

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

**Pacto Mundial de la
Organización de las
Naciones Unidas**

Derechos Humanos

Condiciones Laborales

Medioambiente

Anticorrupción



Informe 2016

Informe de Comunicación de Progreso Nro. 4

A efectos de homogenizar los períodos de los reportes a grupo de interés y atento que esta CEB cierra sus ejercicios económicos los 30 de junio de cada año, este primer Informe de Comunicación de Progreso lo presentamos cubriendo el período Julio del 2015 hasta Junio 2016 (último cierre de ejercicio económico).

Breve Descripción de la naturaleza de la empresa

La Cooperativa de Electricidad Bariloche Ltda. es una empresa dedicada a la prestación de múltiples servicios, tanto de carácter público esencial, como no esencial. Responde en su génesis constitutiva a los principios de la economía social, y bajo tales preceptos administra recursos con el fin de brindar sustentabilidad y confiabilidad en los servicios, garantizar los regímenes de expansión, y alcance universal servicial ^{Ref. 1}.

Funda sus acciones en estrictos criterios de distribución de beneficios asociativos, a diferencia de otras prácticas empresarias que distribuyen beneficios sobre los capitales invertidos.

El alcance de las prestaciones se extiende en el área de la ciudad de San Carlos de Bariloche y áreas de influencia (Cerro Catedral y Villa Mascardi) y en el municipio de Dina Huapi, todas jurisdicciones pertenecientes a la Provincia de Río Negro en los términos del artículo 80 de la Constitución Provincial. Mediante actividades controladas, tiene incidencia en la provincia de Chubut y del Neuquén.

Al 30 de Junio del 2016, la CEB contaba con una dotación de 244 empleados directos.

La CEB ha definido una declaración fusionada de visión y misión, la cuál ha sido revisada por el grupo de Directores para una mejor claridad de sus alcances, quedando la misma redactada finalmente como sigue:

MISIÓN: "Somos una empresa cooperativa que pretende trascender su tiempo. Nos dedicamos a la prestación de múltiples servicios, satisfaciendo necesidades de asociados, usuarios y beneficiarios. Estamos en permanente expansión y desarrollo. Ejercemos el liderazgo y aplicamos la innovación. Buscamos resultados eficientes, sustentables y de calidad. Actuamos en el marco de la economía social"

Esta definición expresa una visión de empresa sustentable, con fuerte sentimiento social en todas sus actividades. Desde el punto de vista de la atractividad que los potenciales nuevos negocios o emprendimientos tendrían para la CEB se buscó contar con una herramienta de consenso que permitiese la evaluación a priori de dichos proyectos, de manera de tener una primera decisión en cuanto a su posible consecución.

A su vez, la CEB enfatiza su compromiso con todos los sectores involucrados por la influencia de sus decisiones, tanto internos (asociados, empleados, consejeros) como externos (proveedores, usuarios,



beneficiarios, gobierno, sindicatos, asociaciones civiles, comunidad en general) en fomentar y sustentar sus acciones apoyándose en valores profundamente arraigados en su cultura e indicados a continuación:

VALORES:

Compromiso: Nos responsabilizamos interna y externamente en el cumplimiento de nuestra misión y visión. Somos generadores de confianza en la comunidad.

Diálogo: A través de la comunicación fluida nos relacionamos, aceptamos nuevas ideas, hechos o situaciones distintas, que nos permiten alcanzar nuestros objetivos.

Responsabilidad: Somos una empresa socialmente comprometida. Actuamos con integridad y transparencia para llevar adelante los principios del cooperativismo.

Respeto: Cuidamos las relaciones interpersonales, somos solidarios antes las necesidades del otro.

Sinergia: Nos superamos trabajando como equipo multidisciplinario promoviendo la innovación para beneficio de todos.

Sentido de Pertenencia: Quienes trabajamos en la CEB creemos que los asociados, usuarios y beneficiarios son los mejores aliados.

Seguridad Integral: Valoramos la seguridad integral, tanto en el resguardo de nuestro capital humano, como el de nuestros asociados.



S.C. de Bariloche, 17 de Marzo del 2017

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

AÑO: Junio 2015 – Junio 2016.

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que la Cooperativa de Electricidad Bariloche de San Carlos de Bariloche Limitada (CEB) reafirma su apoyo continuo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Federico Lutz
Gerente General
CEB Ltda

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2: Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.

Nuestro compromiso o Política.

La Cooperativa de Electricidad de Bariloche Ltda. apoya y respeta los derechos humanos como filosofía de trabajo, reafirmando los mismos con su compromiso de cumplimiento del Pacto Global y los valores que profesa. Constituyen, junto con los valores internos de cumplimiento en la compañía, nuestras directrices en la materia.

Todos los que forman parte de la compañía tienen a estos valores considerados como pautas de conducta y constituyen una condición de empleo.

Cumplimos internamente y en nuestro radio de acción con las normas y leyes en materia de seguridad y salud de nuestros trabajadores; trasladando ello a nuestra cadena de valor en la medida de nuestras posibilidades.

Inmersos como estamos en la comunidad y conscientes de nuestro rol social, no somos ajenos a su realidad y necesidades, interactuando continuamente para desarrollar programas relacionados con la salud, el bienestar general, la seguridad, la integración social y la educación en todas sus formas.

La CEB ha tomado conocimiento que, además de los gobiernos, es responsable de la garantía y el respeto de los Derechos Humanos. Ese respeto, que no se limita al cumplimiento legal, se aplica a todas las relaciones de la Cooperativa. En este sentido la CEB ha establecido políticas y mecanismos para favorecer el respeto de los derechos y para prevenir cualquier violación de los mismos.

Situaciones de riesgos para los Derechos Humanos

A los fines de superar los riesgos de violación de los derechos humanos la medida que adoptamos es contar con una percepción exacta sobre las posibles ocurrencias en cada una de las operaciones de la Cooperativa, para a partir de allí adoptar acciones objetivas para prevenirlas y/o mitigarlas.

En función a ello, trabajamos activamente en monitorear:

- Impactos de las distintas unidades de negocio en los derechos humanos
- Trabajo infantil en la cadena de proveedores
- Trabajo forzado en la cadena de proveedores

Monitoreo de los Impactos del Negocio en los Derechos Humanos

IMPLEMENTACIÓN

La Cooperativa respeta la legislación y las normas, especialmente en situaciones en que la legislación no prevé la protección adecuada de los derechos humanos.

La CEB cuenta con canales informales y trata de forma puntual los casos de falta de respeto a los derechos humanos, tanto internos como externos.

La empresa se asegura de no practicar discriminación contra empleados, asociados, terceros o cualquier otra parte interesada con la cual desarrolla relaciones, incluyendo a la comunidad donde desarrolla sus actividades.

Iniciativas y Practicas

Los desafíos planteados en el Plan Estratégico de RSS 2015-2018 están alineados en identificar, prevenir y tratar los impactos negativos reales o potenciales en los derechos humanos, resultante de nuestras actividades o de las actividades de las empresas/organizaciones de nuestra esfera de influencia.

- Analizar impactos potenciales y reales en derechos humanos
- Evaluar la vulnerabilidad de la comunidad de nuestro entorno en derechos humanos
- Adquirir conocimiento de los riesgos potenciales e impactos en los derechos humanos que causa, por ej., impacto en la salud y bienestar de nuestros empleados y la comunidad
- Tratar cuestiones de los derechos humanos en sus 3 dimensiones: prevenir, respetar y remediar
- Prohibir la complicidad directa o indirecta, ventajosa y silenciosa, con actos de no respeto de los derechos humanos

Trabajo infantil en la cadena de proveedores

La cooperativa cumple rigurosamente la legislación laboral local e incluye cláusulas en los contratos con proveedores exigiendo que ellos también cumplan la legislación.

La CEB cumple la legislación.

En sus contratos la empresa incluye cláusulas que exigen el cumplimiento de la legislación laboral local a sus proveedores.

Iniciativas y Practicas

Desde las Áreas de RRHH, Legales, RSS y la alta Dirección de la CEB, trabajaran para asegurar que se incluyan en los contratos que firman con los proveedores, y la empresa, las cláusulas específicas sobre Trabajo Infantil. La CEB se compromete a concientizar a su público interno sobre las razones de esta prohibición, participando de campañas que persiguen ese alineamiento.

-
- Concientizar a su público Interno sobre trabajo infantil. Apoyar campañas publicas sobre el asunto.
-
- Incluir las clausulas específicas sobre trabajo Infantil
-

Trabajo Forzoso en la cadena de abastecimiento

La cooperativa cumple rigurosamente la legislación laboral local e incluye clausulas contractuales que exigen a sus proveedores el cumplimiento de esa legislación.

La CEB cumple con la legislación local.

La CEB Incluye en los contratos clausulas que exigen el cumplimiento de la legislación del trabajo local a sus proveedores.

Iniciativas y Practicas

Los responsables de las áreas de RRHH, Legales, RSS y la alta Dirección de la CEB, evaluaran los riesgos de incidencia de trabajo forzado e incluirán clausulas especificas sobre trabajo forzado en los contratos con proveedores.

-
- Buscar la concientización del publico interno sobre trabajo forzado y apoyar campañas publicas sobre el asunto
-
- Incluir en los contratos con proveedores clausulas especificas sobre trabajo forzado
-

ACCIONES AFIRMATIVAS

A los fines de lograr condiciones legítimas y fundamentales para todos los trabajadores, la CEB adopta acciones, entre ellas no permitir cualquier tipo de discriminación en la selección de personal, el acceso al entrenamiento, la remuneración, la evaluación y promoción de sus empleados. En la CEB se ofrece igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su sexo, Raza, edad, origen, Orientación sexual/ identidad de género, religión, condición física, condiciones de salud, etc.

Promoción de la Diversidad y Equidad.

La CEB sigue la legislación nacional que combate a la discriminación y se manifiesta contraria a comportamiento que no promueven la igualdad de oportunidades en el ambiente interno y en las relaciones con clientes, proveedores y comunidades del entorno.

La CEB cumple la legislación nacional antidiscriminación

La CEB respeta costumbres religiosas y tradiciones culturales de los empleados

La CEB repudia en sus valores cualquier forma de discriminación motivada por origen étnico, genero,

	locales en los lugares que opera.	orientación sexual / identidad de genero, apariencia, religión u opinión.
--	--	--

Iniciativas y Practicas

La CEB realizara a través de los departamentos correspondientes iniciativas que procuren la promoción y la diversidad y la eliminación de la incidencia de cualquier práctica discriminatoria aplicable tanto a la movilidad interna como a procesos de selección, incorporación y promoción.

- Promover campañas de concientización interna sobre el tema de diversidad en el lugar de trabajo.
- Mapear los procedimientos de reclutamiento, selección y eliminación de cualquier acción contraria a la promoción de la diversidad.
- Promover la adaptación necesaria para favorecer la accesibilidad, de acuerdo a la legislación vigente.
- Promover canales de denuncias anónimas.

TRABAJO - PRACTICAS LABORALES

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

Principio 4: La eliminación de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: La abolición del trabajo infantil.

Principio 6: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La CEB considera que la generación de empleo el pago de salarios y otras remuneraciones relacionadas con su ejecución son contribuciones económicas y sociales muy importantes. Entendiendo que el trabajo significativo y productivo constituye un elemento esencial para el desarrollo humano. Su ausencia comporta la causa primordial de los problemas esenciales.

En la CEB entendemos que las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la consolidación de la justicia la estabilidad y la PAZ social.



Como empleadores la CEB contribuye con uno de los aciertos objetivos más ampliamente aceptados de la sociedad, a Saber, la mejora de la calidad de vida mediante el trabajo digno, en pleno empleo y el empleo seguro.

Para ello trabajamos monitorean los siguientes indicadores:

Relaciones laborales

- Relaciones con empleados (Efectivos, de terceros, temporarios o a tiempo parcial).
- Relaciones con sindicatos.

Desarrollo Humano, Beneficios y entrenamiento.

- Remuneración y Beneficios.
- Compromiso con el desarrollo Profesional.
- Comportamiento frente a desvinculaciones y Jubilaciones.

Salud

- Salud y seguridad de los empleados.
- Condiciones de trabajo calidad de vida y jornada laboral.

Relaciones Laborales

Las relaciones laborales están vinculadas a las personas principalmente al respeto de los empleados y la legislación que los beneficia.

Relaciones con empleados (Efectivos, de terceros, temporarios o a tiempo parcial).

La CEB celebra contratos formales de trabajo que están alineados al pleno cumplimiento de la legislación laboral.

La CEB cuenta con comisiones internas de participación de empleados y cumple con la legislación vigente para su tamaño de empresa y ramo de actividad.	La CEB posee un numero de empleados tercerizado inferior al 20% del total de los contratados
La CEB toma las medidas necesarias para sanear los casos donde existan faltas en relación a la legislación laboral en su operación o en la de sus contratistas.	

Iniciativas y Practicas.

La CEB Monitoreara el cumplimiento de los requisitos establecidos para la contratación de empleados tercerizados, exigiendo que sean realizados todos los ajustes que garantizan el correcto cumplimiento de la legislación. La CEB implementara un canal de denuncias internas y externas.

- Implementar un canal de fácil acceso, con mecanismos para recibir y encaminar sugerencias, opiniones y reclamos relativos a condiciones de trabajo.
- Exigir a los contratista que demuestren la existencia de contratos de trabajo y condiciones de laborales basadas en la legislación vigente.
- Asistir a los tercerizados en el reconocimiento de las obligaciones laborales por parte de sus contratantes.

Relaciones con los Sindicatos

La CEB permite la actuación de los sindicatos en el lugar de trabajo y ha designado a un responsable de la relación con el sindicato, siendo el gestor del mantenimiento de los canales de comunicación entre ellos. CUMPLE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE LAS ACTIVIDADES A LAS CUALES PERTENECEN SUS EMPLEADOS Y PERMITE LA AFILIACION Y LA PARTICIPACION SIN EJERCER PRESION O REPRESALIAS.

La CEB permite que se realicen reuniones sindicales en el lugar de trabajo	La CEB mantiene canales de comunicación con los sindicatos.
La CEB no interfiere en las reuniones sindicales realizadas en el lugar de trabajo,.	

Iniciativas y Practicas

Proporcionar información sobre las condiciones de trabajo y reunirse periódicamente con sus representantes para escuchar sugerencias o negociar reivindicaciones,

- Poseer procedimientos que garanticen la atención a los pedidos de los sindicatos
- Responder a los requerimientos de los sindicatos en tiempo y forma
- Contar con acuerdos colectivos negociados periódicamente con los sindicatos

Remuneraciones y Beneficios

La CEB además de la remuneración mínimo legal ofrece beneficios sociales como salud y seguro de vida, etc, a los empleados y los extiende a sus familiares.

En los últimos años, aumento el menor salario de la empresa en relación con el salario mínimo.	La CEB ofrece seguro de vida, plan de salud y otros beneficios de seguridad social a sus empleados.
La CEB respeta las necesidades personales de sus empleados en el planeamiento del trabajo.	La CEB ofrece beneficios que comprenden a los familiares, como participación del seguro de salud extra, becas de estudio, opciones de recreación, capacitación.

Iniciativas y Practicas,

Contar con un plan de cargos y salarios transparente y procedimiento claros de gestión de carrera de los empleados.

- Contar con políticas transparentes de remuneración
- Contar con procedimientos formales y claros de promoción e incremento salarial-
- Evaluar el desempeño de los empleados de manera sistemática, por lo menos una vez al año.
- Elaborar metas para disminuir la variación proporcional entre el mayor y el menor salario.

Compromiso con el Desarrollo Profesional

La CEB ofrece a los empleados actividades de capacitación y formación puntual, relacionados con las operaciones de la empresa.

La CEB ofrece a los empleados entrenamiento básico para la realización de sus operaciones.	La CEB capacita a sus empleados para el ejercicio de la función designada.
La CEB contrato Aprendices siguiendo la legislación específica para ello.	

Iniciativas y practicas

Contar con una rutina de entrenamiento / capacitación que busque la mejora de la productividad y incentive a los empleados a perfeccionar su capacitación.

- Mantener entrenamientos regulares buscando mejorar el desempeño de sus empleados en las funciones actuales.
- Favorecer la realización de cursos externos por medio de compensación del tiempo de trabajo.
- Ofrecer programas que contribuyan a la erradicación del analfabetismo.

Comportamiento frente a los Despidos y jubilación

La CEB cumple la legislación local vigente relacionada con los despidos y los procesos jubilatorios.

La CEB cumple la legislación local vigente relacionada con los despidos y los procesos jubilatorios
--

Iniciativas y prácticas

Adoptar con los empleados prácticas de desvinculación transparentes y apoyar al trabajador próximo a jubilarse.

-
- Buscar alternativas a las desvinculaciones en masa como disminución de la carga horaria, restricción de gastos, etc), en casos que sea medida necesaria.
-
- En casos que sea necesaria desvinculaciones masivas, tener en cuenta indicadores socioeconómicos para definir prioridades: edad, estado civil, número de dependientes entre otros.
-
- Tener buenas prácticas para tratar con empleados en proceso de jubilarse.
-

Salud y Seguridad de los Empleados

La CEB cumple rigurosamente sus obligaciones legales y cuenta con la documentación actualizada que da cuenta de ello.

La CEB mantiene todos los documentos legales relativos a la Salud y Seguridad del Trabajo (SST) actualizados y completos (reportes de Salud Ocupacional, Análisis de Riesgos Ambientales, reportes de incidentes de accidentes, etc)

La CEB atiende a las exigencias de las Normas Regulatorias y tiene un plan de actuación para garantizar su cumplimiento, especialmente en lo se refiere a emergencias y riesgos de incendio

La CEB cuenta con un responsable para gerenciar el asunto, o si es aplicable cuenta con un comité de prevención de accidentes dentro de las exigencias del marco regulatorio.

Iniciativas y prácticas

Desarrollar campañas de concientización a empleados y poseer un compromiso formal para considerar los temas de salud y seguridad como prioritarios.

-
- Poseer un compromiso o una política de salud y seguridad que integre el tema como práctica corporativa y monitorear los indicadores y tasas referentes al tema
-
- Realizar regularmente entrenamientos en salud y seguridad con los empleados
-
- Realizar campañas regulares de sensibilización para el tema y/o campañas que busquen el bienestar de los empleados.
-

Condiciones de Trabajo, Calidad de Vida y Jornada de Trabajo

La CEB cumple sus obligaciones legales y emprende iniciativas con los objetivos de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los empleados.

La CEB respeta las horas de la jornada de trabajo de los empleados.	La CEB compensa las horas extras de todos los empleados, incluyendo gerentes y ejecutivos, de forma regular y registrada.
La CEB realiza un planeamiento, evitando horas extras frecuentes.	

Iniciativas y Prácticas.

Invertir en prácticas continuas de incentivo de la calidad de vida de los empleados y ofrecer entrenamientos profesionales.

-
- Poseer iniciativas de combate del estrés de los empleados.
 - Promover ejercicios físicos en el horario de trabajo.
-

MEDIOAMBIENTE

Principio 7: Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.

Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9 : Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

La sociedad enfrenta actualmente muchos desafíos ambientales, entre los cuales se incluyen el agotamiento de los recursos naturales, la emisión de contaminantes, el cambio climático, la destrucción de hábitats, la extinción de especies y el colapso de los ecosistemas como un todo. Además de eso, otro problema importante que enfrenta la sociedad es el proceso de degradación, que deriva de la ocupación humana rural y urbana, o sea la entronización. A medida que la población mundial crece el consumo aumenta, y estos cambios se están convirtiendo en verdaderas y crecientes amenazas a la seguridad humana, la salud y el bienestar de la sociedad. Enfrentar esos problemas que, como se sabe, se interrelacionan en niveles locales, regionales y globales, exige un abordaje comprensivo, sistemático y colectivo.

CAMBIOS CLIMATICOS

Los impactos del cambio climáticos ejercen una gran influencia en el desarrollo de las empresas en el largo plazo. Por ese motivo, la sociedad cada vez más necesita adquirir una compensación exhaustiva de esa problemática.

Acciones Relacionadas al Cambio Climático:

La Empresa deberá adoptar medidas que promuevan la gestión de riesgos y oportunidades de negocio relacionadas con el cambio climático.

ENFOQUE DE GESTION DE LAS ACCIONES RELACIONADAS CON CAMBIO CLIMATICO.

La CEB identifica los tipos de combustible que utiliza en sus operaciones y adopta medidas de control de las emisiones atmosféricas para cumplir con la legislación.

La CEB cumple la legislación vigente con relación al control de las emisiones atmosféricas

La CEB cuenta con un mapeo de los tipos de combustibles fósiles o no renovables, como carbón, diésel, gasolina, gas

La CEB establece un mapeo de los tipos de combustibles renovables, como por ejemplo, etanol, hidrogeno,

	natural y otros que utiliza en su proceso productivo.	biomasa, u otros, que utiliza en su proceso productivo.
--	--	--

Iniciativas y Prácticas.

Analizar e identificar la cantidad y los tipos de combustibles fósiles y no renovables, utilizados en sus operaciones y buscar implementar acciones que reduzcan la liberación de emisiones nocivas a la atmósfera.

- Contar con un mapeo de la cantidad y tipo de combustibles fósiles y no renovables utilizado
- Realizar el mapeo de la cantidad y tipo de combustibles renovables utilizados en sus operaciones.
- Buscar implementar acciones en sus operaciones que buscan reducir las emisiones.

Adaptación al Cambio Climático.

Las Empresas deben prepararse, para la implementación de acciones y medidas que confieran flexibilidad a su negocio, tomándose así, en aptas para enfrentar eventuales alteraciones de mercado como consecuencia del cambio climático.

ADAPTACION A LOS CAMBIOS CLIMATICOS.

La CEB tiene conciencia de los impactos y perjuicios causados por los cambios climáticos, por ejemplo, pérdida de cultivos por exceso de lluvia, y cuenta con iniciativas para solucionar esos y otros problemas derivados de esos cambios.

La CEB tiene conciencia de los perjuicios a su negocio derivados de los impactos en el cambio climático, como pérdidas de cultivos por exceso o falta de lluvias.	La CEB ya fue obligada a contar con iniciativas para solucionar los problemas causados por el cambio climático.
--	--

Iniciativas y Prácticas.

Contar con conocimiento sobre los impactos del cambio climático para su negocio.

- Buscar conocer los posibles impactos en el cambio climático para su negocio.
- Contar con conocimiento relativo a los impactos de los cambios climáticos sobre el sector o región en la que actúa.

GESTION Y MONITOREO DE LOS IMPACTOS SOBRE LOS SERVICIOS ECOSISTEMICOS Y LA BIODIVERSIDAD

El tema ambiental está en la agenda de los principales medios de comunicación.

Cada vez más se explica la necesidad de que las empresas monitoreen la utilización de los recursos naturales, con vistas a su reducción. Otra tarea que se impone a ellas es gerenciar y mitigar los impactos que producen.

SISTEMA DE GESTION AMBIENTAL

La CEB cumple la legislación ambiental que norma cuestiones y aspectos ligados a su negocio e instruye a sus empleados en relación a los impactos ambientales negativos específico de su actividad.

Adopta medidas correctivas para los impactos negativos.

La CEB respeta las leyes ambientales relacionadas a su negocio	La CEB alecciona a sus empleados en relación a los impactos ambientales negativos específicos de sus actividades	La CEB adopta medidas correctivas de los impactos negativos
---	---	--

Iniciativas y Prácticas

Participar activamente de iniciativas del poder público relacionadas a su estrategia y adecuarse rápidamente a nuevos acuerdos y reglas ambientales.

Poseer conocimiento sobre nuevas prácticas, que permitirá implementar medidas de prevención y mitigación de impactos negativos.

- Participar activamente de iniciativas ambientales.
- Participar de las iniciativas de poder público que están relacionadas a su estrategia.
- Adecuarse rápidamente a nuevos acuerdos y reglas ambientales.

PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN.

La CEB identifica sus fuentes de contaminación (residuos, efluentes y emisiones atmosféricas), adopta medidas de control para atender a la legislación vigente, incluyendo el destino adecuado de los residuos peligrosos, cumple con la legislación en lo que atañe a contaminación sonora y visual, emisiones de partículas y polvo.

La CEB cumple la legislación de disposición adecuada de residuos, incluyendo los residuos peligrosos.	La CEB cumple la legislación de límites de emisiones y olores.	La CEB obedece la legislación relacionada con la contaminación sonora y visual.	La CEB cumple la legislación relacionada a la emisión de partículas y polvo.
--	---	--	---

INICIATIVAS Y PRACTICAS

Adoptar prácticas iniciales de prevención de la contaminación con foco en las 3Rs: reducir, reutilizar y reciclar, o prácticas similares.

Realizar campañas internas con vistas a capacitar a sus empleados en relación a contaminación y su prevención.

- Contar con iniciativas o acciones de prevención de la contaminación con foco en las 3Rs: reducir, reutilizar y reciclar, o similar.
- Realizar campañas internas buscando capacitar a sus empleados en relación a la contaminación y su prevención.
- Contar con un canal de comunicación informal para la comunidad en relación a cuestiones de ruidos, polvo, olores y otros.

USO SUSTENTABLE DE LOS RECURSOS MATERIALES

Las Empresas deben patrocinar y desarrollar programas de eficiencia en el uso de materiales, con vista a la reducción de los impactos ambientales negativos que ese uso provoca.

Sin alterar su patrón tecnológico, la CEB se aproxima a iniciativas puntuales que buscan la reducción del consumo de materiales, y la adquisición del tipo de insumos propuestos por la legislación y el cumplimiento de requisitos legales para destinación adecuada de residuos.

<p>La CEB realiza iniciativas puntuales para reducción de materiales.</p>	<p>La CEB cumple la legislación de destinación adecuada de residuos.</p>	<p>La CEB compra solamente insumos y productos legales, por ejemplo, madera legal, productos originales y otros.</p>
--	---	---

INICIATIVAS Y PRACTICAS

- Implementar prácticas de reducción del uso de materiales, promover campañas con empleados para identificar oportunidades de reducción de impresiones y reutilización de materiales descartables, entre otros, buscar la disminución del consumo de materiales y la práctica de recolección selectiva en unidades y áreas de la organización.
- Realizar campañas con los empleados, por ejemplo, reducir impresiones, reutilizar vasos descartables, entre otros buscando la disminución del consumo de materiales.
- Realizar recolección selectiva de residuos en algunas unidades u otras áreas de la organización, por ejemplo, en el área administrativa.

USO SUSTENTABLE DE LOS RECURSOS: AGUA

Las Empresas deben promover el desarrollo de programas de eficiencia en el uso del agua, con vistas a la reducción del impacto ambiental que ese uso provoca.

USO SUSTENTABLE DE RECURSOS: AGUA

Sin alterar su patrón tecnológico, la CEB busca iniciativas para reducir el consumo de agua, respeta los límites de extracción establecidos por la legislación y/o auto establecidos, así como cumple los requisitos legales para el destino adecuado de los efluentes.

<p>La CEB realiza iniciativas puntuales para la reducción del consumo de agua.</p>	<p>La CEB respeta los límites de extracción de agua y de autorregulación.</p>	<p>La CEB cumple la legislación de destino adecuado de efluentes.</p>
---	--	--

Iniciativas y Prácticas.



Adoptar prácticas de reducción de consumo de agua, promover campañas con empleados para identificar oportunidades de reducción del consumo de agua y realizar acciones puntuales en algunas unidades/áreas de la organización.

- Realizar campañas con empleados que buscan la disminución del consumo de agua.
- Realizar acciones en algunas unidades/áreas de la organización, en la administrativa (ejemplo: uso de sistemas temporizadores entre otros).

USO SUSTENTABLE DE RECURSOS: ENERGIA

Sin alterar su patrón tecnológico, la CEB busca iniciativas para reducir el consumo de energía y cumple con los requisitos legales para controlar las emisiones atmosféricas.

La CEB realiza iniciativas puntuales de reducción del consumo de energía.	La CEB cumple la legislación vigente para controlar las emisiones atmosféricas.
--	--

Iniciativas y Prácticas.

Adoptar prácticas de reducción de consumo de energía, realizar campañas con los empleados, identificar oportunidades para esa reducción, implementar acciones puntuales en unidades/áreas de la organización con el objetivo de reconocer oportunidades de reducción del consumo de energía.

- Desarrollar campañas con empleados buscando la reducción del consumo de energía.
- Realizar acciones en algunas unidades/áreas de la organización con el objetivo de reconocer oportunidades de reducción del consumo de energía.

USO SUSTENTABLE DE LA BIODIVERSIDAD Y RESTAURACION DE LOS HABITATS NATURALES

Las empresas deben patrocinar y desarrollar programas de eficiencia en el uso y prevención de la biodiversidad, con vistas a promover la reducción del impacto ambiental que ese uso provoca.

BIODIVERSIDAD Y RESTAURACION DE HABITATS NATURALES.

La CEB cumple la legislación referente a la protección de la biodiversidad y a los hábitats naturales en tierras propias, arrendadas y/o por ella administradas, y atiende también a las condiciones establecidas por casos de concesiones de licencias ambientales.

La CEB cumple los requisitos de reserva legal, si es aplicable.	La CEB cumple con los requisitos de protección de áreas naturales.	La CEB cumple las condiciones y estudios de impacto ambiental previos a la implantación de una operación, con la relación a los aspectos de uso de la tierra y de la biodiversidad.
--	---	--

Iniciativas y Prácticas

Mapear las actividades y operaciones a realizar en tierras propias, arrendadas, o administradas que posean alto índice de biodiversidad. Buscar implementar acciones para mitigar los impactos negativos y la degradación del suelo y de los hábitats naturales.

- Contar con un mapeo de las localidades de sus actividades, sean tierras propias, arrendadas o administradas que estén en áreas de alto índice de diversidad.
- Buscar implementar acciones que procuren la mitigación de los impactos negativos de la degradación del suelo.
- Buscar implementar acciones que busquen la mitigación de los impactos negativos y de la degradación de hábitats naturales.

EDUCACION Y CONSCIENTIZACION AMBIENTAL

Las empresas deben patrocinar e implementar campañas, proyectos y programas educativos para sus empleados, para la comunidad y para público mas amplio, de modo difundir y ampliar la conciencia ambiental.

La CEB realiza acciones internas de educación ambiental, por ejemplo, campañas para la reducción del consumo de energía.	La CEB busca concientizar ambientalmente a su público interno informándolo de las buenas prácticas sobre el tema.	La CEB promueve eventos puntuales para promover la educación y la concientización ambiental.
---	--	---

Iniciativas y Prácticas.

Promover el entrenamiento sobre educación ambiental enfocando al público interno, poner a disposición información y promover debates.

- Promover entrenamiento a los empleados sobre educación ambiental, buscar mayor compromiso y concientización del público interno.
- Contar con programas continuos de capacitación para los empleados en el tema.

IMPACTOS CAUSADOS POR EL CONSUMO

El consumo también es una fuente de residuos, en la medida que provoca impactos negativos en la cadena de valor.

Pensando en el desarrollo sustentable, las empresas precisan preocuparse de los impactos causados por el consumo y por el descarte de sus productos, proponiendo medidas que desarrollen soluciones que lleguen hasta el fin del ciclo de vida de sus productos.

IMPACTOS DE TRANSPORTE, LOGISTICA Y DISTRIBUCION

En su flota propia de transporte, logística y distribución de productos y servicios, la CEB mantiene un sistema de control para evitar el riesgo de no cumplir las normas establecidas, incluyendo en él a los aspectos ambientales, sociales y de salud y seguridad del trabajo.

La CEB extiende su programa de salud y seguridad a sus empleados de transporte y logística.	La CEB adhirió o cuenta con un programa de sensibilización (ejemplo: prevención de accidentes, eliminación de la explotación sexual infantil en las rutas, etc) para sus empleados de transporte y logística.	La CEB cuenta con iniciativas que permiten la comunicación, formal e informal, de eventuales no cumplimientos de normas o posibles riesgos.
--	--	--

Iniciativas y Prácticas.

Tomar junto a sus socios en logística, transporte y distribución, la iniciativa de sensibilizar a los empleados que tienen funciones de responsabilidad en el apoyo de sus funciones, prevenir daños en salud y riesgos en la seguridad del medio ambiente donde se realizaran las operaciones.

- Por medio de herramientas contractuales, controlar el cumplimiento de todas las normas y reglamentaciones por parte de sus socios en la logística y el transporte.
- Incentivar a sus proveedores de transporte a adherir a un programa de sensibilización (ejemplo: prevención de accidentes, eliminación de la explotación sexual infantil en las rutas, etc).
- Incentivar a sus asociados de la cadena de logística a crear un programa de salud y seguridad.

- Mantener un canal formal de comunicación con los empleados, asociados, clientes y comunidad, por el cual los impactos negativos del transporte o los eventuales incumplimientos a las normas podrán ser informados.
- Implementar o incentivar mejoras para la reducción del impacto ambiental en conjunto con sus asociados de logística (como calibrado de neumáticos, reciclaje de filtros en el caso de transportadores, etc).

LOGISTICA-RESERVA

Las empresas deben implementar un plan de gerenciamiento de los residuos sólidos post consumo, que considere la no generación, la reducción, el reciclaje o el tratamiento y la disposición final de residuos sólidos de forma ambientalmente adecuada.

La CEB comenzó a analizar su proceso productivo y parte de su cadena de abastecimiento desde la perspectiva de la gestión de residuos sólidos y logística reserva y estructuró un plan de cumplimiento del marco legal.

La CEB tomó conocimiento y analizó la aplicabilidad de la legislación de residuos sólidos (municipal, provincial y nacional) identificó los requisitos aplicables referentes a logística reserva y creó un plan de acción para atenderlo.

Además de haber comenzado a implementar un plan para atender los requisitos legales de la logística reserva, ya tiene implementado un sistema de recolección de residuos peligrosos y analizó sus principales desafíos para recolección y reciclaje de otros materiales.

Iniciativas y Prácticas.

Involucrar a sus distribuidores y asociados en la solución logística reserva y participar activamente en grupos de trabajo intersectoriales o de asociaciones que procuren orientación y soluciones que faciliten la logística reserva.

- Mapear y/o contratar asociados para destinar sus residuos de productos, como cooperativas de cartoneros, u otras empresas de procesamiento de residuos/partes usadas, identificar la necesidad de desarrollar ese tipo de asociados.
- Participar activamente de reuniones o grupos de trabajo a nivel sectorial o en diferentes esferas políticas que traten el tema buscando encontrar soluciones prácticas para el sector.

ANTICORRUPCION.

GOBIERNO CORPORATIVO Y GESTION

Son temas que orientan a la empresa a estructurar su gestión alineada a RSE/Sustentabilidad que comprende desde su propósito e implementación de políticas hasta su integración con los procesos de gestión de la empresa.

GOBIERNO CORPORATIVO Y CONDUCTA.

El estilo de gobierno y la conducta, son los principales orientadores de una organización, pues son los responsables de dirigir la atención de todos y de cada uno, empleados, proveedores, clientes, accionistas y otras partes interesadas, a los objetivos comunes de la empresa y su responsabilidad con la sociedad.

Código de Conducta:

El código de conducta reúne las normas de comportamiento adoptadas por la empresa, que se responsabiliza también por formalizarlas y difundirlas en su esfera de influencia. La obediencia a este ordenamiento y su divulgación tiene como objetivo promover y consolidar un posicionamiento ético.

La CEB adopta y aplica patrones de conducta para orientar el comportamiento de sus empleados.

La CEB adopta y aplica patrones de conducta para orientar el comportamiento de sus empleados.

Iniciativas y Prácticas:

Poseer código de conducta en la empresa, validar y aprobar por la Dirección o Consejo de administración; abarcar a todos los empleados de la empresa; incluir reglas de relacionamiento con agentes público, contemplar prohibición de prácticas ilegales, inmorales y antiéticas. Comunicar sus patrones de comportamiento a las partes interesadas y poseer prácticas de conducta y desarrollar valores éticos.

- Validar y aprobar por la Dirección u Órgano de Gobierno Superior el código de conducta de la empresa.
- Que el código de conducta comprenda a todos los empleados de la Empresa.
- Incluir en código de conducta reglas de relacionamiento con agentes públicos.
- Incluir en código de conducta prohibición de prácticas ilegales, inmorales y antiéticas.
- Comunicar sus patrones de comportamiento a las partes interesadas que influyen sus valores, cultura, integridad, estrategia y operación.
- Poseer prácticas de conducta y desarrollar valores éticos.

GOBERNABILIDAD

Trata del Sistema de toma de decisiones de la empresa dirigido a la consecución de los objetivos Organizacionales, de forma que se haga de manera responsable y coherente con los principios de RSE/sustentabilidad.

Gobernabilidad Corporativa.

La CEB actúa de acuerdo a la legislación y cuenta con una estructura de administración orientada a la toma de decisiones.

La CEB cumple requisitos legales en todas las operaciones, aún cuando esos requisitos no sean adecuadamente fiscalizados.	La CEB tiene procedimientos para que sus empleados conozcan la legislación por la cual se rigen.	La CEB posee una estructura de administración formalizada.
--	---	---

Iniciativas y Prácticas.

La empresa realiza auditorías internas y externas que acompañan los resultados. Esos controles orientan el proceso de toma de decisión. La empresa también toma la iniciativa de dialogar e involucrar a las partes interesadas.

- Realizar periódicamente auditorías internas y externas de sus resultados.
- Establecer niveles de competencia de las personas que toman decisiones a nombre de la organización.
- Orientar su toma de decisiones en base a los controles internos y externos.
- Contar con iniciativas de diálogo y participación de las partes interesadas (como público interno, gobierno, accionistas, ONGs, instituciones financieras, entre otros).

La CEB actúa de acuerdo con la legislación, adopta procedimientos para difundirlas entre sus empleados y posee una estructura de gobierno formalizada.

La CEB cumple requisitos legales en todas las operaciones, aunque las leyes no sean adecuadamente fiscalizadas.	La CEB tiene procedimientos para que sus empleados conozcan la legislación que los regula.	La CEB posee estructura de gobierno formalizada.
--	---	---

Iniciativas y Prácticas

Poseer niveles de competencia internos para la toma de decisiones y adoptar iniciativas de relacionamiento con partes interesadas.

- Contar con controles internos y presentar periódicamente sus resultados.
- Contar con estructura de gobierno que contempla un consejo.
- Orientar toma de decisiones en base a los controles internos.
- Tomar iniciativas de diálogo y participación de partes interesadas (ej. Público interno, gobierno, accionistas, ONGs, instituciones financieras y otros).

COMPROMISOS VOLUNTARIOS Y PARTICIPACION EN INICIATIVAS DE RSE/SUSTENTABILIDAD

Estos compromisos voluntarios son asumidos por la empresa con el objetivo de asegurar su participación con iniciativas de RSE/Sustentabilidad y con la intención de influenciar el proceso de perfeccionamiento de su conducta ética.

La CEB participa de seminarios y discusiones sobre compromisos voluntarios e iniciativas en RSE/sustentabilidad y su gestión se inspira en alguno de ellos.

La CEB participa de seminarios y discusiones sobre compromisos voluntarios e iniciativas de RSE/sustentabilidad.	La administración CEB inspira su gestión en algún compromiso o iniciativa voluntaria(ej. Pacto global, carta de la tierra, entre otros).
---	---

Iniciativas y Prácticas

Adherir a compromisos voluntarios y realizar seminarios, debatir dicho compromiso.

- Adherir a compromisos voluntarios en materia ética, social y/o ambiental.
- Participar activamente de los debates, tomar iniciativas en compromisos voluntarios.



PARTICIPACION DE LOS PUBLICOS DE INTERES

Trata del proceso que comprende la identificación de las partes interesadas con el fin de establecer con ellas un diálogo que contribuya a facilitar su participación en el proceso de mejora de la conducta de la empresa.

Participación de las Partes Interesadas.

La CEB mantiene canales de comunicación formales con al menos una parte interesada; identifica las principales con las cuales puede plantear su estrategia de comunicación o participación, recibe y registra informaciones y ofrece, informalmente, respuestas a sus demandas.

La CEB mantiene canales de comunicación formales vinculados a la legislación o regulaciones como el SAC u otro canal, por lo menos con una parte interesada.	La CEB identifica sus principales partes interesadas para planear mejor su comunicación o iniciar una forma de participación.	La CEB escucha a las partes interesadas, mantiene registros y está respondiendo informalmente a sus demandas.
---	--	--

Iniciativas y Prácticas

Conferir prioridad a las principales partes interesadas, relacionarse con ellas por medio de canales que favorezcan a la recepción de opiniones, generar reportes gerenciales y planes de participación.

- Realizar una priorización de las principales partes interesadas.
- Abrir uno o mas canales de comunicación para relacionarse con sus partes interesadas prioritarias, además de los canales exigidos por la legislación o regulaciones.
- Mantener un sistema de registros de demandas y quejas (ej.defensorías) y un control sobre el tratamiento de cada asunto.
- Tener iniciativas de participación de partes interesadas en algunas áreas o unidades operacionales, aunque sin que constituya una práctica corporativa corriente.

RENDICION DE CUENTAS



Se trata de uno de los principios fundamentales de la RSE/Sustentabilidad (accountability) por medio del cual la empresa informa y se responsabiliza de los impactos negativos que produce, sean de naturaleza económica, social ambiental o de naturaleza ética.

Relaciones con Inversores y Balances Financieros

En la relación con los inversores debe estar presente la transparencia; y la precisión en los informes financieros.

RELACIONES CON INVERSORES Y REPORTES FINANCIEROS

La CEB cumple la legislación societaria concerniente a su naturaleza jurídica, presentando al cierre del ejercicio los resultados contables de manera que los reportes financieros estén disponibles para los principales tenedores de capital accionario.

La CEB cumple la legislación societaria en la cual se encuentra encuadrada.	La CEB cuenta con un balance al cierre de sus resultados.	La CEB pone a disposición los documentos de resultados del ejercicio contable a los principales tenedores del capital social.
--	--	--

Iniciativas y Prácticas.

Contar con cierres anuales contables, utilizar los datos para la elaboración del planeamiento del año siguiente. Después de ser auditados y aprobados, la empresa les confiere carácter de documento público y los divulga, mantener un canal de comunicación abierto con las partes interesadas para responder a sus preguntas.

- Utilizar los datos del cierre del ejercicio contable para elaborar su último planeamiento estratégico.
- Promover reuniones para presentar rendiciones de cuentas.

Reporte de Sustentabilidad y Reportes Integrados.



La comunicación de información acerca del desempeño ambiental, social, económico y de gobierno de la empresa debe ser transparente y equilibrada, pues así se torna posible identificar el vínculo existente entre la empresa y los principios de RSE/Sustentabilidad en lo que atañe a la generación de valor del negocio.

REPORTES DE SUSTENTABILIDAD Y REPORTES INTEGRADOS

LA CEB elabora esporádicamente un informe sobre sustentabilidad y en base a sus datos presenta periódicamente un reporte con informaciones económicas, sociales y ambientales.

La CEB elabora informe de sustentabilidad, aunque sin periodicidad definida.	La CEB presenta los informes de sustentabilidad para su público interno.
---	---

Iniciativas y Prácticas:

Publicar periódicamente un reporte de sustentabilidad, que describe las acciones sociales y ambientales, adoptar e incorporar indicadores cuantitativos.

- Publicar reportes de sustentabilidad con periodicidad definida(ej. Anual, bianual etc)
- Presentar datos cuantitativos en el reporte de sustentabilidad.

COMUNICACIÓN CON RESPONSABILIDAD SOCIAL

La aplicación rigurosa de los principios de RSE/sustentabilidad en lo que atañe en las acciones de comunicación de las empresas es vital, si ellas desean ejercer una influencia positiva sobre la sociedad.

La CEB cumple legislación y los códigos pertinentes al sector, producto o servicio, al hacer sus comunicaciones siempre claras y transparentes.

La CEB cumple la legislación y los códigos pertinentes al	En los últimos cinco años ninguna pieza de comunicación tuvo que ser	Las comunicaciones de la empresa son claras y transparentes, no habiendo
--	---	---



sector, producto o servicio al hacer sus comunicaciones.	retirada de circulación por contenido inapropiado.	ocurrencia e malos entendidos por las partes interesadas.
---	---	--

Iniciativas y Prácticas.

Las comunicaciones de la empresa deberán estar siempre alineadas a los principios de RSE/sustentabilidad, minimizar los impactos ambientales negativos inherentes a los formatos o a los materiales utilizados.

- Integrar los principios de RSE/sustentabilidad en sus comunicaciones.
- Minimizar impactos ambientales negativos de los materiales usados en sus piezas de comunicación.

PRACTICAS DE OPERACIÓN Y GESTION

La sociedad civil acompaña cada vez mas de cerca las prácticas relacionadas a la operación y la gestión de las empresas en sus ámbitos y áreas de influencia. Tal actitud por parte de la sociedad civil-constituida por organizaciones no gubernamentales, entidades e instituciones-expresa el sentimiento de corresponsabilidad de este segmento de la sociedad posee en relación a estos procesos.

Competencia Leal.

La preocupación por la competencia siempre está presente en las organizaciones. Para contribuir al desarrollo del mercado la competencia debe cada vez más transformarse en una estrategia eficiente de relacionamiento entre las empresas de un mismo sector.

Competencia Leal: Trata de la estrategia adoptada por la empresa en la búsqueda de una posición de liderazgo en un segmento de negocio. Ésta es abordada y analizada de modo de que contribuya a la consolidación de elevados patrones de competencia tanto para el sector específico como para el mercado como un todo.

La CEB solo realiza operaciones que estén de acuerdo a las leyes y regulaciones vigentes y concientiza a sus empleados para que actúen conforme a los requisitos legales relativos a la competencia. Cooperera con las autoridades en la defensa de la competencia, cuando se lo solicitan.

La CEB solamente realiza operaciones que estén de acuerdo con los requisitos legales locales.	La CEB concientiza a sus empleados sobre la importancia de que actúen de acuerdo con los requisitos	La CEB coopera con las autoridades de defensa de la competencia cuando se lo solicitan.	La CEB fue, en los últimos tres años, condenada por prácticas de competencia desleal
--	--	--	---

	legales relativos a la competencia.		por autoridades de control.
--	--	--	------------------------------------

Iniciativas y Prácticas.

Poseer reglas explícitas sobre las relaciones con la competencia y realizar entrenamiento con la alta gestión para familiarizar con esas cuestiones. Hacer evaluaciones periódicas sobre sus operaciones de compra y venta.

- Poseer reglas explícitas sobre las relaciones con la competencia
- Reglas de competencia, prohibir uso o demostración de defectos de los productos o servicios de la competencia para promover sus propios productos o servicios.
- Entrenar a la alta gestión en relación a cuestiones relacionadas con la competencia.
- Realizar evaluaciones periódicas sobre sus operaciones de compra y venta.

PRACTICAS ANTICORRUPCION

La corrupción consiste en abuso de poder. Se trata, por lo tanto, de una forma inadecuada del ejercicio del poder, que busca intereses ilegítimos. Uno de ellos es la obtención de ventajas personales, que van en contra del ejercicio legítimo del poder por parte de la organización.

Ese tipo de procedimiento mina la eficacia y la reputación de la organización, ya que consiste en un ataque a sus integridad y fortaleza. La corrupción puede configurar también una violación a los derechos humanos y la erosión y deterioro de los procesos políticos, despojándolos, así, de las condiciones necesarias para el cumplimiento de su función. La corrupción puede también causar daños irreversibles al medio ambiente. La violación a las normas vía la corrupción, va a contramano del comportamiento ético, principio fundamental cuya obediencia es imprescindible para sustentar relaciones legítimas y de una sana productividad por parte de las organizaciones.

Prácticas Anticorrupción: Trata de mecanismos y procesos que buscan identificar y evitar las prácticas de corrupción.

La CEB orienta a sus empleados a que cumplan con la legislación sobre comportamiento ético y acompaña con mayor proximidad situaciones que juzga de mayor riesgo para la ocurrencia de prácticas inadecuadas.

La CEB orienta a sus empleados en el cumplimiento de la legislación local y en el comportamiento ético.	La CEB posee conocimiento de cuáles son las situaciones de mayor riesgo de ocurrencia de prácticas inadecuadas.
--	--

Iniciativas y Prácticas.

Establecer procedimientos internos que son comunicados a los empleados e implantar controles que buscan evitar la ocurrencia de corrupción.

- Poseer prácticas de alertas para los empleados sobre ocurrencias de corrupción.
- Realizar controles para evitar la ocurrencia de corrupción.

PARTICIPACION POLITICA RESPONSABLE

Las empresas y el gobierno siempre han mantenido vínculo fuerte, que alimentó y continúa alimentando su relacionamiento. En tanto , cada día que pasa, ocurren hechos, acontecimientos que despiertan en la sociedad la necesidad de conocer con claridad la trama que ese vínculo recíproco produce.

La estrategia que la sociedad ha encontrado es analizar los componentes de esa relación-hilo por hilo, buscando la mayor transparencia, para que sea posible exponer la dinámica de los intereses que se ponen en juego.

CONTRIBUCIONES PARA CAMPAÑAS POLITICAS

Para convertir en transparentes los criterios que orientan y normatizan los procedimientos relacionados a donaciones a candidatos y/o partidos políticos, se hace necesaria la creación de espacios que favorezcan la reflexión sobre este tipo de participación política.

Al financiar campañas políticas, además de observar la legislación, la CEB define, al nivel de la alta administración, los montos a ser destinados para esa finalidad.

La CEB cumple los requisitos legales en relación a las contribuciones para campañas políticas.	En los últimos cinco años, la CEB fue mencionada negativamente en la prensa por contribuir financieramente con campañas políticas.	La alta administración de la CEB define los montos a ser destinados a campañas políticas.
---	---	--

Iniciativas y Prácticas.

En caso de realizar contribuciones para campañas políticas la administración deberá informar y orientar a las filiales (en caso que existan) y controlar los montos que serán destinados a este objeto.

- Conocer el destino y el monto de la contribución ofrecida.
- Ofrecer apoyo a sus filiales y cuando es pertinente brindar una orientación para lo que son contribuciones monetarias para el proceso electoral.

- Poseer el control central de los montos destinados a las campañas políticas.

PARTICIPACION EN POLITICAS PUBLICAS

Es fundamental que la empresa y la sociedad, participen en el proceso de elaboración e implementación de políticas públicas. En otras palabras, es imprescindible que estos dos relevantes actores sociales se vinculen con el desarrollo de estos importantes elementos de gestión que son las políticas públicas y que acompañen de cerca la conducción de esos procesos por parte del poder público.

PARTICIPACION EN EL DESARROLLO DE POLITICAS PUBLICAS.

La CEB cumple sus obligaciones legales (pago de impuestos) y participa cuando se lo solicitan, de iniciativas del poder público, con el cual mantiene relaciones transparentes.

La CEB mantiene relaciones transparentes con el poder público.

La CEB ya ha participado de iniciativas junto con el poder público.

Iniciativas y Prácticas.

Contribuir regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de iniciativas específicas lideradas por entidades gubernamentales.

- Participar regularmente de iniciativas del poder público, sea en la esfera nacional, provincial o nacional.
- Contribuir regularmente con recursos humanos y/o financieros para la realización de proyectos públicos específicos

SISTEMAS DE GESTION



Los sistemas de gestión apoyan a las empresas en lo que se refiere a la administración y al control de las actividades que realizan día a día.

GESTION PARTICIPATIVA:

Una gestión efectivamente participativa requiere que el conjunto de los empleados participe con la empresa en la búsqueda de soluciones para sus problemas como en la selección de las estrategias que favorecen el desarrollo personal y profesional del conjunto.

La CEB posee comisiones internas que de acuerdo con la legislación vigente, cuentan con la participación de los empleados, cuyo número es proporcional al tamaño de la empresa y conforme a su ramo de actividad.

La CEB posee comisiones internas con participación de empleados, de acuerdo con la legislación vigente para el tamaño de empresa y ramo de actividad.

Iniciativas y Prácticas.

Poner a disposición información relevante sobre su gestión y de los resultados obtenidos para todos sus empleados.

- Poseer iniciativas de relacionamiento con sus empleados que posibilite que sean escuchados.
- Publicar regularmente informaciones relevantes sobre gestiones para los empleados.
- Publicar regularmente resultados financieros para todos los empleados.

SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

La constitución de este sistema requiere la integración de los datos relacionados a la gestión de modo de conferir mayor eficacia a las acciones.

La CEB basa su gestión en indicadores que son utilizados para evaluación de su desempeño y toma de decisión.

La CEB realiza seguimiento de su gestión

La CEB utiliza indicadores para evaluar su desempeño

Iniciativas y Prácticas.

Realizar seguimiento de gestión, utilizar indicadores ya consolidados para cada área y presentar en forma regular a la alta administración en reuniones periódicas de análisis y crítica.

- Identificar como los principios de la RSE/sustentabilidad se aplican a las diferentes áreas de la organización.
- Acompañar la gestión por medio de indicadores consolidados para cada área.
- Evaluar periódicamente los resultados de presentaciones de diversas áreas, por la alta administración de la empresa.

SISTEMA DE GESTION DE PROVEEDORES

El Sistema de Gestión de proveedores, consiste en un conjunto de mecanismos establecidos por la empresa con vistas a asegurar el comportamiento de sus proveedores esté alineado a sus principios de RSE/sustentabilidad.

La CEB cuenta con un mapeo de sus proveedores a los cuales les exige, cuando los selecciona, el cumplimiento de legislación específica.

La CEB exige cumplimiento de legislación en la selección de proveedores.

La CEB cuenta con un mapeo de sus proveedores, conociendo los más críticos.

Iniciativas y Prácticas.

Adoptar prácticas de selección de proveedores que sobrepasen el cumplimiento de legislación específica, contemplar criterios socio ambientales.

- Contar con cláusulas socio ambientales en los contratos con proveedores.
- Contar con cláusulas específicas en su código de conducta sobre la relación con proveedores.

MAPEO DE LOS IMPACTOS DE LA OPERACIÓN Y GESTION DE RIESGOS

Con vistas a la adopción de medidas preventivas, que mitiguen o reparen los impactos socio ambientales causados, se hace necesaria la implementación de mecanismos que faciliten su conocimiento y ofrezcan un diagnóstico sobre el cual operar.

La CEB cumple la legislación pertinente, manteniendo las licencias rigurosamente al día, y esporádicamente identifica los impactos potenciales económicos, sociales y ambientales, que su actividad puede provocar.

La CEB cumple los requisitos pertinentes y mantiene las licencias de operación que su actividad requiere.	La CEB identifica esporádicamente y por indicación de las partes interesadas sus impactos económicos, sociales y ambientales, tomando medidas de remediación.
--	--

Iniciativas y Prácticas.

Utilizar informaciones externas (relevamiento de medios, estudios de opinión, entre otras) para identificar los principales impactos económicos, sociales y ambientales que su actividad puede acarrear y utilizar este conocimiento en el proceso de tomas de decisiones, si es necesario tomar medidas de remediación en casos puntuales.

- Evaluar como sus actividades pueden impactar en la sociedad en los aspectos económicos, sociales y ambientales.
- Buscar información externa (relevamiento de medios, entre otras) auxiliar en la identificación de sus impactos.
- Utilizar los resultados de las evaluaciones y el conocimiento sobre el negocio, para la toma de decisiones.
- En caso de necesidad de acciones puntuales, o por presión de las partes interesadas, la empresa ejecutará medidas de remediación.

GESTION DE LA RSE/SUSTENTABILIDAD

Integración de la RSE/Sustentabilidad en la forma en la que la empresa conduce sus negocios.

Gestión de Responsabilidad.

La CEB realiza prácticas puntuales relacionadas a la RSE/Sustentabilidad



Red Pacto Mundial
Argentina



La CEB cuenta con prácticas puntuales relacionadas a la RSE/Sustentabilidad.

Iniciativas y Prácticas.

Realizar prácticas de RSE/sustentabilidad, monitoreadas y evaluar con la finalidad de pautar decisiones sobre su continuidad. Realizar procesos de diálogo con las partes interesadas con el propósito de orientar su gestión de RSE.

- Contar con prácticas de RSE/sustentabilidad y monitorear sus resultados.
- Realizar un proceso de diálogo con sus partes interesadas buscando inputs para el auxilio y la orientación de la RSE en la empresa.

Balance Social Cooperativo - Ejercicio N° I correspondiente al Quincuagésimo octavo (58º) Ejercicio Comercial - 1 de julio de 2015 y 30 de junio de 2016

Principio I.

ADHESIÓN VOLUNTARIA Y ABIERTA

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser asociado, sin discriminación social, política, religiosa, étnica o de sexo.

Para el análisis del cumplimiento de este Principio se evalúa:

Apertura cooperativa / Egreso voluntario / No discriminación

Apertura cooperativa	Ejercicio 57	Ejercicio 58	%
Ingreso de asociados	4590	2644	+ 57,60%

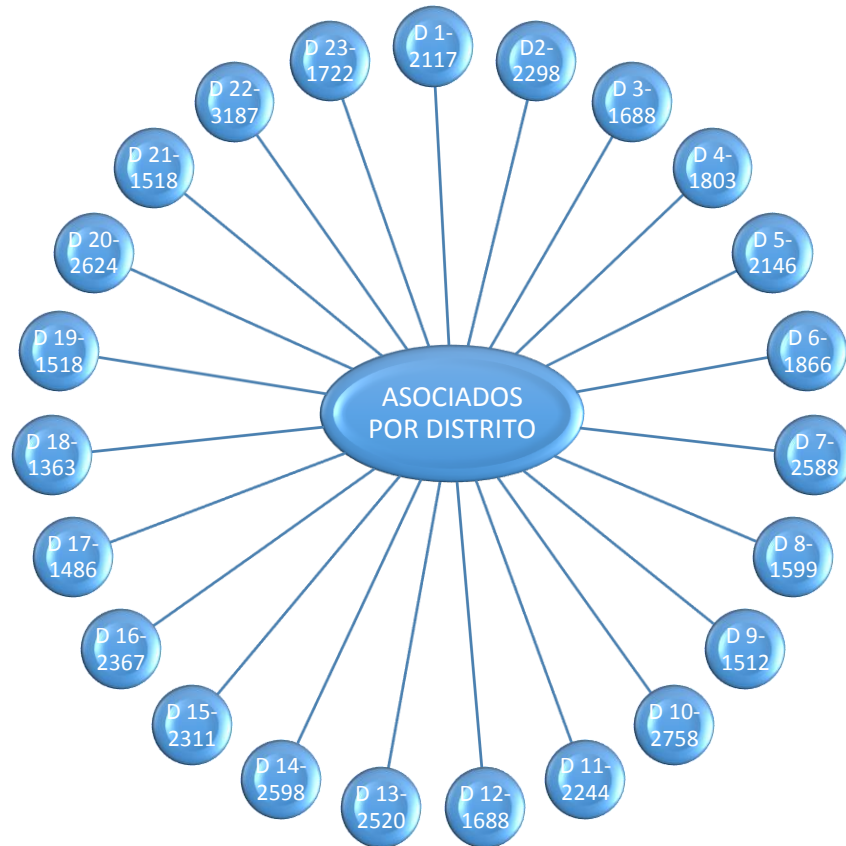
Egreso de asociados	506	714	+ 141,1%
Movimiento de asociados por género	Ejercicio 57	Ejercicio 58	%
Altas Hombres	2550	1427	56,00%
Altas Mujeres	2027	1214	60,00%
Altas Otros	13	3	23,00%
Total Altas	4590	2644	57,60%
Bajas Hombres	327	458	140,00%
Bajas Mujeres	170	243	143,00%
Bajas Otros	9	13	144,40 %
Total Bajas	506	714	141,10%
Total de asociados	47.735	49.358	3,40%

El padrón general de asociados registró al 30-06-2016 un total de 49.358 asociados, lo que significa un incremento del 3,4 % respecto del Ejercicio anterior, y una ampliación de los servicios a una masa aproximada de 6.400 nuevos usuarios, en el 100% de la población de Bariloche y Dina Huapi, constituyendo 23 Distritos Electorales. Se destaca un ingreso promedio de alrededor del 58% más que en el ejercicio anterior y bajas voluntarias en el orden de 142%.

Las bajas se produjeron por cambio de titularidad, mudanza y fallecimientos.

Respecto a la No discriminación, si bien se produjo un 4% más de ingreso de asociadas mujeres respecto de los hombres en comparación al movimiento del ejercicio anterior, en el balance general se observa un incremento de ingreso masculino del 10,2% del padrón.

COMPOSICIÓN DE LOS 23 DISTRITOS ELECTORALES:



Principio II

GESTIÓN DEMOCRÁTICA POR PARTE DE LOS ASOCIADOS

Las cooperativas son organizaciones democráticamente administradas por sus asociados, quienes participan activamente en la fijación de políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos como representantes son responsables ante los asociados. En las cooperativas primarias, los asociados tienen iguales derechos de voto (un asociado, un voto) y las cooperativas de otros niveles se organizan asimismo en forma democrática.

ELECCIONES CEB, distritos habilitados este sábado



Para la evaluación de este Principio se analiza:

Participación en Elecciones/ Participación en Asambleas/ Accesibilidad a cargos sociales/
Participación en Comisiones

Participación de Asociados en las Elecciones Anuales

Elecciones	Ejercicio 56	Ejercicio 57	Ejercicio 58	Ej. 56	Ej. 57	Ejercicio 58
Total de cargos a cubrir	182 Titulares – 82 Supl.	129 Titulares- 49 Supl.	94 Titulares- 39 Supl.	%	%	%
Candidatos Hombres Titulares	110	81	55	60,44	62,79	
Candidatos Hombres Suplentes	50	23	24	60,97	46,94	
Candidatas Mujeres Titulares	72	48	39	39,56	37,21	
Candidatas Mujeres Suplentes	32	26	15	39,02	53,06	
Participación general Hombres	160	104	41	60,60	58,43	
Participación general Mujeres	104	74	32	39,40	41,57	

Respecto de la conformación de candidatos a ocupar cargos de Delegados, se puede observar que mientras que la postulación masculina creció en un 2,35% entre los cargos a titulares, la postulación femenina aumentó el 14,04 % en los cargos a suplentes. Por lo tanto podemos determinar que a pesar de haber sufrido un incremento en la participación femenina del orden del 2,17%, la participación en cargos de toma de decisiones favoreció al grupo masculino en un 4,70% y en la postulación general en el último ejercicio se verifica una diferencia del 16,86% a favor de los hombres.

OBJETIVO: Fomentar la participación equitativa de hombres y mujeres.

Al cierre de este Balance se encuentra aprobado en Diputados de la Nación la siguiente modificación a la Ley de Cooperativas 20337:

El Senado y Cámara de Diputados...



CUPO FEMENINO EN COOPERATIVAS

Artículo 1° – Modifíquese el artículo 50 de la ley 20.337, el que quedará redactado de la siguiente manera:
Artículo 50: Cuando el número de asociados pase de cinco mil, la asamblea será constituida por delegados elegidos en asambleas electorales de distrito en las condiciones que determinen el estatuto y el reglamento. Puede establecerse la división de los distritos en secciones a fin de facilitar el ejercicio de los derechos electorales a los asociados. En estos casos la integración de delegados deberá asegurar la participación proporcional de mujeres según la composición del padrón de asociados.

La representación femenina en los órganos de administración será de un mínimo del 30 % (treinta por ciento). En caso de que el número de mujeres asociadas fuere menor al número de integrantes femeninas del consejo que resultare de aplicar dicho porcentual a su conformación, se establecerá la participación obligatoria de 1 (una) mujer en la integración del órgano de administración cooperativa. Ante la imposibilidad de cumplimentar la integración obligatoria de 1 (una) mujer, la entidad cooperativa deberá informar a la autoridad de aplicación quien resolverá fundadamente.

Cuando el sistema de elección fuera a través de listas, su conformación deberá mantener un orden alternado uno y uno de personas de diferente sexo hasta cumplir con el porcentaje establecido, no pudiendo oficializarse ninguna que no cumpla con este requisito. En todo otro mecanismo electivo de consejeros deberá respetarse el porcentual señalado en el párrafo anterior.

CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN SESIONES ORDINARIAS 2016 ORDEN DEL DÍA Nº 929 COMISIONES DE ASUNTOS COOPERATIVOS, MUTUALES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES, DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Y DE LEGISLACIÓN GENERAL. Impreso el día 18 de noviembre de 2016 Término del artículo 113: 30 de noviembre de 2016

SUMARIO: Ley 20.337, de cooperativas. Modificación sobre cupo femenino.

estatuto y el reglamento. Puede establecerse la división de los distritos en secciones a fin de facilitar el ejercicio de los derechos electorales a los asociados. En estos casos la integración de delegados deberá asegurar la participación proporcional de mujeres según la composición del padrón de asociados.

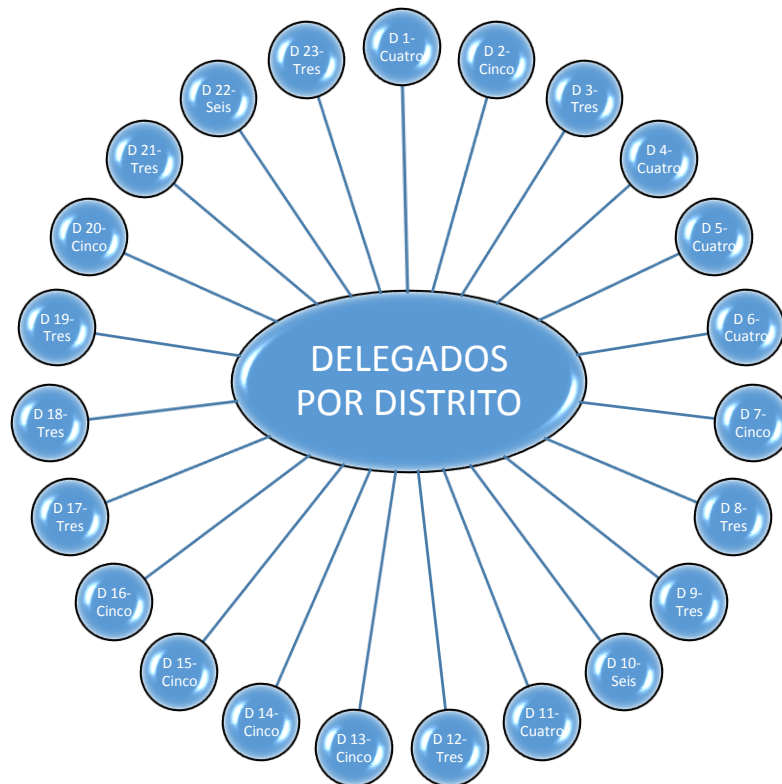
La representación femenina en los órganos de administración será de un mínimo del 30 % (treinta por ciento). En caso de que el número de mujeres asociadas fuere menor al número de integrantes femeninas del consejo que resultare de aplicar dicho porcentual a su conformación, se establecerá la participación obligatoria de 1 (una) mujer en la integración del órgano de administración cooperativa. Ante la imposibilidad de cumplimentar la integración obligatoria de 1 (una) mujer, la entidad cooperativa deberá informar a la autoridad de aplicación quien resolverá fundadamente.

Cuando el sistema de elección fuera a través de listas, su conformación deberá mantener un orden alternado uno y uno de personas de diferente sexo hasta cumplir con el porcentaje establecido, no pudiendo oficializarse ninguna que no cumpla con este requisito. En todo otro mecanismo electivo de consejeros deberá respetarse el porcentual señalado en el párrafo anterior.

CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN SESIONES ORDINARIAS 2016 ORDEN DEL DÍA Nº 929 COMISIONES DE ASUNTOS COOPERATIVOS, MUTUALES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES, DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Y DE LEGISLACIÓN GENERAL. Impreso el día 18 de noviembre de 2016 Término del artículo 113: 30 de noviembre de 2016

SUMARIO: Ley 20.337, de cooperativas. Modificación sobre cupo femenino.

Resultado de las elecciones: Ingreso de Delegados por Distrito Electoral



Participación de Asociados en las Asambleas

Asambleas	Ej. 56		Ej.56		Ej. 57	
	Ordinaria		Extraordinaria		Ordinaria	
Total de convocados	63 Titulares 26 Supl.	% de asistencia	87 Titulares 51 Supl.	% de asistencia	90 Titulares 37 Suplentes	% de asistencia
Delegados asistentes Hombres Titulares	18	28,57	21	24,14	46	51,11
Delegados asistentes Hombres Suplente	5	19,23	5	9,8	14	37,84
Delegadas asistentes Mujeres Titulares	23	36,51	11	12,64	22	24,44



Delegadas asistentes Mujeres Suplentes	2	7,69	4	7,84	4	10,81
Asistencia Gral. hombres	23	25,84	26	18,84	60	47,24
Asistencia Gral. mujeres	25	28,09	15	10,87	26	20,47

Se observa un fuerte crecimiento en la participación masculina del orden del 48% y una caída en la participación femenina del 7,62%. Así es que, mientras que los hombres en el último ejercicio participaron de la Asamblea Ordinaria Anual en un 47,24% del cual el 51,11 % correspondió a cargos titulares, las mujeres lo hicieron en un 20,47% con un 24,44% de titularidad. Es necesario registrar que las postulaciones femeninas en este período mostraron una diferencia del 16,86% a favor de los hombres, lo que podría explicar la baja en la participación de mujeres en la Asamblea.

Accesibilidad a cargos sociales

Consejo Administración
y Comisión Fiscalizadora

Ejercicio 56

Ejercicio 57

Cargos por género	Cantidad	%	Cantidad	%
Hombres que ocupan cargos en el Consejo de Administración	10	66,67%	10	66,67%
Mujeres que ocupan cargos en el Consejo de Administración	5	33,33%	5	33,33%
Hombres que ocupan cargos en el Comité Ejecutivo	4	100,00%	4	100,00%
Mujeres que ocupan cargos en el Comité Ejecutivo	0	0,00%	0	0,00%
Hombres que ocupan cargos en la Comisión	4	80,00%	4	80,00%

Fiscalizadora

Mujeres que ocupan cargos la Comisión Fiscalizadora	1	20,00%	1	20,00%
Hombres que ocupan cargos titulares de toma de decisiones	11	55,00%	11	55,00%
Mujeres que ocupan cargos titulares de toma de decisiones	3	15,00%	3	15,00%
Hombres que ocupan suplencias	3	15,00%		15,00%
Mujeres que ocupan suplencias	3	15,00%	3	15,00%
Total de cargos institucionales	20	100,00 %	20	100,00 %

Se observa que, mientras que las mujeres ocupan el 30% de los cargos institucionales, el 84,61% de los cargos con toma de decisiones son ocupados por los hombres.

Accesibilidad a Cargos Sociales

Consejeros integrando comisiones de trabajo

Cargos por género	Ejercicio 57		Ejercicio 58	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Con toma de decisiones: Hombres	4	33,33%	4	33,33%
Con toma de decisiones: Mujeres	0	0,00%	0	0,00%
Ejecutivo nexa o a cargo: Hombres	4	33,33%	4	33,33%
Ejecutivo nexa o a cargo: Mujeres	4	33,33%	4	33,33%
Colaboradores: Hombres	2	66,66%	2	66,66%
Colaboradores: Mujeres	1	33,33%	1	33,33%



Total de cargos jerárquicos	12	100,0 %	12	100,0 %
------------------------------------	----	---------	----	---------

Se observa que tanto en los cargos de toma de decisión como en los que actúan en colaboración, el 66% de la actividad se encuentra concentrada en el grupo masculino.

Principio III.

Principio III. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS

Los asociados contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Ese capital es propiedad común de la cooperativa y sus asociados. Los asociados reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser miembro; y asimismo reciben de manera permanente los beneficios del cumplimiento del objeto asociativo. Los asociados asignan en exclusividad el destino de los excedentes para todos o algunos de los siguientes fines: el desarrollo de la cooperativa y prosecución de su objeto, a las reservas legales y a las voluntarias, al cumplimiento de un principio de la economía social.

La integración del capital, el uso del mismo, y la distribución de excedentes ponen en el centro de la escena la participación económica de los asociados, sin quienes nada de esto sería posible. La administración democrática y participativa de este derecho lo potencia como vector económico social.

La importancia de la economía social no solo se encuentra en sus fines, directamente relacionados con el objeto de cada cooperativa; sino también en sus medios dentro del cual se destaca el de participación de los asociados en cada cooperativa como requisito ineludible para la consolidación de todos y cada uno de los actos cooperativos.

Esta participación aporta otros valores vinculados como son la igualdad, equidad, publicidad de los actos y transparencia de las resoluciones.

En definitiva el principio de participación económica de los asociados es la síntesis perfecta que el cooperativismo brinda como herramienta de gestión para contrarrestar alternativos modelos mercantiles guiados por el lucro y otros desvalores.

GG. Sr. Federico Lutz

Resoluciones Asamblearias

Dentro del marco de las atribuciones de los Delegados, se han aprobado contribuciones especiales para el sostenimiento de la Cooperativa. Los últimos acontecimientos de la política nacional han demostrado que los argumentos esgrimidos oportunamente por el Consejo de Administración y aceptados por la gran mayoría de los Delegados en cada caso, estaban contestes con la realidad. El buen criterio de la Asamblea ha permitido que CEB esté al momento saneada, con proyectos en curso, sosteniendo los servicios con buena calidad. En el resto del país el cooperativismo de servicios públicos está sufriendo mucho, esta Cooperativa ha sido ejemplo para mitigar los desfases tarifarios impuestos desde Nación y los gobiernos Provinciales. Está claro que nada de la buena imaginación de los administradores sería efectivo si no se contara con el apoyo y compromiso del Cuerpo de Delegados.

Principio IV.

AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda administradas por sus asociados. Tienen capacidad plena para intervenir en acuerdos con otras organizaciones, incluido el sector público, captar capital de fuentes externas, y todos aquellos actos que aseguren el control por parte de los asociados y mantengan su autonomía.

La autonomía e independencia es una conclusión del ejercicio de los principios de administración

democrática y participación económica de los asociados. La interacción de unos con otros consolida un sistema integral e inescindible bajo el cual la persona como asociado está en el centro de la escena dándole vida propia a la cooperativa para que esta se maneje de manera autónoma e independiente.

GG. Sr. Federico Lutz

Principio V.

EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Las cooperativas brindan educación y capacitación a sus asociados, representantes elegidos, funcionarios y empleados, de manera que puedan contribuir efectivamente al desarrollo de ellas. Informan al público en general, particularmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, acerca de la naturaleza y los beneficios de la cooperación.

Capacitación a Delegados

Desde la Comisión de Gestión Empresaria, la Miembro de la Comisión Fiscalizadora y Gerenta de la Cámara de Cooperativas Bariloche Sra. Claudia Marín, organizó las siguientes capacitaciones sobre Cooperativismo en el presente ejercicio:

*Mayo de 2016. Principios y Valores Cooperativos. Responsabilidad de Consejeros y Delegados a cargo de la Sra. Claudia Marín.

*Junio de 2016. Lectura e interpretación de Balances a cargo del Cdor. Néstor Prado.

Capacitación a Asociados en Reuniones Distritales

Dentro de las Reuniones Distritales se hicieron breves informes sobre Definición de Cooperativismo, Estatuto, Administración, Objeto Social, Misión y Valores CEB y Principios y Valores Cooperativos en fechas: 21-08-2015, 13-11-2015, 22-04-2016 y 24-06-2016 a cargo de la Sra. Néilda Mihailov, Secretaria del Consejo **Comisión de Delegados de Gestión Empresaria**

La Comisión, con la actuación de la Sra. Inés Cárcamo como Nexo con el Consejo, durante el ejercicio se abocó a organizar las reuniones distritales. Se trabajó en la información a llevar a los vecinos, las reuniones fueron exitosas por la concurrencia lograda, la participación general de los delegados de gestión empresaria y de distritos, además de los consejeros, directivos y jefes de áreas que participaron con sus explicaciones. Se abarcaron las distintas zonas mediante convocatorias en Barrios Tres Lagos, Nahuel Malal, El Frutillar, Omega, San Francisco III, Dina Huapi y El Mallín, donde colaboraron los Presidentes de las Juntas Vecinales prestando sus instalaciones y avisando a sus vecinos. Agradecemos tan amplia y desinteresada colaboración y la presencia del Sr. Intendente de Dina Huapi y sus colaboradores.

Se logró la apertura del Consejo de CEB a las expectativas y sugerencias de los Delegados de gestión empresaria. Se recibió la visita del ingeniero Fernando Martín y Mauro Ferrarese por Saneamiento, el Ing. Claudio Campo por servicio eléctrico y el Sr. Federico Lutz, gerente general, a requerimiento de la Comisión para recibir informes varios. Se proyectaron y llevaron a cabo tres jornadas de capacitación a Delegados, las que fueron muy interesantes porque abarcaron entre otros temas las acciones y responsabilidades de los Consejeros, Asociados y Delegados y cómo entender el Balance Anual. A pesar de la amplia convocatoria y la presencia de especialistas en cada tema no se logró una buena participación de los delegados.

Se realizó una presentación en "La Banca del Vecino" del Concejo Municipal, con la participación de tres delegados de la comisión, para hablar de cooperativismo, función y obligación de los delegados y servicios cooperativos de la CEB.

La propuesta de trabajos y objetivos de la comisión para el próximo ejercicio es la invitación a los presidentes de las Juntas Vecinales para informar y organizar las reuniones distritales según las



necesidades de los barrios. Además, continuar con las capacitaciones a los delegados sobre cooperativismo y el accionar de la CEB.

Capacitación a los colegios

Durante el ejercicio, con la participación de la Consejera Nexo Sra. Diana Marín y la responsable de Acción Comunitaria, Sra. Daniela Gonzalez, se realizó una serie de visitas guiadas a la Planta Depuradora con alumnos primarios, secundarios y universitarios. Se incorporan a las exposiciones temas cooperativos y de cuidado del medioambiente. No se cuenta con registros completos de la cantidad de visitas por lo que se estima hacer la recopilación para el próximo ejercicio.

Objetivo

Para el próximo ejercicio se propone realizar talleres de capacitación a empleados de CEB y cuantificar lo que ya se viene realizando.

Principio VI.

COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS

Las cooperativas sirven más eficientemente a sus asociados y fortalecen al movimiento cooperativo trabajando mancomunadamente a través de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Capacitación a Cooperativas.

Durante el ejercicio que nos ocupa se realizaron diversas capacitaciones a Cooperativas de Trabajo en temas laborales y muy especialmente en Higiene y Seguridad en el Trabajo. Las exposiciones estuvieron a cargo de la Dirección de Control de Riesgo y Seguridad.

Participación institucional

La CEB Ltda. está asociada con las siguientes Cooperativas:

Organización	Ocupa cargos	Asistencia a reuniones	Cargo	
--------------	--------------	------------------------	-------	--

	Ej. 57	Ej. 58	Ej. 57	Ej. 58	Ej. 57	Ej. 58
Cooperar	SI	SI	100%	100%	Consejera Titular	Consejera Titular
Fecorn	SI	SI	100%	100%	Consejera Titular	Presidencia
Fecoos	NO	NO				
Fecotel	NO	NO				
Colsecor	NO	NO				
CaDeCoBA	NO	NO		100%		
RCT	NO	NO				
Credicoop	NO	NO				



Asociación comercial

Lazos Cooperativos Ltda.

Asociación institucional

CaDeCoBA. Actúan la Consejera Nexa Sra. Diana Marín y la miembro de la Comisión Fiscalizadora Sra. Claudia Marín, propiciando la unión de pequeñas cooperativas de la ciudad en eventos de venta de productos y promoción de actividades. En el corriente ejercicio se hicieron encuentros en Dina Huapi, un par de gimnasios municipales y salón de cobranzas CEB. Además, se colabora en la gestión de obtención de matrículas y en capacitación.

INAES: Se firmaron Convenios de Colaboración entre las partes, desde Agosto de 2011, por la implementación del Programa de Ingreso Social con Trabajo "Argentina Trabaja" en nuestra ciudad, en principio por ocho Cooperativas. Posteriormente, en 2013, CEB se constituyó en Unidad Ejecutora. Durante el presente ejercicio continúa en la Unidad Ejecutora, está capacitando a 14 Cooperativas en valores Cooperativos, manejo de herramientas y medidas de seguridad, incrementándose a once Cooperativas. Las nuevas autoridades de gobierno nacional colocaron estos Planes bajo la supervisión y dependencia del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

Del convenio firmado se desprenden los siguientes módulos: Taller Herrería, Taller Carpintería aberturas y muebles, Taller de bloques o adoquines de Hormigón, Recuperación de espacios verdes, Veredas, sendas peatonales y bici sendas, alambrado olímpico y Ampliación, refacción, refuncionalización de CIC y/o Edif. Públicos. Cabe destacar que el objetivo primordial del Programa Argentina Trabaja es la generación de empleo y la ejecución de trabajos en beneficio de la comunidad para llegar a los sectores más postergados de la sociedad y darles herramientas para lograr su inserción, a través del trabajo en cooperativas con capacitación en obra. Además, crea oportunidades de inclusión que permiten mejorar la calidad de vida de las familias de los barrios a través de la generación de puestos de trabajo, la capacitación y la promoción de la organización cooperativa para la ejecución de obras de infraestructura, objetivo que se ha ido logrando paulatinamente por nuestro Ente.

Durante este período y sobre los espacios asignados en territorio, instituciones y en los talleres de carpintería y herrería se trabajaron diferentes conceptos en la materia y el total de lo producido en los talleres fueron instalados en diferentes instituciones que requerían de tal necesidad:
* Colocación de juegos infantiles, bancos y cestos de basura en plazas y jardines de infantes, fabricación de rejas para ventanas y puertas como así también protectores de salamandras y protectores de calefactores en Colegios y Jardines de Infantes.

Se realizaron más de 30 protectores de salamandras que se entregaron a familias de nuestra comunidad en colaboración con los profesionales de pediatría en el marco de la "Semana de Acciones en Prevención de Quemaduras en niños y niñas de Bariloche" de nuestro Hospital Zonal Ramón Carrillo. En nuestra localidad hay un alto índice de quemaduras por este tipo de calefacción y los accidentes por quemaduras son siempre en niños. Esta iniciativa tuvo gran repercusión porque se logró bajar los índices de años anteriores.

Los asociados reconocieron y se instruyeron en el uso de las herramientas, selección de materiales adecuados, estimulación del área psicomotriz, armado y terminación correcta de los productos obteniendo resultados altamente satisfactorios.

En madera se construyeron marcos de ventanas y ventiluz, puertas, juegos para niños, bancos y juego de comedor completo, juegos de mesa y sillas para niños, botiquines, pizarras, percheros, baúles, etc.

Todos los productos elaborados y terminados además, de los que están en proceso de finalización, fueron y serán destinados a instituciones de nuestra comunidad.

Desde CEB se ha mantenido el constante acompañamiento al Plan, especialmente sosteniéndolo económicamente durante los tiempos de evaluación de proyectos y firma de la

continuidad de los mismos, lo que ocurrió anualmente. A posteriori, se tramitan los reintegros, justificativos mediante, los cuales demoran los tiempos administrativos del Estado. La decisión de estos financiamientos conllevan un alto compromiso con las personas que integran estos grupos, habida cuenta su condición de total precariedad laboral. Es un orgullo poder mostrar los avances por ellos obtenido, se espera que también puedan acceder a la venta de esos productos y saltar así a la tan esperada incursión social. Repetimos que nada de esto sería posible si no contáramos con el sistema cooperativo y el acompañamiento de nuestros asociados. Creemos que colaborar con Planes como el que nos ocupa, es fomentar la paz social, el crecimiento personal y en definitiva el beneficio de toda la comunidad.

Principio VII.

INTERÉS POR LA COMUNIDAD

A la vez que atienden las necesidades de sus asociados, las cooperativas trabajan en pro del desarrollo sustentable de sus comunidades mediante políticas aprobadas por aquellos.

Cobranzas: Démosle una vuelta al vuelto

Como consecuencia de la participación en el concurso Iluminar desarrollado en el segundo semestre del año 2014, se implementó el proyecto denominado Démosle una vuelta al Vuelto, el cual resultó ganador en el segundo puesto de su categoría.

A través del mencionado proyecto se obtiene la donación voluntaria de los centavos del vuelto de las cobranzas realizadas en la C.E.B., los cuales son transferidos mensualmente al Hospital Zonal Bariloche, en concordancia a lo establecido en el Acuerdo Institucional firmado entre las partes a estos efectos.

El mismo tiene en la actualidad como objetivo contribuir con el funcionamiento del mencionado Hospital, revalorar la participación y compromiso de los Asociados de la C.E.B, contribuir con la difusión de la labor comunitaria y solidaria realizada entre las partes, atender al Séptimo Principio Cooperativo: “Compromiso con la Comunidad”, contribuir con la responsabilidad social empresarial, generándose una conciencia social solidaria y fortaleciéndose los vínculos entre los integrantes de nuestra sociedad.

	Donación		Aporte		
	Ej. 57	Ej. 57	Ej. 58	Ej. 58	
Mes	Asociados	CEB	Asociados	CEB	Total
oct-15	0	0	1490.22	3509.78	5000
nov-15	0	0	2845.98	2154.02	5000
dic-15	0	0	2314.06	2685.94	5000
ene-16	0	0	1907.52	3092.48	5000
feb-16	0	0	1905.15	3094.85	5000
mar-16	0	0	1705.38	3294.62	5000
may-16	0	0	1305.7	3694.3	5000
jun-16	0	0	2091.27	2908.73	5000



Totales			15565.28	24434.72	40000
----------------	--	--	----------	----------	-------

Se observa que mientras que los asociados con sus contribuciones han donado al Hospital Zonal durante el presente ejercicio la suma de Pesos quince mil quinientos sesenta y cinco con 28/100 (\$ 15.565.28), la CEB Ltda. ha contribuido con Pesos veinticuatro mil cuatrocientos treinta y cuatro con 72/100 (\$ 24.434.72)

Contribución en talleres

Ejercicios N°	57	58	Crecimiento (%)
Cantidad de Talleres	22	25	13,6 %
Cantidad de Barrios	23	23	0,0 %
Cantidad de Participantes Estimado	240	260	8,3 %
Inversión	\$ 102.392	\$ 231.101,05	125,7 %

Se observa que la actividad de talleres ha sufrido un incremento en su cantidad y participantes, el objetivo para el próximo ejercicio es llegar a más barrios de la ciudad.

Enmienda orgánica

Producto elaborado como consecuencia del Servicio de Saneamiento en el tratamiento de lodos, se donó para mejora del suelo a instituciones varias.

Campañas solidarias

1. Campaña Nac. De Vacunación Antigripal (Gripe A-Influenza HNI)
2. Campaña Nac. De Vacunación contra el Sarampión y Poliomielitis.
3. Campaña de detección precoz de hipertensión Arterial Ago-Set. 2015
4. Charlas de Prevención, Inmunización, Vacunas y Primeros auxilios. Odontología.
5. Campaña Prevención en quemaduras en los niños acompañando al Hospital Zonal
6. Campaña Fundación Conciencia
7. Campaña Semana del Corazón – Prevención de enfermedades cardiovasculares .
8. Campaña “Cuidemos el lago” – Saneamiento



Destacamos algunas actuaciones a requerimiento de: **Municipalidad de Bariloche y entidades beneficiarias**

En Energía:

- * Instalación de Tableros con Protecciones para reparaciones urbanas escaleras, calles, Puente Ñireco Quimey Quipan.
- * Cuadrilla con Hidro elevador para reparación semáforos
- * Cuadrilla con Hidro grúa para podas específicas.
- * Instalación de tableros con protecciones para festividades patrias en Calle Mitre, Moreno y Velódromo.
- * Cuadrilla con Hidro elevador para reparación o reposicionamiento de cámaras de seguridad.
- * Tendido y conexionado de tableros para Eventos en Centro Cívico, Fiesta de la Nieve, Bariloche a la Carta, Semana de la Juventud, Pascuas, eventos musicales día del montañés y otros.
- * Conexionado para luces y árbol de Navidad en Centro Cívico
- * Conexionado tableros para globas de artesanos.
- * Conexionado y tableros para eventos de Carnaval.
- * Conexionado y tableros para eventos fiesta de la Tradición en Ñirihuau y Predio Ex Aduana.
- * Colaboraciones varias en escuelas con cuadrilla e hidro elevador, sogas, mástiles, lámparas en altura etc.

Entidades sin fines de lucro, escuelas, juntas vecinales:

- * Conexionado Tablero para pinos de navidad y eventos, Nahuel Hue, Malvinas, Barrios IPPV, 2 de Abril, San Francisco, Alborada, entre otros.
- * Conexionados y tableros eventos Escuela La Llave.
- * Conexionados y tableros eventos APN Plaza Pto Moreno.
- * Colaboración con Policía de Río Negro Cuadrilla Hidro elevador para cámaras de seguridad.
- * Conexionado y cuadrilla evento Fiesta de las Colectividades.
- * Conexionado, Grupo Electrónico de reserva y cuadrilla soporte Campeonato Internacional de Voley Femenino enero 2016

En Saneamiento:

- * Esc. 44 de Puerto Moreno. Retiro de líquidos de la cámara para desobturar. *
- En Parque Lago Moreno – Nueva Jamaica – Jockey Club. La limpieza de Toma de Agua para 1200 vecinos que toman agua desde el Arroyo Casa de Piedra.

ALERTA CEB

Servicio informativo gratuito de alertas a Información de cortes programados, contenido institucional,

etc. Para diferentes dispositivos, celulares, tablets, etc.



TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

Es prioritario para la gestión su transparencia y constante información. Por ello, además de las reuniones distritales, cada una de las áreas de la Cooperativa tiene su espacio en la página web institucional.



Forestar Bariloche SA

La Cooperativa de Electricidad Bariloche Ltda. ha fomentado la creación de la sociedad FORESTAR S.A creada en Febrero de 1996. Su objetivo es contribuir al medioambiente a través de la creación de espacios boscosos en áreas carentes de explotación agrícola o ganadera. De tal forma, se logró la asociación con campos en Bariloche, El Maitén y Aluminé. En el período 1996-2003 ha realizado una inversión significativa para forestar con pino ponderosa, con destino a producción de madera de alta calidad en un espacio de 1.514 hectáreas.

Actualmente se están encarando actividades necesarias de poda y raleo de las plantaciones de mayor crecimiento realizadas en 1998/1999 en el Campo "El Boquete" en la Prov. de Chubut y los correspondientes cortafuegos de prevención. Sobre las actividades realizadas se han gestionado y obtenido distintos tipos de subsidios forestales de los gobiernos nacional y provinciales

Nuestras Forestaciones

Superficie Forestada	Campo	Ubicación
328 hectáreas	El Desafío	Bariloche
395 hectáreas	El Desafío	Bariloche
383 hectáreas	El Boquete	El Mañen
190 hectáreas	El Desafío	Bariloche
138 hectáreas	Santos	El Mañen
50 hectáreas	Rambeau	Aluminé
30 hectáreas	Rambeau	Aluminé

TOTAL DE HECTÁREAS FORESTADAS: 1.514

Actualmente se están encarando actividades necesarias de poda y raleo de las plantaciones de mayor crecimiento realizadas en 1998/1999 en el Campo "El Boquete" en la Prov. de Chubut y los correspondientes cortafuegos de prevención. Sobre las actividades realizadas se han gestionado y obtenido distintos tipos de subsidios forestales de los gobiernos nacional y provinciales.

Planta de tratamientos de Cº Catedral: Incorporamos este tema a modo de reflexión. En Julio de 2015 se produjo un alud que destruyó totalmente la Planta de Tratamientos Secundarios del Cº Catedral. Como es sabido, la burocracia estatal no llegaría a tiempo para solucionar el tema antes del inicio de la temporada invernal. CEB tenía por ese entonces la concesión del servicio que de ninguna manera comprendía la restitución de la Planta y remediación de la zona. Luego del informe técnico de CEB y la realización de un viaje con técnicos a Viedma, se firmó un Acta Acuerdo donde la Cooperativa comprometía la realización de tareas en el orden de los Pesos ochocientos noventa y ocho mil (\$ 898.000.-) más IVA que debería afrontar el Gobierno de la Provincia. Al cierre del ejercicio, pasado un año de aquel evento, aún no se ha podido cobrar dicho gasto. En el interín, la Provincia retiró la concesión a CEB pasándola al ARSA y hoy se discute quién debe hacerse cargo del costo de las obras del año pasado. La CEB respondió a la problemática de forma inmediata, acompañando a la economía local como lo hace el año entero. Primero actúa y luego pelea, reclama y no siempre recibe respuestas en tiempo y forma. Es claro que el beneficio fue para el turismo, pero de él dependen nuestros trabajadores gastronómicos, mucamas, empresas de transporte, de la alimentación, guías, esquiadores, hoteleros, artesanos, la renta particular de temporada, etc.

Es difícil cuantificar el aporte que realiza la CEB a la comunidad porque a diario se toman decisiones en su beneficio. Podría decirse que es una obligación del Convenio de Concesión, en este caso no lo fue y en muchos otros no lo es. Son decisiones basadas en la solidaridad, el bien común, la Responsabilidad Social Cooperativa, acciones que anteponen la respuesta a las necesidades antes que el costo/beneficio. Es por ello que, cuando ocasionalmente se cae el Sistema Eléctrico en forma inesperada por algún evento climático en el ejido o en el interconectado nacional, la respuesta de los trabajadores de CEB es inmediata, solidaria y comprometida. Es a ese personal y a todo el personal de la Cooperativa, a quienes agradece el Consejo de Administración, porque sin ellos, el movimiento cooperativo no tendría sentido, sería una mera expresión de deseo.

Para graficar lo expresado, dejamos como cierre de esta exposición, fotos tomadas al personal de energía en el evento climático del mes de Julio de 2015, al inicio de este Ejercicio.

