

Pacto Global de las Naciones Unidas

OCTAVA COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO

DECLARACIÓN DE RESPALDO:

La Agrícola Regional Coop. Ltda., como cooperativa, tiene la necesidad de trabajar y crecer sostenida y sustentablemente, siendo rentables en un marco de responsabilidad social, a la vez que se obliga desde su esencia cooperativista en el cumplimiento de los principios, para el impacto positivo en la comunidad, satisfaciendo las necesidades de las personas asociadas y contribuyendo en la mejora de la calidad de vida y la dignidad humana. Desde el año 2005 adhiere al Pacto Global de la Naciones Unidas, haciendo suya la práctica del conjunto de valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Se promueve además - a través del compromiso voluntario de las empresas-, una nueva cultura corporativa en la manera de gestionar los negocios aportándole una sistematización y formalidad muy beneficiosa a las acciones y políticas que desde los inicios marcaban nuestro camino cooperativo.

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

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

Como Presidente del Consejo de Administración de La Agrícola Regional Coop. Ltda, con sus 4.832 asociados y 511 empleados (al 30/06/2014) que respaldan nuestra

labor, manifiesto la total adhesión a los diez principios implementados por el Pacto Global.

Visualizamos la imperiosa necesidad de no apartarnos de esta visión. Creemos fervorosamente en ella y nos mantendremos sobre los carriles de libertad, igualdad, solidaridad, ayuda mutua, transparencia, honestidad y en los siete principios cooperativos fundamentales; transmitiéndolos día a día para que nuestra comunidad también avance en un ambiente de transparencia, donde se consolide el respeto, la confianza y la credibilidad recíprocas, bases necesarias para nuestro desarrollo global.



Sr. José María Gerstner
Presidente del Consejo de Administración de
La Agrícola Regional Coop. Ltda.



Plantilla de Presentación de la Octava "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, distribución de productos de consumo, fabricación de alimentos balanceados, producción de hierbas aromáticas, servicios cooperativos de mutuales, turismo, seguros, distribución de combustibles y lubricantes, distribución de insumos agropecuarios.*

Nombre de alto Ejecutivo:

Gerente General: Cra. Noelia Margarita Zapata de Jacob

Nombre y cargo del contacto:

Gerente General: Cra. Noelia Margarita Zapata de Jacob

Encargado de Relaciones Institucionales y Comunicación: Sr. Luis Jacobi

Misión de La Agrícola Regional Cooperativa Limitada:

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

Nuestro marco de trabajo se basa en:

- *Nuestra primera responsabilidad es hacia nuestros asociados, productores, consumidores, usuarios y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios.*
- *Trabajando en forma constante para reducir nuestros costos lograremos precios razonables y justos.*
- *Fomentamos en nosotros un espíritu de servicio haciendo de él un modo de vida para satisfacer las expectativas y necesidades de los asociados y clientes con óptima calidad; brindando una atención personalizada, rápida y precisa.*
- *Tenemos el deber de proponer constantemente nuevas ideas dando prioridad a la investigación, al desarrollo de programas innovadores, al lanzamiento de nuevos*

productos y servicios, asumiendo los errores que se cometan, para corregirlos y mejorarlos.

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

Nuestro Accionar:

Trabajamos y servimos a nuestros asociados y a la comunidad en la que estamos insertos con un fuerte compromiso y responsabilidad económica, social y ambiental reflejado en el camino recorrido en los 104 años de vida institucional basados en los valores de nuestra misión y en los siete principios cooperativos: Primer principio: Asociación Voluntaria y Abierta; Segundo principio: Control Democrático por los Asociados; Tercer principio: Participación Económica de los Asociados Cuarto principio: Autonomía e Independencia; Quinto principio: Educación, Capacitación e Información; Sexto principio: Cooperación entre Cooperativas; Séptimo principio: Preocupación por la Comunidad.



Plantilla de Presentación de la Octava "Comunicación sobre el Progreso"

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

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 que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

COMPROMISO:

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

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

SISTEMAS:

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

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

ACTIVIDADES:

En función de los destinatarios de las mismas, podemos distinguir dos 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. Además, cada asociado productor agrícola obtiene beneficios en la compra de insumos y un retorno en capital de un porcentaje de su operatoria en cereales, en reconocimiento de su lealtad y consecuencia comercial.
- **Capacitaciones:** Se ha hecho fuerte hincapié, a través de la planificación de reuniones zonales donde participan activamente las familias de los asociados, en informar a los productores en cuestiones no sólo de estructura institucional relacionadas directamente con la Cooperativa, sino en materia organizacional.

Este ejercicio fue el turno de la localidad de Valle María, que contó con la presencia de aproximadamente 300 asociados. La disertación estuvo a cargo del coach profesional Federico Monese, quien remarcó la importancia de los lazos humanos y cómo los vínculos familiares, el buen trato recíproco y la comunicación son eslabones fundamentales en la estructura de cada una de estas organizaciones.

- **Comunicación:** El periódico LAR es el medio institucional por excelencia de la cooperativa en el que se refleja el accionar de la cooperativa y responde al propósito de buscar una mejor y más fluida comunicación con los asociados que, más allá de que se informan anualmente en las asambleas, necesitan conocer los hechos que acontecen con mayor frecuencia en la cooperativa.

En la actualidad el periódico LAR cuenta con 16 páginas, en formato tabloide, a color, con una tirada mensual de 1.400 ejemplares, que llegan a muchas localidades del interior del país, dependiendo del lugar de residencia de socios interesados en recibir las novedades de la cooperativa. En el ejercicio 2013-2014 la cooperativa invirtió en este periódico institucional, en gastos de impresión, diseño, armado y traslado, la suma de \$27.179,79.

También la página www.lar.coop es otro de los canales institucionales de comunicación, a través de la cual se ofrece información sobre las actividades institucionales y sobre los distintos servicios que se ofrecen a asociados y clientes.

En lo que respecta a las nuevas posibilidades de publicitar y publicar contenidos audiovisuales bajo soportes no tradicionales, se ha creado recientemente un canal de YouTube: www.youtube.com/user/laagricolaregional; allí se publica toda la información institucional y comercial (conferencias, entrevistas, spot comerciales, eventos, etc.) que tenga formato de video, con el objetivo de llegar a *otro público*, al cual no se accedía desde los soportes tradicionales.

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

A) PARTICIPACIÓN ECONÓMICA:

A todos los empleados que hayan trabajado con dedicación y esmero, sin haber incurrido en faltas disciplinarias, se los incentiva con la participación del 5% sobre el resultado, dispuesto por la Ley 20.337, más un importe adicional. 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.

B) ASPECTO SOCIAL:

Los empleados de La Agrícola Regional Coop. Ltda. y sus parejas participan de la celebración de fin de año, compartiendo la presentación de espectáculos musicales, humorísticos y sorteos. Se hace entrega además con un presente en reconocimiento a la trayectoria a los empleados que cumplen 25 años de servicio.

En el día de su cumpleaños cada empleado recibe un presente. Además, se les entrega un regalo en fechas y ocasiones especiales, como ser: día del Padre, día de la Madre y por el nacimiento de cada hijo de empleados.

A todo el personal, a fin de año, se le entrega una canasta navideña conformada por artículos de primeras marcas para compartir en familia. A su vez, los empleados jubilados son visitados por personal de la Cooperativa para hacerle llegar la canasta navideña.

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 del mismo.

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.

En vísperas de Navidad, y como años anteriores, estuvo presente Papá Noel en La Agrícola Regional Coop. Ltda. El 24 de diciembre este conocido personaje visitó el Hogar Nuevo Amanecer llevando alegría y regalos a los jóvenes que allí residen, más tarde se hizo presente en el hall del supermercado de nuestra Cooperativa.

Por otro lado, se continúa con el proyecto "Hilando Inclusión", el cual se dirige a colaborar con la reactivación, puesta en marcha y búsqueda de sustentabilidad del emprendimiento laboral de confección y venta de trapos de piso; llevado a cabo por los jóvenes del Hogar Nuevo Amanecer. La Agrícola Regional apoyó en su momento la iniciativa y comercializa actualmente el producto en sus góndolas siendo esta una forma de enfrentar la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. Este proyecto fue realizado por tres personas egresadas de la Universidad Nacional de Entre Ríos, dos de ellas actuales empleadas de la Cooperativa.

B.2) ACTIVIDAD DEPORTIVA DEL PERSONAL:

Se acompaña institucional y económicamente la organización de eventos deportivos como campeonatos de fútbol y voley con el objetivo de profundizar los lazos de amistad entre compañeros de trabajo y realizar actividad deportiva en equipo, orientados al entretenimiento, y a una mejorara de la calidad de vida.

El Torneo InterLAR de Fútbol 2013 se realizó entre los meses de septiembre y noviembre en las instalaciones del Club Sarmiento y convocó a 14 equipos de diferentes sectores de la cooperativa. En cuanto al InterLAR de Voley 2014, se llevó a cabo entre los meses de abril y junio en el salón San Pablo de la Iglesia Evangélica Luterana, y contó con la participación de seis equipos. En el primer deporte se contó con la colaboración de 150 empleados, y en lo que respecta a vóley participaron 110 personas.

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

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

A través de folletos, vía correo electrónico y cartelería interna, la organización, intenta concientizar a sus empleados de la importancia de ir caminando o en bicicleta al lugar de trabajo. Se invita a todo el personal con un lindo mensaje para que se sumen a este hábito que tiene grandes beneficios: no solo mejora la calidad de vida, sino que nos permite ser solidarios con nuestro medio ambiente.

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. Algunas actividades se llevan a cabo en instalaciones de la Cooperativa, a través de cursos especiales, talleres. El personal además, participa de conferencias externas sobre diversos temas que hacen a la formación personal y técnica de los empleados. Se desarrollan actividades de capacitación en tareas específicas como así también sobre la temática de trabajo en equipos, cooperación, seguridad en el trabajo, cuidados en la salud, etc.

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

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

Integrantes del área de capacitación de nuestra institución realizan reuniones individuales con empleados para determinar su perfil, plantear la posible carrera dentro de la Cooperativa y orientarlos en base a los objetivos.

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.

Algunas de las temáticas desarrolladas en las capacitaciones durante el ejercicio 2013/2014 fueron las siguientes:

CAPACITACIONES INTERNAS	
Acciones	Destinatarios
Manejo del fuego. Evacuación	Personal de YPF
Buenas prácticas en el manejo de alimentos	Personal de Sucursal Hernández
Sistema Qlik View, Software	Personal del área de Administración
Atención al cliente	Diversos sectores de atención al público de la Cooperativa
Taller de diseño de depósitos/almacenes	Personal de todas las Sucursales, Corralón, Ferretería, YPF, Supermercado, Paseo de Compras, Centro de Distribución, Fábrica de Alimentos y Cereales. Encuentro con Responsables de depósitos
Detectar necesidades de capacitación para coordinadores	Encargados de todos los sectores de responsables La Agrícola Regional Crespo y Sucursales
Taller evaluativo y de actualización en conocimientos de productos electrodomésticos y electrónicos	Personal de Artículos del Hogar, Corralón, y Sucursal Nogoyá y Hernández
Seguridad y Salud Ocupacional.	Encargado de Gestión Humana, Área Capac., Responsable y personal del Centro Distribución/Mayorista.

CAPACITACIONES EXTERNAS		
Capacitación	Empleado (s) / Sector	Entidad organizadora
XIII Encuentro Nacional de ACA para Ing. Ag. Veterinarios y Encargados de agroinsumos	Personal afectado a Sucursal Hernandez, Fábrica de Alimentos y Sucursal Tabossi.	ACA - Rosario
Modo de Acción de los Herbicidas y Estrategias de Control	Personal afectado a Servicios Agronómicos y Sucursal Tabossi.	Monsanto Exp. Ing. Metzler, M. EEA INTA Paraná
XIII Encuentro Nacional de ACA para Ing. Ag. Veterinarios y Encargados	Personal afectado a Sucursal Hernandez, Fábrica de Alimentos y Sucursal Tabossi.	ACA - Rosario
Segunda Jornada Nacional "Integración y Capacitación"	Personal afectado a Servicios Cooperativos y Gestión Humana	ACA Salud Rosario
Curso Básico Presencial de la Segunda	Personal afectado a Servicios Cooperativos.	La Segunda - Rosario

Cómo desbloquear y expandir su emprendimiento Silva, Roxana	Personal afectado a Supermercado, Paseo de Compras y Ferretería	Came - Paraná
Jornada actualización en maíz	Personal afectado a Servicios Agronómicos.	INTA - Aapresid - Paraná
Jornada Presentación técnica: fungicidas foliares, insecticidas, herbicidas.	Personal afectado a Sucursal Alcaráz y Sucursal Tabossi.	Nova- Rosario
Curso PCC 2013 Paraná (SNN) - Sr. Héctor Perucchi	Personal afectado a Servicios Cooperativos.	La Segunda- Paraná
Herramientas para la búsqueda y análisis de la información estratégica		UIER - Paraná
Congreso Aapresid: "Lanzamiento Capaña Soja 2013/14"	Personal afectado a Servicios Agronómicos y Sucursal Alcaraz.	Rosario - SPRAYTEC
Presentación nueva línea de tratamiento de semillas	Personal afectado a Servicios Agronómicos	BASF - Paraná
Viaje a USA	Personal afectado a Sucursal Alcaráz.	BASF- Argentina
Retail 100 Construcción	Personal afectado a Ferretería y Corralón.	P. Iguazú
Curso de Ventas	Personal afectado a Ferretería.	STIHL Bs.As.
<ul style="list-style-type: none"> •Tecnología de Liberación lenta de Nitrógeno y protección de Fósforo en fertilizantes de última generación. •Protección de macronutrientes y micronutrientes por moléculas orgánicas en fertilizantes sólidos. Balance equilibrado de nutrientes. Importancia. •Bioestimulantes foliares y para tratamiento de semilla. Desarrollos biotecnológicos en formulaciones. Moléculas Antiestres. •Validaciones externas. 	Personal afectado a Servicios Agronómicos	Timac Agro - Crespo
Jornada Regional de cultivos de verano	Personal afectado a Servicios Agronómicos y Sucursal Tabossi.	UNER – INTA Paraná
12º Exposición Internacional de Artículos para Ferreterías, Sanitarios, Pinturerías y Materiales de Construcción.	Personal afectado a Ferretería.	Centro de Exposiciones Costa Salguero, Buenos Aires.
Reunión Foro RR. HH.	Personal afectado a Gestión Humana.	Consultora Juliana Gabás

22º.Curso para Laboratoristas de Tecnología del Hormigón – NIVEL I	Personal afectado a Planta de Hormigón Crespo.	INTI, San Martín, Prov. de Bs As
IV CONGRESO ARGENTINO DE NUTRICION ANIMAL	Personal afectado a Fábrica de Alimentos y Veterinaria.	Leiva Hnos. Parque N. CABA
AISLAMAX: aislante térmico	Personal afectado a Corralón	Fernando Francia:Técnico de Faterm S.A.
1er. Encuentro "Grupo Exportador de Nuez Pecan de Entre Ríos".	Personal afectado a Proyecto Nuez Pecán	CLASTER NUEZ PECAN (ENTRE RÍOS) FUNDACIÓN EXPORTAR
Riesgos Agrícolas Cosecha Gruesa	Personal afectado a Servicios Cooperativos	La Segunda – Zona 41 Viale
Programa Formación integral sobre "Uso responsable de fitosanitarios"	Personal afectado a Servicios Agronómicos	INTA - Coninagro
Jornada Regional de Actualización Técnica en Soja	Personal afectado a Sucursal Hernandez y Sucursal Alcaraz.	INTA – Entre Ríos
10º Ronda de Negocios Sector Supermercados	Personal afectado a Hierbas Aromáticas y Supermercado.	CFI, Came, etc. Paraná
Jornada actualización Bromatología	Personal afectado a Supermercado.	INAL, ASSAL, Ministerio de Salud Provincial (área nutrición y municipio saludable) Villaguay
Convención de la Asociación Argentina del Hormigón Elaborado	Personal afectado a Corralón.	AAHE 2013 - Rosario

TOTAL EMPLEADOS CAPACITADOS: 420 personas

Por otro lado, desde el área de Gestión Humana, mensualmente junto a los recibos de sueldos hace entrega del "Entre Nosotros", un boletín informativo destinado al personal en el que se les da la bienvenida a los nuevos compañeros, se comunican los cumpleaños del mes, los nacimientos y las bodas, se reconoce quienes van cumpliendo diez, veinte, veinticinco, treinta o más años de trayectoria en la cooperativa, como así también a quienes han completado sus estudios secundarios, terciarios y universitarios.

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 redunda en beneficio del personal sino también en el de su familia y de la comunidad toda.

Durante el ejercicio 2013/2014 se instrumentaron diversas modalidades: talleres, charlas, seminarios, auditorías y acciones que posibilitaron al personal de la Cooperativa incorporar conocimientos y pautas seguras de trabajo, que impliquen además del cuidado del cuerpo también la dimensión psicosocial, algunas de las cuales se mencionaron en el apartado anterior.

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

- Desde hace más de diez años la Cooperativa mantiene un convenio con ACA Salud 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.
- Actividades solidarias entre el personal para afrontar elevados gastos para tratamientos de los empleados y sus familias.
- Traslados y acompañamientos a centros asistenciales de alta complejidad para tratamientos especiales en caso de empleados de bajos recursos.
- Asistencia del médico auditor de la institución a las viviendas de los empleados en caso de ser necesario.
- Asistencia psicológica gratuita para empleados que lo requieran.
- Cumplimiento efectivo y estricto de la revisión periódica del personal que trabaja en lugares de riesgo y capacitación de los mismos: fumigadores, empleados que trabajan con el manejo de herbicidas y fertilizantes y lugares de alta contaminación (Fca. de Alimentos balanceados), manipulación de animales. Se suministra a los empleados los elementos de seguridad necesarios para cada función, se los capacita y controla para su utilización.
- Al igual que muchos otros años, se llevó a cabo la vacunación de los empleados en las instalaciones de la Cooperativa. Todos los empleados que voluntariamente solicitaron la vacunación contra la gripe fueron asistidos.

E) COMPORTAMIENTO FRENTE A DESPIDOS Y JUBILACIÓN:

En caso de que correspondiera el despido de un empleado, se cumple 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:

- Unos años antes de la edad de jubilarse, si se acuerdan aumentos de sueldos no remunerativos, a este grupo de empleados se les otorga de manera remunerativa para que no les afecte en 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.
- Cuando un empleado adhiere a los beneficios de la jubilación por haber alcanzado la edad necesaria, se los premia con un viaje para dos personas, más una ayuda pecuniaria para los gastos que no están contemplados en el mismo.

- 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 ACA Salud con un plan igual al que tienen los empleados en actividad, aportando sólo el valor de una cápita.

F) SERVICIO PARA CELÍACOS EN SUPERMERCADOS:

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

G) ALIMENTOS PARA EL CUIDADO DE LA SALUD:

La Agrícola Regional, a través de su renovada Verdulería de Casa Central Crespo, ofrece a sus clientes desde el 15 de enero frutos secos, semillas y disecados. Una nueva opción para el cuidado de la salud, exhibiendo todo tipo de frutos secos, semillas y disecados.

Dentro de esta nueva isla se ofrece maní, pistacho, almendras, avellanas, castañas, todo tipo de nueces, verduras y frutas deshidratadas, semillas de girasol, zapallo, sésamo, amapola, entre otras. Estos frutos cuentan con propiedades benéficas para una dieta balanceada y saludable.

H) ASESORAMIENTO NUTRICIONAL:

A comienzos del mes de junio, el Supermercado de La Agrícola Regional de Crespo dispone de asesoramiento nutricional en los sectores de Verdulería, Rotisería y específicamente en la góndola para celíacos.

Dos licenciadas en nutrición trabajan en un *proyecto de alimentación saludable* brindando *información a socios y clientes* respecto a la importancia de la alimentación, la nutrición y su directa relación con la salud.

Además, en el folleto quincenal de Supermercado, se publican consejos o recetas apuntando a una alimentación saludable para que nuestros asociados opten por mejorar su calidad de vida.

I) INICIATIVAS A FAVOR DE LA CANASTA FAMILIAR:

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

J) DONACIONES Y OTRAS ACCIONES COOPERATIVAS:

La Agrícola Regional Coop. Ltda. con donaciones y colaboraciones siempre ha respondido a las demandas de las organizaciones sociales. Hoy, está en condiciones de ayudar a un uso más eficiente y eficaz de los recursos, demandando a éstas formación permanente y un intento de articulación entre sí, en las actividades del sector.

Cada año la Cooperativa realiza donaciones a instituciones de la localidad. Las más frecuentes son: donaciones de alimentos a comedores escolares, iglesias, donaciones de artículos del hogar para la organización de rifas de instituciones religiosas y cooperadoras escolares; donación de alimentos para los almuerzos y cenas que organizan las instituciones de Crespo y zona; donaciones para la celebración de las fiestas patronales de Crespo y zona de influencia. Donación de pañales al hospital de ancianos de la ciudad de Crespo, alimentos y viajes para centros de jubilados de Crespo y zona, donación de combustible para el traslado de los sacerdotes de las iglesias de Crespo, apoyo a la asociación de bomberos voluntarios y hospital de la localidad de Crespo, entre otras. Este año se volvió a hacer un aporte a UNICEF a través de la compra de estampillas especiales que son utilizadas en la correspondencia institucional.

Es importante mencionar que en el ejercicio el Consejo de Administración de la Cooperativa aprobó la donación e instaló un transformador de tipo rural de potencia 5 kVA monofásico con un costo que asciende a \$15.125 para alimentar la iluminación del predio donde se encuentra el Cristo Redentor ubicado en Ruta 12 en cercanías a la intersección con Ruta N°32 y N° 131. También este predio tiene un medidor representativo, en donde La Agrícola Regional otorga gratuitamente la energía que se consume.

El monto de las donaciones, que fueron entregadas a distintas instituciones de bien público y establecimientos educativos, ascendió a un total de \$217.032,36.

RESULTADOS:

- Cantidad de personal permanente al 30/6/2014: 511 personas
 - ✓ Menor remuneración de La Agrícola Regional (salario bruto), que percibe un trabajador bajo el convenio de Empleados de Comercio, Rama Cerealera al 30/06/14; \$6.676,99
 - ✓ Salario Mínimo Vital y Móvil al 30/06/13: \$ 3.600,00
- Índice: (1) / (2) = 6.676,99 / 3.600 = 1,85

INDICADORES	2010-2011	2011- 2012	2012-2013	OBJETIVO 2013-2014	RDOS. 2013-2014	CALIFICA- CIÓN	OBJETIVO 2014-2015
Total de personal capacitado	412	435	702	450	420	○	450
Porcentaje de personal Capacitado***	86,19%	87,00%	140,96%	90,00%	82,19%	○	90,00%
Salario mínimo LAR / salario mínimo vital y móvil	1,68	1,85	1,86	>1	1,85	○	>1
Salario básico de empleados Hombres / salario básico de Empleadas mujeres	1	1	1	1	1	○	1

*** Respecto a este indicador, cabe mencionar que en el ejercicio 2012-2013 se han realizado una serie de capacitaciones de formación cooperativa y fortalecimiento de la identidad institucional para el personal que ha ingresado en los últimos cinco años, lo que ha incrementado notablemente el total de empleados capacitados.

Se refleja el total de capacitaciones realizadas; las mismas superan el número de empleados porque muchos de ellos participaron en más de un evento.

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

Todas las personas que trabajan en La Agrícola Regional Coop. Ltda. en relación de dependencia son mayores de 18 años, como así también el personal contratado, estando prohibido el trabajo con menores.

No existen casos en nuestra Cooperativa de incidentes relacionados con la discriminación, los abusos de los derechos humanos o con forma alguna de corrupción, extorsión o soborno. 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:

Los empleados de la Cooperativa participan voluntariamente de los Sindicatos, encontrándose la mayoría adheridos al convenio colectivo de Empleados de Comercio Rama Cerealera (ConInAgro), y el resto al sindicato de Luz y Fuerza; de acuerdo las tareas desempeñadas por el personal. Algunos de ellos integran la Comisión Directiva de los mismos.

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

B) INCENTIVO HACIA LA ASOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS:

El Personal de nuestra Cooperativa es invitado e incentivado a conformar equipos de colaboración, no sólo para tratar temas inherentes al quehacer laboral, sino también para participar de la organización de eventos institucionales o de compañerismo.

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

La Cooperativa no posee entre sus empleados a personas menores de 18 años. Ofrece programas de pasantías cumpliendo con la reglamentación vigente.

C.1) BRISAS DEL CAMPO – CAPACITACIÓN EN ESCUELAS RURALES

Es un proyecto de educación cooperativa que nació en el año 2003, destinado a escuelas rurales que se encuentran en el área de concesión de distribución de electrificación rural de nuestra cooperativa, cuyo objetivo principal en sus inicios fue la difusión del cooperativismo en los niños y sus comunidades rurales, a través del dictado de talleres sobre valores y principios cooperativos aplicando distintas metodologías y fundamentalmente con juegos cooperativos en donde los participantes juegan con el otro, y no contra el otro.

La idea es lograr un acercamiento de las escuelas rurales a la Cooperativa y capacitar a los alumnos en los valores y principios del cooperativismo.

En tal sentido, en septiembre 2013, y en el marco de la “Semana del estudiante” se organizaron en conjunto con las escuelas de aldea San Rafael y Colonia Merou, talleres de capacitación, brindados por integrantes de Brisas del Campo e ingenieros agrónomos. De los mismos participaron 120 alumnos de ambas escuelas, los que se distribuyeron en

tres grupos para el desarrollo de los temas: Cooperativismo, Producciones alternativas y Técnicas de conservación de suelos.

Por otro lado, se realizó una jornada con los alumnos de 4º, 5º y 6º años de la Escuela Secundaria Nº 8 “ Enrique Tabossi” de la localidad de Tabossi, lugar donde se encuentra una de las sucursales de La Agrícola Regional hace 34 años. En la misma se compartió acerca de los orígenes, valores y principios cooperativos y una reseña de la fundación y actualidad de la Cooperativa. Además, los alumnos en grupos debían identificar situaciones del ámbito escolar o extra escolar que les interesara modificar o resignificar a través de la implementación de acciones planificadas y fundamentadas en los valores cooperativos.

Actualmente, las escuelas que participan de las actividades de Brisas del Campo son:

ESCUELA	LOCALIDAD
Esc. Nº 9 “Fray Mamerto Esquiú”	Boca del Tigre
Esc. Nº 11 “Almafuerte”	Gral. Racedo
Esc. Nº 12 “Juan José Castelli”	Puiggari
Esc. Nº 19 “Martín Miguel de Güemes”	Camps
Esc. Nº 32 “Mariano Moreno”	Distrito Isletas
Esc. Nº 33 “ Nicolás Avellaneda”	Distrito Isletas
Esc. Nº 55 “Bartolomé Hidalgo”	Eingenfeld
Esc. Nº 56 “Juana Azurduy”	Aldea San Rafael
Esc. Nº 57 “Juan Chassaing”	Colonia Merou
Esc. Nº 61 “Remedios Escalada de San Martín”	Aldea San Miguel
Esc. Nº 71 “José Manuel Estrada”	Campo García
Esc. Nº 109 “Bernardino Rivadavia”	Crespo Campo - Isletas
Esc. Nº 136 “Enrique Varona”	Colonia Reffino
Esc. Nº 137 “Victoria de Maipú”	Aldea Santa Rosa
Esc. Nº 150 “Esteban Echeverría”	Colonia Gobernador Crespo
Esc. Nº 160 “Río Volga”	Aldea San Juan
Esc. Nº 174 “Arturo Illia”	Villa Gob. Etchevehere
Esc. Nº 169 “Juan XXIII”	Villa Fontana

C.2) DEPORTE EN ESCUELAS PRIMERIAS RURALES

El proyecto “Deportes en Escuelas” consiste en el respaldo a las instituciones educativas rurales para el desarrollo de la educación física de sus alumnos.

La educación física posibilita trabajar en la construcción de una corporalidad diferente para pensar en el cuerpo de los niños no solo desde lo corporal y lo motriz, sino también desde sus deseos y búsquedas.

Por lo anterior la Cooperativa considera de gran importancia acercar igualdad de oportunidades a Escuelas de Nivel Primario, ubicadas en el ámbito rural, a través del aporte de dos Profesores de Educación Física quienes mediante una propuesta superadora de los esquemas discriminatorios, de los movimientos estereotipados y de un deporte escolar en el que predomina la lógica ganador-perdedor, tratan de abrir espacios que posibiliten revisar y recrear las prácticas corporales clásicas y hacer surgir nuevas expresiones creativas y espontáneas.

En el transcurso de este ejercicio se desarrollaron diferentes actividades, tales como:

- Fortalecimiento de la zona media ya que ayudan en los quehaceres de la casa. Esto les ayudará a realizar correctamente la fuerza y prevenir lesiones de espalda.
- Velocidad, coordinación.
- Juegos reglados, juegos cooperativos, juegos recreativos, juegos pre deportivos.
- Deportes: Voley, basquet, softbol, fútbol.

Además, se participó en encuentros interescolares, organizados por el Municipio de Crespo, exposiciones acerca de los buenos hábitos alimenticios, primeros auxilios, jornadas de convivencia, entre otras actividades.

C.3) APOYO AL DEPORTE A TRAVÉS DE LAS INSTITUCIONES DE LA REGIÓN

Apoyo a Atletas, Clubes y Ciclistas: La institución apoya a distintos atletas de la localidad de Crespo en distintas competencias que representan a la ciudad a nivel provincial y nacional.

Además, se sustenta económicamente y donando camisetas de fútbol, básquet, hockey a instituciones deportivas de la región.

Por otro lado, un grupo de ciclistas de la localidad (dos de ellos empleados de La Agrícola Regional) han formado el equipo “Único” de ciclismo Master. Se encuentran asociados al *Club Amigos del Ciclismo de Crespo*, inscribiéndose en los registros deportivos de FACPyR, con el objetivo de impulsar este deporte en la ciudad. La Cooperativa colabora con este grupo de ciclistas donando la indumentaria necesaria para realizar esta actividad.

Colonia integradora “Sumando Pasos”: la Cooperativa realiza aportes económicos para el desarrollo de la Colonia de vacaciones “Sumando Pasos” donde participan niños y adolescentes con capacidades diferentes; la misma se lleva a cabo en las instalaciones de la Asociación Deportiva y Cultural de Crespo.

Equinoterapia en Escuela nº 11: La Agrícola Regional Coop. Ltda. apadrina el proyecto de Equinoterapia en la Escuela Especial Nº 11 de la ciudad de Crespo, a través de un aporte monetario mensual.

C.4) CUIDADOS ESPECIALES PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS

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

C.5) RECONOCIMIENTO A LAS MADRES Y MUJERES

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

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

Composición del personal

Al 30 de junio de 2014 se contaba con 511 empleados en relación de dependencia, de los cuales 83 (16,25%) son mujeres y 428 (83,75%) son hombres.

A la fecha de cierre del último ejercicio, la segmentación por edades, dentro de cada género era la siguiente:

- ✓Mujeres: el 20,48% tenía entre 18 y 25 años; el 42,17% entre 26 y 35 años; el 19,28% entre 36 y 45 años; el 9,64% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 8,43% restante tenían entre 56 y 65 años de edad.
- ✓Varones: el 19,39% tenían entre 18 y 25 años; el 41,82% entre 26 y 35 años; el 20,33% entre 36 y 45 años; el 10,75% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 7,71% restante tenían entre 56 y 65 años de edad.

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

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

La Cooperativa reúne además al Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris integrado por esposas de consejeros, de asociados, esposas de productores rurales, empleadas y demás personas que estén dispuestas a socializar y realizar actividades en beneficio de la comunidad.

Remuneraciones

La Cooperativa destinó en el ejercicio Julio 2013-Junio 2014, la suma de \$110.307.834,86 en el concepto Valor Agregado Cooperativo del Personal, lo que incluye Sueldos, Contribuciones Patronales, indemnizaciones, comisiones, seguros, vestuario, refrigerios, capacitaciones, atenciones médicas y demás beneficios mencionados en las actividades correspondientes al principio N° 1.

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 2013 – 2014, ascendía a \$3.600 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 \$6.676,99.

E) GRUPO DE MUJERES COOPERATIVISTAS ARCO IRIS:

El Grupo Arco Iris, iniciado el día 17 de junio del año 2004, está formado por asociadas e integrantes del Grupo Hortícola, empleadas de la Cooperativa y demás mujeres.

Los objetivos que persiguen son la integración de mujeres de la zona de influencia de la Cooperativa, la capacitación, la integración con otros grupos con los mismos fines, la realización de actividades para la comunidad en general y en especial para las mujeres y la familia, sobre educación y prevención de la salud. También la realización de actividades en pos de la conservación del medio ambiente y colaborar en distintas actividades o eventos que organice la Cooperativa.

Las mujeres cooperativistas, gracias al apoyo económico e institucional de la Cooperativa, han logrado fortalecerse como tal e integrarse a la comunidad con las diferentes actividades llevando un accionar solidario y de compromiso con la región.

Actividades desarrolladas en el Ejercicio:

PERIODO	ACTIVIDAD
Mayo a Septiembre 2013	-Curso de Huerta Familiar (dictado por el INTA) en Crespo: PROHUERTA. El objetivo general es mejorar la seguridad alimentaria de la población urbana y rural, incrementando la disponibilidad, accesibilidad y variedad de alimentos -mediante su autoproducción- con enfoque agroecológico.
Julio 2013	-Encuentro de Mujeres Cooperativistas Agropecuarias de CONINAGRO.
Octubre 2013	- Floricultura. -Jornada sobre nueva ruralidad: se reunieron más de 35 mujeres de diferentes aldeas cercanas a la escuela rural de Boca del Tigre. Se realizó un trabajo taller que inició con un video sobre la realidad de las mujeres rurales latinoamericanas, para luego debatir las similitudes y diferencias entre los problemas y realidades a los que se enfrentan; roles y tareas que ellas llevan adelante en sus familias agropecuarias.
Junio 2014	-Agasajo día del Padre en Crespo (Distribución de 900 tarjetas alusivas, bombones y escarapelas). -Agasajo a los papás y recordación día de la bandera (Distribución de 60 tarjetas alusivas, bombones y escarapelas). -Forestación predio Futura Planta Industrializadora de Nuez Pecan.

Las mujeres cooperativistas que integran el Grupo Arco Iris han logrado fortalecerse como tal y se integran a la comunidad con las diferentes actividades, contribuyendo con la Cooperativa en su accionar solidario y de compromiso con la región.

F) JUVENTUD AGRARIA COOPERATIVISTA:

Dentro del presente ejercicio, las actividades en las que ha participado esta organización fundada en 1972, que cuenta hoy con una veintena de jóvenes que en su mayoría están vinculados a sus empresas familiares se destacan:

- La Juventud Agraria, dentro del proyecto “Las cooperativas y las juventudes en el 2023” organizados por la Comisión Asesora Regional Juvenil de ACA, y con el objetivo de que en los grupos juveniles debatan sobre el futuro de las cooperativas y las juventudes en los próximos 10 años, se inclinó, dentro de la temática, por la preservación del agua potable y el suelo, recursos vitales para la subsistencia, buscando la forma de informar y dar a conocer sobre las consecuencias que tienen las distintas actividades humanas sobre estos sectores.
- También ha participado de las reuniones a nivel zonal, provincial y nacional de encuentros juveniles organizados desde el Consejo Central de Juventudes de ACA y de la Federación de Centros Juveniles Zona SanCor.
- En septiembre de 2013 organizó actividades para el Día del Estudiante, nucleando las escuelas secundarias de Merou y San Rafael.
- Además, la Juventud ha participado en jornadas propuestas desde la Cooperativa, ya sea en eventos sociales (Día del Padre, Día del Cooperativismo); como así también ha colaborado en actividades con un fuerte acento ecológico, como la forestación del predio donde se ubicará la futura planta industrializadora y acopiadora de nuez pecán.

RESULTADOS:

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

Convenios Colectivos	Cantidad	Porcentaje
Empleados Comercio, Rama Cerealera (Coninagro).	500	97.84
Luz y Fuerza	8	1.57
Ninguno	3	0.59
TOTAL	511	100.00

B) NÚMERO TOTAL Y TASAS DE ROTACIÓN DE EMPLEADOS, DEGLOSADO POR GRUPO ETARIO, GÉNERO Y REGIÓN:

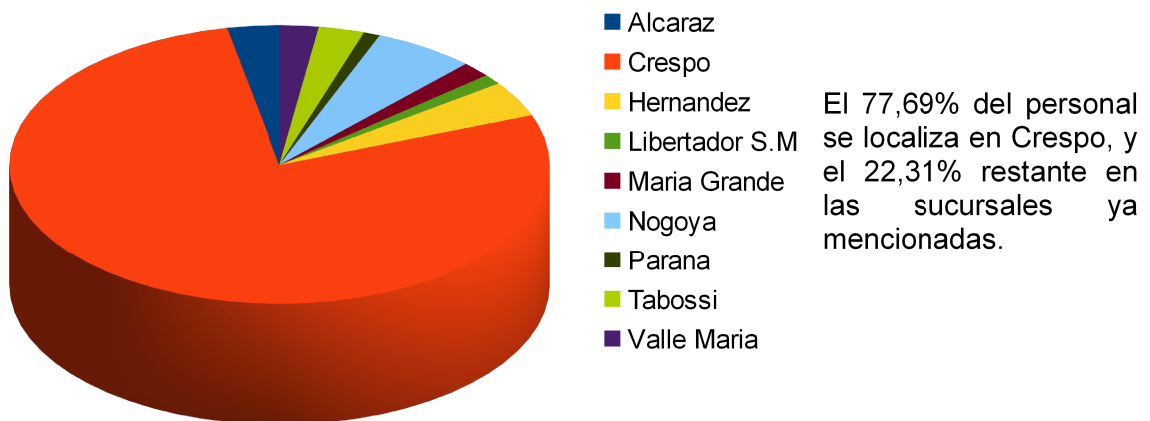
Sexo/Tipo	Permanente	Temporal	Pasantía	Total
Masculino	425	3	0	428
Femenino	80	0	3	83
TOTAL	505	3	3	511
Porcentaje	98,82%	0,59%	0,59%	100%

Rango	Masculino	Femenino	Total	Porcentaje
Entre 18 y 25 años	83	17	100	19,57%
Entre 26 y 35 años	179	35	214	41,88%

Entre 36 y 45 años	87	16	103	20,15%
Entre 46 y 55 años	46	8	54	10,57%
Entre 56 y 65 años	33	7	40	7,83%
TOTAL	428	83	511	100%

REGIÓN	JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL		TOTAL
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Alcaraz	14	1	--	1	16
Crespo	326	67	--	4	397
Hernández	18	3	--	--	21
Libertador S.M	6	--	--	--	6
María Grande	8	1	--	--	9
Nogoyá	26	5	--	--	31
Paraná	4	1	--	--	5
Tabossi	14	--	--	--	14
Valle María	12	--	--	--	12
TOTALES	428	78	0	5	511

Personal en Relación de Dependencia por Sucursal



En el último Ejercicio económico se han creado cinco (5) nuevos puestos de trabajo, ya que se han producido treinta y seis (36) altas y treinta y un (31) bajas. De esta manera, la rotación media de empleados es del 7,59%. entre el 5 % y el 15% el índice es aceptable).

$$\text{ROTACION MEDIA DE EMPLEADOS} = \frac{(A+D)/2 \times 100}{P} = \frac{(42+35)/2 \times 100}{507,50} = 7,59 \%$$

A= Admisiones

D= Desvinculaciones

P= Promedio de Empleados en el ejercicio.

R= Rotación media.

Los principales motivos de baja son por renuncia (62,86%), despido (8,57%), finalización del contrato laboral (25,71%) y jubilación (2,86%).

C) CONFORMACIÓN DE LOS CUERPOS DE GOBIERNO:

El Consejo de Administración de La Agrícola Regional, durante el ejercicio económico 2013-2014 finalizado el pasado 30-06-2014 estuvo integrado por los siguientes asociados:

PRESIDENTE	Folmer, Edelmiro Carlos
VICEPRESIDENTE	Senger, Rúben Ernesto
SECRETARIO	Bolzán, Dante Luis
PRO SECRETARIO	Landra, Sergio José
TESORERO	Kemerer, Germán José
PRO TESORERO	Gerstner, José María
VOCAL TITULAR PRIMERO	Schaab, Roque Fabián
VOCAL TITULAR SEGUNDO	Kemerer, Abelardo Isidoro
VOCAL TITULAR TERCERO	Franco, Guido Leonardo
VOCAL SUPLENTE PRIMERO	Fontana, Roque Osvaldo
VOCAL SUPLENTE SEGUNDO	Erhardt, Orlando
SINDICO TITULAR	Roth, Santiago Humberto
SINDICO SUPLENTE	Trossero, Horacio

El Dr. José Oscar Sorassio ejerció dicho puesto hasta el día de su fallecimiento ocurrido el 25 de febrero del 2014.

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:

Se tiene siempre presente llevar adelante una política de cuidado del ambiente, tanto en el desarrollo de sus actividades como así también a través de acciones para promover un ambiente sano y sustentable para las próximas generaciones.

Dentro de las diversas acciones, campañas, adhesiones y aportes realizados, se destacan las siguientes:

A.1) CAMPAÑA “CAMBIANDO ACTITUDES”:

Es una campaña que se viene desarrollando desde agosto 2009 y tiene como objetivo reducir el uso de bolsas de polietileno mediante la reutilización de bolsas con mayor durabilidad y resistencia que tienen el atributo de ser reciclables.

Durante el periodo en estudio se realizaron anuncios en los folletos de ofertas quincenales y cartelera en general apoyando esta campaña.

Además, desde el 7 de septiembre al 5 de octubre de 2013 se lanzó en Crespo y Sucursales de Nogoyá y Hernández una promoción comercial denominada: “Traé tu bolsa y ganá”. El objetivo fue incentivar que los socios y clientes efectúen sus compras con bolsas reutilizables.

Es importante hacer mención que los cajeros del Supermercado de la localidad de Crespo continúan entregando al cliente solamente una bolsa de plástico por compra, independientemente de la cantidad y monto de la misma.

Desde el comienzo de la Campaña hasta el último ejercicio 2013-2014 la cantidad de bolsas de polietileno entregadas se redujo en un 76%.

A.2) INFORMES SOBRE MEDIO AMBIENTE:

Continuamos trabajando firmemente en dar cumplimiento a toda la normativa ambiental existente a nivel provincial y municipal. Por ello, se han obtenido en el mes de agosto de 2013 los certificados de Radicación, conforme a la Ley Provincial N° 6260 y su Decreto Reglamentario N° 5837/91, para Fábrica de Alimentos Balanceados “Nutrilar”, Planta de Hormigón Elaborado Crespo y Sucursal Valle María respectivamente. Continuando con lo regulado en la normativa antes mencionada, se han iniciado los respectivos trámites para la obtención de los Certificados de Funcionamiento de las áreas en que se obtuvo el certificado de radicación.

Asimismo, se ha obtenido la renovación de los certificados de aptitud ambiental de la actividad “Servicios Veterinarios”, “Venta al por menor en supermercado con predominación en productos alimenticios y bebidas” de la Sucursal Hernández, y “Venta al por mayor de productos alimenticios n.c.p” de la Sucursal María Grande.

Desde La Agrícola Regional continuamente se mantienen conversaciones y consultas con la Secretaría de Ambiente para lograr optimizar el cumplimiento de los requerimientos por parte del organismo.

En el mes de febrero 2014 se participó en las Jornadas organizadas por la Unión Industrial de Entre Ríos “Cómo mejorar la competitividad a través de la sustentabilidad y el uso eficiente de los recursos. El caso británico”. Además la empresa tiene presencia permanente en el departamento de Medioambiente que posee la mencionada institución.

A.3) OTRAS ACTIVIDADES INTERNAS:

Se pueden destacar las siguientes acciones internas:

-La sección Ferretería y Corralón de la institución desde hace años que comercializa productos que cuidan el cuidado del medio ambiente, como luminaria de bajo consumo, paneles solares, aires acondicionados y heladeras con sistemas que reducen el consumo eléctrico, entre otros.

-Por otro lado, existen containers especiales para la separación de residuos orgánicos e inorgánicos provenientes de los sectores de consumo, oficinas, etc.

A.4) CEREALES Y SERVICIOS AGRONÓMICOS - TRATAMIENTO DE BIDONES DE AGROQUÍMICOS:

Los envases vacíos de productos fitosanitarios deben ser descartados de manera correcta para evitar un deterioro del medio ambiente. El servicio de pulverización de la Cooperativa genera, por su actividad, envases vacíos que son acondicionados y

entregados para su disposición final en forma segura, por medio de transportistas y operadores autorizados.

La aplicación de fitosanitarios es efectuada en La Agrícola Regional por un servicio de pulverización formado por personal capacitado, con gran nivel de responsabilidad y control permanente. En aquellos envases de fitosanitarios que contienen formulaciones líquidas, el aplicador realiza el lavado a presión del envase vacío y de la tapa del mismo con agua limpia, gracias al equipamiento especial instalado en la máquina aplicadora; el líquido resultante se vuelca al tanque de la máquina antes de proceder a la aplicación en el campo, lo que implica que estos envases vuelven vacíos, técnicamente limpios y libres de productos fitosanitarios a las instalaciones de la empresa.

Estos envases limpios se almacenan y luego se transfieren a operadores habilitados a nivel provincial, por medio de empresas transportistas autorizadas por la Secretaría de Medio Ambiente.

A.5) FÁBRICA DE ALIMENTOS BALANCEADOS NUTRILAR: CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE CON TECNOLOGÍA MODERNA:

En el año 2008 se inició la construcción de la nueva planta para la Fábrica de Alimentos Balanceados Nutrilar en un predio propiedad de la Cooperativa. Con este traslado se logra disminuir la contaminación ambiental por ruidos y polvillo que se genera por la producción en la fábrica, además de contar en las nuevas instalaciones, con moderna tecnología que permite la protección del medio ambiente.

La moderna planta continúa cumpliendo con el compromiso de cuidar el medio ambiente que nuestra Cooperativa asume por convicción. La automatización y control de polución ambiental e higiene en general de estas instalaciones protegen la salud de los operarios y de la comunidad que la rodea.

A.6) FORESTACIÓN DE PREDIOS:

La organización se preocupa por preservar los suelos de las localidades donde actúa. Por eso mismo, se han implantado en varias localidades árboles y arbustos, bajo la supervisión de ingenieros agrónomos.

En el presente ejercicio se han plantado en el predio donde estará ubicada la Planta Acopiadora e Industrializadora de Nuez Pecan y la Planta Envasadora de Hierbas Aromáticas doscientos setenta (270) **calistemos** (*Callistemon Citrinus*). Para colaborar en las plantaciones participó personal de distintas áreas de la Cooperativa, mujeres integrantes del Grupo Arco Iris y miembros de la Juventud Agraria Cooperativista.

A.7) RESIDUOS DE HIDROCARBURO

Se desarrollaron en el ejercicio en la Sección “Estación de Servicios YPF” servicios de gestión y tratamientos de residuos peligrosos a cargo de la empresa “Soluciones Ambientales”, una de las firmas más importantes en la gestión integral de residuos peligrosos a nivel nacional. Se realizan remoción de residuos en Estación de Servicios principalmente. Esta empresa otorga los correspondientes certificados de tratamientos de desperdicios, con habilitación Nacional y Provincial.

Se destinaron en el periodo en análisis \$7.900 para el transporte y tratamiento de residuos tipificados como Y9, y la cantidad de kilos recolectados fue de 4.000.

A.8) PROGRAMA DE RECICLADO DE TAPITAS Y LLAVES DE LA FUNDACIÓN GARRAHAN

En el ejercicio se sumaron propuestas para promover conciencia ambiental y ayudar a la Fundación Garrahan. La entidad se convierte en uno de los dos centros de recolección de la ciudad de Crespo de tapitas de gaseosas y agua mineral y llaves de bronce doradas o plateadas, como así también colabora en la logística y traslado de lo recaudado. El objetivo es que la sociedad sea solidaria, tomando conciencia que con un cambio de actitud hacia lo que diariamente desechamos, se puede colaborar con la calidad del medio ambiente y, además, nos permite obtener importantes recursos en beneficio de los niños que asisten al hospital Garrahan.

Es importante mencionar que en el periodo analizado la institución ha enviado al Hospital Garrahan 505 kilogramos de tapitas.

A.9) CAMPAÑA “CHAU CELU”

Un grupo de empleados de la Cooperativa, comprometidos con la comunidad y el medio ambiente, lanzó la campaña “Chau Celu”. Es un proyecto pensado para las ciudades de Crespo Nogoyá, Hernández y Tabossi. La organización apunta a generar conciencia ambiental, a través del reciclado de residuos tecnológicos como celulares, cargadores y baterías, para su posterior tratamiento.

La basura electrónica es una problemática en aumento que aún no posee una resolución adecuada. Por lo tanto, nuestra institución, a partir del contacto con la empresa Point Recicla, gestionó la colocación de contenedores en el hall de los supermercados para recolectar este tipo de residuos. Se planteó el nombre de la campaña y se trazó una propuesta promocional para la misma, a través de la difusión en diferentes medios instituciones y zonales.

B) PROMOCIÓN DE PRODUCCIONES ALTERNATIVAS:

B.1) NUEZ PECAN:

El proyecto de acopio de nueces pecan para su posterior industrialización y comercialización es una opción diferente para el crecimiento de los pequeños productores, relacionado con el compromiso hacia el cuidado del medio ambiente y la aplicación de la responsabilidad social de nuestra institución.

Es importante considerar que el mencionado proyecto contempla la generación de nuevos puestos de trabajo indirectos y destaca la importancia del desarrollo de esta actividad rural sostenible en el tiempo.

Por otro lado, en el mes de junio 2014, se lanzó al mercado la producción regional de nueces en un renovado envase de presentación. Se trata de un estuche de 150 gramos para este fruto que se comercializa con cáscara, permitiéndole al consumidor gozar de un margen importante de durabilidad en este producto.

B.2) PRODUCCIÓN HORTÍCOLA:

La Cooperativa continúa alentando al grupo de productores, brindándoles el apoyo necesario para su consolidación y trabajando en forma conjunta, apostando a que la actividad sea rentable y sostenible, para que la familia permanezca en el campo y haga de esta actividad su medio de vida.

Con la creación del Grupo Hortícola, muchas familias encontraron una herramienta para desarrollar su actividad en sus tierras y vivir dignamente.

El grupo de horticultores, compuesto actualmente por un total de 9 familias, continúa proporcionando permanencia, viabilidad y confianza a sus cultivos, fortificando el desarrollo de la producción regional.

B.3) HIERBAS AROMÁTICAS:

En el ejercicio 2013-2014 se ha llegado a un acopio de producción de 19.720 kg de perejil, 358 kg de albahaca y 120 kg de menta. El total de las parcelas sembradas se distribuye de la siguiente forma: 80% de perejil, 10% de menta y 10% de albahaca.

En el período analizado, se inició el fraccionado de condimento a base de sal, pensado y probado por los chef de la Cooperativa, habiendo concretado 4 variedades, para carne vacuna, carnes blancas, y carne de cerdo para preparaciones dulces y saladas.

En este ejercicio se han comercializado con marca LAR y Primer Precio un total de 994.000 unidades

Por otro lado, pensando en complementar las producciones de pequeños productores hortícolas y aromáticos, se inicia la evaluación de un nuevo proyecto productivo en Floricultura. Como etapa inicial, se realizó la capacitación a través de 5 encuentros, de 26 productores, con el apoyo del INTA Concordia. Se han establecido contactos también con el Instituto de Floricultura del INTA Castelar.

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

La Microrregión Crespo y Aldeas Aledañas “MiCrA”, es el producto principal de un proceso de toma de decisiones y construcción colectiva llevado adelante por los autores del desarrollo (red público – privada) de una unidad territorial de unos 600 km² de superficie y una población cercana a 22.000 habitantes, con la finalidad de cambiar el supuesto de progreso meramente económico por el de progreso en términos de calidad de vida.

El Equipo Interinstitucional (EII) de la MiCrA continúa llevando adelante el proceso de construcción colectiva de este sistema de gobernanza.

D) CUALIFICACIÓN DEL ESPACIO PÚBLICO:

La Agrícola Regional Coop. Ltda. participa en la generación de equipamientos urbanos creando espacios distintivos que hacen al encuentro social, a la integración y a la cultura.

D.1) PLAZA DEL GUARDAGUJAS – PLAZA, GIMNASIO URBANO, JUEGOS DE INTEGRACIÓN

La iniciativa surgió en 2012 cuando La Agrícola Regional decidió realizar un obsequio a la comunidad con motivo de celebrarse el Año Internacional de las Cooperativas. El objetivo fue cualificar un espacio público de la ciudad para generar un lugar de interacción entre crespenses y visitantes de distintas generaciones.

Entendiendo que esto sería posible a través del juego y la actividad física, se decidió proyectar una Plaza Integradora. Estas plazas cuentan con aparatos y juegos de utilización libre, orientados a la recreación y la salud de personas de distintas generaciones y con distintas capacidades, promoviendo el desarrollo de actividades saludables al aire libre.

El espacio planteado para su ejecución fue un área triangular delimitada por avenida Pasaje Echagüe, contigua al Campo de Deportes Yapeyú y atravesada por la Vía Aeróbica.

Desde un principio, el proyecto fue conocido por su nombre genérico, como Plaza de la Integración, pero fue necesario singularizar la propuesta y evitar que se limite únicamente a la temática de la inclusión. Buscando un nombre que la contextualice con su entorno y recupere la historia del lugar, se propuso llamarla “Plaza del Guardagujas”, en alusión al inmueble de interés patrimonial que aún se mantiene en pie en este lugar desde los tiempos de la Vieja Estación Crespo. Al 30 de junio 2014 la “Plaza del Guardagujas” todavía no ha sido inaugurada, pero se encuentra en sus etapas finales.

RESULTADOS:

INDICADORES	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	CALIFICACIÓN	OBJETIVO 2014-2015
Importe destinado a la protección del medio ambiente	\$105.000	\$120.000	\$130.000	\$132.000	○	\$135.000
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:

La Cooperativa posee y defiende una declaración que fue enunciada como Marco de Trabajo en este informe. Los valores y principios que sostiene la empresa son enunciados en publicaciones institucionales, en el Periódico LAR de distribución mensual,

en la página web y en el canal de You Tube de la Cooperativa, en publicidades gráficas, radiales y televisivas y comentados en todos los ámbitos en los que tiene participación.

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 destacan 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. 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.

Además de la implementación de sistemas, la sección de cómputos cumple con asistencia y apoyo técnico y operativo a más de un centenar de puestos de trabajos computarizados.

Del total de sistemas utilizados en la Cooperativa, el 88% de los mismos son desarrollados por el personal de la institución, lo que da independencia en sistemas, teniendo la posibilidad de adaptarlos a las exigencias del mercado sin necesidad de depender de terceros, así como también la oportunidad para profesionales especializados en el área de volcar sus conocimientos en el desarrollo de sistemas.

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

Periódicamente se realizan capacitaciones para los empleados conozcan la historia, evolución y los principios y valores que la sostienen en sus ciento cuatro años de trabajo comprometido con la región. Dichas capacitaciones están a cargo de Gerencia y encargados de los diferentes sectores.

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.

El Consejo de Administración se reúne semanalmente, tomando las decisiones por consenso, contando con un amplio conocimiento del quehacer de la Cooperativa y el contexto en el que está inmerso; por otro lado, sus miembros participan activamente en comisiones de diversa índole relacionada con las actividades sociales y económicas que esta desempeña.

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

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

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

B) PARTICIPACIÓN EN INSTITUCIONES:

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

- Asociación de Cooperativas Argentinas Coop. Ltda.
- 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
- Asociación Argentina del Hormigón Elaborado
- Federación Entrerriana de Cooperativas Coop. Ltda.
- 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
- Pacto Global de Naciones Unidas
- SanCor Cooperativas Unidas Ltda.
- Unión Industrial de Entre Ríos
- Cámara Arbitral de Cereales de Entre Ríos
- Cámara Argentina de Especias 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

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.

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.

Haciendo cumplimiento de sus valores, el precio justo es algo que siempre destacó a La Agrícola Regional como institución. Se vela por que los socios y clientes que adquieren los productos paguen sólo el precio necesario, y sabiendo que al hacerlo están apoyando el trabajo en blanco, el pago de impuestos, el no trabajo infantil, etc.

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) BALANCE SOCIAL:

La Cooperativa al finalizar cada ejercicio, presenta a sus asociados, el Balance Social como parte de la Memoria y Balance, enunciando las actividades realizadas, tanto

por la Cooperativa como por los grupos relacionados (Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris, Brisas de Campo, Juventud Agraria Cooperativista), en conjunto con la misma.

En este último ejercicio que ha finalizado, que comprende el período julio 2013 a junio 2014, La Agrícola Regional presentó en la última Asamblea, llevada a cabo el 28 de octubre de 2014, el segundo Balance Social en un volumen de ochenta y ocho páginas. El mismo es una herramienta de medición de su accionar en el campo social y aparece como un nuevo canal de comunicación con sus asociados y demás grupos de interés. A partir de esta publicación puede medir los impactos de su desempeño en las diferentes aristas de la vida social.

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

E) CONTRIBUCIONES PARA CAMPAÑAS POLÍTICAS – PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y ANTICOIMAS:

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

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

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

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

Se dispone de una comunicación fluida con el personal de la cooperativa a través de espacios de reflexión, reuniones de trabajo, mensajes internos vía e-mail, 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	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	CALIFICACIÓN	OBJETIVOS 2014-2015
Sospechas de acciones anti-éticas detectadas	-	1	2	3	○	-
Sospechas de acciones anti-éticas resueltas	-	1	2	3	○	-
% de resolución	100%	100%	100%	100%	○	100%