

Pacto Global de las Naciones Unidas

DECIMOQUINTA COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO

DECLARACIÓN DE RESPALDO

Luego de una etapa donde aprendimos mucho más de lo que realmente somos capaces como entidad de economía social, enfrentando una emergencia mundial que derivó no solo en una recesión económica global, sino también en una atroz epidemia sanitaria, retrasando, entre otras cosas, la Agenda 2030 a nivel mundial, logramos salir adelante. Con la misma bandera que nos caracteriza desde hace más de 112 años. Una doctrina basada en principios y valores. Encontrando nuevas formas de gestionar y ser eficientes y sustentables, en este nuevo contexto planetario, sin perder de vista nuestra identidad como cooperativa. Poniendo la mirada constantemente en el otro y no dejando que nadie se quede atrás.

Así, superamos barreras que nunca habíamos pensado como límites. Y lo hicimos porque continuamos con la misma misión de siempre; llegar a nuestros diferentes grupos de interés con gestiones transparentes e integradoras, basadas en procesos sostenibles que contribuyan al crecimiento de la región.

Nos complace confirmar que nuestra entidad apoya los diez principios del Pacto Mundial desde el año 2005, basados en los derechos humanos, cuidado del medio ambiente y trabajar contra la corrupción. Manteniendo como ejes centrales de acción la educación, la protección del medio ambiente, el fortalecimiento sostenible de la entidad y el desarrollo integral de nuestros asociados. Comprometidos a hacer que el Pacto Mundial y sus principios sean parte central de nuestra estrategia y cultura organizacional.

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 medioambientales.*
- ✓ *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 la total adhesión a los diez principios implementados por el Pacto Global, visión que compartimos desde nuestro ADN cooperativo.

En este nuevo contexto, que no solo sacudió al mundo y desató una carrera desenfrenada de la ciencia; sino que también puso a prueba a las organizaciones, LAR tuvo que deshacer muchos conceptos y desaprender muchas cuestiones que estaban arraigadas en la estructura; para afrontar el desafío de crear y repensar otras formas de trabajo. Así, hemos seguido adelante, por el único camino que conocemos. Con la adaptación, consenso y flexibilidad necesaria para estar a la altura de las circunstancias, de las exigencias del mercado y de nuestros asociados; sin perder la solidez de la eficiencia y la sostenibilidad en todas nuestras aristas.

Porque a pesar de la incertidumbre que vivimos, de la complejidad de estos tiempos, las cooperativas estamos llamadas a ser protagonistas en estos desafíos globales y no seremos neutros, como de costumbre, en el papel que la historia nos demandará a futuro.



Sr. Guillermo Ariel Müller
Presidente del Consejo de Administración de
La Agrícola Regional Coop. Ltda.



Plantilla de Presentación de la Decimoquinta “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*

Tel: *03434958000* Trama digital con 30 líneas Fax: *0343-4958008*

Website: www.lar.coop

Tipo de Actividad: *Comercialización de productos agropecuarios, distribución de energía eléctrica urbana y rural, servicio de internet, distribución de productos de consumo, fabricación de alimentos balanceados, fabricación de productos chacinados, elaboración de hormigón, producción de huevos, engorde a corral, comercialización de producciones alternativas, servicios cooperativos de mutuales, turismo, seguros, distribución de combustibles y lubricantes, y distribución de insumos agropecuarios.*

Nombre de alto Ejecutivo:

Gerente General: Cr. Diego Roberto Maier

Nombre y cargo del contacto:

Gerente General: Cr. Diego Roberto Maier

Encargado de Relaciones Institucionales y Comunicación: Licenciado Luciano Mastaglia

Misión de La Agrícola Regional Cooperativa Limitada:

Acercamos soluciones que facilitan el desarrollo y crean valor para nuestros asociados, empleados, proveedores y comunidad en general; a través de gestiones transparentes e integradoras basadas en procesos sostenibles que contribuyen al crecimiento de la región.

Visión de La Agrícola Regional Cooperativa Limitada:

Ser una cooperativa en continuo crecimiento reconocida por llegar a la gente con valores que trascienden los negocios.

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:

Somos conscientes que, como toda entidad de economía social, estamos llamados a ser protagonistas en este camino trazado por la Agenda 2030. Alcanzar el desarrollo sostenible en cada acción es parte de nuestra misión, a través de una gestión administrativa democrática, equitativa y que incluya a todos los grupos de interés y actores que sueñen con crear una sociedad con visión integradora y planificación estratégica. Para seguir aportando al crecimiento y preservación del movimiento cooperativo como un modelo de negocios único para alcanzar los objetivos propuestos.

Derechos Humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a 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.

La clave en la gestión de una organización no se centra únicamente en los resultados económicos para desarrollar las estrategias. Por supuesto que los números son muy relevantes, pero la clave son los colaboradores que ejecutan esas estrategias; son el capital más valioso para una organización. Solo el capital humano es el que tiene las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el cambio continuo que marcan los ciclos y retos de la vida de las organizaciones.

ACTIVIDADES:

En función de los destinatarios de estas, podemos distinguir tres grupos:

Asociados:

- **Participación económica:** todos los asociados tienen derecho a participar en la distribución del resultado del ejercicio. La capitalización del excedente incrementa su

capital social proporcionalmente con el capital integrado y la operatoria que mantuviere con la Cooperativa en el ejercicio económico.

- **Beneficios:** todos los asociados obtienen beneficios diferenciales por el hecho de ser propietarios de la Cooperativa; algunos de ellos son:

- La Agrícola Regional, desde el año 2006, ha impulsado la creación de una tarjeta de beneficios denominada "NUESTRA", con la cual el cliente por cada compra que realiza en los diversos sectores de la Cooperativa suma puntos que luego pueden ser canjeados por importantes beneficios. Una vez más, la calidad de asociado otorga un beneficio ya que, a la hora del canje, se les requiere un 20% menos de puntos que a clientes no asociados. Al 30 de junio de 2022 se han emitido más de 27.000 tarjetas.

- la posibilidad que tienen los productores de realizar pagos en especies, mediante el canje de cereal, en la compra de artículos de algunas áreas, lo que le genera además ventajas impositivas y financieras.

- los asociados tienen el derecho de proponer iniciativas que consideren convenientes al interés social, además de poder participar en las Asambleas de la Cooperativa con voz y voto, como así también de aspirar al desempeño de cargos de administración y fiscalización.

- ser asociados trae aparejados beneficios financieros: se le otorgan tasas diferenciales de financiación como así también un mayor número de cuotas.

- **Capacitaciones:** La Cooperativa hace de la capacitación una acción que cada año se acentúa y amplía dada la variada gama de servicios que ofrece y por la necesidad de anticiparse para producir los cambios de comportamientos. A fin de dar repuesta a lo expuesto, durante el último ejercicio, se desarrollaron variadas capacitaciones; a continuación, mencionamos las más destacadas:

- "Movilidad sustentable, seguridad y educación vial", junto al Grupo Asegurador La Segunda, destinado a docentes de nivel inicial y primario de la ciudad de Crespo.

- Capacitación teórica y de entrenamiento sobre temas relacionados a primeros auxilios, uso de desfibrilador externo automático y manejo de extintores, por el Día Nacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, el 22 de abril de 2022.

- "Interrelación padres e hijos", sobre diferentes conceptos que interpelan esta relación y la consolidan. Como el cariño, el respeto, el amor, la escucha y la importancia no solo de atender las necesidades de los hijos, sino también la de asignarles responsabilidades y derechos en cada etapa de su vida.

- Charlas virtuales: con el objetivo de generar ámbitos de reflexión, se llevó a cabo el ciclo de cinco charlas virtuales organizadas desde la Fundación LAR. La apertura de este ciclo estuvo a cargo del filósofo y escritor Santiago Kovadloff, bajo el título: "El arte de vivir, producir y convivir en tiempos inéditos". El cierre estuvo en manos de la licenciada en psicología Ángela Sanutti, quien tituló su presentación "Habitar nuestro espacio interior".

- Capacitación para docentes "Lúcidos y Lúcidos": organizada desde la Fundación LAR. La misma se desarrolló de manera virtual brindando ámbitos de intercambio de experiencias y herramientas claras especialmente pensados para docentes que tienen a cargo la educación de los más chiquitos.

El cooperativismo sin educación no pasa de ser una simple actividad mercantilista. Del conocimiento de la filosofía cooperativista que posean los socios, dependerá el nivel de desarrollo de la entidad. Por eso siempre decimos que educar a los socios no significa "darles cursos" y mostrarles una serie de conocimientos aislados,

desarticulados de los objetivos y de la filosofía de la Cooperativa, sino, empoderarlos del verdadero espíritu de solidaridad y cooperación que debe reinar en toda sociedad cooperativa a partir de la aplicación de los principios esenciales del cooperativismo. Significa despertar en el socio la conciencia de la solidaridad y la hermandad. Hacerlo participe de la dirección de su empresa. Involucrarlo en las decisiones que se tomen.

- **Comunicación:** Desde 1965 el Periódico LAR representa el medio de comunicación más tradicional de nuestra entidad. La Agrícola Regional pone en distribución gratuita para sus asociados otro de los medios por los que se comunica y acerca a los asociados las actividades realizadas, noticias de índole general, de cooperativismo, etc. Se trata de un soporte rejuvenecido realizado en papel ilustración brillante; lo que le da más calidad en la impresión y legibilidad. Además, cada edición se comparte en la plataforma de nuestra página web y se envía por correo electrónico a un gran número de destinatarios, lo que nos permite reducir notablemente el uso de papel y llegar aún a más asociados, empleados y adherentes al sistema cooperativo. En el ejercicio 2020-2021 la cooperativa invirtió en este periódico institucional, en gastos de impresión, diseño, armado y traslado, la suma de \$297.798,47 y en el ejercicio 2021-2022 \$637.757,00.

El asociado cuenta con acceso a la información en tiempo real; con la App disponible en Play Store, puede acceder al estado de cuenta corriente, capital social y existencia de cereales, directamente desde el celular, como así también a las últimas novedades de la cooperativa; además la cuenta corriente y el estado de disponibilidad de cereales pueden ser consultados directamente desde la página web de La Agrícola Regional, contando además con el servicio de envío, mediante mensaje de la plataforma WhatsApp, de las pizarras granarías a nuestros productores, la cotización del dólar, y promociones vigentes; siendo estos medios tecnológicos que la entidad pone a disposición de sus asociados un acercamiento instantáneo, agilizando tiempos, y de contacto permanente entre la cooperativa y sus asociados.

Nuestra Cooperativa tiene además presencia en las redes sociales. Desde el Departamento Comunicaciones se crearon y se administran las páginas de Facebook y de Instagram de la entidad (www.facebook.com/laagricolaregional/ y www.instagram.com/laagricolaregional/). Desde allí, se comparten noticias, novedades, promociones, acciones de responsabilidad social y todo lo que se relaciona con los diferentes actores y sectores con los que interactúa nuestra Cooperativa. A partir de estas renovadas herramientas se alcanza un nuevo público y fortalece de forma constante con ellos una comunicación bidireccional. Estos soportes de comunicación como así también la página web institucional, se nutren de contenidos que se vinculan desde nuestro canal de YouTube. Se trata preferentemente de contenidos audiovisuales institucionales: conferencias, entrevistas, eventos y jornadas llevadas a cabo con otras cooperativas y entidades hermanas, en beneficio de nuestra comunidad.

Personal en Relación de Dependencia: el personal de la Cooperativa cuenta con los siguientes beneficios que exceden la remuneración mensual:

A) PARTICIPACIÓN ECONÓMICA:

PARTICIPACIÓN EN LA DISTRIBUCIÓN DEL RESULTADO DEL EJERCICIO: siempre que el resultado económico del ejercicio así lo permita, a todos los empleados que hayan trabajado con dedicación y esmero, sin haber incurrido en faltas disciplinarias, se los incentiva, en el mes de noviembre, con la participación de un porcentaje sobre el resultado, dispuesto por la Ley 20.337. 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.

Respecto al ejercicio 2020-2021 se continuó con la forma de trabajo utilizada en los últimos años de aplicar este fondo como gratificación especial por única vez a todo el personal que cumplía funciones al 30 de junio de 2021. Se abonó en el mes de octubre de 2021 un importe cercano al 50% del salario vigente al cierre de ejercicio.

B) ASPECTO SOCIAL:

OBSEQUIOS EN FECHAS ESPECIALES: a fin de estar presente en momentos especiales de la vida de nuestros empleados se entregan presentes por: cumpleaños, nacimiento de hijo, día del padre, día de la madre y canasta navideña.

FIESTA DE FIN DE AÑO: la Cooperativa organiza todos los años una cena de despedida de año, a la cual concurren empleados, sus parejas, integrantes del Consejo de Administración e invitados especiales. En la misma, además de la cena, se comparten espectáculos y un baile familiar. En la misma se premia a quienes han cumplido 25 años de servicio en la empresa con un presente, valorando de esta manera el esmero y compromiso puesto en cada año de labor.

Debido a la pandemia mundial, en los dos últimos ejercicios la fiesta no se pudo llevar adelante pero ya nos encontramos trabajando en una nueva edición de la misma.

LICENCIAS ESPECIALES: dadas las posibilidades que hoy brinda la tecnología y la adecuación de los planes de estudio de las distintas instituciones educativas, aquellos empleados que desean continuar estudios de nivel terciario o universitario cuentan con licencias especiales establecidas por ley a efectos de rendir sus exámenes como así también, en ocasiones puntuales, tienen la posibilidad de flexibilizar sus horarios.

ACOMPañAMIENTO Y LICENCIAS EXTRAORDINARIAS: Desde el área de Gestión Humana, se hace un acompañamiento en caso de enfermedad de los empleados o de algún familiar directo de los mismos, y en caso de necesidad, se autorizan licencias extraordinarias a quienes deban asistir o acompañar a algún familiar enfermo. También esta área está presente en caso de nacimiento de hijos de empleados y en caso de fallecimiento de algún empleado o familiar de este.

B.1) 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.

B.2) ACTIVIDAD DEPORTIVA DEL PERSONAL:

Se acompaña institucional y económicamente la organización de eventos deportivos con el objetivo de profundizar los lazos de amistad entre compañeros de trabajo y sus familias, y realizar actividad física.

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

C) CAPACITACIÓN PERMANENTE Y COMUNICACIÓN INTRA E INTERSECTORES:

La Cooperativa 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.

Dada la gran diversidad de servicios que presta la Cooperativa es de suma importancia mantener actualizado el conocimiento para poder anticiparse y hacerles frente a los cambios de comportamiento del mercado y llevar adelante una transformación cultural adecuada a las necesidades planteadas por la economía. Por lo que se invirtió en múltiples actividades y capacitaciones enfocadas a las personas en sus múltiples dimensiones culturales.

Durante los ejercicios 2020/2021 y 2021/2022, se dictaron capacitaciones de distintas índoles y metodologías bajo formatos innovadores con el objetivo de mejorar la comunicación, potenciar los dones y conocimientos generales. Dentro de ellas podemos destacar capacitaciones destinadas al ámbito de la seguridad laboral y prevención de accidentes, tales como Seguridad en el trabajo en líneas de media y baja tensión (electrificación urbana y rural), condiciones de seguridad para la operación de auto elevadores y maquinarias, riesgos generales de seguridad en silos, expendio de combustibles, cocinas o restaurantes y oficinas.

A su vez, dentro de las actividades relacionadas a la salud, se destacaron capacitaciones que abordaron aspectos como medidas de prevención de COVID-19, protección respiratoria y auditiva, ergonomía, primeros auxilios y emergencias y medidas preventivas en espacios confinados.

La Cooperativa también apostó a la formación de conocimientos del personal en temas que requieren estar actualizados dado el gran avance tecnológico, tales como, asesoramiento en contabilidad, prácticas e implementación de herramientas de Microsoft tales como Office 365 (Word, Excel, Power Point, etc.), Outlook y Exchange, SharePoint, OneDrive, InvGate y Power BI y también en Ciberseguridad en función de generar conciencia sobre los problemas cibernéticos a los cuales nos vemos expuestos día a día. Además, dada la globalización de la educación, los mercados y el mundo en general se comenzó a capacitar al personal en el idioma inglés, para permitirles desarrollarse y destacarse a nivel profesional.

En lo que respecta al mundo del agro y alimentos, se realizaron cursos y capacitaciones con temáticas destinadas a conocer los avances en el mundo de la agricultura, nutrición de cultivos, aplicación de instrumentos y métodos geoespaciales en la agricultura de precisión. A su vez se realizaron los cursos necesarios para la obtención del carnet de manipulador de alimentos en conjunto con las normas de calidad.

También es importante resaltar el compromiso tomado por parte de la Cooperativa hacia el medio ambiente. Dado que a lo largo de los ejercicios se fueron realizando múltiples capacitaciones y actividades referentes a aumentar la conciencia ambiental de la sociedad, con el objetivo de proteger, conservar y garantizar un equilibrio ambiental presente y futuro.

Cabe destacar, que cada una de estas acciones se llevaron a cabo de acuerdo con los objetivos específicos e intereses particulares de cada área o sector, perfeccionando las capacidades y habilidades del personal en función de responder a las demandas existentes.

Se desarrollan programas de pasantías, cuyos participantes tienen la posibilidad de formar luego parte del personal de La Agrícola Regional en diferentes secciones que requieran sus servicios. Se respetan edades y horarios para permitirles desarrollar

normalmente sus estudios. Durante el ejercicio 2020/2021 hubo 2 pasantes prestando servicios, y durante el 2021/2022 fueron 14.

El Área de Gestión Humana mensualmente, junto con los recibos de sueldo, hace entrega del “Entre Nosotros”, un boletín informativo que tiene como finalidad anunciar al personal los nuevos ingresos, cumpleaños, nacimientos, bodas y demás hechos relevantes en la vida social de cada uno de ellos. Actualmente el mismo, se envía en formato digital.

Por otro lado, similar a este boletín informativo, se ha creado un grupo cerrado de empleados en las redes sociales donde se comparten noticias, saludos y demás contenidos de interés del personal que permiten una interacción más allá de lo laboral y cotidiano.

D) CUIDADOS DE LA SALUD Y SEGURIDAD DEL PERSONAL:

Un aspecto al que la Cooperativa le asigna una especial significación es la *Seguridad y la Salud en el trabajo*, dado que la misma no solo redundaría en beneficio del personal sino también en el de su familia y de la comunidad toda.

Se instrumentan diversas modalidades: talleres, charlas, seminarios, auditorías y acciones que posibilitan al personal de la Cooperativa incorporar conocimientos y pautas seguras de trabajo, que impliquen además del cuidado del cuerpo también la dimensión psicosocial.

Por otro lado, mantenemos este compromiso en este aspecto con las siguientes acciones:

- Desde hace casi veinte años la Cooperativa mantiene un convenio con la obra social Avalian, que beneficia al empleado y a su grupo familiar con una cobertura de salud diferencial. La diferencia entre el costo del plan y los aportes y contribuciones que deben hacerse a la obra social son asumidos en un 50% por la Cooperativa y el 50% restante se distribuye en partes iguales entre el personal adherido.
- Asistencia del médico auditor de la institución a las viviendas de los empleados en caso de ser necesario.
- Cumplimiento efectivo y estricto de la revisión periódica del personal que trabaja en lugares de riesgo y capacitación de estos: fumigadores, empleados que trabajan con el manejo de herbicidas y fertilizantes, lugares de alta polución (Fábrica de Alimentos Balanceados) y manipulación de animales. Se suministra a los empleados los elementos de seguridad necesarios para cada función, se los capacita y controla para su utilización.
- Nuevamente se llevó a cabo la vacunación del personal en las instalaciones de la Cooperativa. Todos los empleados que voluntariamente solicitaron la vacuna contra la gripe fueron asistidos de manera gratuita.
- Desde el área de Gestión Humana se hace un acompañamiento en caso de enfermedad de los empleados o de algún familiar directo de los mismos, y en caso de necesidad, se autorizan licencias extraordinarias a quienes deban asistir o acompañar a algún familiar enfermo. También esta área está presente en caso de nacimiento de hijos de empleados y en caso de fallecimiento de algún empleado o familiar de este.

E) COMPORTAMIENTO FRENTE A DESPIDOS Y JUBILACIÓN:

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.

Por otro lado, desde la entidad se busca acompañar y recompensar a aquellos empleados que han contribuido al desarrollo de la Cooperativa y se han adherido o están prontos a adherirse al beneficio de la jubilación, en los siguientes aspectos:

- Previa a la edad jubilatoria, si se acuerdan aumentos de sueldos no remunerativos, a este grupo de empleados se les otorga de manera remunerativa, sin que esto signifique un menor ingreso de bolsillo, con el propósito de afectarles el promedio de su futura jubilación.
- Asesoramiento y preparación de la documentación necesaria y en el caso de que el empleado lo requiera, también se lo acompaña a la realización de los trámites jubilatorios.
- Todos los fines de año a los empleados jubilados en nuestra Cooperativa o sus viudos/as se les entrega una canasta navideña similar a la que se les da a los empleados.
- Los ex-empleados jubilados y sus parejas, tienen la posibilidad de seguir formando parte de nuestro Grupo de Avalian con un plan igual al que tienen los empleados en actividad, aportando sólo el valor de una cápita.

Comunidad:

A) PRODUCTOS LIBRES DE GLUTEN EN GÓNDOLAS DE SUPERMERCADO:

Cada año se incrementa el surtido con nuevas opciones en productos libres de gluten, tanto en alimentos secos como en perecederos. El cliente puede encontrar variedad de productos sin TACC en góndolas exclusivas con marcas especializadas en el rubro. En los dos últimos ejercicios se sumaron nuevas alternativas con alimentos que además de ser sin TACC son aptos para diabéticos: mermeladas, alfajores, galletitas, entre otros. Los mismos se incorporan a diferentes promociones comerciales. También en épocas especiales, se incluyen productos para las fiestas que son libres de gluten: Pan dulce, budines, turrone, garrapiñadas y mucho más.

B) INICIATIVAS A FAVOR DE LA CANASTA FAMILIAR:

Al igual que en ejercicios anteriores, los 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.

Pensando en nuestros asociados y con el objetivo de acercarse más a las familias, se ofrecen promociones y descuentos en productos de la canasta básica, las cuales se van renovando semanalmente.

Es necesario mencionar que se siguen ofreciendo distintos planes de financiación y promociones tanto propios como con tarjetas de crédito y débito, en las distintas secciones, con la finalidad de acompañar a los consumidores en estos tiempos.

C) LAR ONLINE:

En enero 2019 se lanzó LAR Online, una plataforma para comprar desde casa, actualmente válida para entregas a domicilio en la ciudad de Crespo y Libertador San Martín. La mencionada página web (www.laronline.coop) a la cual se puede acceder

desde una PC, celular o tablet, permite al consumidor comprar productos de hipermercado (incluyendo artículos sin TACC, frutas, verduras, carnes, fiambres, quesos, panadería, rotisería, blanquería, bazar, Artículos para el Hogar, entre otros) desde cualquier punto donde se encuentre. Cuenta con más de 5.000 productos, los cuales se encuentran en las góndolas, pudiendo acceder a las ofertas y promociones con la misma vigencia que se exhiben en el salón de ventas. Diariamente se incorporan nuevas referencias a este canal de ventas, ampliando día a día el surtido de productos y teniendo como objetivo mejorar la experiencia de compra de nuestros usuarios.

D) CONVENIO DE "HUERTA AGROECOLÓGICA":

Con la premisa de apostar a la producción local se firmó un convenio de partes en conjunto con el Municipio de Crespo, la Fundación Evangélica Argentina (propietaria del Parque Evangélico Los Paraísos), y el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), en presencia de familias crespenses quienes son los responsables de producir alimentos de calidad para abastecer las góndolas de la Cooperativa.

Tres familias emplazadas en el predio del ejército de la ciudad de Crespo, proveen de verdura de primera calidad a las góndolas del Hipermercado, producida bajo criterios de agroecología, los mismos producen lechuga, espinaca, acelga, perejil, rúcula, verdeos, entre otras hortalizas.

Es valorable destacar el compromiso y labor de estas familias, que día a día llevan adelante cuidadosos criterios de producción, para garantizar alimentos de calidad a las góndolas de nuestros supermercados.

E) PROYECTO ARBOLAR:

Entre los años 2020 y 2022 se coordinaron visitas en diferentes localidades, en los cuales los alumnos de escuelas primarias echaron manos a la obra, junto a toda la comunidad educativa, y se realizó la plantación de diversas especies nativas.

En el mes de octubre de 2021, la fundación LAR firmó un convenio de cooperación con el Consejo General de Educación de Entre Ríos para promover la educación ambiental a través del proyecto ArboLAR.

De esta forma LAR apuesta institucionalmente a la política de compromiso de la protección del medioambiente y la responsabilidad social, la generación de espacios sustentables a largo plazo, colaborando con la regeneración de la biodiversidad, como así también integrar a la comunidad en el proceso de implementación y sostenimiento.

F) DONACIONES Y OTRAS ACCIONES COOPERATIVAS:

La Agrícola Regional con donaciones y colaboraciones siempre ha respondido a las demandas de las organizaciones sociales. Las más frecuentes son: de alimentos a comedores escolares, iglesias; de artículos para el hogar para la organización de rifas de instituciones religiosas y cooperadoras escolares; de alimentos para los almuerzos, cenas y eventos que organizan las instituciones de Crespo y zona; para la celebración de las fiestas patronales de Crespo y zona de influencia, de pañales al hospital de ancianos de la ciudad de Crespo, alimentos y viajes para centros de jubilados de Crespo y zona, de combustible para el traslado de los sacerdotes de las iglesias de Crespo, apoyo a la Asociación de Bomberos Voluntarios, Policía y Hospital de la localidad de Crespo, entre otras.

El total de donaciones entregadas a distintas instituciones de bien público y establecimientos educativos alcanzó un importe de \$429.940,62- en el ejercicio 2020/2021 y de \$850.385,60 en el 2021/2022.

Como colaboración a destacar en el último ejercicio 2021-2022, se donaron tres computadoras a instituciones educativas de la zona.

G) INTERNET EN HOGARES RURALES:

Llevamos el servicio de Internet inalámbrico a los hogares rurales en una amplia zona de cobertura alrededor de Crespo e Isletas, conectando innumerables aldeas y hogares remotos. De esta manera la Cooperativa logra acortar las brechas que separan a algunos sectores de la posibilidad de acceder al mundo virtual y llevar entonces el servicio de Internet a las zonas no urbanizadas. Además, se brinda este servicio a nuestros clientes y asociados de Crespo, mejorando el acceso a internet en toda la planta urbana.

H) RED 127 Y 12:

La Red 127 y 12 forma parte de una iniciativa interinstitucional público-privada a partir de la conformación de una red de personas e instituciones con distintas especialidades y recursos económicos. Promueve ámbitos de concertación, participación y diseño de proyectos de desarrollo, contribuyendo a brindar atención a la diversidad de las problemáticas vinculadas a la productividad, formación y comercialización dentro de un marco urbano-rural, de pequeños y medianos productores y emprendedores de la economía social, individuales o asociativos del centro y norte de Entre Ríos.

Las instituciones que dan movimiento a esta Red con recursos humanos, técnicos, económicos son: Consejo Empresario de Entre Ríos (CEER), La Agrícola Regional Cooperativa Ltda., Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), Ministerio de Producción y Trabajo - Agencia Territorial Paraná- , Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), Subsecretaría de Agricultura Familiar de la Nación, SENASA, Municipios locales, Gobierno de la Provincia de Entre Ríos, a través de las áreas con competencia; además instituciones como Federación Entrerriana de Cooperativas, Bolsa de Cereales de Entre Ríos, Asociación Economía de Comunión entre otras.

RESULTADOS:

- Cantidad de personal permanente al 30/06/2022: 623 personas.
 - ✓ Menor remuneración de La Agrícola Regional (salario bruto), que percibe un trabajador bajo el convenio de Empleados de Comercio, Rama Cerealera al 30/06/2022: \$92.463,30-.
 - ✓ Salario Mínimo Vital y Móvil al 30/06/2022: \$ 45.540,00-.
- Índice: (1) / (2) = \$92.463,30 / \$45.540,00 = 2,03

INDICADORES	2017-2018	2018-2019	2019-2020	OBJETIVO 2020-2022	RDOS. 2020-2022	CALIFICA- CIÓN	OBJETIVO 2022-2023
Total de personal capacitado	460	465	455	300	400	○	450
Porcentaje de personal Capacitado***	80,84%	81,15%	78,00%	50,00%	64,00%	○	70,00%
Salario mínimo LAR / salario mínimo vital y móvil	2,11	2,32	2,26	>1	2,03	○	>1
Salario básico de empleados Hombres / salario básico de Empleadas mujeres	1	1	1	1	1	○	1
Denuncias del personal y/o clientes por violación a los derechos humanos	0	0	0	0	0	○	0

Estándares Laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

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:

Nuestros empleados y profesionales constituyen nuestro activo más importante. La selección de estos se realiza a través de la evaluación de los curriculum vitae, que deben presentarse en planillas estándar facilitadas por nuestra Cooperativa; además tienen la posibilidad de completar este formulario por vía electrónica. Se evalúan habilidades, capacitación, aspiraciones, y el perfil del postulante con respecto a los requisitos y funciones del puesto de trabajo. De acuerdo con el articulado de la Ley N° 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, se proscribe para niños menores de 16 años. En la Cooperativa se cumple con la normativa legal respecto a la edad mínima para contratar personal. No existen casos de incidentes relacionados con la discriminación, los abusos de los derechos humanos o con forma alguna de corrupción, extorsión o soborno. No existe tampoco en esta Cooperativa trabajo forzoso. La distribución de los cargos y la política salarial no tiene ninguna relación con el sexo, el color, la edad, la raza, la creencia política, la religión, la ascendencia nacional o la orientación sexual de los empleados.

El personal dispone del derecho a formar sindicatos relacionados a las actividades de la Cooperativa y afiliarse a ellos para la protección de los intereses individuales y colectivos; además se cuenta con vías fluidas de comunicación con quienes conforman el Área de Gestión Humana y la Gerencia.

ACTIVIDADES:

A) RELACIONES CON SINDICATOS Y OTRAS ASOCIACIONES DE EMPLEADOS:

El personal de la cooperativa posee la facultad de participar voluntariamente de los Sindicatos, en base a esto, la gran mayoría se encuentran adheridos al convenio colectivo de Empleados de Comercio Rama Cerealera (ConInAgro), seguido por la Unión de Recibidores de Granos y Anexos (URGARA) y en último lugar el sindicato de Luz y Fuerza; en función de las tareas desempeñadas por el personal. Incluso algunos de ellos integraron la Comisión Directiva de estos.

B) INCENTIVO HACIA LA ASOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS:

Al personal de nuestra Cooperativa se lo invita e incentiva contantemente a conformar equipos de colaboración, no solo para discutir temas relacionados al ámbito laboral, sino también para involucrarse en la organización de eventos institucionales o de compañerismo.

C) COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS Y CON EL DESARROLLO INFANTIL:

C.1) APOYO AL DEPORTE A TRAVÉS DE LAS INSTITUCIONES DE LA REGIÓN:

La Cooperativa apoya a atletas e instituciones deportivas de Crespo y la región para fomentar el deporte y el crecimiento cultural, ayudando con sustento económico y donaciones de materiales de trabajo para que los jóvenes que nos representan a nivel provincial y nacional puedan hacerlo de la mejor manera. En las temporadas de verano, la Agrícola Regional realiza aportes económicos a la colonia de vacaciones "Sumando Pasos" de la ciudad de Crespo, donde participan niños y jóvenes con capacidades diferentes, con el objetivo de fomentar la integración social y acompañar su desarrollo personal.

C.2) CUIDADOS ESPECIALES PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS:

La Cooperativa respeta el periodo de embarazo de las empleadas, adaptando el trabajo realizado y acatando los tiempos legales determinados por las licencias legales correspondientes y los posteriores cuidados y permisos especiales para las madres.

C.3) AYUDA A INSTITUCIONES EDUCATIVAS:

La Agrícola Regional colabora con las instituciones educativas de Crespo y la región en eventos para la recaudación de fondos, regalos para los festejos del día de las infancias, alimentos para las escuelas que cuentan con comedor para los alumnos, como así también con materiales de construcción para reparaciones y reacondicionamientos edilicios de las mismas.

D) VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO:

Composición del personal

Al 30 de junio de 2022 dentro de la Cooperativa se encontraban 623 personas trabajando con distintas modalidades de contratación, de los cuales 87 (13,96%) son mujeres y 536 (86,04%) son hombres.

A su vez, segmentando el personal por edades y por genero obtuvimos:
 Mujeres: el 14% tenía entre 18 y 25 años; el 33% entre 26 y 35 años; el 33% entre 36 y 45 años; el 15% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 4% restante tenían entre 56 y 65 años.

Hombres: el 16% tenían entre 18 y 25 años; el 27% entre 26 y 35 años; el 33% entre 36 y 45 años; el 14% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 9% restante tenían entre 56 y 65 años.

Comparando con el ejercicio anterior, el mayor incremento se obtuvo en las mujeres de 36 a 45 años (12 puntos porcentuales) a su vez también aumentó la participación tanto de mujeres como de varones entre los 18 y 25 años.

NIVEL	FEMENINO	MASCULINO
Gerencial		1
Ejecutivo (Equipo Estratégico)	2	15
Responsables	1	20
Coordinadores	11	37
Operativo	73	463
TOTAL	87	536

La Cooperativa está en contra de cualquier tipo de discriminación por genero dentro del ámbito del trabajo, por lo que no realiza diferenciación alguna de sueldos con respecto al género de los empleados, sino que establece el nivel de sueldo en función del cargo y las responsabilidades que debe desempeñar cada uno. Podemos encontrar numerosos ejemplos de esta situación dado que hay mujeres que se encuentran desempeñando cargos directivos como Gerentes o Encargadas de áreas.

La Cooperativa vela por reducir la discriminación de género e incluso fomenta la participación femenina en los procesos decisivos y de gestión dentro de las diferentes áreas.

Además, dentro de la organización existe el Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris, el cual está compuesto por las esposas de consejeros, de asociados, de productores rurales, empleadas y demás mujeres, unidas por el mismo sentimiento y dispuestas a socializar y promover actividades para el beneficio de la comunidad.

Otro grupo para tener en cuenta es la Juventud Agraria, que desarrollan actividades dentro de la organización. El mismo está integrado por distintos jóvenes, dentro de los cuales también participan mujeres.

Remuneraciones

El Salario Mínimo Vital y Móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, al cierre del ejercicio 2021/2022, ascendía a \$45.540,00 en tanto que la menor remuneración de La Agrícola Regional Coop. Ltda. (sueldo bruto) que percibe un trabajador bajo el convenio de Empleados de Comercio, Rama Cerealera es de \$92.463,30.

E) GRUPO DE MUJERES COOPERATIVISTAS ARCO IRIS:

Este grupo integrado por las esposas de miembros del Consejo, integrantes del Grupo Hortícola, empleadas de la Cooperativa y otras mujeres entusiastas de distintos ámbitos, contribuyen a la organización en su accionar solidario en la región, dado que mantienen como principal objetivo la integración de las mujeres en la zona de influencia

de la Cooperativa. A través de diversas acciones tales como capacitaciones, talleres o cursos y actividades en general, destinadas principalmente a las mujeres y familias, buscan educar y generar conciencia en temáticas relacionadas a la salud y/o conservación del medio ambiente.

Este grupo, a lo largo de los años supo cómo sortear las vicisitudes que fueron surgiendo lo que les permitió fortalecerse como grupo e integrarse a la comunidad logrando un fuerte alcance de las actividades realizadas.

En los últimos ejercicios analizados, se llevaron a cabo actividades tales como caminatas recreativas, las cuales tuvieron una importante convocatoria, con el objetivo de celebrar el Día de la Mujer, el Día de la Cooperación y también el aniversario de la Cooperativa. Además, se organizaron intercambios de plantas, las cuales permitieron compartir distintas opiniones acerca del cuidado y el valor de las plantas, incluso se realizaron capacitaciones sobre las tareas y técnicas de diseño del jardín en primavera y charlas sobre podas, no solo en árboles y arbustos sino también en rosales. En el ámbito de la familia, se organizó una charla sobre la interrelación entre padres e hijos abordando conceptos que interpelan esta relación y la consolidan. Tales como el cariño, el respeto, el amor, la escucha y la importancia no solo de atender las necesidades de los hijos, sino también la de asignarles responsabilidades y derechos en cada etapa de su vida.

F) JUVENTUD AGRARIA COOPERATIVISTA:

En la actualidad, este grupo está formado por adolescentes, los cuales han propuesto, desarrollado y llevado a cabo diversas acciones, siempre acompañados por la entidad. A mediados de 2022 se afirma que 15 jóvenes de entre 16 y 28 años participan del movimiento.

Participaron en charlas sobre agronomía y producciones agrícolas alternativas para la región, brindadas por ingenieros agrónomos de la cooperativa y su Fundación. También se informan sobre las mismas actividades de la Cooperativa y sobre las actividades de la Fundación LAR con la visita al grupo de colaboradores de la misma.

Los miembros de este grupo tienen un proyecto apícola con el objetivo de aprender y hacer de este emprendimiento algo sostenible, con la posibilidad de vender de manera fraccionada al público en el supermercado LAR, pudiendo generar ingresos para el grupo.

Durante 2021 el grupo dio inicio al proyecto de restauración del Museo de Maquinaria Antigua, ubicado en la ciudad de Crespo. El mismo cuenta con más de 20 años desde su inauguración, habiendo sido creado por este mismo grupo juvenil de esa época. Los integrantes del grupo están comprometidos a trabajar en él, en conjunto con el Municipio y la Cooperativa, que brinda los materiales necesarios.

También a comienzos de 2022 se llevó a cabo un prototipo de proyecto forestal, el cual consiste en cultivar y cuidar árboles de escaso tamaño hasta su edad óptima de plantado final. Como resultado del proyecto se espera que los 6 jóvenes que se sumaron tengan sus árboles listos al cabo de año y medio, y que con ellos dispongan la plantación, su venta al público y/o el abastecimiento al proyecto Arbolar.

El grupo participa en actividades brindadas por la Juventud de la Asociación de Cooperativas Argentinas, también con el objetivo de formar a sus miembros e integrarse y conocer la realidad de otros jóvenes de cooperativas de todo el país.

Como participantes activos de esta Cooperativa, anualmente algunos representantes del grupo participan de la Asamblea general Ordinaria de La Agrícola Regional. Periódicamente visitan al Consejo de Administración de la Cooperativa para informar sobre las distintas actividades y proyectos.

RESULTADOS:

A) PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

Convenios Colectivos	Cantidad
Empleados de Comercio, Rama Cerealera (Coninagro)	552
URGARA (Unión Recibidores de Granos y Anexos)	57
Luz y Fuerza	9
Ninguno	5
TOTAL	623

B) ALTAS Y BAJAS DURANTE EL EJERCICIO:

TIPO	ALTAS		BAJAS	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Permanentes	46	9	19	8
Temporales	23	1	17	2
Pasantes	7	7	5	4
TOTAL	76	17	41	14

C) ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL:

RANGO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
De 0 a 5 años	151	22	173	27,77
De 6 a 10 años	81	18	99	15,89
De 11 a 15 años	111	18	129	20,71
De 16 a 20 años	96	11	107	17,17
De 21 a 25 años	49	7	56	8,99
De 26 a 30 años	24	8	32	5,14
De 31 a 35 años	10	2	12	1,93
De 36 a 40 años	6		6	0,96
Mas de 40 años	8	1	9	1,44
TOTAL	536	87	623	100,00

D) DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA:

La Cooperativa si bien tiene distribuidas sus actividades a lo largo de catorce localidades dentro de la provincia de Entre Ríos, se destaca Crespo dado que allí se encuentra su Casa Central y además se prestan la mayor variedad de servicios, tales como supermercados mayoristas y minoristas, ferretería y corralón, complejos agronómicos y fábrica de alimentos balanceados entre otros. En Crespo se encuentra el 70% del personal, el restante está distribuido en las distintas actividades prestadas en Alcaraz, Hernández, Mollino Doll, Strobel, Libertador San Martín, María Grande, Nogoyá, Paraná, Tabossi, Valle María, Diamante, Isletas y Federal.

E) ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS:

Durante el ejercicio 2021/2022 la rotación media de empleados fue de 11,67%, este se considera un valor aceptable dado que los valores de referencia para dicho indicador rondan entre el 5 y el 15%. Dada la fórmula utilizada para calcular el indicador, se observa que cuanto mayor sea el ingreso o las bajas de los empleados el valor obtenido tiende a incrementarse.

Formula
$$\frac{(A+D)}{2} \times 100 = R$$

A= Admisiones.
D= Desvinculaciones.
P= Promedio de Empleados del ejercicio.
R= Rotación media.

$$\frac{(93+48)}{2} \times 100 = 11,67\%$$

Entre 5% y 15% es el índice aceptable.

604

Jubilados no se tienen en cuenta.

F) CONFORMACIÓN DE LOS CUERPOS DE GOBIERNO:

En cuanto a la distribución de cargos, el Estatuto, en su artículo 51, dice lo siguiente: “En la primera sesión que realice el Consejo de Administración dentro de los diez días posteriores a la Asamblea Ordinaria designara un presidente, un vicepresidente, un Secretario, un Prosecretario, un Tesorero y un Protesorero. Los restantes consejeros titulares ocuparan el cargo de vocales”.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

EJERCICIO 2021/2022

PRESIDENTE:

MÜLLER GUILLERMO ARIEL

VICEPRESIDENTE:

SCHNEIDER EDGARDO HERIBERTO

SECRETARIO:

LAURENCENA JOSÉ MIGUEL

PROSECRETARIO:

ERHARDT ORLANDO

TESORERO:

TROSSERO DANTE CARLOS

PROTESORERO:

FRICKEL EDGARDO OMAR

VOCALES TITULARES:

PRIMERO: FONTANA ROQUE OSVALDO
 SEGUNDO: MOINE FABIÁN ARIEL
 TERCERO: GROSS HORACIO ABELARDO

VOCALES SUPLENTE:

PRIMERO: SCHNEIDER ELBIO RUBÉN
 SEGUNDO: FISCHER RAÚL ALBERTO
 TERCERO: RAU ROBERTO VICENTE

En lo referente a la Fiscalización Privada, el artículo 65 expresa: “La fiscalización estará a cargo de un Síndico titular u otro suplente, que serán elegidos entre los asociados por la asamblea y durarán un ejercicio en el cargo, pudiendo ser reelectos sucesivamente por dos ejercicios más. (...)” En el finalizado ejercicio económico, estos lugares fueron ocupados por:

SÍNDICO TITULAR:

SACKS ESTELIO ANDRÉS

SÍNDICO SUPLENTE:

CULLEN ALICIA PILAR

Normalmente, los miembros del Consejo de Administración y los síndicos se reúnen los días miércoles en la sede de Cooperativa, para tratar diversos temas que hacen al normal desempeño de sus funciones.

EDAD PROMEDIO DE CONSEJEROS: 57 AÑOS

CANTIDAD DE REUNIONES: 46

PROMEDIO DE ASISTENCIA: 94 %

Ejercicio económico finalizado el:	30/06/2020	30/06/2021
Tipo de asamblea	General ordinaria	General ordinaria
Fecha de asamblea	25/11/2020	24/10/2021
Cantidad de socios al cierre del ejercicio	5187	5175
Cantidad de asociados presentes en la asamblea	22 presentes	102 presentes
	70 virtuales	

Tipo de asamblea	Extraordinaria
Fecha de asamblea	19/05/2022
Cantidad de asociados presentes en la asamblea	76
Proyectos presentados	Adq. de una planta de acopio en Molino Doll

Medio Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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 cuidadoso con el medio ambiente siguiendo las políticas y reglamentaciones medioambientales nacionales y municipales.

Se ha cumplimentado con las cartas de presentación solicitadas por el gobierno provincial, para determinar si es necesario realizar un Estudio de Impacto Ambiental de los diferentes sectores de la Cooperativa.

ACTIVIDADES:

A) CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE:

Nuestro objetivo es dejar un mundo mejor a las generaciones futuras al cuidar el medio ambiente. Por ello, La Agrícola Regional pone en práctica programas y acciones a través de sus grupos de trabajo y grupos representativos cooperativistas.

La utilización eficiente y responsable de los recursos naturales, promoviendo prácticas sostenibles, con integración social, es una respuesta a la urgente necesidad de concientización sobre la importancia de este tema.

A.1) ACEITE PARA BIODIESEL

En los supermercados de La Agrícola Regional, se trabaja en la disposición final del aceite vegetal luego de su utilización en la elaboración de alimentos en la Rotisería LAR, evitando la decantación de éste en basurales que perjudican la tierra y el agua.

Ese aceite usado se envía en envases adecuados a una empresa de acopio en la provincia de Entre Ríos, quienes trabajan en el filtrado y comercialización como materia prima para la elaboración del biodiesel. En los períodos comprendidos entre julio de 2020 y junio de 2022 se entregaron 1.436 litros aceite vegetal usado (AVU).

A.2) REDUCCIÓN Y RECICLADO DE PAPEL / CARTÓN

Con el permanente uso de las redes sociales para difundir acciones y la ampliación del uso de la virtualidad tanto en informes, reuniones y comunicaciones intra e interinstitucional se ha reducido sensiblemente la utilización del papel en impresiones de todo tipo.

El papel y los cartones provenientes de la mercadería que llega a LAR, embalajes, packaging, etc., si están limpios son entregados a acopiadores locales que luego venden dicha materia a recicladores. De esta forma se contribuye a reutilizar el papel y los cartones.

Todo papel que esté limpio y no cumpla funciones en el trabajo cotidiano es acopiado para su reciclado.

Por otro lado, desde 2022, se ha dejado de imprimir una parte de los recibos de sueldo, reduciendo costos y tiempos, a través de la implementación del recibo digital, de acuerdo con la resolución 1455/11 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social que autoriza a las empresas a dejar de imprimir. Al 30/06/2022 casi el 50% de los empleados utiliza este servicio.

A.3) RESIDUOS DEL SUPERMERCADO

El Supermercado LAR en la ciudad de Crespo realiza la separación en origen de los residuos orgánicos e inorgánicos y se coordina con la Municipalidad de Crespo para su retiro y disposición final en la planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos, cumpliendo con la ordenanza local sobre el tema.

A.4) REDUCCIÓN DE USO DE PLÁSTICOS

Hace 13 años se viene desarrollando la campaña “Cambiando Actitudes” de reducción de bolsas de plástico desde nuestros supermercados; la misma continúa practicándose, generando y fortaleciendo la conciencia ecológica sobre el uso y descarte de materiales que contaminan nuestro planeta. Hoy en día, se continúa con la práctica de entregar solo 1 bolsa de material oxi-biodegradable al cliente que lo necesite en nuestros supermercados, y brindando también el servicio de envío a domicilio de la compra, sin costo a partir de un monto mínimo. De esta manera, se ha logrado reducir entre un 80% y 85% el uso de bolsas, promoviendo la utilización de las confeccionadas con tela o cualquier material reutilizable.

A.5) RESIDUOS DE HIDROCARBURO

Siguiendo las normas de seguridad respecto a la generación de residuos peligrosos se determinan las siguientes cantidades y tipos en los diferentes sectores con expendio de combustible:

YPF Crespo

2020	1.000 L - Y9
2020	550 Kg - Y48 / Y8C
2021	1.000 L - Y9
2021	350 Kg - Y48 / Y8C
TOTALES	2.000 L - Y19 900 Kg - Y48 / Y8C

YPF Diamante

2020	1.000 L - Y9
2020	350 Kg - Y48 / Y8C
2021	1.000 L - Y9
2021	350 Kg - Y48 / Y8C
TOTALES	2.000 L - Y19
	700 Kg - Y48 / Y8C

Distribuidor YPF

2021	350 Kg Y48 / Y8C
2021	1.000 L - Y9

Los métodos de tratamiento mediante procesos aprobados son llevados a cabo por la empresa Soluciones Ambientales. Ellos se encargan de realizar el retiro, transporte y tratamiento de estos, emitiendo a la Cooperativa un certificado acorde a la normativa vigente.

Nota:

Y8: Desechos de aceites minerales no aptos para el uso a que estaban destinados.

Y9: Mezclas y emulsiones de desecho de aceite y agua o de hidrocarburos y agua.

Y48: Todos los materiales y/o elementos diversos contaminados con alguno o algunos de los residuos peligrosos identificados en el Anexo I o que presenten alguna o algunas de las características peligrosas enumeradas en el Anexo II de la Ley de Residuos Peligrosos cuyo destino sea o deba ser una Operación de Eliminación según el Anexo III de la citada ley. A los efectos de la presente norma, se considerarán, en forma no excluyente, materiales diversos y/o elementos diversos contaminados, a los envases, contenedores y/o recipientes en general, tanques, silos trapos, tierras, filtros, artículos y/o prendas de vestir de uso sanitario y/o industrial y/o de hotelería hospitalaria cuyo destino sea o deba ser una Operación de Eliminación de las previstas en el Anexo III de la presente Ley. (Categoría incorporada por art. 1º de la Resolución N°897/2002 de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable B.O. 27972002, texto según art. 1º de la Resolución N° 83072008 de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable B.O. 30/7/2008.

A.6) RECOLECCIÓN DE ENVASES DE AGROQUÍMICOS

Con la firme idea de colaborar con el cuidado del ambiente, en el último año se ha participado de tres campañas de recolección de envases de agroquímicos. Las mismas son llevadas adelante por Campo Limpio, organización constituida por los fabricantes de fitosanitarios.

Por el momento se trata de campañas itinerantes, hasta que Campo Limpio construya el Centro de Acopio Transitorio, lugar, al que el productor deberá llevar los envases vacíos.

En las tres campañas de recolección, LAR cargó más de 4.500 envases tipo A, que recibieron el triple lavado o lavado a presión. También se sumaron otras empresas de Crespo y varios productores.

En todas, colaboró la Municipalidad de Crespo aportando parte de la mano de obra para la carga.

A.7) RECICLADO DE RESIDUOS SÓLIDOS NO PELIGROSOS

Desde la Sucursal de Valle María, dedicada entre otras actividades al acopio de cereales y servicios agropecuarios, se ha encarado desde 2020, el tratamiento de residuos sólidos no peligrosos. Para esto, el material de descarte del cereal, que se obtiene en el proceso de secado de granos, y en el de prelimpieza mediante ciclones, es

retirado por la empresa G&G SRL, habilitada por el Ministerio de Ambiente y Cambio Climático de la provincia de Santa Fe, quienes en su planta realizan el proceso para la obtención de tierra compostada adecuada para viveros.

De esta manera, se recupera un residuo que antes era volcado en el basural a cielo abierto de la localidad de asentamiento de la sucursal, además de economizar en combustible, horas de trabajo del personal y se evita la contaminación de suelo y aire.

A.8) CONVENIO UNIÓNBAT S.A:

La Agrícola Regional mantiene el compromiso con la reducción de los procesos de producción de ácido-plomo para la fabricación de baterías para automóviles. Por lo que, por medio de la campaña “Tiempo de RecicLAR,” en el ejercicio 2020-2021 se recibieron 34 baterías en desuso y el ejercicio 2021-2022 unas 50 unidades para reciclar. Como en años anteriores el cliente puede traer su batería usada, a cambio de una bonificación en el precio de una batería nueva.

A.9) TRABAJOS PARA LA RECUPERACIÓN DE RECURSOS NATURALES

En la estación de servicio YPF Ruta 11 de Diamante se colocó un tanque de 20.000 litros para recolectar agua de lluvia y poder regar el predio mediante bombeo.

Por otro lado, se instaló un biodigestor para tratar los residuos cloacales de los sanitarios. De esta manera no se desechan los residuos que antes contaminaban el terreno, sino que también se logró reducir el costo de un camión atmosférico. Con el biodigestor se logró recuperar un terreno baldío contaminado y se colocaron plantas aromáticas en los canales de drenaje del biodigestor haciendo de abono para las mismas.

Además, se instaló una compostera para tratar todos los residuos orgánicos de la cocina generando compost para las plantas mediante la utilización de lombrices californianas.

A.10) HUELLA DE CARBONO

El contexto actual suma nuevos desafíos y obliga a las empresas a repensar el escenario ambiental a futuro, por ello en LAR adoptamos un compromiso empresarial para apostar al desarrollo sostenible, y para llevar a cabo una buena estrategia de sustentabilidad es importante medir la Huella de Carbono Laboral de la organización. Este es un indicador ambiental que busca reflejar la totalidad de gases de efecto invernadero (GEI) -dióxido de carbono (CO₂) - emitidos por efecto directo o indirecto de un empleado al momento de trasladarse desde su hogar a su puesto de trabajo, y en base a los resultados obtenidos poder elaborar un plan de reducción de emisiones, definiendo metas y objetivos para disminuir el impacto ambiental.

En cuanto a esto, en base a mediciones internas durante el ejercicio 2020/2021, se obtuvo que el 39% de los empleados de la organización utiliza métodos de transporte amigables con el ambiente, como la bicicleta y la caminata, que además de ser ecológicos son beneficiosos para la salud de las personas. El resto de los empleados utilizó métodos de transporte a combustión, como el automóvil (34%) y la motocicleta (27%).

Las mediciones del ejercicio 2021/2022 nos indican que, si bien el auto es el principal método utilizado, este vio reducida su participación en 2 puntos porcentuales. En contraste a esto, aumentó a cantidad de empleados que se dirigen a su puesto de trabajo caminando en la misma cantidad. Se identificó un punto a mejorar dado que la bicicleta presentó una reducción en igual medida al aumento de la motocicleta. Por lo que LAR en

busca de reducir los métodos de transporte de combustión interna, concientizará e incentivará al personal para lograr así cumplir con los objetivos planteados.

AUTO	MOTO	BICICLETA	CAMINANDO
32%	30%	22%	16%

Es de suma importancia para las empresas adoptar nuevos compromisos y responsabilidades para hacerle frente al fuerte cambio climático que tanto nos acecha. Por lo tanto, desde LAR se apuesta al desarrollo sostenible y sustentable de nuestras actividades, motivándonos a buscar métodos más respetuosos con el ambiente y elaborar un plan de reducción de emisiones directas o indirectas de CO₂, definiendo metas y objetivos para los años venideros.

A.11) GENERACIÓN DE ENERGÍA LIMPIA

La planta acopiadora e industrializadora del pecán, con importante trayectoria en el mercado internacional y nacional en la venta de pepas sin cáscara, hace que su único residuo -la cáscara- genere energía limpia. Dicho material, con poder calorífico muy alto, es utilizado como combustible sustentable, disminuyendo la dependencia con los fósiles, permitiendo la reducción de la contaminación ambiental y los costos de producción energética.

La Cooperativa realizó investigaciones con el proveedor del sistema de biomasa y al ver los resultados positivos para su utilización se tomó la decisión de instalar un horno deshidratador del pecán para estabilizar la humedad del fruto para su comercialización bajo normas internacionales. El mencionado horno tiene anexado un quemador a biomasa constituido por un sistema de alimentación, cámara de combustión, donde se produce la incineración del combustible, un equipo de inyección de aire y un tablero de control automático donde se genera el fuego y calor necesario para la deshidratación. El sistema no genera humo ni olores en el interior y exterior de la planta, es un sistema totalmente limpio para el medio ambiente.

La reducción de costos comparado con combustibles fósiles supera el 70%. El sobrante de cáscara actualmente se vende a viveros que lo utilizan para abonos de sus plantas. A su vez LAR está trabajando en utilizar esta energía en otros sectores u otros proyectos dentro de la planta del pecán con el objetivo final de utilizar el 100% de esta energía.

B) PROMOCIÓN DE PRODUCCIONES ALTERNATIVAS:

Nuestra Cooperativa sigue fortaleciendo el trabajo de grupos de productores que desarrollan alternativas agrícolas sustentables, incentivando el desarrollo de éstos en su área de influencia.

B.1) NUEZ PECÁN:

La Cooperativa sigue fortaleciendo esta alternativa agrícola sustentable y con rentabilidad, incentivando el desarrollo de la producción de este fruto en su área de influencia. Desde La Agrícola Regional se gestiona la organización de variedades y logística de árboles de nuez pecán para personas que quieran emprender este camino, o para quienes desean ampliar su producción.

B.2) HORTÍCULTURA:

El Grupo Hortícola LAR sigue abasteciendo a los Supermercados de nuestra Cooperativa. El mismo, continúa cumpliendo con el compromiso de calidad y servicio que cada día demanda el consumidor.

B.3) HIERBAS AROMÁTICAS Y FLORICULTURA:

Desde La Agrícola Regional se continúa promoviendo al grupo de productores de hierbas aromáticas y condimentarias. Sorteando problemas climáticos, y enfrentando la realidad económica adversa de los últimos años, el grupo de productores continúa sembrando y aportando su producción a la cooperativa, donde se procesa, diseca, y envasa para proveer a los supermercados LAR, clientes mayoristas, y Primer Precio.

C) PRESENCIA EN LAS COMUNIDADES

Durante el período analizado, se llevaron a cabo actividades con la comunidad, transmitiendo valores y principios cooperativos. Desde siempre, la Cooperativa trabaja integrada a la comunidad, observando sus necesidades, y ofreciendo espacios y actividades donde se promueva el desarrollo social en el camino del cuidado del medio ambiente.

C.1) PROYECTO ARBOLAR

ArboLAR es un proyecto que se desarrolla desde el año 2016, apostando a una política de compromiso en la protección del medio ambiente propiciando espacios que regeneren la biodiversidad. A partir del año 2019 este proyecto fue tomado por la Fundación LAR, y articulado con otros programas, ampliando así sus objetivos y acciones.

El proyecto consiste en una política de compromiso ambiental y responsabilidad social, con el fin de crear un patrimonio verde, con sustento ecológico a largo plazo, colaborando así con la regeneración de la biodiversidad. Entre los años 2020 y 2022 se coordinaron visitas en Colonia Merou, Valle María, María Grande, Crespo, Libertador San Martín Diamante y Tabossi. Los alumnos de escuelas primarias echaron manos a la obra, junto a toda la comunidad educativa, coordinadores y docentes de las escuelas convocadas en cada localidad, y se realizó la plantación de diversas especies nativas; entre las que se destaca el quebrachillo, molle, chañar, guayabo, Algarrobos negros y blancos, ñangapirís negros y colorados, chal chal, anacahuitas y guaviyúes. Participaron de las jornadas, además, representantes del INTA y el Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris, y funcionarios locales con quienes se trabajó en la coordinación inicial para cada visita.

En el mes de octubre de 2021, la fundación LAR firmó un convenio de cooperación con el Consejo General de Educación de Entre Ríos para promover la educación ambiental a través del proyecto ArboLAR.

C.2) PLANTAS, INTERCAMBIOS Y CAPACITACIÓN

En la casa central de La Agrícola Regional se realizaron dos jornadas, una en cada año, sobre intercambio de plantas, organizado por la Fundación LAR, con la colaboración del Grupo de Mujeres Arco Iris de nuestra Cooperativa.

Con una amplia convocatoria, las jornadas comenzaron con las charlas de capacitación sobre jardines. También se presentó el proyecto ArboLAR, coordinado desde la Fundación LAR, a emprendedores.

C.3) FORESTACIÓN Y MANTENIMIENTO. CHARLAS SOBRE PODA

El Grupo de Mujeres Arco Iris organizó dos charlas sobre poda, en Crespo y Tabossi, para la preservación y cuidado de árboles y plantas ornamentales y hierbas aromáticas, con un importante marco de público, y la colaboración del INTA.

C.4) CHARLA-DEBATE: NOTAS PARA LA GESTIÓN DEL FUEGO EN UNA ISLA DEL DELTA

El 21 de marzo la Fundación LAR invitó a la charla-debate "Notas para la gestión del fuego en una isla del Delta", que es organizada por el Centro de Innovación y Desarrollo Sustentable de la Facultad de Ciencia y Tecnología (FCyT) de la UADER y el Programa Ambiente y Sociedad (PAS) de la Secretaría de Extensión Social y Cultural, con asiento en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas (FICH), de la UNL. Esta iniciativa, nacida a partir del proyecto MICRA (Microrregión Crespo y Aldeas), tuvo como objetivo generar conciencia sobre la importancia de la conservación de humedales, más específicamente los del Delta del Paraná, donde se encuentra el Sitio Ramsar homónimo.

C.5) CICLO DE CHARLAS VIRTUALES, EN TIEMPO DE PANDEMIA

Con el fin de generar ámbitos de reflexión sobre los cambios en los tiempos extraordinarios de la pandemia, se desarrolló un ciclo de charlas virtuales, organizadas desde Fundación LAR, destinadas a la comunidad en general.

Se organizaron cuatro fechas con distintas personalidades, y tocando temas de interés social. El primero en disertar fue el filósofo y escritor Santiago Kovadloff bajo el título "El arte de vivir, producir y convivir en tiempos inéditos". Lo siguió Manuel Álvarez Tronge, presidente y fundador de la Asociación Proyecto Educar 2050, en un conversatorio destinado a padres de alumnos de escuelas primarias, secundarias y docentes debatiendo la importancia del nuevo paradigma de educación virtual y su trascendencia en la vida de los niños y jóvenes.

La licenciada Liliana Ascaíno, directora de la carrera de Licenciatura en Nutrición de la Universidad Adventista del Plata, brindó la tercera charla titulada "Construyendo murallas", donde partió desde la premisa que, en circunstancias de pandemia, una buena alimentación se vuelve aún más importante frente a la necesidad de tener nuestro sistema inmunológico preparado para hacer frente al virus y sus vicisitudes.

Para el encuentro de cierre del ciclo fue el turno de la licenciada en psicología Ángela Sanutti, quien tituló su presentación "Habitar nuestro espacio interior". La invitación fue plantear un camino hacia nuestro interior para reconocer el potencial intacto que todos compartimos como seres humanos.

En todos los casos se realizaron a través de la plataforma ZOOM, canal de YouTube y Facebook, logrando una activa participación del público e interacción con los disertantes.

C.6) PROMOCIÓN DE ARTISTAS LOCALES

Desde abril de 2021 y por un año, a través de un convenio entre artistas locales y la Fundación LAR se exhibieron en el hipermercado LAR obras pictóricas con la idea de

promocionar y visibilizar a los artistas de distintas generaciones. Para esto la Fundación LAR firmó un convenio con ALAIS (Artistas Locales Autogestionados Independientes y Solidarios).

C.7) CAPACITACIÓN PARA DOCENTES

Desde la Fundación LAR se ha invitado a todos los docentes de educación inicial de Crespo a participar de una capacitación llamada "Lúcidos y Lúdicos", de manera virtual. La propuesta fue brindar ámbitos de intercambio de experiencias y herramientas claras especialmente pensados para docentes que tienen a cargo la educación de los más chiquitos en este contexto de pandemia. El programa aborda el rol del educador en pandemia, el juego como derecho y su lugar en la educación, la capacidad del juego de conectar con los niños, entre otros temas.

C.8) ASISTENCIA ANTE INDENDIOS FORESTALES. DONACIONES

La Agrícola Regional Coop. Ltda. , junto a la Bolsa de Cereales de Entre Ríos y la Cámara Arbitral de Cereales han enviado una donación de alimento balanceado a la provincia de Corrientes.

Dicha provincia mesopotámica se encontraba sin pasturas, sin forraje; con casi un millón de hectáreas consumidas por el fuego y un sistema productivo al borde del colapso. En este contexto, y con el objetivo de sumar esfuerzos para atender la demanda ganadera, principal actividad de esta provincia, la Cooperativa donó con destino a Corrientes un camión con alimento balanceado NutriLAR siendo la Sociedad Rural de La Cruz, la entidad que se encargó de distribuir el alimento balanceado entre los productores afectados por esta catástrofe.

C.9) APOYO A LA EDUCACIÓN: DONACIONES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El Centro de Formación Profesional N°3, dependiente del Consejo General de Educación, que fuera gestionado en el marco de la Microrregión Crespo y Aldeas Aledañas, recibió en junio de 2022 por parte de La Agrícola Regional todos los materiales eléctricos para desarrollar el cursado de formación en 'Electricista industrial, en mantenimiento y montaje'. Este centro de formación da respuesta a las necesidades de personal capacitado potenciando el perfil agroproductivo, agroalimentario, industrial y de servicios. La Agrícola Regional de esta manera colaboró en una iniciativa tan importante para el desarrollo social y generación de empleos tan necesarios para la zona.

C.10) PRÁCTICAS SALUDABLES: CAMINATAS

Por el Día de la Mujer, y el Aniversario de LAR, el grupo de Mujeres Arco Iris organizó caminatas recreativas, las que se desarrollaron con gran convocatoria. Partiendo desde el Complejo Agronómico una, y desde El Patio de LAR la otra, se recorrió la ciclovía de Crespo y otras calles aledañas. Acompañaron miembros del Consejo de Administración, funcionarios, vecinos e invitados. La promoción de prácticas saludables es una cuestión permanente en la agenda de este grupo cooperativista.

C.11) ESPACIOS DE REFLEXIÓN: CHARLA PARA PADRES

En el marco del Día del Padre, el Grupo de Mujeres Arco Iris organizó una charla sobre la "Interrelación padres e hijos".

El disertante fue el profesor Carlos Sigvardt, quien abordó y desarrolló diferentes conceptos que interpelan esta relación padre e hijos en la realidad actual, aportando un espacio de reflexión ante la realidad de temas como educación, trato, necesidades de las nuevas generaciones.

C.12) POBLACIÓN CON NECESIDADES ESPECÍFICAS: CELÍACOS

En el supermercado LAR de Casa Central se ofrecen productos alimenticios sin TACC, todo el año y en forma permanente, en góndolas dispuestas específicamente a tal fin. De esta manera se satisface una gran demanda de estos productos para consumidores celíacos, con variedad y buenos precios.

C.13) CAPACITACIÓN PARA EL COOPERATIVISMO

En 2021, miembros de la Juventud Agraria Cooperativista participaron de la edición Congreso ACA+, organizado por ACA Jóvenes. Este es un espacio de capacitación técnica, dentro del cooperativismo, destinado a los jóvenes del movimiento, quienes se preparan para promover, sostener y en un futuro integrar las filas de las cooperativas, que mantienen y generan empleo en un sistema de economía social.

C.14) ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD LABORAL

Cada año se realizan jornadas de capacitación teórica y de entrenamiento sobre temas relacionados a primeros auxilios, uso de desfibrilador externo automático y manejo de extintores. En algunas ocasiones estas actividades también son abiertas al público en general, bomberos voluntarios de Crespo además del personal de nuestra cooperativa. La Agrícola Regional ha estado en permanente capacitación para atender cuestiones de emergencia y lo ha ofrecido también al resto de la comunidad.

C.15) PROYECTO INTER-INSTITUCIONAL “CRESPO Y ALDEAS ALEDAÑAS: MICRORREGIÓN DEL TRABAJO, LA PRODUCCIÓN Y LA FE”

La Agrícola Regional, ha participado en el proceso de consolidación de la Microrregión Crespo y Aldeas aledañas (MiCrA), y en el período 2020-2022 su accionar fue fundamental para la gestión en apoyo a la concreción del Centro de Formación Profesional, de perfil agropecuario y agroindustrial, con el firme objetivo de generar mano de obra especializada que tanto se necesita en la región. El curso de electricista industrial es el primer logro, y para esto LAR ha donado todo el material eléctrico necesario para las prácticas, siendo una importante inversión en la que participaron además proveedores de la firma.

RESULTADOS:

INDICADORES	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	CALIFICACIÓN	OBJETIVO 2022-2023
Importe destinado a la protección del medio ambiente	\$126.630	\$158.106	\$396.862	\$630.394	○	\$680.000
Multas importantes y sanciones por incumplimiento con leyes y reglamentaciones medioambientales	0	0	0	0	○	0

Anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

COMPROMISO:

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

- ✓ *Nuestra operatoria debe generar un justo excedente.*
- ✓ *Trabajando en forma constante para reducir nuestros costos lograremos precios razonables y justos.*
- ✓ *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:

Los valores y principios que sostiene la empresa son enunciados en publicaciones institucionales, en el Periódico LAR de distribución mensual (en formato digital o papel), en la página web, en distintas redes sociales, como YouTube, Facebook e Instagram de la Cooperativa, en publicidades gráficas, radiales y televisivas, comentados en todos los ámbitos en los que tiene participación y volcados cada año en el Balance Social. Con esto se posibilita un gran alcance, llegando a diversos grupos etarios y distribuidos a lo largo de toda la zona de influencia de la Cooperativa.

El marco de trabajo contempla a la cadena de valor de La Agrícola Regional: 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 empleados es resguardada y se instruye sobre ello a quienes ingresan a la Cooperativa.

El cumplimiento de las obligaciones fiscales destaca a la Cooperativa, tanto en el pago en tiempo y forma de los impuestos provinciales y nacionales, tasas municipales, como de las contribuciones a los organismos de seguridad social y demás compromisos asumidos por la Cooperativa.

Los sistemas de información desarrollados y/o adaptados por el Área de Sistemas Informáticos de la Cooperativa, y la Auditoría Interna, contribuyen a evitar que se produzcan fraudes o situaciones delictivas, actuando rápidamente, además, en caso de que se produjeran.

El Centro de Cómputos se creó en el año 1978, y desde esa fecha nuestra Cooperativa desarrolla e implementa la mayoría de los sistemas informáticos, persiguiendo la autonomía respecto de las empresas proveedoras de software. Casa Central, sucursales y demás puntos distantes se encuentran intercomunicados por medio de radio enlaces emplazados en torres de hasta 60 metros de altura, logrando la agilidad, confiabilidad y seguridad en cada una de las miles operaciones comerciales que se realizan por día.

El equipo de trabajo del área realiza la asistencia, el apoyo técnico y operativo a los puestos de trabajo computarizados, además del mantenimiento del hardware respectivo. Es importante destacar que más del 90% de los sistemas de gestión son desarrollados por quienes se desempeñan en esta área, posibilitando una mejor adaptación a las exigencias de los usuarios como también del mercado, facilitando y agilizando las respuestas y la toma de decisiones.

Asimismo, no solo se cuenta con autonomía en el desarrollo de sistemas, sino que también en lo relacionado a la infraestructura. Esto comprende la convergencia entre las tecnologías de las telecomunicaciones y la informática, desarrollo de servidores en nuestro data center, tanto físicos como virtuales, acompañado por sistemas de cableado estructurado adecuados.

Este tipo de soluciones sientan además las bases para otros servicios como el de videovigilancia-ip, realizando de manera autónoma la implementación de todos los equipos requeridos de punta a punta para complementar la seguridad física.

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

Regularmente se realizan capacitaciones para que los empleados conozcan la historia, evolución y los principios y valores que la sostienen en sus ciento ocho años de trabajo comprometido con la región.

ACTIVIDADES:

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, tres Vocales Titulares 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; el Consejo se renueva anualmente por terceras partes.

Normalmente los miembros del Consejo de Administración y los síndicos se reúnen los miércoles en la sede de la Cooperativa, para tratar diversos temas que hacen al normal desempeño de sus funciones. En todas las reuniones del Consejo de Administración está presente además el gerente general y periódicamente el auditor externo y el asesor legal. Esporádicamente también son invitados los encargados de distintas áreas para informar al Consejo de Administración sobre la marcha de su sector.

Los consejeros no sólo se encuentran velando por los intereses de la localidad de Crespo, sino que también representan a las sucursales. En cuanto a sus actividades, en su mayoría, son productores primarios (agricultores, ganaderos, avicultores, etc), pero también son transportistas, industrializadores y consumidores.

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. Además, la Cooperativa cuenta con una asesoría legal que también es externa.

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 la Cooperativa, tiene cada uno un voto, independientemente de su capital y operatoria con la institución.

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.
- Consejo Empresario de Entre Ríos.
- AcaSalud Coop. de Prestación de Servicios Médicos Asistenciales Ltda.
- COOVAECO Turismo, Coop. De Prov. De Serv. Turísticos y Crédito Ltda.
- Asociación Argentina Codificación de Productos Comerciales.
- Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y Otros Servicios Públicos Limitada. (FACE)
- Asociación Argentina del Hormigón Elaborado.
- Federación Entrerriana de Cooperativas Coop. Ltda. (FEDECO).
- Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada (CONINAGRO).
- Asociación Mutual SanCor.
- Bolsa de Cereales de Entre Ríos.
- La Segunda ART SA.
- La Segunda Cooperativa Limitada de Seguros Generales.
- SanCor Cooperativas Unidas Ltda.
- Unión Industrial de Entre Ríos.
- Cámara Arbitral de Cereales de Entre Ríos.
- Cámara Argentina de Especies y Afines.

- Cámara Argentina de Feed Lot.
- Cámara Argentina de Productores Avícolas.
- Cámara Argentina de Supermercados.
- Cámara de Comercio Exterior de la Provincia de Entre Ríos.
- Centro Comercial, Industrial y Agropecuario de Crespo.
- Centro Comercial e Industrial de Paraná.
- Centro Comercial de Libertador San Martín.
- Centro Regional Entre Ríos del INTA.
- Asociación de Desarrolladores Urbanos y de Vivienda de Entre Ríos.
- Cámara Argentina de Empresas en Nutrición Animal.
- Federación Argentina De Cooperativas de Consumo.

La activa participación en congresos, convenciones, foros, jornadas de trabajo y capacitación, en todos los órdenes del movimiento cooperativo y demás instituciones, permite un mayor conocimiento, interacción y divulgación en beneficio de los asociados.

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.

Velamos por que los asociados que adquieren los productos y servicios paguen sólo el precio justo, sabiendo que al hacerlo están apoyando el trabajo en blanco, el pago de impuestos, la ausencia de trabajo infantil, entre otras causas.

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 Cooperativa Limitada, Agropecuaria, de Consumo y Servicios Públicos, nace como una sociedad de agricultores bajo la forma de Cooperativa Agrícola, el 29 de abril de 191. Ya desde esa época lo que se busca es, como nuestro lema lo indica, "*Calidad, variedad y servicios al precio justo...*", sabiendo que al hacerlo están apoyando el trabajo en blanco, el pago de impuestos, la ausencia de trabajo infantil, entre otras causas.

Se hace hincapié en la atención al cliente en cada punto de venta y dentro de los salones de ventas, con el objetivo de satisfacer de la mejor manera posible las necesidades de nuestros asociados; para esto, en el período de análisis se continuó operando a través de la plataforma de venta online, buscando estar más cerca de nuestros clientes y brindarles siempre la mejor atención y facilidades a la hora de comprar. Esto acerca mucho más al cliente a la experiencia de compra por internet, con más confianza y seguridad. www.laronline.coop es una plataforma web a la cual se puede acceder desde una PC, celular o tablet; que permite al consumidor comprar productos de hipermercado desde cualquier punto donde se encuentre.

Al igual que el ejercicio anterior, en los dos ejercicios de análisis, ingresaron productos que elaboran otras cooperativas del país, gracias a la adhesión de nuestra institución a la central de compras de la Federación de Cooperativas de Consumo; con esto se busca fomentar el cooperativismo y los valores del mismo.

Pensando siempre en nuestros consumidores se siguen llevando a cabo ofertas semanales y promociones para fechas especiales.

La Agrícola Regional no ha sido sancionada en la última década por organizaciones tendientes a la defensa de la competencia ni por organizaciones civiles que promueven la defensa del consumidor, y las advertencias recibidas han sido resueltas satisfactoriamente en todos los casos. Es importante mencionar que, 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) 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 y las coimas, y adopta medidas para evitarlas.

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.

La apertura y mantenimiento de cuentas se basa en el conocimiento de los asociados, proveedores o clientes, considerando la naturaleza y la cantidad de operaciones que realicen, así como los montos individuales y acumulados que registren; prestando atención a la operatoria y a la predisposición de los mismos en cuanto a facilitar o no la información que se solicita con el propósito de evitar que puedan ser utilizadas para el lavado de dinero.

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

El sistema informático de La Agrícola Regional 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.

RESULTADOS:

INDICADORES	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	CALIFICACIÓN	OBJETIVOS 2022-2023
Sospechas de acciones anti-éticas detectadas	2	4	0	0	○	-
Sospechas de acciones anti-éticas resueltas	2	4	0	0	○	-
% de resolución	100%	100%	100 %	100 %	○	100%

Como cooperativa, y en el ejercicio de sus principios, somos una empresa que se caracteriza por el trabajo diario en la búsqueda del bien común. El fin principal no es la ganancia económica, sino utilizarla como herramienta que permita el desarrollo de la persona y su entorno como primer objetivo. Esto se traduce a acciones que no siempre se pueden medir con balances económicos, gráficos estadísticos o proyecciones. A través de la Comunicación sobre Progreso buscamos dar a conocer lo que realizamos más allá de lo económico, para evaluar, mejorar y superar año a año el protagonismo de La Agrícola Regional en la vida social de nuestra comunidad, desde dentro hacia afuera junto con los actores sociales que reconocen en nosotros los valores propios del cooperativismo.