



JOSE ANICETO “EL NEGRO” AGUERRE Recuerdos imborrables de un fundador

Celebrando los 93 años de edad, el “Negro Aguerre” dibuja una sonrisa en su rostro al recordar su paso por “la Cooperativa”. “Recordar lo que viví” en la Cooperativa para mí es una cosa muy grande. Tengo muy lindos recuerdos”. Empezó en el año 1948 asistiendo a



reuniones y luego de haber pasado por diferentes lugares en el Consejo de Administración, fue nombrado Socio Honorario. Fui “de abajo hacia arriba” explica. “En ese momento éramos pocos”, cuenta “el Negro” que no conformó el primer Consejo de Administración porque le dio el lugar a Domingo Zabaleta, un político “que tenía mucho arrastre, hacía fiestas en la chacra que” juntaba muchísima gente” y ayudó mucho en la Cooperativa. Cuando se fue Zabaleta, al poquito tiempo entré yo.” **Antes, todos éramos amigos”**

“Cuando yo era Presidente no alcanzaba la plata” recuerda “y teníamos que poner plata para hacer negocios”. “En ese entonces estábamos Julián Balbuena, Miguelito Suescun, Espelet, Miquelarena, Bernatene...”

Cuenta el Negro que las primeras reuniones las hacían en un local de la calle Sarmiento donde Suárez tenía almacén, luego pasaron a las instalaciones actuales.

Una de las mayores emociones le provoca recordar el momento en que siendo Presidente tuvo que decidir “poner a Marta de gerente que había entrado a la

Cooperativa a cebar mate y “¿quién iba a poner de gerente a una cebadora de mate?” La propuesta ocasionó muchas discusiones “Espelet y yo éramos los únicos que queríamos poner a Marta, los demás todos decían que no” y finalmente decidimos probar con ella y “mirá cómo puso la Cooperativa. Hoy estamos en Cacharí, Azul, Las Armas, Rauch. Mirá cómo puso de bien a la Cooperativa. Yo digo que si la Cooperativa está bien es por Marta”.

Con todo un siglo como experiencia de vida, José recuerda que la Cooperativa en un momento, comercializaba hacienda “porque la soja no existía, se traía maíz. Y se juntaban 5 o 6 lotes (de hacienda) y se mandaban a Plaza, yo traía 30, Balbuena 50, Suescun otro tanto ... pero la Cooperativa nunca dio remate”.

“A la gente le gustaba ir a la Cooperativa”

Otro momento clave fue cuando pusieron en venta la Cooperativa porque “todo estaba mal pero no hubo compradores, entonces seguimos”.

El único Socio Honorario que ha nombrado la Cooperativa recuerda el viaje al Farm Progress Show como “inolvidable”. Recuerda que Ruben Aguerre lo anotó, “el tío va a ir y fui -era el mayor-, fue hermosísimo”. “Yo nunca había andado en avión, así que subí y me quedé quietito todo el viaje”



Boletín de la Cooperativa Agrícola Ganadera de Rauch Ltda.

“LA IMPORTANCIA DE SER CONFIABLE”

Boletín N° 3
Publicación de distribución gratuita
Propiedad de la Cooperativa Agrícola Ganadera de Rauch Ltda.
Junio de 2014



Editorial

LA DISTRIBUCION DE EXCEDENTES: UNA BONIFICACION PARA EL SOCIO

una forma de reconocer y devolver al socio una parte de su consecuencia y fidelización con la Cooperativa

A propuesta del Consejo de Administración, desde hace dos ejercicios, la Asamblea de la Cooperativa viene distribuyendo excedentes entre sus socios, como una forma de devolver al socio su consecuencia y

fidelización con la Cooperativa, en proporción a la operatoria de su producción.

De acuerdo a las reglamentaciones vigentes y los estatutos de esta entidad, los excedentes logrados por la Cooperativa en el Ejercicio, se distribuyen entre los fondos de reserva legal, el de educación y capacitación, el de estímulo al personal, un interés a las cuotas sociales, y el saldo se distribuye entre los asociados.

Este saldo, usualmente se distribuía en forma de capitalización de las cuotas sociales, lo que permitía recapitalizar la Cooperativa, especialmente cuando los resultados eran magros, o ante situaciones difíciles de la misma.

Dado que la CAG está sólida financiera y económicamente, y como una medida de reconocimiento al socio por su consecuencia y fidelización con el movimiento cooperativo, la Asamblea dispuso una distribución entre sus socios de ese saldo, que se reparte en proporción a la operatoria del mismo en el ejercicio.

Esta decisión hace además, que la actividad de nuestra Cooperativa sea más competitiva, y que pueda estar en mejores condiciones para atraer negocios, sin que por ello se contradigan los principios cooperativos.

Es por ello que hoy no sólo es atractivo operar con la CAG por su solidez económica y financiera, por la magnitud y calidad de los servicios prestados, ya sea por la capacidad de su personal como por el equipamiento con que cuenta, sino también porque devuelve a sus socios parte de los excedentes (o ganancia en un acopiador privado), en proporción al monto operado en ese ejercicio.

Esta modalidad que viene implementándose en otras cooperativas de nuestro País, es parte de lo que hoy se llama “Cooperativas de nueva generación”. Ya que en un sector altamente competitivo como en el que operamos, debemos adecuar nuestro funcionamiento a las demandas del medio, haciendo a la cooperativa competitiva sin que por ello se pierdan de vista justamente sus principios cooperativos.

Ing. Agr. Elbio Laucirica
Síndico titular Consejo de Administración



EL CONSEJO DE ADMINISTRACION Asamblea General Ordinaria

Convocada por el Consejo de Administración de La Cooperativa Agrícola Ganadera de Rauch Ltda, en cumplimiento de disposiciones legales y estatutarias vigentes, se llevó a cabo el 27 de Marzo ppdo la Asamblea General Ordinaria.

De acuerdo a la convocatoria, se aprobó la Lista N° 1 con la nómina de personas propuestas a conformar el Consejo de Administración y los Síndico Titular y Suplente, que regirá en el Ejercicio N° 59.

Como lo indica el Estatuto (Art. 55°), dentro de los 15 días de la asamblea, se realizó la distribución de cargos, la que fue realizada mediante voto secreto y consta en el Acta N° 848 del 3/4.

El Consejo de Administración (con los mandatos por Consejeros) quedó conformado por:

PRESIDENTE:	Raúl Arturo Romero	(2014 - 2017)
VICEPRESIDENTE:	Guillermo Gerardo Goyeneche	(2012 - 2015)
SECRETARIO:	María Delfina Aguerre	(2013 - 2016)
PRO SECRETARIO:	Juan Carlos Arano	(2014 - 2017)
TESORERO:	Gastón Belauzarán	(2013 - 2016)
PRO TESORERO:	Hernán Beherán	(2014 - 2017)
VOCAL TITULAR 1°:	Jorge Victoriano Pontiggia	(2012 - 2015)
VOCAL TITULAR 2°:	Francisco Bernardo Buduba	(2013 - 2016)
VOCAL TITULAR 3°:	Bernardo Rubén Aguerre	(2012 - 2015)
VOCAL SUPLENTE 1°:	Guillermo Alberto Otegui	(2014 - 2015)
VOCAL SUPLENTE 2°:	Mariano Alonso	(2014 - 2015)
VOCAL SUPLENTE 3°:	Cristian Bagnardi	(2014 - 2015)
SÍNDICO TITULAR:	Elbio Néstor Laucirica	(2014 - 2015)
SÍNDICO SUPLENTE:	Guillermo Alejo Beherán	(2014 - 2015)



EL USO DE FITOSANITARIOS

Un compromiso social

La creciente demanda mundial de alimentos ha elevado el precio de los commodities agrícolas, y como consecuencia de ello se ha producido un aumento en el área de siembra en todas las zonas productivas de nuestro país. El gran desarrollo tecnológico que se ha producido en el sector, ha cambiado totalmente la forma en que el productor agropecuario realiza sus cultivos. Entre algunas de las nuevas técnicas podemos mencionar a la SIEMBRA DIRECTA, la cual acarrea ventajas como la disminución

de las emisiones de dióxido de carbono por el menor uso de combustibles (menos laboreos) y una menor roturación del suelo, tratando de mantener el mismo, lo mas parecido a su forma original, incrementando los niveles de humedad y materia orgánica. Este sistema de labranza y la necesidad de una mayor producción de alimentos ha llevado a un mayor uso de productos fitosanitarios, que utilizados de forma correcta nos aseguran: cuidar nuestra producción y no causar riesgos a las (continua en la página 10)



LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON PERSONAL CAPACITADO

Actividades de formación del personal de la Cooperativa

Las acciones que se llevaron a cabo para cumplir con este objetivo fueron las siguientes:

1) Definición de la Misión, Visión y Valores de la Cooperativa: Se trabajó con el Consejo de Administración en definir cuál era la *Misión* de la Cooperativa, es decir, su razón de ser, cuál era su *Visión*, a dónde querían llegar y cuáles eran los *Valores* que querían transmitir en cada una de sus acciones. Esta fue una experiencia muy rica en la que cada uno pudo compartir, como portavoces del productor, qué era lo que se esperaba/necesitaba de la Cooperativa y permitió también llevar a cabo un debate acerca de las diferencias y semejanzas que pueden encontrarse entre una Cooperativa y una empresa, debate que les hizo revisar las acciones llevadas a cabo hasta el momento Vs las deseadas/necesitadas.

2) Trabajo de Reflexión con el Consejo de Administración acerca de su rol: Se trabajó en una intensa jornada de reflexión sobre cuál era el rol esperado Vs el desempeñado por cada uno de los integrantes del consejo, teniendo presente el Estatuto de la Cooperativa en donde se describen cada una de las funciones. Se identificaron las acciones necesarias a llevar a cabo por el mismo para mejorar su desempeño.

3) Análisis del organigrama actual y redefinición del mismo: Se realizó una revisión del organigrama de la empresa a fin de identificar mejoras en la estructura y proponer las modificaciones que, a nuestro entender, eran necesarias para llevar adelante el proceso de cambio propuesto por el Consejo de Administración. Se definió y presentó un nuevo organigrama que respondiera a los cambios buscados en la Cooperativa.

4) Descripción de las posiciones a cubrir: Se realizó la descripción de puestos de las nuevas posiciones y se redefinió también la descripción de puestos del Gerente General de la Cooperativa. Esto permitió alinear las posiciones claves de la Cooperativa definidos por el Consejo de esquema organizacional requerido.

5) Evaluación de potencial de desarrollo: Se realizó una evaluación del potencial de desarrollo actuales a fin de identificar sus fortalezas y sus áreas de mejora en un Programa de Desarrollo



6) Programa de Desarrollo Profesional para Coordinadores: Se llevó a cabo un Programa de Formación diseñado especialmente para potenciar el desarrollo de los Coordinadores a fin de que adquieran las competencias necesarias para llevar adelante la nueva visión y poder así asumir nuevos roles y afrontar los cambios y desafíos que la organización requería a futuro. Dentro de este programa se partió de la Misión, Visión y Valores definidos por el Consejo de Administración y en línea con esto, cada Coordinador de área definió la misión y visión del área a su cargo para luego trabajar la misma con su equipo de trabajo. El objetivo de esta acción fue trabajar con los Mandos Medios la importancia de su rol como modelos de cambio para alinear a todo el personal con la Misión, Visión y Valores de la organización. Entre otros contenidos, también se trabajó el tema de Estrategia comercial y cada una de las áreas definió su propio Mapa Estratégico como punto de partida para poder planificar las acciones necesarias en cada área para alcanzar la visión definida y llegar a cumplir los lineamientos establecidos por el Consejo de Administración.

7) Coaching Individual para Coordinadores y Gerente General: Se realizaron sesiones de coaching individual con el objetivo de fortalecer el desarrollo de las habilidades necesarias para el cumplimiento de los roles de cada uno. En estas sesiones se pudo trabajar con cada uno la aplicación de los conceptos impartidos en la formación áulica y su traslado en la tarea diaria. Estas instancias también permitieron mejorar la sinergia grupal y retomar las reuniones de equipo con la Gerencia General.

8) Jornada Outdoor para toda la organización: Se realizó una jornada Outdoor en la que se transmitieron la Misión, Visión y Valores definidos por el Consejo de Administración a través de la realización de actividades y juegos al aire libre. Este tipo de actividad permitió lograr la realización de un trabajo en equipo y de reflexión de manera desestructurada y divertida que favoreció el fortalecimiento de la comunicación entre las distintas áreas y sectores. Como cierre de la jornada cada uno de los asistentes escribió cuál era el compromiso que estaba dispuesto a asumir por la Cooperativa, actividad que permitió



ADMINISTRACION

corroborar el alto nivel de compromiso reflejado por todos los participantes en esa actividad.

9) **Encuestas de Satisfacción para Asociados y clientes:** Se realizaron encuestas de satisfacción a asociados y clientes de la Cooperativa con el objetivo de identificar cuáles eran los aspectos fuertes en cuanto al servicio y cuáles eran las áreas a mejorar a fin de poder alinear la estrategia de la cooperativa con las necesidades de los productores a los que da servicio.



ADMINISTRACION

AFIP PARA TENER MUY EN CUENTA

A los productores que operan con la CAG:

El incumplimiento del productor a los **Regímenes de Información** dispuesto por la **AFIP** (Resoluciones 2750 y 3342), le impedirán al mismo trasladar y comercializar su producción con normalidad ya que generan sanciones por parte de la AFIP como la imposibilidad de obtener Cartas de porte, CTG, Registración de Contratos, Registración de Formularios 1116 y la Suspensión en el Registro Fiscal de Operadores por "Incorrecta Conducta Fiscal".

Por lo que, le recordamos que debe cumplimentar informando las Existencias de granos no destinados a la siembra "de Propia Producción", y la Superficie Agrícola de los contribuyentes que desarrollen la actividad agrícola. Igualmente es con respecto de la Producción de Trigo, Maíz, Soja y Girasol.

Es por ello que les recordamos los **Plazos e Información a suministrar:**

1. Desde el 1 y hasta el 30 de setiembre de cada año: **Las Existencias al día 31 de agosto de cada año de los Granos indicados en el Anexo I.** También hay que incluir como existencias los productos comercializados a partir del día 1 de setiembre, inclusive, de cada año. (RG 2750/10)
2. Desde el día 1 de julio y hasta el día 31 de octubre de cada año: **La Superficie agrícola destinada a los Granos indicados en el Anexo II (Cultivos de Invierno - Alpiste, Avena, Trigo, etc).** (RG 2750/10)
3. Desde el día 1 de septiembre correspondiente al año de inicio de la campaña agrícola y hasta el día 31 de enero del año inmediato siguiente: **La Superficie agrícola destinada a los Granos indicados en el Anexo III (Cultivos de Verano - Girasol, Maíz, Soja, Sorgo, etc)** (RG 2750/10)
4. Desde el día de inicio de la cosecha hasta el día 28 de febrero: **La Producción de Trigo** (RG 3342/12)
5. Desde el día de inicio de la cosecha hasta el día 31 de agosto: **La Producción de Maíz, Soja y Girasol** (RG 3342/12)

A fin de evitar inconvenientes y retrasos administrativos, consulte con su contador y verifique haber cumplido con las obligaciones mencionadas.

Cr. Ignacio Elias



LAS COOPERATIVAS Y SU PORVENIR: Experiencias con Jóvenes

Correspondió al ingeniero agrónomo Omar Dante Gregoret, jefe del Área de Desarrollo Agropecuario de la Cooperativa Unión Agrícola de Avellaneda, hablar acerca de la experiencia que están realizando con jóvenes en ese ámbito.

Inició la exposición con una sentencia: "Si queremos destruir las cooperativas, una de las decisiones importantes es ignorar a los jóvenes". Tras ello, instaló una serie de argumentos sobre por qué las cooperativas deben trabajar con jóvenes: porque son los asociados y/o clientes del futuro, porque naturalmente los jóvenes no sienten el compromiso institucional que tenían los mayores; porque deben estar capacitados para formar parte de la dirigencia cooperativa, porque, por su responsabilidad social, las cooperativas deben generar líderes para el medio rural, porque deben ayudar a formar nuevos empresarios rurales e innovadores y porque los jóvenes son destinatarios indispensables en el desarrollo rural.

No dudó en señalar que los principales responsables del trabajo con los jóvenes son los consejos de administración, los gerentes y la administración, y los coordinadores, animadores o asesores de las cooperativas. También determinó que para que el trabajo se cumpla, "el área política debe estar convencida, comprometida, dando ejemplo, siendo constantes, brindando espacios y oportunidades, y confiando en las capacidades y visiones de los jóvenes".

Asimismo dejó en claro que no hay un modelo para trabajar con los jóvenes. "Cada cooperativa, de acuerdo a su realidad, debe buscar el mejor método de trabajo". Al referirse a la edad de los jóvenes, expresó que no hay que trabajar únicamente con adolescentes.

Tras hablar de la Asociación Civil Juventud Agraria Cooperativista de Avellaneda, con 67 años de actividad ininterrumpida, todo un ejemplo de labor para propios y extraños, se abocó a profundizar el Programa de Capacitación de Jóvenes que se definió desde el consejo de administración de la Unión Agrícola, en conjunto con la JAC. Está dirigido a jóvenes de 25 a 30 años en adelante y es un plan que se viene cumpliendo por etapas. Se está en el segundo año de labor, con reuniones mensuales de 3 a 4 horas.

"Nuestra fortaleza es que estamos cubriendo un grupo de jóvenes de una edad que hasta ahora estaban desatendidos, y que es una herramienta más para ocuparnos de ellos. Vimos como debilidad que no logramos que se hagan trabajos o actividades entre una reunión y otra, pero encontramos en el desarrollo de la comunicación una oportunidad de llegar a más de 90 jóvenes", dijo Gregoret.

El disertante planteó otra instancia de capacitación de jóvenes iniciada en el presente año denominada "Grupo de Gestión", porque "todo dirigente que se precie de tal, debe gestionar en la cooperativa o en las instituciones donde actúa". Esta inquietud también nació en el seno de la Cooperativa Unión Agrícola para brindar conocimientos y herramientas para una mejor gestión. Se eligieron 25 participantes, entre los que se encuentran miembros de la JAC, del consejo de administración y otros jóvenes invitados especialmente.

La metodología de trabajo es simple. Reuniones quincenales de dos horas, con algún especialista en determinado tema. Actualmente están trabajando en todos los aspectos de la comunicación, pero posteriormente se agregarán temas tributarios, contables y legales, entre otros.

Luego de informar a los asistentes al seminario sobre el trabajo de extensión y de otras instancias de participación y capacitación de la Cooperativa de Avellaneda, el ingeniero Gregoret compartió las siguientes conclusiones. La Cooperativa cuenta con diversas metodologías para trabajar con los jóvenes, en los últimos 40 años todos los presidentes del consejo de administración fueron previamente protagonistas en la Juventud Agraria Cooperativista, no es suficiente el plan de trabajo en ejecución, pero "los pasos que no damos también dejan huellas", acotó Gregoret sobre este último punto.

Tomado de La Cooperación - ACA



CONSEJO

LA EMPRESA FAMILIAR ¿por qué no se organizan?

El tema de la empresa familiar fue abordado en el Seminario 2014, a modo de introducción, por el Ingeniero Agrónomo Carlos Oddino, avalado por una rica experiencia en asesoramiento y coordinación de 28 directorios familiares, quien argumentó porqué las empresas familiares no se organizan.

El ingeniero Oddino señaló que el 85% de las pequeñas y medianas empresas, en el país, son familiares y recordó que "las estadísticas a nivel mundial indican que la primera generación llega el 30% de las empresas familiares, la segunda el 14% y a tercera, sólo el 4%".

La experiencia personal del expositor le indicó que en una empresa familiar se manejan tres idiomas: "la generación que tiene 60 años o más nació sabiendo un idioma, el castellano. En el año 1985 se empezó a usar masivamente la computadora y en 1991 apareció el Sistema Windows, y con ello, el segundo idioma. En el 2000 apareció el tercer idioma con Google que es Internet con buscador", sintetizó el disertante.

A continuación el expositor planteó la organización de una empresa familiar y señaló la necesidad de que se tenga en cuenta la vocación de los integrantes de la misma. "A los hijos hay que preguntarles ¿cuál es tu sueño? y pedirles un proyecto escrito sobre cómo poner en marcha ese sueño", amplió.

Asimismo, planteó que hay que tener muy en claro que las empresas mutan en el tiempo. "Las empresas son como una carrera de postas, en las cuales las generaciones mayores le deben pasar el mando a las que le siguen. Las empresas familiares deben crecer si quieren tener bajo su paraguas a las futuras generaciones".

Oddino habló sobre cómo organizar el directorio de una empresa familiar a través de un proyecto consensuado por el directorio y de un reglamento familiar.

Finalmente manifestó que "la clave está en que los hijos de los dueños y de los empleados deben percibir que en la empresa está su futuro".

El ingeniero Carlos Oddino cerró el tema de empresas familiares intentando consensuar alguna respuesta al interrogante de por qué las empresas familiares no se organizan..

Manifestó que el continuo cambio de nuestra realidad nos pone en la obligación de adaptarnos a los mismos para poder sobrevivir. Toda crisis implica un cambio, que puede ser positivo o negativo. Entonces, ¿por qué no practicar el cambio antes de llegar al punto de crisis? "Por miedo a salir de la zona de confort", acotó.

¿Por qué no se quiere un cambio? "El mayor no quiere perder el poder, no quiere cambiar de actitud, se acostumbró a trabajar sólo y no acepta debatir con otros la toma de decisiones de su empresa. Está en una zona de confort, que hace que él viva bien, pero no así sus hijos y nietos. Al tomar esa actitud, expulsa a los jóvenes a que vayan a otras empresas, tiene miedo de enfrentar a la familia, dejando por escrito y mostrando cuál es la realidad de su empresa".

Para ello planteó cómo se hace para saber, al señalar que hay que "tener humildad para recibir conocimiento, y por ende ampliar el campo de la información profesionalizando la empresa, trabajar en conjunto, ver otras realidades y otros países, conocer otras empresas, debatir ideas y no personas. Todo esto hace que tengamos apertura mental para el cambio".

También preguntó ¿cómo hacer para poder? Y respondió que "no hay que llegar a situaciones extremas como estar endeudados para cambiar. Debe haber un cambio de actitud, depositar la confianza en otras personas, formar alianzas, ordenar la administración y planificar el futuro".

Finalizó Oddino su presentación sentenciando que "el querer, saber y poder, nos lleva a que nuestra empresa familiar perdure en el tiempo, independientemente de la suerte".

Tomado de La Cooperación - ACA



CONSEJO

EL COOPERATIVISMO Análisis de sus principios

Principios Cooperativos Actuales

Los principios actuales fueron aprobados en la Asamblea de la [Alianza Cooperativa Internacional](#) en Manchester, el **23 de septiembre de 1995**. Estos son los 7 principios cooperativos:

- 1. Adhesión abierta y voluntaria.** Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la condición de socios, sin discriminación de género, raza, clase social, orientación sexual, posición política o religiosa.
- 2. Control democrático de los socios o miembros.** Participación activa, con responsabilidad ante la asamblea general y los socios por parte de las autoridades electas. Cada socio siempre tiene derecho a un solo voto, independientemente a su aporte.
- 3. Participación económica de los socios o miembros.** Equidad. Compensación limitada. Los excedentes de cada período contemplan en primer lugar reservas, educación y solidaridad.
- 4. Autonomía e independencia.** Asociarse sin hacerse dependiente, y sin responder a intereses externos.
- 5. Educación, entrenamiento e información.** A socios, dirigentes, gerentes y empleados. Pero también, informar a la comunidad sobre el cooperativismo. Este principio se une al 7°.
- 6. Cooperación entre cooperativas.** A través de estructuras locales, regionales y nacionales; con el fin de servir mejor y de dar apoyo a nuevas entidades.
- 7. Compromiso con la comunidad.** [Desarrollo sustentable](#), solidaridad, aceptación de los socios, [responsabilidad social](#).

PRIMER PRINCIPIO

ADHESIÓN ABIERTA Y VOLUNTARIA

Una Cooperativa es una Asociación Autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada por pautas establecidas en el Estatuto de cada una de ellas.

La Cooperativa Agrícola Ganadera de Rauch Ltda. se rige con un Estatuto del veinticuatro de abril del

año mil novecientos cincuenta y tres. **1953**

Reformado según Acta N° 39 del veintinueve de enero del año mil novecientos noventa y tres, aprobado por Resolución del veinte de setiembre del año mil novecientos noventa y tres.

En su CAPITULO II ARTICULO 10 nos dice que: Podrá asociarse a ésta Cooperativa toda persona capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, que se dedique a la explotación agropecuaria, que

acepte el presente estatuto y no tenga intereses contrarios a la misma. **1993**

En el ARTICULO 11° se refiere a que toda persona que quiera asociarse deberá presentar una solicitud por escrito ante el Consejo de Administración, comprometiéndose a cumplir las disposiciones estatutarias y reglamentarias y a suscribir cuotas sociales.

En el ARTICULO 12° y ARTICULO 13° establece las obligaciones y derechos de los asociados (Viene



AZUL

COSTOS COMPARATIVOS ENTRE LOS GASTOS DE EMBUTIR GRANO EN BOLSA EN EL CAMPO Y LOS GASTOS DE ACOPIO EN PLANTA

Ante muchas consultas realizadas y la decisión de hacer silo bolsa en el campo versus entregar en la Cooperativa, más en las actuales situaciones donde por el estado de los caminos, se hace difícil sacar el grano cosechado, se realizaron los siguientes cálculos, al efecto de facilitarle al productor esta toma de decisiones.

Se tomó como ejemplo un lote a 30 km de la planta (para el acarreo) y que no genera contraflete, con las tarifas vigentes, tanto de paritarias como costo de la bolsa, de la embolsada y la extracción. No se contemplaron costos de cuidado de la bolsa en el campo.

En los cuadros siguientes se pueden observar los cálculos para cada caso, resultando un costo un 7% menor entregando en planta.

ACOPIO EN SILO BOLSA EN CAMPO PRECIO X TT		ACOPIO EN PLANTA PRECIO X TT	
EMBOLSADA	30	PARITARIA	26
EXTRACCION BOLSA	35	FLETE CORTO (30km)	59,7
FLETE LARGO (280 km)	222,1	FLETE LARGO (250km)	203,38
		ALMACENAJE LIBRE	120 DIAS
TOTAL GASTOS	309,14	TOTAL GASTOS	289,08

Si bien el tiempo libre de almacenaje en planta es de sólo 120 días, se debe considerar también los riesgos de deterioro del grano por estar embolsados durante mucho tiempo.

José Chiclana



CONSEJO

EL COOPERATIVISMO

de la página anterior) respectivamente.

SEGUNDO PRINCIPIO

CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS MIEMBROS

Las Cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su Cooperativa responden ante los Asociados. Las Asambleas, tanto Ordinarias como Extraordinarias, deberán realizarse de acuerdo a las pautas establecidas en el CAPÍTULO V del Estatuto y los Artículos del 35° al 50° que la reglamentan, resaltando que los Asociados 378 a la fecha podrán presentar iniciativas o proyectos al Consejo de Administración, el cual decidirá sobre su rechazo o inclusión en el Orden del Día de La Asamblea. Sin embargo, todo proyecto o proposición, presentado por asociado, cuyo número equivalga al diez por ciento del total, por lo menos, antes de la fecha de emisión de la convocatoria, será incluido obligatoriamente en el Orden Del Día.



HISTORIAS DEL PERSONAL

ANA CARMEN “CUQUI” ALBELO Si hoy la Cooperativa es un árbol inmenso, bien desarrollado con ramas y frutos, “Cuqui” conoció la semilla

“Yo con la Cooperativa tengo relación desde antes de su fundación” relata Cuqui trasladándose en el tiempo. “Porque las reuniones antes de formar la Cooperativa se hacían en la casa de mi abuela Dorotea Rodríguez de Balbuena (Bolívar 172), entonces el trabajo mío y de mis hermanas era cebar mate en las reuniones. Yo tenía ocho años. A esas reuniones iban Argüello, Erbiti, Balbuena, el Negro Aguerre.... Años más tarde Julián Balbuena sería el presidente hasta que falleció”. Todos los años se hacían comidas en el Club Comercio que estaba donde hoy es Candilejas y Julián Balbuena seguramente con el gerente, escribían el discurso, “pero me lo hacían leer a mí, yo era chica, re chica y ¡le leía los discursos al tío!”

La primera sede fue la esquina de Garralda y Sarmiento, ahí alquilaba la Cooperativa y se puso el almacén y el escritorio, Julio Bernatene era el gerente. “Después se puso dinero entre muchos y se compró la esquina donde está ahora, se fundó en el ‘53 y para el ‘56 o ‘57 ya estaban en esta esquina”. “Mi relación con la Cooperativa no cesó nunca porque después entró mi papá también así que siempre hubo comunicación”.

“A los 17 años de edad, me llamaron y entré a trabajar al almacén de cajera”.

Ocasionalmente Cuqui hacía suplencias de tareas administrativas en el Hospital Municipal “cuando entro en la Cooperativa, me van a buscar del Hospital para efectivo y mi papá ni hablar...” enfatiza Cuqui. “Ni hablar de que dejara la Cooperativa, y como en esa época se le hacía caso a los padres, me quedé y trabajé hasta el año 1967 que me casé”.

En ese momento el gerente era el Sr. Leonel García, después fue Ruben Rodríguez y a continuación Osvaldo Palmieri. “En el año ‘67 me fui de la Cooperativa y en el año ‘77 volví a entrar hasta el 2005 que me jubilé”. En ese intervalo Cuqui trabajó en la desaparecida firma “Arribére Franchino”, “después seguí con Simonetti que fue el que se quedó con esos silos

y después vino Jorge Crocci a buscarme -por orden de Marta por supuesto- para la Cooperativa y ya ahí entré directamente a la parte administrativa, siempre a cargo de la Contaduría. Mi trabajo era liquidar impuestos, sueldos...”

De la primera época al momento de jubilarme hay una gran diferencia porque se pasaron años muy malos, muy difíciles, incluso en el año ‘77 cuando yo entré era cuando se había comprado una secadora hermosísima y vinieron unos años muy feos de malas cosechas y la Cooperativa empezó a andar mal, no se podía pagar, venían los proveedores y teníamos que decirles que no había para pagar. Después empezó a repuntar, la parte de Azul ayudó mucho a que la Cooperativa se pudiera levantar, porque allá los rindes son otros, y se hizo muy buena clientela. Hubo años muy difíciles, ahora últimamente era hermoso trabajar, porque no había problemas”.



Hacia fines de los años ‘70 el Consejo había pensado fusionarla con la Cooperativa Agrícola de Tandil porque las cosas andaban muy mal, y cuando salieron a la vereda, Aldo Espelet dijo no, esta Cooperativa no se entrega, vamos a seguir luchando y no se entregó y sigue siendo de Rauch y está muy bien administrada”.

Compañeros que

recuerde, Tito Sarni, Julio Crocci, Chiquita Elissalde, Osvaldo Palmieri, Blascetti, Yayi Bacigalupe, Héctor Harkes, que en esa época había que tomar los precios de cereales de la radio y a las 5 de la tarde había que escuchar “¡Dios mío nos fuéramos a olvidar!”.

“Cuando yo empecé a trabajar el almacén era lo más importante, las familias clientas eran los Guillenea, Felipe Pastor ... En esa época se vendía todo suelto, fideos, azúcar, incluso el vino venía en barriles y había que hacerles los espiches (perforaciones que lo airearan y permitía que saliera por la canilla), la



ANA CARMEN "CUQUI" ALBELO

gente venía y pedía un litro o 5 o 10. De Felipe Pastor siempre nos acordamos porque pedía fideos diciendo: *Un fino, un ancho, un cabello de ángel...* Nosotros lo entendíamos. También se vendía kerosene, en esa época era así".

Donde está la agronomía ahora estaba Don Filomeno Delgado que recibía los cereales y hacía precarios análisis. "Se hacía lino en bolsas, entonces había bolseros, me acuerdo de Domingo Veloz, Bautista Mendigur... Las bolsas eran de arpillera, pesadísimas, tenían que subir los burros (eran como escaleras) para hacer las pilas adentro del galpón. De los camioneros puedo nombrar a -mi marido Francisco González- los Vidal, Toto Sica que sabía andar Nenino, los hermanos Barth, Ángel y Luis González, Irusquibelar, el chofer Abel Ponce. En esa época no había muchos camiones, no es como ahora que hay muchísimos".

Con Olga -su compañera entrañable- compartieron el trabajo durante 28 años, sentadas una frente a la otra, así que "los sábados escuchábamos a Saldubehere por radio y le hacíamos pedidos, así que nos pasaba música y más de una vez nos

encontraban bailando en la oficina". Con Olga nos conocíamos por la mirada, venía alguien y ya sabíamos todo. Olga fue mi hermana, mi amiga y mi compañera de trabajo".

En una época eramos una familia, una verdadera familia.

Para mí el sacrificio inmenso fue adaptarme a la computación, pero de puño y letra no dábamos abasto. Siempre pedí un contador, el primero que pusieron fue a Juan Esteban Bassaggaisteguy.

Aprendí muchísimo con Osmaldo Palmieri, él me enseñó un montón.

Cuqui hizo la Escuela primaria en Inmaculada hasta 6º grado. Y una de las Hermanas del Colegio trató de convencerla de continuar el secundario pero a ella no le gusta leer, entonces le respondió que no lo haría, "de castigo en mi casa me mandaron a aprender costura".

"Mi experiencia en la Cooperativa fue hermosísima" La familia propia -que fue formando mientras completaba inmensos libros contables en la oficina- la integran sus dos hijos, cinco nietos y 47 años de feliz matrimonio. A esta altura, la historia de su vida se junta inevitablemente con la historia de la



LOS CASTIGOS POR SER "PRODUCTOR SOJERO"



Aspectos de políticas agropecuarias vergonzosas que debemos conocer y difundir

A raíz de varias manifestaciones de asociados de nuestra Cooperativa, con motivo de haber solicitado ampliación de su crédito en la Tarjeta Agronación, habiéndoseles negado esta posibilidad, con la respuesta de que "al ser productor de soja no era posible hacerlo".

El día 09 de abril de 2014 se resuelve entrevistar al Gerente de la sucursal local del Banco de la Nación Argentina,

manifestándosele que acudíamos a averiguar esgrimiendo el derecho a estar informados correctamente sobre este asunto que nos llamaba la atención, para aclarar la situación ante nuestros productores, mas aún, considerando el prestigio que cuenta la entidad bancaria mencionada para con los productores agropecuarios.

El presidente del Consejo de Administración fue recibido muy atentamente por el mencionado gerente de la sucursal local, solicitándole mediante nota, información, referida a las condiciones actuales para otorgar y/o ampliar créditos de la tarjeta Agronación.

Como respuesta, en la conversación, el Sr. Gerente manifestó que "En Diciembre pasado le indican mediante circulares internas reservadas que los productores, que, en algún documento figure como productor de Soja, no le podían ampliar los montos crediticios de su Tarjeta Agronación y que con respecto a las operaciones "a sola firma" debían ir reduciendo los porcentajes de renovación mensualmente".

Al preguntársele, como consideraban el concepto de "productor sojero", manifestó que, cualquier persona que en su manifestación de bienes, documentación de acopios de Soja o que contara con el código de actividad de productor de Soja era suficiente.

Dicha medida es responsabilidad directa de la Gerencia General del banco, la cual le era transmitida a través de la Gerencia Zonal.

Esa misma tarde se recibe contestación por escrito a la nota presentada, la cual se transcribe tal cual, destacando que en la misma no se expresan los conceptos sobre la caracterización de "productor sojero" vertidos en la charla mantenida personalmente, bueno es también decir que finalizó el Sr. gerente expresando su preocupación ante la difícil situación que ponen a los Gerentes de sucursales al ser ellos la cara visible de esta arbitraria medida.

"20-04-2014

En respuesta a vuestra nota de la fecha, donde solicita información por inquietudes planteadas por parte de los asociados que le realizan al Consejo que Ud. preside, siendo que los mismos son clientes de BNA; informo que, transitoriamente por orden de la Superioridad

de nuestro Banco no podemos ampliar los límites de crédito fijados cuyo destino sea para gastos de evolución. Mientras que, las distintas líneas de crédito como ser descuento de cheques de pago diferido, acuerdo para girar en descubierto en cuentas corrientes y para el destino de inversión, se encuentran a disposición de la clientela.

*p/Banco de la Nación Argentina
Juan Martin Botto*



AGRONOMIA

(viene de la página 2) personas y al ambiente. El manejo inapropiado de los fitosanitarios y la desinformación ha generado preocupación en la opinión pública y esto ha influido crecientemente sobre la legislación y la regulación, contribuyendo en algunos casos a reglamentaciones irracionales y contraproducentes.

Por tal motivo, se debe garantizar que los procesos utilizados sean respetuosos con el ambiente y las personas, adoptando las precauciones y prácticas necesarias para minimizar y prevenir los riesgos de la utilización de productos fitosanitarios.

El INTA y CONINAGRO mediante un PROGRAMA DE FORMACION INTEGRAL EN EL USO RESPONSABLE DE FITOSANITARIOS están capacitando profesionales de las

Cooperativas de todo el país, donde se los forma en temas como: **Buenas Prácticas Agrícolas, Aspectos legales, Manejo Integrado de Plagas, Los fitosanitarios y la salud humana, los agroquímicos y el ambiente y Tecnologías de aplicación, entre otros.**

Nuestra COOPERATIVA está participando de dicho programa con dos de sus ingenieros

