus obligaciones laborales. Esta capacitación es necesario hacerla tanto cuando un nuevo empleado se une a su departamento como en forma de revisión periódica.

Los supervisores y jefes deben trabajar para recompensar las conductas éticas a través de nuestro sistema de evaluación de desempeño, y capacitar a aquellos empleados que consideren que no entienden o no comparten estos valores fundamentales. Los supervisores y jefes deben tener en mente estos valores fundamentales al entrevistar a candidatos y deben buscar personas que demuestren un compromiso con estos valores. Una persona no podrá ser contratada si existen pruebas razonables de que dicha persona podría involucrarse en conductas ilegales o no éticas.

Los supervisores o jefes son esenciales para el proceso de vivir de acuerdo con nuestros valores fundamentales y el código y, siempre que sea posible, deben buscar habitualmente la oportunidad de comunicar y discutir las conductas éticas, las decisiones difíciles u otras situaciones desafiantes con los empleados. Cree un entorno de trabajo que aliente a los empleados a que le presenten preguntas o reportes, y cuando lo hagan, asegúrese de responderles con prontitud, si no sabe o no está seguro de cómo responderle a un empleado, remita la pregunta a la persona o al departamento adecuado y asegúrese de que esa duda se resuelva apropiadamente.

Como supervisor, jefe o gerente, es necesario que controle de cerca lo que está ocurriendo en el ambiente de trabajo, si se entera de alguna conducta que pueda violar la ley o el Código, debe informarlo inmediatamente. El hecho de no informar una violación de un empleado que está bajo su supervisión, cuando está al tanto de la situación o debería haberle estado, tendrá como resultado medidas disciplinarias, y podrían hasta incluir la separación de su trabajo.





POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTACIÓN

En Hortícola del Desierto, se han venido estableciendo políticas para el todo el personal que aquí labora con la finalidad de cumplir con todo lo dispuesto por la ley y ofrecer al capital humano condiciones de trabajo agradables y prestaciones por encima de la ley para retribuir el desempeño de cada uno en su enorme aportación para que las actividades de todos los procesos de la empresa se cumplan para lograr la misión, visión y objetivos de la empresa. A pesar de no haber establecido esta política por escrito, no se ha perdido la idea principal de mejorar los resultados año con año en las relaciones con todos los colaboradores.

Hoy en día, con la firme intención de que todas las acciones queden establecidas, se desarrollan y describen en este programa de mejoramiento de gestión, la implementación y puesta en marcha una política de Recursos Humanos, que nos permite apuntar al logro de una mayor efectividad en el cumplimiento de objetivos. Entendemos con ello que desarrollar esta política debe necesariamente aumentarla probabilidad de enriquecer ámbitos laborales tan diversos como los procesos y las relaciones humanas.

La consideración de principios orientadores como la responsabilidad, honestidad, igualdad y no discriminación en todos los aspectos, gestión participativa, accesibilidad, no pueden dejar de tomarse en cuenta en la construcción de esta política para la gestión de personal que permitirá que los colaboradores sean actores y beneficiarios en este proceso.

El desarrollo de las personas será la base de esta política, debiéndose considerar que los elementos necesarios son el conjunto de programas, normativas y estructura, remuneraciones, gestión de personal, capacitación, clima laboral y balance entre trabajo y familia.

Cabe señalar que la presente política, para su implementación, requiere del compromiso de todos los elementos de la empresa, sin importar el puesto, edad, sexo, nacionalidad, creencias religiosas y políticas. Por otra parte, por su carácter dinámico admite actualizaciones periódicamente.



En Hortícola del Desierto, capacitamos aproximadamente 300 jornaleros para que obtuvieran su Certificación como Cortadores de Hortalizas, mediante el Programa que convoca la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Inca Rural, S.E.P. y demás dependencias para que los jornaleros obtengan su derecho de que se reconozca su oficio de cortador oficial de hortalizas. y en este 2015 también se hará realidad esta garantía para nuestros jornaleros.



PRINCIPIO 2: LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER COMPLICE EN ABUSOS DE LOS DERECHOS HUMANOS.

No utilizaremos, proveedores que desarrollen sus actividades de forma deshonesta o contraria a las leyes aplicables.

Colaboración

En Hortícola del Desierto, está a favor de llevar a cabo negocios con proveedores, transportistas, contratistas, asesores, consultores y otros socios comerciales que demuestren alto estándares de conducta comercial ética.



Nuestro objetivo final y compromiso es dirigir todos nuestros negocios a los socios comerciales, colaboradores y personal que demuestren su cumplimiento con nuestro Código de Ética y desarrollen sus actividades de forma ética y legal de acuerdo a los Lineamientos de Pacto Mundial.

Debemos usar un criterio adecuado al seleccionar proveedores y otros socios comerciales. No utilizaremos a sabiendas, proveedores que desarrollen sus actividades de forma deshonesto o contraria a las leyes aplicables. No haremos negocios o contratos con proveedores, asesores, consultores y socios comerciales, que usen prácticas comerciales injustas.



Trabajamos todos los socios comerciales para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables cuando proporcionen bienes o servicios a Hortícola del Desierto. Cualquier colaborador debe informar cualquier conducta indebida por parte de un proveedor a su gerente, supervisor o jefe inmediato.

Intercambio de obsequios y entretenimiento:

El entretenimiento y los obsequios comerciales son cortesía diseñadas para desarrollar buenas relaciones laborales y prestigio con los clientes y proveedores. Sin embargo, los obsequios no son adecuados si generan una obligación, o lo colocan en una situación donde parece que no está siendo imparcial, o si se otorgan con la intención de influir en una decisión comercial.

Los obsequios y el entretenimiento se permite si son:

- Razonables.
- Poco frecuentes.
- Adecuados.
- No solicitados.
- Objetos que no comprenden efectivo o sus equivalentes.

Las normas sobre obsequios y entretenimiento se aplican todo el año, aun durante los días feriados, y no solo se aplican a los empleados, sino también a sus familiares.

Si se le ofrece un regalo o entretenimiento que es inadecuado, debe rechazarlo. Si se encuentra en una situación en la que si rechaza un obsequio avergonzaría o lastimaría a la persona que se lo ofrece, puede aceptarlo en nombre de Hortícola del Desierto y , luego, informárselo a su supervisor, o jefe inmediato, quien determinara los pasos a seguir.

Es importante recordar que no puede ofrecer, otorgar o recibir algo que comprometería, su capacidad para tomar decisiones comerciales justas, imparciales y equilibradas.



También en Hortícola del Desierto, contamos con El **Distintivo de Empresa Libre de Trabajo Infantil DEALTI** desde el 2010 Donde certificamos en ese año a dos campos y este año volvimos obtener la renovación y la obtuvimos en los 17 campos de nuestra empresa. Contando cada vez más con acciones de mejora para el beneficio de nuestros jornaleros.



Y les presentamos:

ACCIONES QUE EVITAN LA INCORPORACION DE MANO DE OBRA INFANTIL Y

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACION

TEMPORADA 2014 (ENERO A ABRIL)

PLATICAS CON EL PERSONAL CAMPO SAN JOAQUIN 2





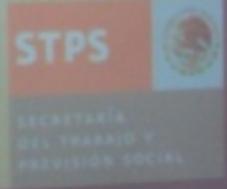
**HORTICOLA DEL DESIERTO,
S.C DE R.L DE C.V**



"Los Padres trabajando y los menores estudiando"

**"IMPORTANCIA DE LA EDUCACION DE LOS
HUJOS Y SU IMPACTO EN EL FUTURO"**

2010



STPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL



Subsecretaría de Previsión Social

Dirección General de Inclusión laboral y Trabajo de Menores

Oficio: 410/2014/940-38

Asunto: Notificación de dictamen DEALTI.

"2014, Año de Octavio Paz"

México, D.F. a 9 de diciembre del 2014.

LIC. GONZALO VIVEROS ARÉVALO
HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V.
PRESENTE

Por este conducto y de la manera más atenta, me permito informar a usted, que derivado del proceso de dictamen realizado por la Mesa Interinstitucional de Evaluación, integrada por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), la Procuraduría Agraria (PA), el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C. (INCA Rural) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), en el que fueron revisadas y analizadas las evidencias e información de las empresas agrícolas que participaron en la Convocatoria 2014, para la obtención del Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil".

En ese sentido, me es grato notificarle que la Mesa ha decidido otorgar a **HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V. (CAMPO CACHANILLA)**, a partir de este ejercicio, el Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil", por su compromiso en la adopción de una política de cuidado y protección infantil sensible a las necesidades de las hijas e hijos de familias jornaleras.

Asimismo, y con el objeto de contribuir a la mejora continua de los procesos que permitan mantener la política de cuidado y protección infantil implementada en la empresa que usted representa, la Dirección General a mi cargo, le reitera la disposición de brindar el apoyo y asesoría que considere necesarios.

Sin más por el momento, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE



MTRO. JOSÉ ARTURO CONTRERAS MEJÍA
DIRECTOR GENERAL.

c.c.p. Lic. Wenceslao Cota Montoya. Delegado Federal del Trabajo en Sonora. Presente.

MBA/JMG

Av. Paseo de la Reforma No. 93, Piso 14, Col Tabacalera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06030 México, D.F.
Tel. (55) 2000 5100 Ext. 5184 www.stps.gob.mx

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 3: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION Y SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Nuestro compromiso es tratarnos de manera justa, respetuosa y honesta.



Respeto

El éxito de Hortícola del Desierto, es el resultado del trabajo y de la dedicación de las personas que conforman nuestra empresa. Nuestro compromiso, como parte de los valores fundamentales, es tratarnos de una manera justa, respetuosa y honesta.

Integridad y Respeto para con los demás:

Trato justo para con nuestros empleados:

Hortícola del Desierto, está firmemente comprometida con el tratamiento justo y equitativo de todos nuestros empleados, sin importar sus habilidades personales y laborales, independientemente de su lugar de origen, color, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, religión y condición de edad.

Como uno de nuestros valores fundamentales, también creemos en tratarnos con respeto y dignidad. Vivir de acuerdo con nuestros valores significa que nuestros empleados deben tratarse con respeto y hacer lo necesario para fomentar un entorno de tolerancia, y comunicación abierta y honesta.

Hortícola del Desierto, cumple con las leyes laborales de los países tanto en el que produce y a donde exporta su producto, respetando los derechos del espacio laboral y buscamos promover buenas condiciones laborales para nuestros empleados. En caso de tener que reducir considerablemente el tamaño de nuestra fuerza laboral o cerrar una instalación, cumpliremos totalmente con las leyes aplicables y nuestros compromisos contractuales; notificaremos a nuestros empleados con la debida anticipación o, si fuera imposible, les otorgaremos finiquito correspondiente, y trabajaremos con la comunidad y los gobiernos locales para minimizar el impacto social y económico desfavorable de nuestras acciones.

Respeto por los derechos humanos básicos:

En Hortícola del Desierto, estamos firmemente comprometidos a respetar y proteger los derechos humanos básicos ya sea en campo, empaque y oficinas.

Trabajo infantil:

No contratamos a personas menores de 17 años. Porque contamos con el Distintivo de Empresa Libre de Trabajo infantil, ya que apoyamos la educación y queremos que los jóvenes menores de 17 años continúen sus estudios. Por lo cual se adoptó la política de protección y cuidado al menor.



Libertad Sindical:

En Hortícola del Desierto, buscamos crear un espacio de trabajo que respete totalmente los derechos de nuestros empleados. Respetamos el derecho de libertad sindical. Esto incluye el derecho de que el personal forme parte de sindicatos u otras organizaciones que ellos elijan para negociar colectivamente. Además, respetamos el derecho de nuestros empleados de abstenerse de participar en dichas actividades. Aquellos empleados que elijan ser representados por un sindicato no serán discriminados y recibirán todas las protecciones legales a las que tienen derecho.

Diversidad e Inclusión:

En Hortícola del Desierto, estamos orgullosos de la diversidad de nuestra fuerza de trabajo. El respeto, hacia todas las personas con las que nos ponemos en contacto, es uno de nuestros valores fundamentales, respetamos y valoramos la diversidad que se refleja en los antecedentes, las experiencias y las ideas de nuestros empleados. Nos comprometemos a brindar un ambiente de trabajo que fomente el respeto hacia todos los empleados, clientes, proveedores y contratistas, así como también que refleje la diversidad de las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades.

Prohibición de Acoso:

En Hortícola del Desierto, no toleramos el acoso ni cualquier otra conducta que genere un ambiente de trabajo que se considere intimidante, hostil u ofensivo. De la misma manera, se prohíben los coqueteos, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, los comentarios gráficos o verbales sobre una persona o los chistes, el contacto físico innecesario y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual no deseada.

No se tolerara ningún tipo de acoso, independientemente de que usted se encuentre en las instalaciones de la empresa o participe en actividades relacionadas con los negocios, fuera de las horas de operación, como fiestas en días feriados o viajes de negocio. El acoso puede ser base suficiente para el despido inmediato, y puede ocasionar que tanto el empleado como la compañía sean susceptibles de severas sanciones legales. Todos debemos ayudar a fomentar un ambiente de trabajo libre de acoso mediante la denuncia de una conducta de un compañero de trabajo que nos haga sentir incómodos. Prohibimos terminantemente la represalia contra los empleados que informen la discriminación o el acoso.



Salud y seguridad ocupacional:

Deseamos mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Debemos recordar cumplir con los procedimientos seguros de trabajo en todo momento y trabajar de forma activa para evitar accidentes. Debemos cumplir con los requisitos publicados que se relacionen con la seguridad y utilizar todo el equipo de seguridad y protección designado.

Si tiene conocimiento de alguna amenaza a la seguridad de un compañero o lugar de trabajo, infórmesele inmediatamente a su supervisor o a su jefe inmediato.

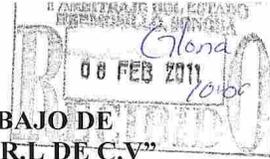
Todos somos responsables de conocer y cumplir con todas las normas de seguridad y salud relacionadas con nuestros trabajos. Asimismo, todos somos responsables de tomar las precauciones necesarias para evitar accidentes o lesiones a nosotros mismos y a nuestros compañeros, así como de informar sobre cualquier práctica o condición insegura.

Es obligatorio presentarse a trabajar libre de la influencia de cualquier sustancia que pueda perjudicar o impedir el desempeño laboral o crear un entorno de trabajo inseguro, se prohíbe la violencia en el lugar de trabajo, en la cual se incluyen las amenazas o la intimidación.

Se prohíbe a los empleados que traigan un arma a las instalaciones de Hortícola del Desierto, o en cualquier otro establecimiento, mientras llevan a cabo sus tareas en nombre de dicha empresa.

En Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. tenemos sindicalizados a los jornaleros y se tiene un Reglamento Interior de Trabajo debidamente firmado y registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora que a continuación mostramos.

R= 15/2011



REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE "HORTICOLA DEL DESIERTO, S.C DE R.L DE C.V"

Con el fin de preservar el buen funcionamiento de las actividades propias de producción y administración dentro de esta empresa y poder dar cumplimiento a los objetivos trazados por ella, se implementa, a partir de esta fecha, un programa de control a través de la siguiente reglamentación.

1. INGRESO A LA EMPRESA

- a) Todos los trabajadores que laboren para la Empresa deberán hacerlo previa la firma del Contrato Individual de Trabajo respectivo. Haciéndose extensivo este mandato tanto para los trabajadores que actualmente prestan sus servicios, como para los que hagan en el futuro; siendo este contrato el único documento para que la empresa reconozca como su trabajador a la persona que ahí labore.
- b) Todo trabajador de nuevo ingreso deberá demostrar las aptitudes necesarias así como el adecuado comportamiento para desarrollar las labores al departamento que la empresa le designe, y en caso contrario se procederá al presente Reglamento y la Ley en lo que le sea aplicable.
- c) Los requisitos para las personas aspirantes para prestar sus servicios para la Empresa son: ser mayor de 17 años, derivado de que uno de nuestros valores es fomentar la educación en nuestra comunidad, deberán llenar previamente una solicitud que contendrá: a) Nombre, b) Nacionalidad, c) Estado Civil, d) Nombre de la esposa o concubina, e) Nombre de los hijos, f) Numero de Registro de afiliación al IMSS, g) Edad, h) Estudios realizados, i) Trabajos anteriores, j) Domicilio particular, k) Registro Federal de Contribuyentes, CURP, Certificación de aptitud laboral expedida por la empresa y cuando la función lo requiera; carta de no antecedentes penales.

2. OBLIGACIONES QUE DEBEN OBSERVAR TODOS LOS TRABAJADORES

- a) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerdan las Autoridades competentes y las que indiquen las comisiones y la Empresa, para la seguridad y protección personal de los trabajadores, así como las instalaciones de la empresa.
- b) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya Autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Mostramos en esta imagen, donde nuestro sistema de control de personal marca que todos los empleados de los campos son sindicalizados.



Datos Generales

Código: 19893 | 7 | Paterno: [redacted] | Materno: [redacted] | Nombre: [redacted]
Sexo: Masculino | Sueldo: [redacted] | Sindicato: Si | Tipo Pago: 0010 | REBELDE | Cuadrilla: 0004 | CUADRILLA 4
Cantidad de días trabajados en la temporada: [redacted] | Tipo Empleado: [redacted] | Grupo: 0001 | Lun-Dom Pagando Martes
Edad: 42
Ter Sem: 02 | Ult Sem: 05 | Esp: [redacted] | DTA: 27.00 | DTAgui: 27.00 | Pago Anticipado: No | mina/Tomadas: 198937.JPG | Foto | Borrar | Examinar
Departamento: [redacted] | Puesto: [redacted]
Observación: [redacted] | Comentario: [redacted] | C.P.: [redacted]
En caso de accidente avisar a: [redacted]
Estado Civil: [redacted] | Sueldo IMSS: [redacted] | Lugar de Traslado: 70 | PUEBLA-REBELDE | Sueldo Fiscal: 92.63

Datos de Banco

Numero de Tarjeta: [redacted] | Num. de Cuenta: [redacted] | Dispensar
Banco: [redacted] | F. de Env. al Banco: [redacted]
Telefono: [redacted]
Calle: [redacted] | Número: [redacted]
Localidad: [redacted]
Colonia/Poblacion: [redacted]
Delegación/Municipio: [redacted]

Datos del IMSS

Num IMSS: [redacted] | Afiliable: Si | Fec Nac: 15/02/1972 | Estado: 21 | PUEBLA
RFC: [redacted] | CURP: [redacted] | Uri Med: 0008 | CABORCA
Nom Padre: [redacted] | Com Madre: [redacted] | Status:
Fec Alta IMSS: 10/01/2015 | Fec Baja IMSS: 00/00/0000 | Fec Baja Sist: 00/00/0000 | Causa de Baja: [redacted]
Fec Reing IMSS: 00/00/0000 | Fec Reing Sist: 00/00/0000 | Fec Alta SUA: 00/00/0000 | Tratamiento: [redacted] | INACTIVO

Datos del Infonavit

Num Infonavit: [redacted] | Propor de Desc: .000000 | Tipo Desc: [redacted] | Fec Desc: 00/00/0000

Datos de Credencial

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 4: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.

En Hortícola Del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. Hacemos el compromiso de respetar el trabajo y evitar las actividades forzosas y no obligamos a laborar en funciones que no estén de acuerdo. Tenemos firmado los compromisos con S.T.P.S. donde se especifican las principales normas de protección al trabajador y al menor de edad.

También tenemos elaborados análisis de puestos y en el contrato de trabajo se estipula las actividades a realizar. Estamos convencidos que las condiciones de trabajo deben ser la forma más exacta para motivar al trabajador, porque todos debemos laborar en actividades que sean de nuestro agrado y estar convencidos que hacemos lo que nos gusta.

Esta política nos lleva a recapacitar y a confirmar el logro que Hortícola Del Desierto ha tenido como Empresa en 25 años verse constituido y las estadísticas confirman que en el último año 2014, no tuvimos ninguna queja o demanda laboral ante autoridades correspondientes. Eso nos da la seguridad que nuestro personal está contento y satisfecho con las actividades que realiza.

A continuación les mostramos la Carta Compromiso firmada y sellada con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

HORTICOLA DEL DESIERTO, S. C. DE R.L. DE C.V.

H. CABORCA SONORA, 11 DE JUNIO DE 2014

Hortícola Del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. declara bajo protesta de decir verdad, que cumple con lo establecido en las leyes y normas siguientes:

Ley Federal del Trabajo, particularmente lo dispuesto en:

- Título Segundo, Relaciones Individuales de trabajo; Capítulo I: Disposiciones Generales.
- Título Quinto Bis, Trabajo de los Menores.
- Título Sexto, Trabajos Especiales; Capítulo VIII, Trabajadores del Campo.

Ley del Seguro Social: Capítulo X, de la Seguridad Social en el Campo.

Ley de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, particularmente el artículo 32 referido al derecho de las niñas y niños a la educación.

Normas oficiales mexicanas:

- "NOM-003-STPS-1999 Actividades Agrícolas – Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes – Condiciones de seguridad e higiene".
- "NOM-007-STPS-2000 Actividades Agrícolas – Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas – Condiciones de seguridad".

Legislación internacional aplicable:

- Principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Convenio 182, (Peores Formas de Trabajo Infantil) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En caso de comprobarse cualquier incumplimiento a la normatividad anterior, el centro de trabajo aspirante será descartado de forma inmediata del proceso. Adicionalmente, en el supuesto de ser galardonada como "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil", y si durante la vigencia del mismo llegara a incurrir en alguna falta legal, material del Distintivo, no será responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sino de la empresa que por medio de su representante suscriben la presente; haciéndose acreedora a las sanciones que los ordenamientos vigentes establezcan.

Atentamente



Sr. Gonzalo Viveros Arévalo
Representante Legal y Propietario
Tel. 6373721541



Av. "W" y Calle Cuarta Esq. No. 19 Col. Francisco Villa C.P. 83650 H. Caborca, Sonora, Mex.
Tel.: (637) 372-1541 Y 372-7573 Fax: (637) 372-3502
R.F.C. HDE-901108-KQ2



En este año 2015 estamos en pláticas para tomar la Auditoria Social que a continuación describimos para tener una revisión de todo lo establecido con la Calidad de Vida con el colaborador.



La certificación “ForLife –Responsabilidad Social” confirma que los empleados gozan de condiciones de trabajo seguras y justas con respecto a todos los puntos claves, desde los derechos de los trabajadores fundamentales de ILO hasta las buenas condiciones de empleo. También evalúa el desempeño medioambiental del operador, el rol que cumple y el impacto que tiene sobre la comunidad local. La certificación ForLife confirma que una empresa se compromete a actuar como empleadora responsable y promotora de prácticas sostenibles y que los grupos de productores tienen estructura interna transparente con relaciones justas entre productores.

La certificación “FairforLifeFairTrade” incluye todos los estándares de Responsabilidad Social con condiciones de trabajo justas, desempeño medioambiental y relaciones comunitarias, pero también se enfoca en relaciones de comercio justas, precios justos y un apoyo directo a los grupos marginalizados mediante un Fondo de Desarrollo de Comercio Justo. FairforLife Comercio Justo implica una cooperación a largo plazo y con total confianza entre socios, negociaciones transparentes acerca del establecimiento de precios y los precios mismos, incluyendo un Premium de Comercio Justo que permite que exista un desarrollo social en las comunidades afectadas. Una Política de Comercio Justo define los beneficiarios de Comercio Justo y confirma el compromiso social de la empresa de producción.

Productos “FairforLife” son justos para todos, solamente los manejan las empresas que puedan demostrar que brindan condiciones de trabajo decentes a todo el personal de trabajo.

Esta certificación ForLife – Responsabilidad Social brinda una opción para que empresas de todo el mundo demuestren su respeto por los derechos del trabajador, las buenas condiciones de trabajo y las prácticas de responsabilidad medioambiental a una variedad de compradores éticamente responsables.

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 5: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACION EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL.



Nuestra política de Empresa Libre de Trabajo Infantil que tenemos desde 2010, refrendamos nuestro compromiso de seguir trabajando con nuestros colaboradores, impartiendo pláticas y concientizando para que no permitan que sus hijos dejen de ir a la escuela, nuestro lema es

“Sembrando Educación Para Cosechar Progreso”.

Nosotros impartimos pláticas, conferencias y evitamos otorgar trabajo a menores de 17 años.

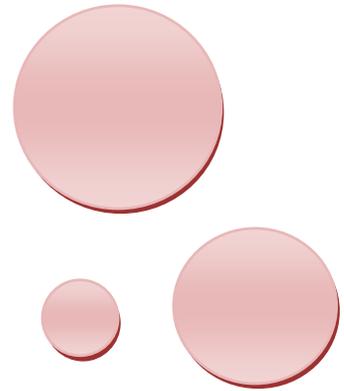


Respeto por los derechos humanos básicos:

En Hortícola del Desierto, estamos firmemente comprometidos a respetar y proteger los derechos humanos básicos ya sea en campo, empaque y oficinas.

Trabajo infantil:

No contratamos a personas menores de 17 años. Porque contamos con el Distintivo de Empresa Libre de Trabajo infantil, ya que apoyamos la educación y queremos que los jóvenes menores de 17 años continúen sus estudios. Por lo cual se adoptó la política de protección y cuidado al menor.



Constancia Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de que obtuvimos la renovación por cuatro años consecutivo del Distintivo Empresa Libre de Trabajo Infantil DEALTI 2014 – 2016.

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Subsecretaría de Previsión Social

Dirección General de Inclusión laboral y Trabajo de Menores

Oficio: 410/2014/940-38

Asunto: Notificación de dictamen DEALTI.

"2014, Año de Octavio Paz"

México, D.F. a 9 de diciembre del 2014.

LIC. GONZALO VIVEROS ARÉVALO
HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V.
PRESENTE

Por este conducto y de la manera más atenta, me permito informar a usted, que derivado del proceso de dictamen realizado por la Mesa Interinstitucional de Evaluación, integrada por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores (DGILyTM), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), la Procuraduría Agraria (PA), el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C. (INCA Rural) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), en el que fueron revisadas y analizadas las evidencias e información de las empresas agrícolas que participaron en la Convocatoria 2014, para la obtención del Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil".

En ese sentido, me es grato notificarle que la Mesa ha decidido otorgar a **HORTÍCOLA DEL DESIERTO, S.C. DE R.L. DE C.V. (CAMPO CACHANILLA)**, a partir de este ejercicio, el Distintivo "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil", por su compromiso en la adopción de una política de cuidado y protección infantil sensible a las necesidades de las hijas e hijos de familias jornaleras.

Asimismo, y con el objeto de contribuir a la mejora continua de los procesos que permitan mantener la política de cuidado y protección infantil implementada en la empresa que usted representa, la Dirección General a mi cargo, le reitera la disposición de brindar el apoyo y asesoría que considere necesarios.

Sin más por el momento, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE


MTRO. JOSÉ ARTURO CONTRERAS MEJÍA
DIRECTOR GENERAL.

c.c.p. Lic. Wenceslao Cota Montoya. Delegado Federal del Trabajo en Sonora. Presente.

MCA/JMC

Av. Paseo de la Reforma No. 93, Piso 14, Col Tabacalera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06030 México, D.F.
Tel. (55) 2000 5100 Ext. 5184 www.stps.gob.mx

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 6: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION.

Diversidad e Inclusión:

En Hortícola del Desierto, estamos orgullosos y comprometidos de la diversidad de nuestra fuerza de trabajo. El respeto, hacia todas las personas con las que nos ponemos en contacto, es uno de nuestros valores fundamentales, respetamos y valoramos la diversidad que se refleja en los antecedentes, las experiencias y las ideas de nuestros empleados. Nos comprometemos a brindar un ambiente de trabajo que fomente el respeto hacia todos los empleados, clientes, proveedores y contratistas, así como también que refleje la diversidad de las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades.



Hacemos eventos donde participamos todos los colaboradores de la empresa y evitamos que se forme climas laborales de superioridad o discriminación, porque convivimos todos juntos, e involucramos a las familias y creamos un ambiente familiar y social como a continuación mostramos el DIA DE LA FAMILIA 2014



**HORTICOLA DEL
DESIERTO**

S.C. DE R.L. DE C.V.

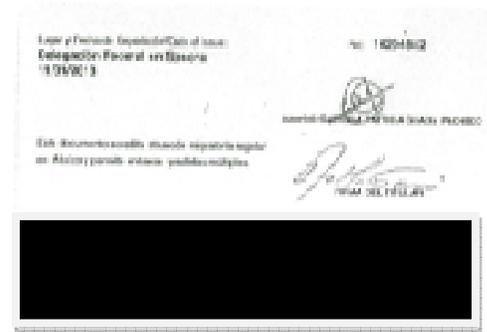
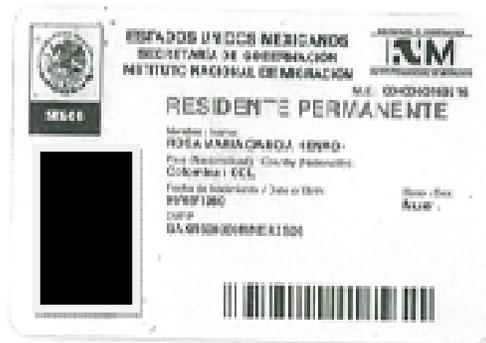


**EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

11 OCTUBRE 2014

También contamos con la Política de Contratación de Personal donde evitamos la discriminación y aquí en nuestra empresa puede laborar personal de cualquier país, nacionalidad, sexo y también contamos con la política de igualdad de género, donde tenemos personal femenino en puestos de supervisores de campos como mostramos a continuación.

PERSONAL EXTRANJERO QUE LABORA EN NUESTRA EMPRESA





INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

www.imss.gob.mx

Inicio - IDSE - Menú IDSE - Movimientos afiliatorios



Salir

**E591831613 - INTEGRADORA AGRICOLA DESIERTO DORADO S. DE R.L.
AVE.W Y CALLE CUARTA ESQ. 19 FRANCISCO V**

← Regresar

MOVIMIENTOS AFILIATORIOS

Confirmación de movimientos #122152528 Fecha: 5 de Abril de 2014

Registro patronal: E591831613

Nombre: INTEGRADORA AGRICOLA DESIERTO DORADO S. DE R.L.

Mostrar movimientos: Todos Operados Erroneos

IDSE-03: RESPUESTA AL PATRÓN

Mvtos recibidos por el IMSS				Operados				Errores			
BAJ	MOD	REI	TOT	BAJ	MOD	REI	TOT	BAJ	MOD	REI	TOT
2	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1

AFILO6: RELACIÓN DE MOVIMIENTOS OPERADOS

T-Mov	Núm. sel Seg. Social	Nombre del asegurado	Sal-Base	ID-EX	UMF	T-Sal	Jornada Reducida	Fecha mov.	T-Trab	Cve-Baja
2	24106000102	GARCIA HENAO ROSA MARIA	0.00	NO	000	0	0	02/abr/14	0	2-SEPARACION VOLUNTARIA

AFILO4: RELACIÓN DE MOVIMIENTOS ERRONEOS

T-Mov	Núm. sel Seg. Social	Nombre del asegurado	Códigos de error
2	24765827860	SALGADO DELGADO DOLORES CARMEN	059 NOMBRE DE LA PERSONA ES DIFERENTE AL REGISTRADO

NOMBRE REGISTRADO EN IMSS: SALGADO DELGADO DOLORES DEL CARMEN

[Guardar archivo](#)

Última modificación: 08/11/2011, 12:00 hrs.

Para poder ver los documentos necesitas instalar



Algunos derechos reservados IMSS | Reforma 476, Col. Juárez, México DF | Tel. 01 800 6232323 | Acerca del Portal | Avisos Legales

<http://idse.imss.gob.mx/imss/ReporteDetallado.idse>

05/04/2014

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

Recursos Humanos mediante esta Política debe garantizar el uso y cumplimiento referente a los derechos y beneficios de los trabajadores: estabilidad en el empleo, feriados, permisos y licencias, asistencia en caso de accidente, enfermedades profesionales, capacitación, sistemas de bienestar, previsión social y protección a la maternidad.

Hortícola Del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. cuenta con una Política de Contratación de Personal de Equidad de Género, nosotros contratamos personal femenino y masculino desempeñando las mismas actividades.

LA EMPRESA RECONOCE EL PUESTO Y EL DESEMPEÑO DE **INGENIERO AGRONOMO GABRIELA VALENZUELA MENDEZ**, SIENDO LA PERSONA ENCARGADA DE CONTROL DE PLAGAS DE LOS CAMPOS MACARENA, SANTA SUSANA, EL REBELDE, SAN JOAQUIN 1 Y 2, EL CENTENARIO, JUAN ESCUTIA Y VILLACENTAURO, ASI MISMO EN EPOCA DE COSECHA SE ENCARGA DEL DEPARTAMENTO DE EMBARQUES, ADUANA EXPORTACION Y TRASLADO DEL PRODUCTO.

CON ESTO HACEMOS SABER QUE NUESTRA EMPRESA, RESPETA Y PROMUEVE LA EQUIDAD DE GENERO Y CUMPLE CON SU CODIGO DE ETICA, VALORES Y MANUAL DE RECURSOS HUMANOS.

Hacemos el compromiso de llevar un control estadísticos de la rotación de personal, de manera exacta, precisa, por género, nacionalidad, etc.

MEDIOAMBIENTE

PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS DESAFIOS MEDIOAMBIENTALES.

COMITÉ DE SERVICIOS ECOLOGICOS y CONSERVACION DEL MEDIO AMBIENTE

Hortícola Del Desierto, en reconocimiento del impacto que causa la actividad del hombre sobre el equilibrio ecológico, en particular la alta densidad de los centros urbanos, el crecimiento industrial, la explotación de los recursos naturales, los nuevos adelantos tecnológicos; y reconociendo además la crítica importancia que tienen la restauración y el mantenimiento del medio ambiente para el bienestar general y desarrollo del hombre, declara que es norma permanente de nuestra empresa, fomentar y promover el bienestar general, crear y mantener condiciones bajo las cuales el hombre y la naturaleza puedan existir en fructífera armonía y cumplir con las necesidades sociales, económicas, y de otra índole, de las generaciones presentes y futuras.-

Hortícola del Desierto, forma un Comité Ecológico llamado **“Comité Verde”** para trabajar sobre objetivos específicos ya que somos una Empresa Socialmente Responsable.



Comité ecológico y de conservación del medio ambiente:

Este comité lo integra:

Ing. Gonzalo Viveros Herrera

Q.B. Elba Castañeda Nevares

Ing. Gabriela Valenzuela Méndez

Sr. Sergio Bejarano Maldonado

Lic. Julieta Edith Valdivia

Ing. Armando Sierra Parra

Lic. Ana Carolina Rubio Mercado

Objetivos:

- Estudiar las necesidades de la comunidad rural, urbana y lo que se está haciendo por conservarlas.
- Proponer a la Dirección de la Empresa una o más actividades de servicio. (reforestación).
- Asumir responsabilidades para que se lleven a cabo las actividades adoptadas de acuerdo a lo que disponga la Dirección.
- Cooperar con otros comités que tengan trabajo similar.
- Crea un vivero para reforestar primeramente nuestros campos y apoyar las escuelas rurales de nuestro entorno, y después las áreas urbanas de la región de Caborca.



Reunión de organización y Plan de Trabajo 2013 - 2014

- 1.- La primera reunión es muy importante, puesto que allí se tratan los objetivos y proyectos. También se hacen planes, se discuten ideas y se fijan metas para el presente año. Asimismo, se busca formas de promover y asegurar el éxito de los objetivos que se fijan. Y se da a conocer a la Dirección el resultado de esta reunión.
- 2.- Se establece el presupuesto correspondiente; y se espera la aprobación de la Dirección General de la empresa.
- 3.- Se establecen reuniones semanales en el campo donde se forma el vivero, un día y una hora específica, allí se toman decisiones del tipo de árboles que se sembraran.
4. Se establece que se harán macetas con semillas sembradas y se les proporcionara dos a cada empleado para que las cuide, y aproximadamente tres meses se regresara al vivero y una mas, para después reforestar las áreas asignadas. Y se acordó que si una maceta no nace su árbol se donara otro árbol.
5. Revisar las actividades que han despertado el interés de los integrantes del comité:
 - a. Clase de actividad.
 - b. ¿Cuál será la reacción de la comunidad sobre esta actividad?
 - c. ¿Cuál será la reacción de los socios?
 - d. ¿Cuánto se beneficiarán la comunidad ?
 - e. ¿Cuánto tiempo se necesitará para lograr el objetivo de reforestación?(f)
 - f. ¿Cuánto costará y cómo será financiada?
6. El comité puede escoger dos o tres proyectos de corto o largo plazo, de acuerdo a lo que mejor se ajuste a la situación dela empresa.



7. Es necesario entablar relaciones con grupos que se preocupan por el control de la contaminación y ecología y nos contactamos con la Secretaria de Ecología

del Ayuntamiento de Caborca, de lo cual recibimos mucho apoyo para proporcionarnos árboles y asesoría para solicitar apoyo al gobierno del estado.

8. Solicitar a los medios de difusión que informen al público sobre el cuidado y la reforestación de nuestro entorno.

9. Asistir a las escuelas de la zona rural y fomentar el cuidado de los árboles y plantas. Crear conciencia del buen uso del agua y de los recursos no renovables.

Desarrollo urbano y mejoramiento de la comunidad:

1. Promover la iluminación de calles, parques y áreas de recreación.

2. Ayudar en la planificación y construcción o contribuir con dinero, trabajo y materiales para centros de la comunidad.

3. Sembrar y cuidar árboles, arbustos y flores en los parques y áreas públicas.

4. Empezar un programa destinado a restaurar algún monumento histórico dentro de su comunidad. Proporcionar la mano de obra, los fondos o el equipo necesario para dicho proyecto.

5. Combatir la corrupción moral, especialmente entre la gente joven, a través de la promoción y el apoyo de programas en la comunidad.

Además tenemos convenios con Escuelas de la región donde apoyamos a la reforestación de las mismas y participamos en eventos ecológicos.

**HORTÍCOLA DEL
DESIERTO
S.C. DE R.L. DE C.V.**



PROYECTO:
**REFORESTACIÓN ESCOLAR
RURAL
SU IMPORTANCIA Y
APLICACIÓN**

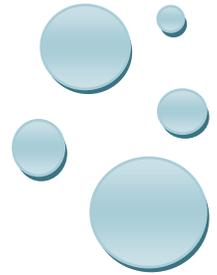
EN:

ESCUELA PRIMARIA RURAL
AMADO NERVO.

26DPR0718X
POBLADO LA ALMITA



MEDIOAMBIENTE



PRINCIPIO 8: LAS EMPRESAS DEBEN ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

Este proyecto de Reciclado de Plástico se realizó para difundir la importancia de la conservación del medio ambiente, disminuyendo en nuestra ciudad la contaminación que produce principalmente el plástico, tomando como punto de partida algunas de las escuelas de la localidad.

Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. como Empresa Socialmente Responsable lucha por preservar el bienestar de la localidad y sus alrededores y de esta manera hacer de nuestro entorno, un mejor lugar para vivir.

Es por esta razón que realizamos proyectos de este tipo para fomentar en los niños la importancia y el cuidado de preservar los recursos naturales y sean ellos los que de cierta forma eduquen a los demás miembros de sus familias. Convirtiéndose ellos en portavoces en sus hogares.

Arrancamos este proyecto haciendo una reunión previa entre el Comité Verde de la empresa y Personal Docente de la escuela, donde se acordó hacer este proyecto y así lograr un convenio entre escuela, padres de familia y empresa para de esta forma poder trabajar para lograr este beneficio para todos.



HORTICOLA DEL DESIERTO

S.C. DE R.L. DE C.V.



PROYECTO:
REDUCCION DE CONTAMINACION
MEDIANTE:
RECICLADO DE PLASTICO

DONDE:
ESCUELAS DE LA LOCALIDAD



H. CABORCA, SONORA.





La empresa **Hortícola del Desierto** fue invitada en diversas ocasiones a las escuelas de la localidad para ser partícipe de sus eventos, los cuales fueron enfocados a la preservación del medio ambiente.

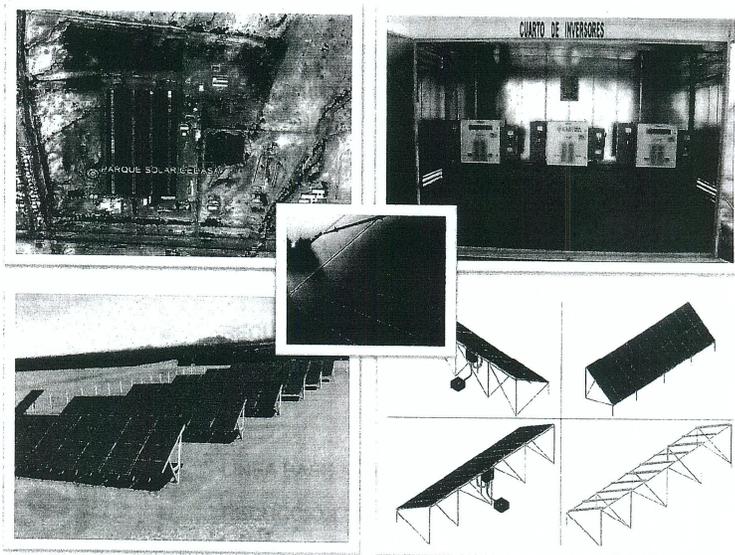
08 de Octubre de 2013

Buenas tardes,

Con la finalidad de integrar satisfactoriamente su proyecto y presentarlo para su análisis se requiere de su apoyo para la presentación de la siguiente documentación:

PROYECTO HORTICOLA DEL DESIERTO, SC DE RL DE CV.- "campo el cachanilla"

- Comprobante de domicilio del representante legal
- RFC de la empresa
- Copia de IFE de todos los socios
- CURP de todos los socios
- RFC de todos los socios
- Título de propiedad (contrato de arrendamiento) del predio donde se desarrollará el proyecto
- Dictamen positivo del SAT (32D)



DISEÑO SISTEMA FOTOVOLTAICO LA CACHINILLA:

PVSYST V5.64	Genenergy		Página 1/3
Sistema Conectado a la Red: Parámetros de la simulación			
Proyecto :	52kw		
Lugar geográfico	Caborca	Pais	Mexico
Ubicación	Latitud 30.7°N	Longitud	112.1°W
Hora definido como	Hora Legal Huso hor. UT-7	Altitud	288 m
Datos climatológicos :	Caborca, Síntesis datos por hora		
Variante de simulación : 52 kw			
	Fecha de simulación	24/06/13 16h57	
Parámetros de la simulación			
Orientación Plano Receptor	Inclinación 30°	Acimut	0°
Perfil obstáculos	Sin perfil de obstáculos		
Sombras cercanas	Sin sombreado		
Características generador FV			
Módulo FV	Si-mono	Modelo S60MC-250	
		Fabricante SOLARTEC	
Número de módulos FV	En serie	13 módulos	En paralelo 16 cadenas
N° total de módulos FV	N° módulos	208	Pnom unitaria 250 Wp
Potencia global generador	Nominal (STC)	52.0 kWp	En cond. funciona. 46.8 kWp (50°C)
Caract. funcionamiento del generador (50°C)	V mpp	366 V	I mpp 128 A
Superficie total	Superficie módulos	338 m²	
Inversor			
		Modelo Fronius IG Plus 12.0-3	
		Fabricante Fronius	
Características	Tensión Funciona.	230-500 V	Pnom unitaria 12.0 kW AC
Banco de inversores	N° de inversores	4 unidades	Potencia total 48.0 kW AC
Factores de pérdida Generador FV			
Factor de pérdidas térmicas	Uc (const)	20.0 W/m²K	Uv (viento) 0.0 W/m²K / m/s
=> Temp. Opera. Nom. Cél. (G=800 W/m², Tamb=20° C, Viento=1m/s)			TONC 56 °C
Pérdida Óhmica en el Cableado	Res. global generador	47 mOhm	Fracción de Pérdidas 1.5 % en STC
Pérdida Calidad Módulo			Fracción de Pérdidas 3.0 %
Pérdidas Mismatch Módulos			Fracción de Pérdidas 2.0 % en MPP
Efecto de incidencia, parametrización ASHRAE	IAM =	1 - bo (1/cos i - 1)	Parámetro bo 0.05
Necesidades de los usuarios : Carga ilimitada (red)			

En Hortícola del Desierto, S.C. de R.L. de C.V. implementamos:

El Sistema de Ahorro y Uso Adecuado del Agua en los Campos.

Tenemos en la actualidad dos represas artificiales El Campo Macarena y El Campo La Barra, para almacenar, conservar y ahorrar agua para el riego de los Campos.

Estos se construyen con la finalidad de tener el agua suficiente sin desperdicios. Los mismos se abastecen de los pozos del campo. Y también ahorramos energía eléctrica porque el abastecimiento de los represas es de manera nocturna.

Este sistema ha traído un ahorro económico considerable en energía eléctrica, agua y manos de obra.

Represo de Campo La Barra:

Represo (abastecimiento interno)





Represo (vista de fondo)



Como hemos mostrado tenemos varios programas de apoyo al medio ambiente como lo es el **Proyecto de Paneles Solares** en nuestros campos y empaques, así apoyaremos el ahorro de energía.



También tenemos el cuidado y protección de la reforestación en campos y tenemos convenio firmados con escuelas de la región donde apoyamos a la plantación de árboles y limpieza.

Escrito por Redacción

08.11.2012 RECIBE REGIDORA ARBOLES PARA REFORESTACION DE PARTE DE HORTICOLA DEL DESIERTO SC DE RL CV



CABORCA.- La Regidora Lolita de Ruvalcaba recibió la tarde de este miércoles 50 arbolitos que serán destinados para reforestar la Unidad Deportiva Eduardo Gómez con la colaboración de personal del departamento de Servicios Públicos Municipales.

Lolita de Ruvalcaba se reunió en las instalaciones de la misma unidad deportiva con personal de la empresa Horticola del Desierto que le hizo entrega de los 50 árboles (mezquites y tabachines) que al ser endémicos de la región no requieren de mucha agua por lo que son ideales para plantar en este tipo de espacios.

La entrega es parte de un lote de mil árboles que adquirió la empresa para repartir en escuelas, campos deportivos y parques del municipio en su área rural y urbana para su reforestación.

Cada entrega se hace con el compromiso de que la entidad o persona que las reciba se comprometa a su cuidado para lograr que los arbolitos crezcan sanamente y sirvan para mejorar la calidad del ambiente.

El compromiso de plantarlos y cuidarlos lo hicieron la regidora y el Director de Servicios Públicos Municipales Ulises Bustamante Rodríguez, quienes realizaron un recorrido por las instalaciones de la unidad deportiva para detectar algunos arreglos que necesita.

Junto con los árboles también fueron entregados dos contenedores con herbicida para ser aplicados en andadores y lugares de la unidad que deben estar libres de maleza.

< Anterior Siguiente >
[Atrás]

Tenemos en campos el **Programa de Represos**, donde conservamos el agua que viene del pozo y se traslada a los campos, así cuidamos desperdiciar el agua.



Tenemos un Proyecto en práctica del **Reciclado de Plástico**, donde recolectamos en las escuelas el plástico y lo trasladamos a la recicladora para evitar desperdicios en nuestra comunidad.



Contamos con evidencias donde comprobamos nuestro trabajo de este año y seguimos comprometidos a seguir trabajando por los compromisos y lineamientos del Pacto Mundial, por ser Empresa Socialmente Responsable y Por Contar con mucho compromiso de Certificaciones Internacionales como C-TPAT, GLOBAL G.A.P., MEXICO CALIDAD SUPREMA, DEALTI, CERTIFIED PESTICIDE RESIDUE FREE, ETC.



Tenemos el compromiso de cuantificar los resultados de varios lineamientos y modificar y ampliar nuestros objetivos, seguiremos trabajando.

PRINCIPIO 10: LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCION EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO EL SOBORNO Y LA ESTORSION.

En nuestro Código de Ética, tenemos artículos que precisan evitar la corrupción y malos manejos en el producto, información, relaciones, colaboradores, proveedores y todos los factores que se relacionen en nuestras actividades. Como a continuación mencionamos.

Los socios confían en que se cumplan los compromisos, brindemos información precisa y lograr maximizar el rendimiento de su inversión.



Precisión

Nuestros socios depositan su confianza en nosotros para mejorar continuamente el rendimiento de Hortícola del Desierto, y generar valor para los socios. Tenemos el deber de retribuir dicha confianza con honestidad, credibilidad y rentabilidad.



Integridad y Responsabilidad ante los socios:

Llevar registros precisos:

Los socios o accionistas de Hortícola del Desierto, confían en que los empleados cumplen con sus compromisos, presentan información precisa y oportuna y maximizan el rendimiento de su inversión. Por lo tanto somos responsables por documentar y registrar la información de la compañía de forma honesta y adecuada. Por ejemplo, asegurarse de que el ingreso de datos sea preciso en informes de gastos y proyectos, tarjetas de asistencia, solicitudes de empleo, estados de resultados e informes de comercialización y ventas. Independientemente del puesto o las responsabilidades laborales, estamos obligados a asegurarnos que los libros y registros de la empresa sean precisos.



En su carácter de empresa que comercializa internacionalmente, Hortícola del Desierto, se encuentra sujeta a diversas reglas y normas y todos debemos trabajar para garantizar que la empresa pueda cumplir con estos requisitos en constante evolución. No se puede ingresar un asiento en los libros y registros de la compañía que de forma intencional oculte o disfrace la verdadera naturaleza de cualquier transacción. Aunque tal vez no veamos una conexión inmediata entre nuestro lugar dentro de la empresa y los estados contables de Hortícola del Desierto, todos cumplimos un papel en este aspecto. Debemos asegurarnos de cooperar completamente con los equipos de auditoría interna y externa con el objeto de asegurar un proceso de auditoría completo, preciso y

***Todos somos responsables
de registrar la información
de la empresa de forma
honesta y adecuada***

oportuno. Si tiene alguna duda con respecto a esta responsabilidad, debe consultar a su jefe inmediato o supervisor.

Conservación de registros de la compañía:

En Hortícola del Desierto, la conservación de los registros y documentos de la empresa es esencial para los procesos comerciales normales, y nuestros registros pueden estar sujetos a divulgación en litigios o investigaciones de dependencias gubernamentales. Por lo tanto, todos somos responsables de conservar los documentos, archivos y demás registros de Hortícola del Desierto cuidadosamente y de conformidad con las políticas de administración de registros de dicha empresa.

Protección de los bienes de la empresa:

Las instalaciones, el equipo, los materiales, los bienes, la tecnología y la información de Hortícola del Desierto han sido adquiridos por medio del arduo trabajo de los empleados y con una inversión significativa de la empresa. Por lo tanto, debemos garantizar que los bienes de la empresa se utilicen exclusivamente para los propósitos comerciales adecuados o aprobados por Dirección General.

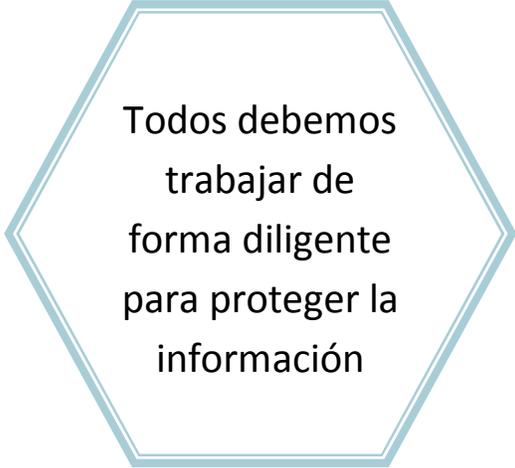
Tenemos la obligación de proteger todos los bienes de la Hortícola del Desierto, entre los que se incluyen el dinero en efectivo, el equipo, los inventarios, los suministros y la propiedad intelectual contra el robo, los daños o el uso incorrecto. Los empleados que participen en robo, fraude, malversación o apropiación indebida de los bienes de Hortícola del Desierto, quedaran sujetos a medidas disciplinarias, entre las que se incluyen el despido. Debemos informar todas las actividades impropias a tu jefe inmediato o supervisor.

Protección de la información confidencial y de propiedad exclusiva de la empresa.

La información es uno de nuestros bienes más valiosos. En nuestro trabajo diario, tenemos acceso a información confidencial de la empresa, la cual puede incluir:

- La propiedad intelectual, tal como los secretos comerciales, procesos de producción, de empaques, contables y personales.
- Los planes de ventas, de comercialización y servicio.
- Los registros del personal,
- La información de los clientes
- La información sobre salarios y sueldos y
- Los datos e informes financieros no publicados

Todos debemos trabajar de forma diligente para proteger la información de Hortícola del Desierto, y debemos garantizar que no compartimos información, procesos o conocimientos privados con ninguna persona ajena a la empresa. Aun cuando deje la empresa no divulgar nada de la misma.



Todos debemos
trabajar de
forma diligente
para proteger la
información

Privacidad:

En Hortícola del Desierto, tenemos el compromiso de respetar la privacidad de nuestros empleados y proteger los datos de la relación laboral de conformidad con los requisitos legales aplicables. Se le prohíbe de forma expresa acceder, sin autorización previa, a cualquier sistema o base de datos que contenga información confidencial, tal como registros del personal, y el correo electrónico personal de la empresa, los localizadores de personas.

Aunque los requisitos legales varían en todo el mundo, Hortícola del Desierto se compromete a establecer una base coherente para garantizar el uso adecuado de los datos de empleo en toda la organización.



Protección de la reputación de la empresa:

Somos la cara de Hortícola del Desierto ante la comunidad en las que vivimos y trabajamos; nuestros clientes, proveedores y comercializadores.

Nuestra reputación empresarial es un activo de la empresa ganado con mucho esfuerzo, y todos debemos recordar cuán fácil es dañar dicha reputación. Se debe proteger mediante el uso de un criterio comercial sensato en todo momento en que se esté representando a la empresa, tanto durante como después de las horas hábiles normales.

Hortícola del Desierto tiene una importante responsabilidad de proporcionar información precisa y completa al público con respecto a sus cuestiones comerciales. Dado que únicamente ciertas personas dentro de la empresa poseen la información que los socios, contraloría y contabilidad tienen, y ellos son los únicos que pueden asignar quien dará información al exterior de la empresa.



Las solicitudes de información, deben dirigirse a Contraloría para que allí se autorice quien responderá a la misma.





Debemos usar un criterio adecuado al seleccionar proveedores y otros socios comerciales. No utilizaremos a sabiendas, proveedores que desarrollen sus actividades de forma deshonesto o contraria a las leyes aplicables. No haremos negocios o contratos con proveedores, asesores, consultores y socios comerciales, que usen prácticas comerciales injustas. Trabajamos todos los socios comerciales para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables cuando proporcionen bienes o servicios a Hortícola del Desierto. Cualquier colaborador debe informar cualquier conducta indebida por parte de un proveedor a su gerente, supervisor o jefe inmediato.

Intercambio de obsequios y entretenimiento:

El entretenimiento y los obsequios comerciales son cortesía diseñadas para desarrollar buenas relaciones laborales y prestigio con los clientes y proveedores. Sin embargo, los obsequios no son adecuados si generan una obligación, o lo colocan en una situación donde parece que no está siendo imparcial, o si se otorgan con la intención de influir en una decisión comercial.

Los obsequios y el entretenimiento se permite si son:

- Razonables.
- Poco frecuentes.
- Adecuados.
- No solicitados.
- Objetos que no comprenden efectivo o sus equivalentes.

Las normas sobre obsequios y entretenimiento se aplican todo el año, aun durante los días feriados, y no solo se aplican a los empleados, sino también a sus familiares.

Si se le ofrece un regalo o entretenimiento que es inadecuado, debe rechazarlo. Si se encuentra en una situación en la que si rechaza un obsequio avergonzaría o lastimaría a la persona que se lo ofrece, puede aceptarlo en nombre de Hortícola del Desierto y , luego, informárselo a su supervisor, o jefe inmediato, quien determinara los pasos a seguir.

Es importante recordar que no puede ofrecer, otorgar o recibir algo que comprometería, su capacidad para tomar decisiones comerciales justas, imparciales y equilibradas.

Tenemos el compromiso de tener estadísticas y registros de nuestras evidencias de este tema, ya que es nuestro primer año de pertenecer a Pacto Mundial.

ALIANZA PARA EL DESARROLLO:

Hortícola del Desierto, tenemos una alianza de apoyo y mejora con nuestro municipio y trabajamos con los niños de la “Casa Hogar San José” y al “Centro de Atención Múltiple” escuela de niños con capacidades diferentes, donde a continuación les presentamos los trabajos que hemos realizados.



CASA-HOGAR CABORCA



PROGRAMA DE ACTIVIDADES MENSUALES CON COLABORADORES DE HORTICOLA DEL DESIERTO

PROGRAMA CASA HOGAR-INTRODUCCION

En Hortícola del Desierto, tenemos el compromiso como una Empresa Socialmente Responsable de participar en la solución de las necesidades sociales brindando apoyo y bienestar a menores en situación de alta vulnerabilidad, tales como: abandono, riesgo, desamparo; garantizando que el menor pueda ejercer en su totalidad sus derechos.



En 2012 decidimos apoyar a la Casa Hogar del DIF municipal de Caborca. y continuamos haciéndolo hasta ahora 2014. Con ello colaboradores y socios de esta empresa, formamos un programa de actividades de entretenimiento cultural, mismas que se llevaran a cabo para proporcionarles formación y desarrollo integral mediante valores básicos, experiencias significativas y habilidades personales.

NUESTRO OBJETIVO

Favorecer el desarrollo de habilidades en los niños con talleres que les enseñen actividades culturales, desarrollando con esto el sentido de la responsabilidad, la creatividad, el trabajo en equipo y por objetivo, el sentido de la productividad y motivar la autoestima.



ENERO

En este mes, se inicia este programa con APRENDO Y ME DIVIERTO.

Objetivo: estimular el lenguaje del niño y favorecer su adecuada utilización como medio de expresión y comunicación, a través del contacto con otros niños y adultos.

Favorecer las experiencias de tipo social brindándole al niño la oportunidad de establecer relaciones adecuadas con adultos y niños, que sirvan para su normal desarrollo socioemocional

El juego consiste en dos horas a la semana, pueden ser juntas o por días separados... Ir a jugar con los niños de la Casa-hogar. Donde se harán dos grupos de niños de 2 a 5 años y de 6 a 13 años.

Las fechas exactas las decide entre las colaboradoras y la directora de la Casa-hogar.

Los juegos son:

- Lotería
- Rompecabezas
- Pelotas



PUZZELHOEK

Se contara con la colaboración de:

- Ma. Dolores Badillo A.
- Alina Martínez González
- Carolina Rubio Mercado
- Nadia Méndez



Material requerido:

1 lotería

3 rompecabezas de 25 piezas

2 pelotas medianas





FEBRERO



En febrero, compartiremos con los niños la **LECTURA DE CUENTOS**,

Objetivo: el despertar el gusto por la lectura e inculcar en los niños una capacidad crítica y reflexiva, abriendo su mente a otras experiencias, puntos de vista, etc., a través de una actividad participativa y voluntaria. También sugiere que el colaborador debe utilizar una técnica adecuada que combine aspectos psicológicos, literarios y diferentes estrategias para captar la atención de los niños más desmotivados.

Donde consiste en dos horas a la semana, pueden ser juntas o por días separados. Ir a leer cuentos junto con los niños y a los infantes leerles historietas sencillas, que sean atractivas y actuar los mensajes que dice el cuento.

Después de la lectura con los niños más grandes hacer una dinámica de preguntas y comentarios del cuento. Para ver el grado de entendimiento y participación.

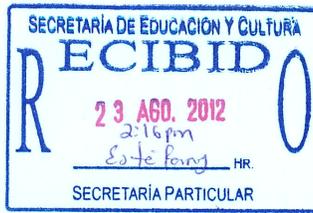
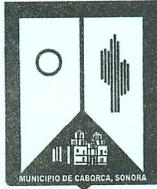
** Donde se harán dos grupos de niños de 2 a 5 años y de 6 a 13 años. Las fechas exactas las decide entre las colaboradoras y la directora de la Casa-hogar.

Se contará con la colaboración de:

- Lucerena Celaya Reyna
- Guadalupe Matilde Badillo A.
- Alejandra Herrera de Viveros



MOSTRAMOS LOS ESCRITOS DEL TRAMITE DEL PROYECTO DE AMPLIACION DEL CENTRO DE ATENCION MULTIPLE



DEPENDENCIA: _____
 _____ MUNICIPIO DE CABORCA
 _____ PRESIDENCIA MUNICIPAL
 SECCIÓN: _____ PM 17 1837/2012
 NUMERO DE OFICIO: _____
 EXPEDIENTE: _____



Folio: 12016610

EL QUE SE INDICA
A S U N T O :

H. Caborca, Sonora, a 22 de Agosto de 2012.

2012 Año: del respeto a la Cultura y Derechos Indígenas

MTRO. JORGE LUIS IBARRA MENDIVIL
SECRETARIO DE EDUCACION Y CULTURA
PRESENTE.-

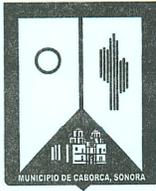


AL CONTESTAR ESTE OFICIO CITENSE LOS DATOS CONTENIDOS EN EL ANGULO SUPERIOR DERECHO.

Por este conducto comunicamos con el debido respeto que en esta ciudad, tenemos el **Centro de Atención Múltiple "Jorge Nieblas Pino"** es una Institución Educativa que atiende a alumnos con distintas capacidades tales como autismo, motriz, ceguera, discapacidad intelectual (Síndrome Down) entre otras.

Por este motivo le solicitamos su apoyo económico para uno de nuestros principales proyectos: **Construcción de un Taller de Cocina**, donde se elaborarían productos alimenticios como son: empanadas, galletas, tortas etc. que a su vez serán vendidos por los alumnos y padres de familia de escasos recursos, convirtiéndose esta actividad en una fuente de ingresos para ellos y sus familias, pero lo más importante es brindarles a la oportunidad de sentirse útiles y productivos ante la sociedad.

La razón principal por la que estamos haciendo esta solicitud, es primeramente para beneficio de estos alumnos quienes por ser personas con discapacidad, no tienen muchas oportunidades de trabajo en nuestra sociedad para hacerle frente a la vida y son de escasos recursos. Además, le informamos que ya tenemos un pequeño taller de cocina en el cual ellos luchan por elaborar estos productos con la mejor calidad, supervisados todo el tiempo por la maestra de cocina logrando vender en su totalidad todo lo que elaboran y mostrando gran entusiasmo cuando reciben sus ganancias; de todos estos logros obtenidos existen muchas limitantes ya que el espacio es muy pequeño y hay niños que tienen problemas



DEPENDENCIA: _____

SECCIÓN: _____
NUMERO DE OFICIO: _____
EXPEDIENTE: _____

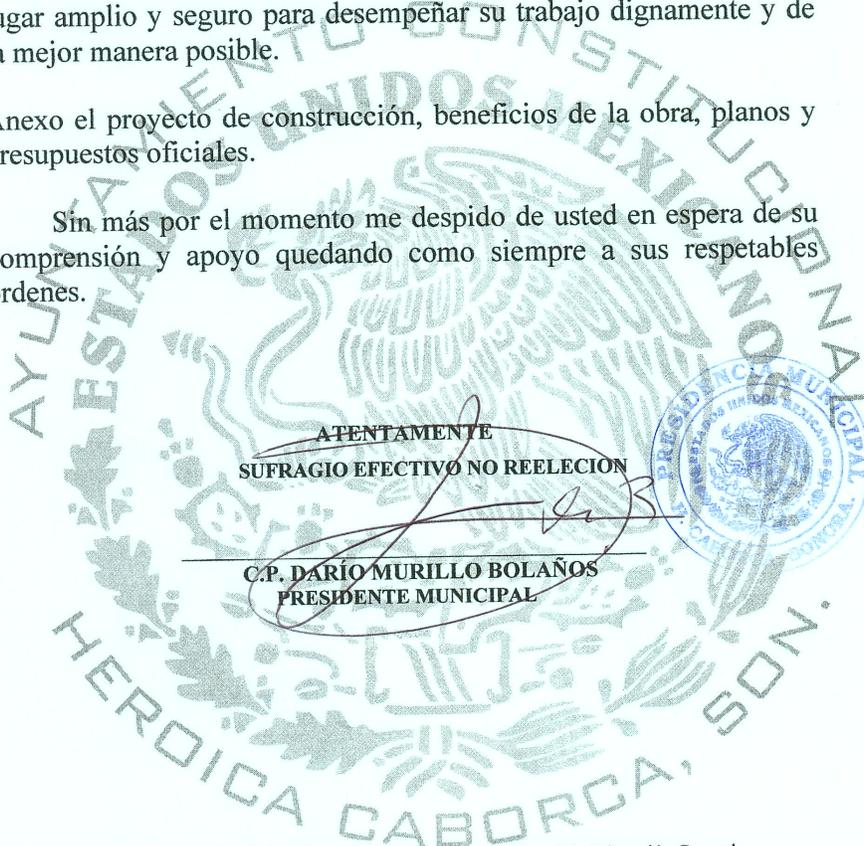
A S U N T O :

motrices o que están en sillas de ruedas y realmente requieren de un lugar amplio y seguro para desempeñar su trabajo dignamente y de la mejor manera posible.

Anexo el proyecto de construcción, beneficios de la obra, planos y presupuestos oficiales.

Sin más por el momento me despido de usted en espera de su comprensión y apoyo quedando como siempre a sus respetables ordenes.

AL CONTESTAR ESTE OFICIO CITENSE LOS DATOS
CONTENIDOS EN EL ANGULO SUPERIOR DERECHO.



ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION

C.P. DARIO MURILLO BOLAÑOS
PRESIDENTE MUNICIPAL



C.c.p. C.P. José Alberto Ruibal Santa Ana. Subsecretario de Planeación y Administración General
C.c.p. C.P. Eduardo Soto González . Director General d Planeación
C. c. p. Archivo