

## Pacto Global de las Naciones Unidas

### SEXTA COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO

#### DECLARACIÓN DE RESPALDO

La Agrícola Regional Coop. Ltda., desde 2005 ha firmado su participación y apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas, el cual es coherente con su centenario accionar y con los valores y principios que la definen como institución cooperativa.

El Pacto Global, una iniciativa de las Naciones Unidas, promueve a través del compromiso voluntario de las empresas, una nueva cultura corporativa en la manera de gestionar los negocios con una visión de responsabilidad económica, social y ambiental, la cual se ha integrado rápidamente a nuestra cultura cooperativa, aportándole una sistematización y formalidad muy beneficiosa a las acciones y políticas que desde los inicios marcaban nuestro camino cooperativo.

Los **diez principios** sustentados por el Pacto Global son:

- ✓ Principio Uno: *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.*
- ✓ Principio Dos: *Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.*
- ✓ Principio Tres: *Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*
- ✓ Principio Cuatro: *Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.*
- ✓ Principio Cinco: *Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.*
- ✓ Principio Seis: *Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*
- ✓ Principio Siete: *Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.*
- ✓ Principio Ocho: *Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*
- ✓ Principio Nueve: *Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.*
- ✓ Principio Diez: *Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.*

Como Presidente del Consejo de Administración de La Agrícola Regional Coop. Ltda, manifiesto nuestra total adhesión a los diez principios implementados por el Pacto Global; visión que compartimos completamente, por el solo hecho de ser una cooperativa que basa sus acciones en los valores de libertad, igualdad, solidaridad, ayuda mutua, transparencia, honestidad y en los siete principios cooperativos fundamentales. Más de 4.600 asociados respaldan nuestra labor, encontrando en la cooperativa, una institución que reconoce sus necesidades y les brinda soluciones, llevando adelante un accionar social, económico y ambientalmente sustentable, que ha contribuido al progreso de la cooperativa y de la región en sus ciento un años de trabajo mancomunado y responsable.



-----  
Sr. Santiago Humberto Roth  
Presidente del Consejo de Administración de LAR Coop. Ltda.



**Plantilla de Presentación de la Sexta “Comunicación sobre el Progreso”**

**Nombre de la Compañía:** La Agrícola Regional Cooperativa Limitada, Agropecuaria, de Consumo, y Servicios Públicos.

Dirección: Moreno 1404

Ciudad: Crespo

Provincia: Entre Ríos

País: Argentina

Código Postal: E3116 CWT

Fecha fundación: 29 de Abril de 1910

Te: 03434958000 Trama digital con 30 líneas Fax: 0343-4958008

Website: [www.lar.coop](http://www.lar.coop)

Tipo de Actividad: Comercialización de productos agropecuarios, distribución de energía eléctrica urbana y rural, distribución de productos de consumo, fabricación de alimentos balanceados, producción de hierbas aromáticas, servicios cooperativos de mutuales, turismo, seguros, distribución de combustibles y lubricantes, distribución de insumos agropecuarios.

Nombre de alto Ejecutivo:

Gerente General: Cra. Noelia Margarita Zapata de Jacob

Nombre y cargo del contacto:

Encargado de Relaciones Institucionales y Comunicación: Sr. Luis Jacobi

**Misión de La Agrícola Regional Cooperativa Limitada**

Producción y distribución de bienes y servicios al precio justo y con la calidad y responsabilidad de personas que trabajan en cooperación para satisfacer a los asociados y clientes.

**Nuestro marco de trabajo se basa en:**

- ✓ Nuestra primera responsabilidad es hacia nuestros asociados, productores, consumidores, usuarios y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios.-
- ✓ Trabajando en forma constante para reducir nuestros costos lograremos precios razonables y justos.-
- ✓ Fomentamos en nosotros un espíritu de servicio haciendo de él un modo de vida para satisfacer las expectativas y necesidades de los asociados y clientes con óptima calidad; brindando una atención personalizada, rápida y precisa.-

- ✓ *Tenemos el deber de proponer constantemente nuevas ideas dando prioridad a la investigación, al desarrollo de programas innovadores, al lanzamiento de nuevos productos y servicios, asumiendo los errores que se cometan, para corregirlos y mejorarlos.-*
- ✓ *Nuestra operatoria debe generar un justo excedente.-*
- ✓ *Debemos crear reservas para épocas difíciles.-*
- ✓ *Los proveedores y distribuidores han de tener la oportunidad de lograr un resultado justo.-*
- ✓ *Somos responsables de nuestros empleados; los hombres y mujeres que trabajan a nuestro lado en todos los sectores, considerándolos como individuos valiosos con derechos y obligaciones.-*
- ✓ *Respetamos su dignidad y reconocemos sus méritos, brindándoles oportunidades de crecimiento personal y capacitación acorde a sus necesidades.-*
- ✓ *Nuestro personal tiene libertad de expresar sus sugerencias o reclamos y debe sentirse seguro en su puesto.-*
- ✓ *La remuneración será justa y adecuada, y las condiciones de trabajo: claras, ordenadas y seguras.-*
- ✓ *Debe existir igual oportunidad de empleo, desarrollo y progreso para aquellas personas competentes. Sus acciones deben ser justas y éticas.-*
- ✓ *Debemos mantener en orden la propiedad de la cual tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales.-*
- ✓ *Considerando a la familia el equilibrio y contención de todo ser humano, apoyamos su fortalecimiento.-*
- ✓ *Debemos ser buenos ciudadanos respaldando las obras solidarias, especialmente las de caridad, y asumir el pago justo de los impuestos.-*
- ✓ *Con nuestro accionar tenemos que estimular el mejoramiento constante de la democracia, la salud, la justicia, y la educación.-*
- ✓ *Como cooperativistas, los principios de ayuda mutua, democracia, igualdad, equidad y solidaridad son las bases de nuestra labor.-*
- ✓ *Con los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás podremos mejorar la calidad de vida de nuestros asociados, los empleados y la comunidad en la que actuamos, equilibrando la comercialización de los productos, respaldando las economías regionales, fomentando el compromiso ciudadano y la capacitación constante en pos de un futuro mejor.-*

### **Nuestro Accionar:**

Trabajamos y servimos a nuestros asociados y a la comunidad en la que estamos insertos con un fuerte compromiso y responsabilidad económica, social y ambiental reflejado en el camino recorrido en los 102 años de vida institucional basados en los valores de nuestra misión y en los siete principios cooperativos: Primer principio: Asociación Voluntaria y Abierta; Segundo principio: Control Democrático por los Asociados; Tercer principio: Participación Económica de los Asociados; Cuarto principio: Autonomía e Independencia; Quinto principio: Educación, Capacitación e Información; Sexto principio: Cooperación entre Cooperativas; Séptimo principio: Preocupación por la Comunidad.

*Plantilla de Presentación de la Sexta “Comunicación sobre el Progreso”*

**Nombre de la Compañía:** *La Agrícola Regional Cooperativa Limitada, Agropecuaria, de Consumo y Servicios Públicos.*

**DERECHOS HUMANOS – Principio N° 1 y N° 2**

**\* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel nacional.**

**\* Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos.**

**COMPROMISO:**

En nuestro *Marco de Trabajo*, enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

- ✓ *Nuestra primera responsabilidad es hacia nuestros asociados, productores, consumidores, usuarios y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios.-*
- ✓ *Somos responsables de nuestros empleados; los hombres y mujeres que trabajan a nuestro lado en todos los sectores, considerándolos como individuos valiosos con derechos y obligaciones.-*
- ✓ *Respetamos su dignidad y reconocemos sus méritos, brindándoles oportunidades de crecimiento personal y capacitación acorde a sus necesidades.-*
- ✓ *Debemos ser buenos ciudadanos respaldando las obras solidarias, especialmente las de caridad, y asumir el pago justo de los impuestos.-*

**SISTEMAS**

Los asociados, clientes, empleados y demás personas relacionadas a la cooperativa en forma eventual o permanente, son reconocidos como personas integrales, respetando sus derechos y atendiendo sus necesidades de la manera más adecuada posible.

Se intenta, en la implementación de las políticas de Recursos Humanos, integrar a la familia de los empleados para ir creando una identificación entre el empleador, su familia y la empresa, que permita un mayor compromiso y motivación de quienes integran la cooperativa.

**ACTIVIDADES**

El personal de la cooperativa cuenta con los siguientes beneficios que exceden la remuneración mensual:

## **A) PARTICIPACIÓN ECONÓMICA**

Cada año, luego del cierre del ejercicio, se coloca a consideración de la Asamblea, máximo órgano decisorio de la cooperativa, la distribución entre los empleados de una porción del excedente que se ha generado en el año. Para ser receptor de dicho reconocimiento anual adicional, se considera de fundamental importancia el comportamiento, capacidad, esmero en lograr mayor eficiencia, y el compromiso del personal con la defensa de los intereses de los asociados y de la Cooperativa.

Con respecto a la participación económica de los asociados en el resultado de cada ejercicio, éstos se benefician con el incremento de su capital social en forma proporcional a la operatoria que tuvieron durante el ejercicio. El monto que le correspondió a cada uno, este año volvió a capitalizarse, por decisión de la asamblea general ordinaria de asociados. Además, cada asociado productor agrícola obtiene beneficios en la compra de insumos y un retorno en capital de un porcentaje de su operatoria en cereales, en reconocimiento a su fidelidad para con la institución.

## **B) ASPECTO SOCIAL**

- Los empleados jubilados son visitados por personal de LAR cada fin de año, para hacerle llegar la canasta navideña.
- Los empleados de LAR y sus parejas participan de la celebración de fin de año, compartiendo la presentación de grupos musicales, humorísticos y el sorteo de premios. Se reconoce además con un presente a los empleados que cumplen 25 años de servicio.
- En el día de su cumpleaños cada empleado recibe un presente.
- Se entregan regalos a los empleados en el día del Padre y de la Madre y por el nacimiento de cada hijo de empleados.
- Cada fin de año, los empleados de LAR reciben su bolsón navideño para compartir en familia.

## **INCENTIVAR EN EL PERSONAL UNA ACTITUD SOLIDARIA**

Se respalda y motiva al personal para que desarrolle actividades solidarias para con sus pares y para los niños, ancianos y grupos de personas necesitados de la región. Se organizan periódicamente, según los requerimientos, campañas solidarias internas para asistir económica y emocionalmente a compañeros de trabajo o de sus familiares que están pasando por problemas de salud.

En Crespo, durante la víspera de Navidad, Papá Noel junto a personal de LAR, visitaron los centros de salud y el Hogar Nuevo Amanecer, -en el cual se hospedan niños y jóvenes con capacidades diferentes-, obsequiando juguetes a los niños.

## **ACTIVIDAD DEPORTIVA DEL PERSONAL**

Durante el año se organizan torneos deportivos en diferentes disciplinas incentivando la realización de actividad física, el juego en equipo, orientados al entretenimiento, y mejorar la calidad de vida. Los equipos están conformados por empleados.

Se reconoce con la entrega de presentes a aquellos que se han destacado en las diversas disciplinas.

La cooperativa alquila durante todo el año las instalaciones de salones apropiados para la práctica de voley y fútbol para que sean utilizados por los empleados y sus familiares directos.

Durante el ejercicio 2011-2012 se ha desarrollado el torneo de voley mixto y fútbol, del cual participaron 250 empleados, e integrantes de la Juventud Agraria Cooperativista.

## **C) CAPACITACIÓN PERMANENTE Y COMUNICACIÓN INTRA E INTERSECTORES**

La Agrícola Regional cuenta con un departamento de Capacitación integrado por personal contratado que organiza en forma permanente los programas de capacitación para los diferentes sectores y funciones. Algunas actividades se llevan a cabo en instalaciones de la Cooperativa, a través de cursos especiales, talleres. El personal además, participa de Conferencias externas sobre diversos temas que hacen a la formación personal y técnica de los empleados. Se desarrollan actividades de capacitación en tareas específicas como así también sobre la temática de trabajo en equipos, cooperación, seguridad en el trabajo, cuidados en la salud, etc.

Para lograr identificación y sentido de pertenencia para con la empresa, se realizan periódicamente reuniones con los empleados recientemente ingresados, para ponerlos en conocimiento de la historia y presente de la cooperativa, a cargo de encargados de secciones y directivos.

Se realizan además, reuniones en forma permanente en cada sección (vendedores, despachantes de mercadería, administrativos) para analizar la evolución de la sección, plantear sugerencias y corregir acciones incorrectas.

Al cierre del ejercicio, se convoca por grupos a encargados y empleados de mandos medios, para comunicar los resultados obtenidos y planificar las acciones a futuro.

Integrantes del área de capacitación de LAR realiza reuniones individuales con empleados para determinar su perfil, plantear la posible carrera dentro de la cooperativa y orientarlos en base a los objetivos.

Los programas de pasantías acompañan en su aprendizaje a quienes participan y de acuerdo a su desempeño y esmero, forman luego parte del personal de LAR en las diferentes secciones que requieren de sus servicios. Se respeta edades y horarios para permitirles que puedan desarrollar normalmente sus estudios.

Algunas de las temáticas desarrolladas en las capacitaciones durante el ejercicio 2011/2012 fueron las siguientes:

| <b>CAPACITACIÓN INTERNA</b>  | <b>Destinatarios</b>  |
|--|---|
| Evaluaciones Psicolaborales  | Empleados   |
| Las claves en la atención al cliente   | Empleados de supermercado y estación de servicio  |
| Análisis de resultados del primer, segundo y tercer período sobre monitoreo a empleados de supermercado, YPF | Encargados y coordinadores de sección   |
| Utilización de elementos de seguridad  | Encargado y personal de Nutrilar  |
| Prevención de riesgos en el trabajo: movimientos de materiales   | Empleados de supermercado, corralón, centro de distribución, supermercado, ferretería y se, y sector cereales.                |
| Factores que afectan la salud cardiovascular   | Centro de distribución, supermercado mayorista, cereales y corralón   |
| Información sobre productos en tratamiento de semillas   | Empleados e ingenieros del complejo agronómico y semillero  |
| Planificación de capacitaciones  | Encargados de sectores de consumo, Técnico en Seguridad, Médico de la empresa, capacitadores de La Segunda Seguros Generales. |
| Monitoreo de implementación de acciones para atención al cliente   | Encargados y coordinadores de supermercado, YPF, corralón   |
| Calidad de atención y técnicas de ventas   | Empleados de ferretería, corralón, supermercado de Crespo, Nogoyá y Hernández, estación de servicio YPF.                      |
| Traslado de materiales, orden y limpieza en los lugares de trabajo   | Planta de proceso y envasado de hierbas aromáticas, fábrica de chacinados.  |

| <b>CAPACITACIÓN EXTERNA</b>                                | <b>DESTINATARIOS</b>  | <b>INSTITUCION ORGANIZADORA</b>                 |
|--|---|---|
| Ronda Latinoamericana de Alltech (nutrició y salud animal) | Empleados Nutrilar  | Alltech / Campana. BS.AS.                       |
| Transporte De sustancias peligrosas                        | Empleado de complejo agronómico   | CETACER (Cámara de Transporte de Entre Ríos)    |
| Formador de instructores internos                          | Encargado RR.HH.  | Foro de RR.HH. del Litoral – UIER               |
| Jornada técnica sobre cultivo de colza                     | Encargado e ingeniero de complejo agronómico sucursales Tabossi y Hernández | Bolsa de Cereales de Entre Ríos                 |
| Normas técnicas argentinas y su situación actual           | Encargados y contadores de sector administración                            | UNL   |
| Salidas grupales de turismo                                | Empleado agencia de turismo   | Coovaeco Turismo                                |
| Higiene y forma de manipulación de                         | Empleados de supermercado y   | Área de Bromatología de Municipalidad de Crespo |

|  |   |   |
|--|---|---|
| alimentos  | estación de servicios YPF                                       |   |
| Ventas Convención 2012 Santiago de Chile   | Empleado de sector servicios cooperativos                       | La Segunda CLSG   |
| Impermeabilizantes para lozas  | Empleados de ferretería y corralón                              | Sikka   |
| Reunión lanzamiento precampaña maíces y sorgos   | Empleado Suc. Alcaráz   | Forratec Argentina SA   |
| Programa Estrategia comercial- estrategia de negocios  | Empleado de veterinaria   | IAE BUSINESS SCHOOL Biogénesis Bagó.  |
| Jornadas regionales de cultivos de invierno campaña 2012 y manejo de plagas y enfermedades en Entre Ríos (MIPPER) Campaña soja 2011 - 2012 | Empleado sucursal Alcaráz                                       | FCA – INTA EEA Paraná   |
| Extinción del contrato de trabajo por jubilación   | Encargado RR.HH.  | Foro RR.HH. del Litoral   |
| Actualidad contable 2011/2012  | Empleadas administración  | Capacitación en ERREPAR – Rosario   |
| Curso para aspirantes libres a obtener/ampliar la matrícula productor asesor de seguros  | Empleado Servicios cooperativos                                 | La Segunda Coop. Ltda. de Seguros Generales.  |
| ACA: XI Encuentro Nacional “Desafíos tecnológicos en un contexto de innovación”  | Empleados de complejo agronómico sector servicios agropecuarios | ACA – Rosario   |
| 1º Jornada Nacional de Capacitación  | Empleados servicios cooperativos                                | ACASalud – Rosario  |
| Selección estratégica de locales comerciales   | Empleados ferretería y corralón                                 | IDEA Centro   |
| Manejo de Administración del acopio  | Encargado sucursal Hernández – Complejo agronómico              | Bolsa de Cereales de ER, Cámara Arbitral de Cereales, Centro de Acopiadores de Granos de ER |
| Jornada de Trabajo: “Ámbito Impositivo Agrario”  | Empleados de administración y complejo agronómico               | Bolsa de Cereales de ER, Cámara Arbitral de Cereales, Centro de Acopiadores de Granos de ER |
| Postgrado en Alta Dirección en Agronegocios YPF-UBA  | Encargado YPF   | Convenio YPF – FAUBA  |
| Gestión de Seguridad y   | Encargado suc.  | Bolsa de Cereales de ER,  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Medioambiente   | Hernández complejo agronómico  | Cámara Arbitral de Cereales, Centro de Acopiadores de Granos de ER |
| Capacitación en ventas  | Empleados ferretería   | Stihl Motoimplementos SA   |
| Manejo de mercaderías de acopio   | Empleados complejo agronómico sucursal Tabossi                               | Bolsa de Cereales de Entre Ríos                                    |
| Programa 2011 de "Formación de dirigentes"  | Encargado complejo agronómico y supermercado sucursal Hernández              | Bolsa de Cereales de ER  |
| SIAL Mercosur 2011 Supermercado y Adquisición rubro textil  | Empleados sector compras y ventas supermercado                               | SIAL   |
| Capacitación sobre ventas de servicios turísticos   | Empleado agencia de turismo  | COOVAECO   |
| Expo Ferretera, disposición y venta de góndolas   | Empleados ferretería   | EXPO FERRETERA 2011  |
| Jornada de lechería   | Empleado NUTRILAR  | INTA Crespo  |
| Congreso Latinoamericano de Avicultura  | Encargado y empleados NUTRILAR   | CAPIA  |
| 3º Ciclo de capacitación en fragancias importadas y 1º Taller de Feng Shui aplicado a la decoración | Empleadas paseo de compras de supermercado                                   | CORTASSA Perfumerías Norma Brauer, Crespo                          |
| Jornada de capacitación "Pago en especie"   | Empleados complejo agronómico sucursal Hernández                             | Cr. Diego Maier – LAR  |
| Jornada Segundo Foro de RSE   | Directivos, Encargados de áreas, empleados, coordinadores de act. De RSE LAR |  |
| Seminario "Aspectos técnicos en el comercio minorista de carne porcina"                             | Encargados y empleados de fábrica de chacinados, y supermercados             | INTA CRESPO – Grupo "Cambio rural" Paraná, y Cr. Diego Maier       |
| Capacitación Operarios y Encargados de Planta   | Empleados complejo agronómico Crespo   | NITRAGIN   |
| Bienestar animal, higiene y seguridad en feedlot. Visita a Establecimiento "Los Niños"              | Empleados veterinaria y NUTRILAR   | Cámara Argentina de Feedlot, San Justo, Santa Fe.                  |
| Curso venta de servicios  | Empleado agencia de  | COOVAECO   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| turísticos  | turismo  |   |
| 2º Taller Entrenadores Retail                                     | Empleado ferretería                              | UTN Santa Fe                                |
| Mantenimiento de instalaciones en Plantas de acopios de granos    | Empleados complejo agronómico sucursal Hernández | Bolsa de Cereales ER                        |
| 3º Jornada Regional de Calidad y evolución de Recursos Biológicos | Empleado Veterinaria                             | Biogénesis Bagó – INTA Mercedes, Corrientes |
| ACA + Integral Carcaraes  | Empleado veterinaria                             | Carcaraes Cabañas, Oliveros, Santa Fe.      |
| Taller sobre Liderazgo  | Empleado complejo agronómico sucursal Hernández  |   |
| Capacitación en Turismo   | Empleado agencia de turismo                      | COOVAECO - Rosario                          |
| Cultivo de Alcaucil para doble propósito                          | Empleado complejo agronómico sector aromáticas   | Univ. Cs. Agrarias Rosario.                 |

**TOTAL EMPLEADOS CAPACITADOS: 435 personas**

**D) CUIDADOS DE LA SALUD Y SEGURIDAD DEL PERSONAL**

Las actividades realizadas en esta área fueron las siguientes:

- Apoyo económico adicional en el aporte a la Mutual para todos los empleados con la finalidad de que cuenten con una excelente cobertura.

- Gracias a una iniciativa de esta empresa cooperativa se ha logrado un convenio especial con AcaSalud, donde los empleados que se acogen a los beneficios de la jubilación, y que antes quedaban desamparados respecto de la cobertura de asistencia social de salud, podrán seguir gozando –si es su voluntad- de los beneficios del servicio de salud prepaga al que venía adhiriendo como empleado, y con un aporte inferior a los precios de mercado su pareja también queda bajo el mismo régimen.

- Actividades solidarias entre el personal para afrontar elevados gastos para tratamientos de los empleados y sus familias.

- Traslados y acompañamientos a centros asistencias de alta complejidad para tratamientos especiales en caso de empleados de bajos recursos.

- Asistencia del médico auditor de LAR a las viviendas de los empleados en caso de ser necesario.

- Anualmente se lleva a cabo la vacunación de los empleados y familiares en las instalaciones de la cooperativa. Todos los empleados que voluntariamente solicitaron la vacunación contra la gripe fueron asistidos.

- Asistencia psicológica gratuita para empleados que lo requieran.

- Cumplimiento efectivo y estricto de la revisión periódica del personal que trabaja en lugares de riesgo y capacitación de los mismos: fumigadores, empleados que trabajan con el manejo de herbicidas y fertilizantes y lugares de

alta polución (Fca. de Alimentos balanceados), manipulación de animales. Se suministra a los empleados los elementos de seguridad necesarios para cada función, se los capacita y controla para su utilización.

### **E) COMPORTAMIENTO FRENTE A DESPIDOS Y JUBILACIÓN**

La cooperativa adopta procesos de despidos a través de decisiones basadas en evaluaciones de competencia técnica, psicológica y de conducta, previamente se mantienen conversaciones con los empleados para permitirles que modifiquen su actitud para evitar los despidos.

En caso de que correspondiera el despido de un empleado, se cumplimenta con todos los requerimientos legales y económicos necesarios establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

Al llegar el momento de la jubilación, personal de Recursos Humanos de la cooperativa los orienta y asesora para realizar los trámites necesarios.

### **F) SERVICIO PARA CELÍACOS EN SUPERMERCADOS LAR**

En nuestros supermercados, se continúa destinando góndolas específicas con productos sin TACC, aptos para personas celíacas. De esta manera se brinda respuesta a un grupo cada vez más numeroso de la comunidad, que requiere que los productos sin trigo, avena, cebada y centeno se ofrezcan diferenciados del resto para evitar la contaminación con los envasados tradicionales. El Supermercado de LAR en Crespo y Sucursales dispone una góndola para productos frescos y otra para productos secos aptos para celíacos, con una importante variedad en marcas, sabores y con una correcta identificación.

### **G) INICIATIVAS A FAVOR DE LA CANASTA FAMILIAR**

G)

Continúa la comercialización de milanesas rebozadas de carne vacuna/pollo con un 40% de descuento, todos los miércoles en el supermercado de Crespo y todos los lunes en los supermercados de Nogoyá y Hernández, con el objetivo de abaratar la canasta familiar y permitir un corte de calidad a bajo precio.

Como continuidad de años anteriores, los días martes se ofrece toda la mercadería de sector verdulería con un 20% de descuento en todas las formas de pago, incentivando así al consumo de frutas y verduras frescas y saludables, muchas de ellas de producción local y regional.

### **H) DONACIONES Y ACCIONES COOPERATIVAS**

Cada año la cooperativa realiza donaciones a instituciones de la localidad que lo solicitan, entre otras: donaciones de alimentos a comedores escolares,

iglesias, donaciones de artículos del hogar para la organización de rifas de instituciones religiosas y cooperadoras escolares, donaciones de alimentos a colectividades para utilizarlos en los eventos que organizan, donación de alimentos para los almuerzos y cenas que organizan las instituciones de Crespo y zona, donaciones para la celebración de las fiestas patronales de Crespo y zona de influencia, donación de pañales al hospital de ancianos de la ciudad de Crespo, alimentos y viajes para centros de jubilados de Crespo y zona, donación de gas oil para el traslado de los sacerdotes de las iglesias de Crespo, apoyo a la asociación de apoyo a la comisaría y bomberos voluntarios, entre otras. Se ha destinado para las mencionadas actividades, un 5% del resultado del ejercicio 2011-2012.

Además de ello se llevan a cabo colaboraciones con los consorcios camineros y juntas de Gobierno de la zona para la reparación y mantenimiento de caminos vecinales, se ofrendan presentes florales en caso de fallecimiento de familiares de empleados y asociados de la cooperativa, entre otras acciones. Se ha destinado durante el ejercicio una importante suma para los conceptos mencionados.

### **RESULTADOS:**

Cantidad de personal permanente al 30/6/2012: 496 personas.

Salario básico LAR / Salarios mínimos vital y móvil: \$4.255,32/ 2300 = 1.85

| INDICADORES   | 2009-2010 | 2010-2011 | OBJETIVO 2011-2012 | RDOS. 2011-2012 | CALIFICACIÓN | OBJETIVO 2012-2013 |
|---|-----------|-----------|--------------------|-----------------|--------------|--------------------|
| <b>Total de personal capacitado</b>   | 380       | 412       | 420                | 435             | 0            | 450                |
| <b>Porcentaje de personal capacitado</b>  | 85,20%    | 86,19%    | 90%                | 87%             | 0            | 90%                |
| <b>Salario mínimo LAR / salario mínimo vital y móvil</b>                        | 1.38      | 1.68      | > 1                | 1.85            | 0            | >1                 |
| <b>Salario básico de empleados hombres/ salario básico de empleadas mujeres</b> | 1         | 1         | 1                  | 1               | 0            | 1                  |
| <b>Denuncias del personal y/o clientes por violación a los derechos humanos</b> | 0         | 0         | 0                  | 0               |              | 0                  |

**DERECHOS HUMANOS – Principio N° 3 – N° 4 – N° 5 – N°6**

**\* Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.**

**\* Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.**

**\* Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.**

**\* Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

**COMPROMISO:**

En nuestro *Marco de Trabajo*, enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

- ✓ *Somos responsables de nuestros empleados; los hombres y mujeres que trabajan a nuestro lado en todos los sectores, considerándolos como individuos valiosos con derechos y obligaciones.-*
- ✓ *Respetamos su dignidad y reconocemos sus méritos, brindándoles oportunidades de crecimiento personal y capacitación acorde a sus necesidades.-*
- ✓ *Nuestro personal tiene libertad de expresar sus sugerencias o reclamos y debe sentirse seguro en su puesto.-*
- ✓ *La remuneración será justa y adecuada, y las condiciones de trabajo: claras, ordenadas y seguras.-*
- ✓ *Debe existir igual oportunidad de empleo, desarrollo y progreso para aquellas personas competentes. Sus acciones deben ser justas y éticas.-*

**SISTEMAS**

La selección de personal se realiza a través de la evaluación de curriculum vitae, que deben presentarse en planillas estándar facilitadas por LAR. Se evalúan habilidades, capacitación, aspiraciones, y el perfil del postulante con respecto a los requisitos y funciones del puesto de trabajo.

Todas las personas que trabajan en LAR en relación de dependencia son mayores de 18 años, como así también el personal contratado.

El personal dispone de libertad para integrar sindicatos relacionados a las actividades de la cooperativa y se cuenta con vías fluidas de comunicación con quienes conforman el departamento de Recursos Humanos y la Gerencia.

**ACTIVIDADES****A) RELACIONES CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

## **B) RELACIONES CON SINDICATOS Y OTRAS ASOCIACIONES DE EMPLEADOS:**

Los empleados de LAR participan voluntariamente de los sindicatos: Empleados de Comercio, y Luz y Fuerza, de acuerdo a la función que desempeñan, algunos de ellos integran la Comisión directiva de los mismos.

La Cooperativa mantiene una continua y fluida comunicación con los sindicatos, a través de comunicaciones telefónicas y reuniones.

## **C) INCENTIVO HACIA LA ASOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS**

El Personal de LAR es invitado e incentivado a conformar equipos de colaboración interna, no sólo para tratar temas inherentes al quehacer laboral, sino también para participar de la organización de eventos institucionales o de camaradería. Es así que todos los años, empleados de numerosas secciones se reúnen durante varios meses para la organización de la cena de fin de año, donde deciden los aspectos artísticos, los premios a otorgar, y todo lo concerniente al desarrollo de la fiesta que reúne a sus compañeros y parejas. Son los empleados también quien colaboran para la realización del agasajo anual a las madres empleadas en su día, y la realización de los festejos por el día del niño, donde en la última oportunidad se repartieron golosinas junto a payasos y animadoras en la casa central de LAR.

La Agrícola Regional también realizó actividades institucionales para el marketing, como degustaciones de vinos y quesos, patrocinados por bodegas y marcas de productos lácteos, donde el personal de LAR se encargó de la organización general, servicio, catering, invitaciones y atención.

Terminados los festejos por el centenario de la cooperativa, se ha dispuesto un espacio físico donde se recorre la historia a través de sus hitos más importantes, se exhibe material fotográfico, máquinas, documentos de archivo y referencias importantes, todo con la colaboración de un gran número de empleados que aportaron material, horas de trabajo. También se confeccionó un mueble itinerante donde se exhiben fotografías históricas y datos que aportan los empleados, sus familiares y asociados.

## **D) COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS Y CON EL DESARROLLO INFANTIL**

La Cooperativa no posee entre sus empleados a personas menores de 18 años, y no contrata a terceros que tienen a menores entre su plantel laboral. Ofrece programas de pasantía cumpliendo con la reglamentación vigente, la cual indica que los pasantes deberán tener más de 18 años de edad y no superar las 20 horas de trabajo semanal.

### **D.1) Brisas del Campo - Capacitación en Escuelas Rurales**

Este grupo trabaja activamente desde el 2003 en 24 escuelas rurales del área de influencia de LAR, cuyo objetivo principal en sus inicios fue la difusión del cooperativismo en los niños y sus comunidades rurales, a través del dictado de talleres sobre **valores y principios cooperativos** aplicando distintas metodologías y fundamentalmente con juegos cooperativos en donde los participantes juegan con el otro, y no contra el otro. Se juega para superar desafíos y no a los otros.

Mediante estas actividades se ha logrado que niños, junto a docentes y padres investiguen sobre la historia y actividades de las cooperativas y la importancia de las mismas. Como así también se ha generado un espacio que posibilita el desarrollo de otras actividades en redes con instituciones como:

- Junto a UNER (Universidad Nacional de Entre Ríos): Baúles Rurales, bibliotecas itinerantes que recorren las diferentes escuelas de la zona rural, con libros de cuentos y educativos para niños.

- Junto a UAP (Universidad Adventista del Plata): Jornadas de Salud en las cuales se brindan charlas a los niños, padres y docentes de las diferentes escuelas rurales.

- Programa Alta en el Cielo, cuyo propósito es resaltar el amor e identificación con los símbolos patrios a través de la confección de la bandera argentina más larga, que cada año continúa incorporando tramos aportados por cada jardín de infantes. El 20 de junio de 2012, concluido el proyecto, LAR junto a las instituciones educativas que participaron donaron al municipio todos los paños para ponerlas a disposición de la comunidad.

Las escuelas que participan de las actividades de Brisas del Campo son:

- N° 9 “Fray Mamerto Esquiú” de Boca del Tigre
- N°12 “Juan José Castelli” de Puigari
- N° 11 “Almafuerte” de Racedo
- N° 14 “Hipólito Vieytes” de Isletas
- N° 19 “Martín Miguel de Gûemes” de Camps
- N° 20 “Acuerdo de San Nicolás” de Isletas
- N° 23 “Agustín de la Tijera” de Costa Grande
- N° 27 “Horacio Man” Isletas
- N° 32 “Mariano Moreno” Isletas
- N° 33 “Nicolás Avellaneda” Isletas
- N° 43 “Esteban Echeverría” Palmar
- N° 53 “Ido Mateo Giéco” Costa Grande –Doll
- N° 55 “Bartolomé Hidalgo” Aldea Eingenfeld
- N° 56 “Juana Azurduy” de Aldea San Rafael
- N° 57 “Juan Chasaing” de Colonia Merou
- N° 61 “Remedios Escalada de San Martín” de Aldea San Miguel
- N° 71 “Juan Manuel Estrada” de Campo García
- N° 109 “Bernardino Rivadavia” de Isletas (Crespo Campo)
- N° 136 “Enrique Verona” de Colonia Reffino
- N° 137 “Victoria de Maipú” de Aldea Santa Rosa
- N° 150 “Esteban Echeverría” Campo Gobernador Crespo
- N° 160 “Río Volga” de Aldea San Juan

- N° 169 “Juan XXI” de Villa Fontana
- N° 174 “Arturo Illia” Villa Gobernador Etchevehere

### **D.2) Deporte en Escuelas Primarias Rurales**

La cooperativa respalda económicamente a Escuelas Rurales para contratación de Profesores de Educación Física que permitan a los alumnos de estas escuelas la práctica sistemática de actividad física y diferentes deportes, además de facilitar posibles consultas con médicos adecuados si se detectaran problemas físicos que pueden corregirse en la niñez.

Son 5 los establecimientos del proyecto: Campo García, San Miguel, San Juan, Isletas y Palmar-Puiggari.

En su experiencia, los profesores advirtieron otras necesidades, como educar el cuerpo de esos chicos para asumir posturas correctas en las tareas que muchos de ellos realizan en el campo ayudando a sus padres, evitando lesiones que habitualmente les hacen perder días de clases. Esta actividad beneficia a más de 150 alumnos de escuelas rurales de la zona de influencia.

### **D.3) Apoyo al deporte a través de las instituciones de la región**

\* Año tras año la cooperativa acompaña la práctica de actividad física y el desarrollo de los niños, jóvenes y adultos en las diferentes instituciones deportivas de la ciudad y de la zona: Asociación Deportiva y Cultural Crespo, Club Atlético Unión de Crespo, Club Atlético Sarmiento de Crespo, y los clubes de las localidades donde LAR está presente con sus sucursales.

\* La Cooperativa actúa como sponsor en eventos deportivos de las mencionadas instituciones, realiza donaciones de la indumentaria de los equipos infantiles y mayores, brinda colaboración en mercadería y viajes para que los deportistas participen en competencias dentro y fuera de la provincia, etc.

\* La Agrícola Regional Coop. Ltda. además apadrina el proyecto de Equinoterapia en la Escuela Especial N° 11 de la ciudad de Crespo, a través de un aporte monetario mensual y el obsequio de un equipo de audio para acompañar las actividades al aire libre.

\* Se realiza un aporte económico para el desarrollo de la Colonia de vacaciones Sumando Pasos para niños y adolescentes con capacidades educativas especiales, la cual se lleva a cabo en las instalaciones de la Asociación Deportiva y Cultural de Crespo.

\* Se ha auspiciado las competencias del 4º Duatlón Nacional de Crespo, Campeonato argentino Duatlón Sprint, a través de la donación de frutas para el postre lo que permite el desarrollo de las actividades deportivas y el apoyo y difusión de hábitos de consumo saludables.

### **D.4) Programa Sembrando Salud**

En Junio de 2009 comenzó el programa Sembrando Salud, el cual está dirigido a mamás embarazadas y madres/padres de niños de entre 0 y 3 años de

vida, el cual estuvo organizado en conjunto por el Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris, constituido por esposas de consejeros, productores rurales, empleadas de LAR; el Círculo Odontológico de Paraná y la Sociedad Italiana de Crespo.

El Programa se ha reeditado a partir de septiembre 2011 y consiste en una serie de charlas gratuitas a cargo de profesionales de la zona, referentes al cuidado en el embarazo y el puerperio, la preparación para el parto, la lactancia materna, los cuidados al bebé, desarrollo del niño en la primera infancia, la sana sonrisa del bebé, la construcción de la maternidad y paternidad desde una mirada integral.

Al finalizar las charlas se obsequia a las mamás presentes, artículos para la salud bucal y productos para el cuidado del bebé.

#### **D.5) Cuidados especiales para empleadas embarazadas**

La Cooperativa respeta el período de embarazo de las empleadas, adaptando el trabajo a realizar de acuerdo a su estado, cumpliendo con los tiempos legales determinados para la licencia.

#### **D.6) Reconocimiento a las madres**

Con motivo de agasajar a las madres en su día, se realiza la entrega de plantines/flores a la salida de los Supermercados LAR de Crespo y Nogoyá, a todas las clientas que asisten el día sábado y domingo.

### **E) VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **Composición del personal**

El personal permanente que brinda servicios en LAR asciende a 496 personas de las cuales 67 (13,50%) son mujeres y 429 (86,50%) varones.

La segmentación por edades, dentro de cada género es la siguiente:

\* Mujeres: 50% son mayores de 18 y menores de 35 años. 23% son mayores de 36 y menores de 55 años. 5% son mayores de 56 y menores de 65 años.

\* Varones: 63,40% son mayores de 18 y menores de 35 años. 27,99% son mayores de 36 y menores de 55 años. 8,61% son mayores de 56 años.

La cooperativa cumple con la legislación que prohíbe la discriminación en el mundo laboral y no realiza diferenciación de sueldos según el género de la persona, sino del cargo o función. Se encuentran mujeres desempeñando cargos directivos (Gerente, Encargadas de sección, etc).

En la cooperativa se permite y promueve la participación femenina en los procesos decisorios y de gestión en las diferentes áreas de la misma.

La cooperativa reúne además al Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris integrado por esposas de consejeros, de asociados, esposas de productores

rurales, empleadas y demás personas que estén dispuestas a socializar y realizar actividades en beneficio de la comunidad. Las actividades que este grupo propone, son apoyadas, organizadas y financiadas por la cooperativa.

### **Remuneraciones**

La cooperativa destinó en el ejercicio Julio 2011–Junio 2012, un total de \$65.574.524,57.- en el concepto Gastos en Personal, lo que incluye Sueldos, Contribuciones Patronales y demás beneficios mencionados en las actividades correspondientes al principio N° 1.

El sueldo más bajo de la cooperativa, es igual al exigido en el Convenio de comercio - Rama Cerealera (CONINAGRO), el cual asciende a \$4.255,32. El Salario mínimo vital y móvil es de \$2.300-, acordado en el Consejo de Salario mínimo en 2011.

### **F) GRUPO DE MUJERES COOPERATIVISTAS ARCO IRIS**

Mediante el respaldo a este grupo se procura la integración de la mujer a la actividad social de LAR con la finalidad de revalorizar su rol dentro de la sociedad, brindándole un espacio para compartir con sus pares información de interés, participar de encuentros, charlas y cursos y organizar diversas actividades de interés para la comunidad, destacando el cuidado de la salud, una adecuada alimentación, y el bienestar físico y espiritual. El grupo se reúne en forma quincenal en la cooperativa y está integrado por esposas de consejeros, empleadas, esposas de productores rurales y demás mujeres que se interesan en realizar actividades para el desarrollo personal y para la comunidad.

También participan de encuentros con grupos similares de otras cooperativas, especialmente en el día de la mujer, para compartir experiencias, conferencias y capacitaciones.

### **G) JUVENTUD AGRARIA COOPERATIVISTA**

La Juventud Agraria Cooperativista de LAR se formó en el año 1972 y a partir de entonces han participado centenares de jóvenes, quienes tuvieron la oportunidad de capacitarse en distintos aspectos y ser parte del movimiento cooperativista, trabajar a nivel nacional junto al Consejo Central de Juventudes de la ACA (Asociación de Cooperativas Argentinas) y la FCJAC Federación de Centros Juveniles de SanCor.

## **RESULTADOS**

|                                   | <b>2008-2009</b> | <b>2009-2010</b> | <b>2010-2011</b> | <b>2011-2012</b> |
|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Total de empleados</b>         | 414              | 446              | 478              | 496              |
| <b>% de Mujeres</b>               | 18 %             | 16 %             | 17%              | 15,72%           |
| <b>% de Hombres</b>               | 82 %             | 84 %             | 83%              | 84,27%           |
| <b>Mujeres entre 18 y 35 años</b> | 58 %             | 55 %             | 62%              | 50%              |
| <b>Mujeres entre 36 y 55 años</b> | 30 %             | 33 %             | 28%              | 23%              |
| <b>Mujeres mayores de 55 años</b> | 12 %             | 12 %             | 10%              | 10%              |
| <b>Hombres entre 18 y 35 años</b> | 65 %             | 62 %             | 65%              | 63,40%           |

|                                   |      |      |     |        |
|-----------------------------------|------|------|-----|--------|
| <b>Hombres entre 36 y 55 años</b> | 24 % | 27 % | 26% | 27,99% |
| <b>Hombres mayores de 55 años</b> | 11 % | 11 % | 9%  | 8,61%  |

**MEDIOAMBIENTE – Principio N° 7 – N° 8 – N° 9**

**\* Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.**

**\* Las empresas deben adoptar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.**

**\* Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnología respetuosas del medioambiente.**

**COMPROMISO:**

En nuestro *Marco de Trabajo*, enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

✓ *Debemos mantener en orden la propiedad de la cual tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales.* -

**SISTEMAS**

Cada área es responsable de que su accionar sea respetuoso con el medio ambiente, tanto en la operatoria como la eliminación de los residuos de cada sector, siguiendo las políticas y reglamentaciones medioambientales nacionales y municipales.

Se ha cumplimentado con las cartas de presentación solicitados por el gobierno provincial, para determinar si es necesario realizar un Estudio de Impacto Ambiental de los diferentes sectores de la cooperativa. Luego de 2 años de gestiones y de presentaciones de informes, la cooperativa ha logrado obtener certificaciones donde constan los procesos correctos en los distintos rubros respecto del cuidado del medio ambiente (veterinaria, supermercados de Crespo, Hernández y Nogoyá, supermercados mayoristas de Crespo y María Grande, corralón y ferretería de Crespo, estación de servicios, y complejo agronómico sucursales Hernández y Tabossi. Se encuentra a la espera de los resultados de los informes y gestiones por las demás actividades como por ejemplo: Supermercado en Nogoyá, Complejo Agronómico de Crespo, Alcaráz y Valle María, Electrificación rural y urbana, FeedLot, Nutrilar, Fábrica de chacinados, granja avícola, hierbas aromáticas y planta de hormigón elaborado.

Esto responde a una política general y permanente de la cooperativa en el accionar diario, preservando la vida y la seguridad de sus empleados, y el medio ambiente donde se desarrollan, dando muestras también del respeto a los asociados y clientes que utilizan los productos y servicios.

## **ACTIVIDADES**

### **A) CAMPAÑA “CAMBIANDO ACTITUDES”**

La campaña “Cambiando Actitudes” que lleva adelante la Cooperativa, promueve el uso de bolsas reutilizables, con el objetivo de reducir la contaminación que provoca el excesivo uso de bolsas de polietileno. Desde el año 2009 se concientiza a la comunidad de Crespo y sucursales donde se cuenta con supermercados, a través de medios de comunicación radial, televisiva, sitio web, visita a escuelas, etc.

Desde entonces y hasta el año 2012 se ha logrado reducir en un 85% en promedio la utilización de bolsas de polietileno con respecto a los meses previos al inicio de la campaña.

Además, la cooperativa utiliza envoltorios y bolsas de obsequios especiales realizadas en material reutilizable, en concordancia con la propuesta general de cuidado del medio ambiente.

### **B) APOYO A INSTITUCIONES QUE FOMENTAN EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE**

Cada año se brinda apoyo económico y en la difusión del proyecto “Conciencia” de una institución educativa de la ciudad, cuyo objetivo es la concientización en el cuidado del agua.

### **C) ACTITUD PROACTIVA EN EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE**

La cooperativa realizó campañas de concientización entre los empleados para controlar y reducir el consumo eléctrico, en la utilización de aires acondicionados, luminaria y demás artículos eléctricos de uso diario.

La sección Ferretería y Corralón de LAR ha incorporado productos orientados hacia el cuidado del medio ambiente, como luminarias de bajo consumo, paneles solares, acondicionadores de aire y heladeras con sistemas que reducen el consumo eléctrico, puertas, membranas para techos, tejas, ladrillos, pinturas para exterior para techos que protegen las viviendas del calor, entre otros.

También se disponen de containers especiales para la separación de residuos orgánicos e inorgánicos provenientes de los sectores de consumo, oficinas, etc.

El papel sobrante proveniente de embalajes y residuales se separan en forma individual para venderlo a recicladores.

### **D) NUEVA FÁBRICA DE ALIMENTOS BALANCEADOS NUTRILAR**

En el año 2008 se inició la construcción de la nueva planta para la Fábrica de Alimentos Balanceados Nutrilar en un predio propiedad de la cooperativa, situado a la vera de la ruta 131. Las obras han finalizado desde 2011 está funcionando en sus nuevas y modernas instalaciones.

Con este traslado se logra disminuir la contaminación ambiental por ruidos y polución que se genera habitualmente en estas industrias que procesan cereales secos. Además, en el diseño de esta nueva planta se ha considerado especialmente la aislación acústica e instalaciones destinadas a cuidar el medio ambiente y preservar la salud de sus operarios. Entre numerosos aspectos a mencionar, el sector de embolsado cuenta con sistemas neumáticos para el traslado y estibado, gracias a los cuales el empleado ya no debe levantar bolsas pesadas.

Este proyecto ha constituido una importante inversión realizada por la cooperativa, que manifiesta el compromiso asumido de respetar el medio ambiente, brindar mejores condiciones de trabajo, y dar una óptima respuesta a los productores que requieren los productos y servicios de LAR.

#### **E) SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EN FÁBRICA DE ALIMENTO BALANCEADO NUTRILAR**

La marca NUTRILAR, que ha ganado enorme prestigio en nuestra provincia, produce y comercializa según la normativa ISO 9001:2008, habiendo obtenido la recertificación que confirma el óptimo grado de aplicación de esta norma de calidad internacional. Su expansión, a través del traslado de la fábrica, obedece no solo a la necesidad de incrementar la capacidad de producción sino también a la política institucional de agregar valor a la producción primaria de sus asociados, para que la comercialización de granos sea sustituida gradualmente por la de productos industrializados.

#### **F) GRUPO DE PRODUCTORES HORTÍCOLAS**

Los productores hortícolas de LAR conforman un grupo de más de diez familias, quienes reciben el respaldo, tanto en capacitación, asesoramiento, financiamiento y en la comercialización de sus productos en las góndolas del Supermercado LAR. La producción se compone de: calabaza, tomate, lechuga, pepino, morrón, repollo, acelga, achicoria, remolacha, cebolla, espinaca, perejil, cebolla de verdeo, zapallo, cubriendo un 15% de la demanda de Verduras de los supermercados de la cooperativa.

Los profesionales a cargo del asesoramiento y control de los cultivos, aplican la metodología necesaria para obtener un buen resultado en la producción, siendo concientes de la incidencia de su accionar en el medio ambiente, respetando tiempos y técnicas para preservarlo.

#### **G) GRUPO DE PRODUCTORES DE HIERBAS AROMÁTICAS Y CONDIMENTARIAS**

Con el objetivo de respaldar a pequeños productores e incentivar la producción intensiva para pequeñas extensiones, se trabaja en conjunto con los propietarios de la tierra y los asesores de LAR, acompañándolos en la producción de especies como *perejil*, *menta*, *melisa* y *orégano*, facilitando el financiamiento

para su instalación (insumos, sistemas de riego, etc). Este servicio se paga con lo producido, insertando a la familia rural en la cadena productiva de LAR.

Con el proceso de secado, triturado y envasado se agrega valor a la materia prima, obteniendo productos sanos, naturales y al precio justo para atender las necesidades de Crespo y la región.

Los productores se organizan al realizar las pulverizaciones, utilizando maquinaria de propiedad de la cooperativa, como así también los cortes, realizados con una corta-hileradora que adquirió LAR a través de un subsidio que INAES otorgó a este proyecto asociativo. Estas actividades fomentan el trabajo y la organización de los productores.

La cooperativa colabora con el proyecto de investigación de Hierbas Aromáticas Pampeanas llevado adelante por INTA San Pedro, enmarcado en el proyecto de Hierbas Aromáticas de INTA a nivel nacional. Participa además en el Foro del Orégano Argentino y en el Foro Federal de Hierbas Aromáticas (reconocido por la SAGPyA).

Se encuentra en proceso de implementación, el programa de Buenas Prácticas de Manufacturas para los productores de hierbas aromáticas, con el objetivo de proteger el medio ambiente y optimizar la calidad.

Los productores son asesorados por profesionales de LAR y participan de capacitaciones para su permanente formación, logrando un producto que se diferencia en el mercado por su trazabilidad, siendo respetuosos del medio ambiente en las prácticas y productos que se aplican.

## **H) NUEZ PECÁN**

Este proyecto del cultivo alternativo de nuez pecán, cuya iniciativa tuvo lugar con vistas al Centenario de la cooperativa, continúa afianzándose entre los productores. Durante el ejercicio 2008-2009 se inició la comercialización de la nuez pecán fraccionada y envasada por LAR. Los productores continúan recibiendo asesoramiento y charlas periódicas de capacitación. Se logra con este proyecto, incentivar la optimización del uso de las tierras, permitiendo contar con un medio de ahorro a largo plazo para las futuras generaciones.

Durante el ejercicio 2011-2012, en base a los estudios económicos y de viabilidad se tiene como objetivo lograr la industrialización de la nuez pecán, su craquelado, fraccionado, y envasado, debido a que en los próximos años se contará con los frutos de más de 6.200 plantas ya adultas de las que LAR ha comercializado, propiedad de 70 productores, que reciben periódicamente el asesoramiento y seguimiento por parte de los profesionales agrónomos de la cooperativa.

## **I) CONSUMO SALUDABLE**

La cooperativa procura que los consumidores reciban la mayor información sobre la calidad y el aporte nutritivo de los productos que produce y comercializa.

Por ello, cada año, junto al Grupo de Mujeres Cooperativista Arco Iris organiza dos o tres talleres sobre nutrición en Crespo y Sucursales. En los mismos, profesionales en la salud de la Universidad Adventista del Plata y el chef de la cooperativa presentan al público que participa, las recetas saludables

preparadas con frutas, verduras y hortalizas, para incentivar el consumo de dichos productos y mejorar la calidad de vida.

En cada encuentro se reúnen más de 200 personas que además de aprender nuevas recetas, realizan consultas variadas que le ayudan a mejorar los hábitos alimenticios de su familia.

Además de ello, se respalda el proyecto de la promoción del consumo de frutas, el cual es llevado adelante por una institución educativa de la ciudad. En el día de la fruta que se celebra todos los años en el mes de Octubre, se dona a la institución, la cantidad de frutas que utilizan para sus actividades durante la jornada.

## **J) PARQUIZACIÓN**

Se continúa con las gestiones para que el actual predio del Ejército de Crespo, en caso de que sea desmantelado y trasladado, se destine solo al uso público. En sucesivas oportunidades nuestra Cooperativa se mostró interesada en el predio de 28 hectáreas de tierra que ocupa actualmente el Ejército Argentino. Años atrás ha ofrecido, y sigue vigente, ocuparse de la forestación del mismo a condición de que fuera destinado a propiedad municipal para uso público en caso de ser desocupado por la subunidad militar.

En el año 2012 se llevó a cabo la construcción de un anfiteatro al aire libre para uso público en la ciudad de Nogoyá, donde La Agrícola Regional cuenta con dos supermercados y asume un compromiso con la sociedad nogoyaense, en este caso contribuyendo con espacios para la recreación familiar.

La obra está ubicada en un predio municipal de gran afluencia de público, y podrá ser disfrutada y utilizada para eventos culturales de todo tipo. El proyecto y los materiales fueron donados por la cooperativa, la mano de obra fue puesta por el municipio nogoyaense.

## **h) plan de forestación**

ARBOLES PLANTADOS EN DEPENDENCIAS DE LAR (VALLE MARÍA, NUTRILAR, MAYORISTA)

## **RESULTADOS**

| INDICADORES   | 2009-2010  | 2010-2011 | 2011-2012 | CALIFICACIÓN | OBJETIVO 2012-2013 |
|---|------------|-----------|-----------|--------------|--------------------|
| <i>Importe destinado a la protección del medio ambiente</i>   | \$ 120.000 | \$105.000 | \$120.000 | 0            | \$200.000          |
| <i>Multas importantes y sanciones por incumplimiento con leyes y reglamentaciones medioambientales.</i> | 0          | 0         | 0         | 0            | 0                  |

**ANTICORRUPCIÓN – Principio N° 10****\* Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.****COMPROMISO**

En nuestro *Marco de Trabajo*, enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

- ✓ *Trabajando en forma constante para reducir nuestros costos lograremos precios razonables y justos.-*
- ✓ *Nuestra operatoria debe generar un justo excedente.-*
- ✓ *Debemos crear reservas para épocas difíciles.-*
- ✓ *Los proveedores y distribuidores han de tener la oportunidad de lograr un resultado justo.-*
- ✓ *Nuestro personal tiene libertad de expresar sus sugerencias o reclamos y debe sentirse seguro en su puesto.-*
- ✓ *La remuneración será justa y adecuada, y las condiciones de trabajo: claras, ordenadas y seguras.-*
- ✓ *Debe existir igual oportunidad de empleo, desarrollo y progreso para aquellas personas competentes. Sus acciones deben ser justas y éticas.-*
- ✓ *Debemos mantener en orden la propiedad de la cual tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales.-*
- ✓ *Debemos ser buenos ciudadanos respaldando las obras solidarias, especialmente las de caridad, y asumir el pago justo de los impuestos.-*
- ✓ *Con nuestro accionar tenemos que estimular el mejoramiento constante de la democracia, la salud, la justicia, y la educación.-*
- ✓ *Como cooperativistas, los principios de ayuda mutua, democracia, igualdad, equidad y solidaridad son las bases de nuestra labor.-*
- ✓ *Con los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás podremos mejorar la calidad de vida de nuestros asociados, los empleados y la comunidad en la que actuamos, equilibrando la comercialización de los productos, respaldando las economías regionales, fomentando el compromiso ciudadano y la capacitación constante en pos de un futuro mejor.-*

**SISTEMAS**

- La Cooperativa posee una declaración que fue enunciada como Marco de Trabajo en este informe, la cual es entregada a cada empleado que ingresa para su conocimiento y aplicación. Además de ello, los valores y principios que sostiene la empresa, son enunciados en publicaciones institucionales, en el periódico LAR de distribución mensual y en la página web de la cooperativa.
- El marco de trabajo contempla a la cadena de valor de LAR: empleados, proveedores, asociados y clientes, relación con el gobierno y compromiso con la comunidad y resalta la honestidad y transparencia en las conductas a desempeñar.

- La privacidad en la información que se maneja en los diferentes sectores, referente a los asociados y clientes, proveedores y/o empleados es resguardada y se instruye sobre ello a quienes ingresan a la cooperativa.
- El cumplimiento con las obligaciones fiscales destacan a la cooperativa, tanto en el pago en tiempo y forma de los impuestos provinciales y nacionales como las contribuciones a los organismos de seguridad social, liquidados en función de su transparencia comercial y administrativa sin objeciones.
- Los sistemas de información desarrollados y/o adaptados por el Departamento de Sistemas de la cooperativa, y la auditoría interna, contribuyen a evitar que se produzcan fraudes o situaciones delictivas, actuando rápidamente además, en caso que se produjeran.
- Periódicamente se realizan capacitaciones para los empleados de menos de 5 años de antigüedad en la cooperativa para que conozcan la historia, evolución y los principios y valores que la sostiene en sus cien años de trabajo comprometido con la región. Dichas capacitaciones están a cargo del Gerente, y encargados de los diferentes sectores.

## **ACCIONES**

### **A) TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

El Consejo de Administración de la Cooperativa está compuesto por diez miembros titulares y cuatro suplentes, cuyos cargos se distribuyen en los siguientes: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Pro Secretario, Tesorero, Pro Tesorero, Vocales Titulares 1º, 2º y 3º y tres suplentes, Síndico Titular y suplente. Los miembros del Consejo de Administración son elegidos democráticamente en Asamblea de asociados y duran tres ejercicios en sus funciones, se renueva anualmente por terceras partes.

El Consejo de Administración se reúne semanalmente, tomando las decisiones por consenso, contando con un amplio conocimiento del quehacer de la cooperativa y el contexto en el que está inmerso.

La auditoría externa está en manos de un grupo de profesionales independientes, quienes están compenetrados con la evolución de la cooperativa, sus inversiones y negocios.

Los asociados tienen las vías de comunicación disponibles para acercarse a la cooperativa y sugerir, consultar, o reclamar si lo consideran necesario, tanto a los directivos como al Consejo de Administración.

Los asociados en las Asambleas, debido a la forma legal de cooperativa, tiene cada uno un voto, independientemente de su capital y operatoria con la cooperativa.

### **B) PARTICIPACIÓN EN INSTITUCIONES**

La Cooperativa está adherida a diferentes instituciones, participando activamente en ellas, proponiendo y discutiendo políticas a implementar en los diferentes sectores en los que se desempeña en la región:

- Asociación de Cooperativas Argentinas Coop. Ltda.
- SanCor Cooperativas Unidas Ltda.
- Federación Entrerriana de Cooperativas Coop. Ltda.
- Federación Argentina de Cooperativas Eléctricas Ltda.
- La Segunda Cooperativa Limitada de Seguros Generales
- COOVAECO Turismo, Coop. De Prov. De Serv. Turísticos y Crédito Ltda.
- Asociación Mutual SanCor
- AcaSalud Coop. De Prestación de Servicios Médicos Asistenciales Ltda.
- La Segunda ART SA
- Bolsa de Cereales de Entre Ríos
- Consejo Empresario de Entre Ríos
- Cámara Argentina de Productores Avícolas
- Cámara Argentina de Supermercados
- Unión Industrial de Entre Ríos
- Cámara Arbitral de Cereales de Entre Ríos
- Cámara de Comercio Exterior de la Provincia de Entre Ríos
- Cámara Argentina de Feedlot.
- Asociación Argentina de Productores Porcinos
- Cámara Argentina de Especias y Afines
- Asociación Argentina de Codificación de Productos Comerciales-Código
- Centro Comercial, Industrial y Agropecuario de Crespo
- Centro Comercial e Industrial de Paraná
- Centro Comercial de Libertador San Martín

### **C) POLÍTICAS DE PRECIOS**

La cooperativa mantiene una conducta lícita con respecto a los precios que ofrece a los asociados y clientes. Desaprueba y rechaza toda práctica tendiente a obtener mejores precios de compra a través de transacciones ilegales, lo que hace saber a sus proveedores y lo coloca como condición para operar con ellos.

En las diferentes secciones de consumo, servicios públicos y agropecuarios promueve la obtención de precios competitivos para ofrecer la mejor relación calidad/precio a los asociados y clientes que operan diariamente con la cooperativa.

La Agrícola Regional no ha sido advertida ni sancionada en la última década, por organizaciones tendientes a la Defensa de la Competencia ni por organizaciones civiles que promueven la defensa del consumidor. Por el contrario, en las diferentes secciones de consumo, el asociado y cliente encuentra promociones, ofertas y beneficios claramente difundidos y con una metodología de participación transparente.

En las diferentes secciones de la cooperativa, los asociados y clientes pueden realizar las consultas, sugerencias o reclamos que consideren convenientes, contando con vías de comunicación sencillas y activas.

### **D) BALANCE SOCIAL**

Al finalizar cada ejercicio, presenta a sus asociados el Balance Social como parte de la Memoria y Balance, enunciando las actividades realizadas, tanto por la cooperativa como por los grupos relacionados (Grupo de Mujeres Cooperativista Arco Iris, Brisas de Campo, JAC), en conjunto con la misma.

Ser partícipes del Pacto Global, contribuye a la Cooperativa a enunciar y publicar a los demás clientes y personas interesadas con su accionar, las diferentes actividades sociales que realiza, orientadas al público interno, a la comunidad, al cuidado del medio ambiente, entre otras.

### **E) CONTRIBUCIONES PARA CAMPAÑAS POLÍTICAS – PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y ANTICOIMAS.**

La Cooperativa no participa en el financiamiento de campañas de partidos políticos. Internamente, promueve el combate a la corrupción, coimas y adopta medidas para evitarla.

Se aplica la premisa de respetar la legislación vigente en todo el accionar de la cooperativa, abarcando el ámbito laboral, previsional, impositivo y financiero.

Desde la dirección y en las diferentes secciones se inculca al personal, asociados y clientes de la cooperativa y a los integrantes de su cadena de valor, el respeto por las leyes, un accionar honesto y ético.

Para cumplir con estos objetivos, no se llevan a cabo ni consienten de terceros, infracciones a la ley. Se procura que los asociados, clientes, empleados y proveedores que mantienen una operatoria con la cooperativa, respeten la legislación vigente para continuar con la relación establecida.

Se dispone de una comunicación fluida con el personal de la cooperativa a través de espacios de reflexión, reuniones de trabajo, mensajes internos vía mail, para evitar acciones deshonestas que son sancionadas en caso de producirse.

El sistema informático de LAR se actualiza y adecua para evitar conductas deshonestas por parte de los empleados y personas relacionadas a la cooperativa. Además se dispone de cámaras de seguridad en áreas estratégicas de los diferentes locales para la prevención y control de acciones anti-éticas.

| INDICADORES   | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | CALIFICACIÓN | OBJETIVOS 2012-2013 |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|---------------------|
| <b>Sospechas de acciones anti-éticas detectadas</b> | -         | -         | 1         | ○            | -                   |
| <b>Sospechas de acciones anti-éticas resueltas</b>  | -         | -         | 1         | ○            | -                   |
| <b>% de resolución</b>                              | -         | 100%      | 100%      | ○            | 100%                |



*Sexta Comunicación para el Progreso*

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|