



INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

La Chonta comienza a funcionar en el año 1974, año en que el Ex-Centro de Desarrollo Forestal otorgó a la empresa dos contratos de aprovechamiento forestal de largo plazo en el Departamento de Santa Cruz; “La Chonta”, en la Provincia de Guarayos y, “Lago Rey” ubicada entre las Provincias José Miguel de Velasco y Ñuflo de Chávez. Posteriormente en el año 1997 estos contratos se convierten en Concesiones forestales por 40 años, de acuerdo a la nueva Ley Forestal de 1996. La Central de Organizaciones de Pueblos Nativos Guarayos (COPNAG), máximo representante de la región, reconoce la existencia de la Concesión, teniendo en cuenta su situación enclavada en la TCO de Guarayos.

La empresa se convirtió en una de las primeras empresas forestales del país en afrontar el reto de la certificación del Forest Stewardship Council (FSC), el “sello verde” más conocido en el comercio de maderas y sus manufacturas. El proceso productivo está verticalmente integrado, es decir el aprovechamiento, aserrío, secado de madera (producción primaria) y transformación en productos acabados (producción secundaria).

DIAGNÓSTICO DE IMPACTO Y ACEPTACIÓN SOCIAL

Para el Diagnóstico de Impacto y Aceptación Social se realizaron encuestas y entrevistas a aproximadamente a 250 personas, tanto de La Chonta como de los grupos de interés relacionados. Entre las personas entrevistadas y encuestadas -realizadas por personal del Proyecto DEIS del IBCE- podemos nombrar desde Presidentes de instituciones, alcaldes, corregidores hasta ciudadanos de la Provincia de Guarayos.

Cabe resaltar que el análisis realizado corresponde a la Concesión “La Chonta”, la cual emplea aproximadamente 150 trabajadores permanentes. Los resultados del diagnóstico y avances logrados se explican a través de los 3 ámbitos de la RSE.

ÁMBITO ECONÓMICO

La Chonta exporta aproximadamente a 20 mercados alrededor del mundo, siendo los principales productos exportados: puertas, marcos, muebles, vigas, molduras y madera aserrada. Las exportaciones y las ventas locales son productos certificados por FSC, es decir con sello verde.

La Chonta cumple con todas las obligaciones impositivas, tanto nacionales como departamentales, donde destaca que la provincia Guarayos -donde la empresa realiza sus operaciones- solamente se beneficia de la Licencia de Funcionamiento y los Patentes Forestales.

Es importante el aporte de la empresa al desarrollo socioeconómico de la región, además de las reinversiones en el aspecto industrial, lo cual permite generar más fuentes de empleo. También hay que destacar el apoyo que realiza a micro-emprendimientos y proyectos específicos, como también las donaciones en áreas como el deporte, salud, cultura, educación, infraestructura caminera, además de donaciones en productos del aserradero.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

La empresa al contar con la Certificación FSC garantiza la calidad de los productos y el manejo sostenible y responsable que tiene en el proceso de producción, y a su vez también garantiza la conciencia ambiental sobre el sostenimiento y preservación de los recursos naturales, en este caso, los bosques.

Su compromiso también es mantener o elevar el bienestar social y económico de los trabajadores y de las comunidades locales, y tener en cuenta los beneficios del bosque para asegurar la viabilidad económica. Con el certificado FSC la empresa minimiza el impacto ambiental, conservando la diversidad biológica, recursos de agua, suelos y ecosistemas frágiles y únicos, además de paisajes.

A partir de los desechos sólidos, La Chonta produce energía eléctrica considerada limpia y renovable, recibiendo en la gestión 2007 por parte de la Cámara Nacional de Industrias y el Centro de Promoción de Tecnologías Sostenibles el premio al tercer lugar en “Eficiencia Energética” y el premio al tercer lugar en “Mejora al Comportamiento Ambiental”.

ÁMBITO SOCIAL

Es de resaltar que La Chonta cuenta con trabajadores altamente motivados, que creen que su trabajo es muy útil para la empresa y que se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa. Reciben capacitación relacionada con el aprovechamiento y manejo forestal, utilización de equipos y herramientas, como también lo relacionado a los derechos laborales.

La Chonta ha implementado mejoras en todo el sistema de producción en seguridad industrial y salud ocupacional de las Concesiones forestales, entregando a los trabajadores todo el equipo necesario (cascos, guantes, protectores visuales y auditivos, botas de seguridad, entre otros) para desarrollar su trabajo de manera eficiente y segura.

Las relaciones de La Chonta con todos los stakeholders externos son positivas, existiendo algunas autoridades o comunidades -las más alejadas de la Concesión- las cuales demandan mayores beneficios por la presencia de La Chonta.

ACCIONES IMPLEMENTADAS A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO

El relacionamiento que tiene La Chonta con asociaciones forestales indígenas, autoridades indígenas y públicas, instituciones forestales, ONG's y otras Instituciones ha ido en aumento -logrando un ambiente mucho más armonioso- con diferentes actividades desarrolladas, como ser:

- ☞ Capacitaciones, asistencia técnica y posibilidad de certificación FSC para comunidades indígenas
- ☞ Mantenimiento de caminos, prevención de incendios, protección de actividades ilegales, preservación de la biodiversidad y apoyo a la artesanía de madera
- ☞ Transferencia de “know-how” en diferentes proyectos
- ☞ Participación en diversos eventos que se organizan en las comunidades vecinas
- ☞ Apoyo al Centro de Enseñanzas Luterías Urubichá (CELUS) en la fabricación de violines

Además de estas actividades directamente relacionadas con el Diagnóstico, La Chonta ha realizado otras actividades específicas según las recomendaciones realizadas por la Gerencia de RSE del IBCE. Las principales acciones encaradas son:

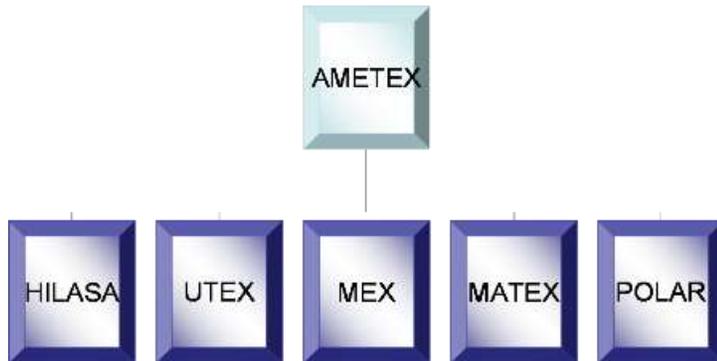
- a) Estudio de incorporar comunidades al negocio propio o convertirse en socios:
 - La idea es dar una respuesta sostenible a las necesidades expresadas por las comunidades, crear una fuente de riqueza genuina, consolidar las relaciones de la empresa y las comunidades.
- b) Salud:
 - Dado que el sistema de salud pública es muy limitado en la región, la empresa ha incorporado un médico a tiempo completo para asistir a los trabajadores en la Concesión.
- c) Educación y capacitación:
 - El Gerente Forestal de la empresa ha realizado la Maestría en Responsabilidad Social, que enmarca las temáticas de Gestión y Responsabilidad Social, como también Análisis y Resolución de Conflictos.
 - La Chonta ha incorporado un programa radial, a través del cual se realiza una capacitación y concienciación a las comunidades sobre un manejo forestal sostenible.
 - Se reciben visitas de estudiantes de colegio y universidades, que reciben una capacitación en manejo forestal y cuidado del medioambiente.
 - Se apoya a un profesor de una escuela, cuyas clases incluyen el tema agroforestal y silvicultura.
- d) Alimentación:
 - Se ha mejorado considerablemente el servicio alimentación para todos los trabajadores, reduciendo las quejas que se presentaban constantemente.
- e) Infraestructura:

- Realización de mejoras y mantenimiento en la infraestructura de viviendas de los trabajadores, asimismo en todas las demás áreas sociales.
- f) Apoyo en la elaboración de Normas Bolivianas:
- La empresa ha participado activamente en el análisis y redacción de normas bolivianas “Libre de Trabajo Infantil” y “Libre de Discriminación”.

Pese al escenario complejo en los aspectos sociales y políticos que atraviesa el país que afecta directamente también al sector forestal y a las empresas que tienen concesiones forestales legalmente adquiridas, La Chonta decidió seguir apostando a la RSE, poniendo principal énfasis en las relaciones con los stakeholders externos, sin descuidar a los trabajadores.

Finalmente, es de destacar que **La Chonta Woods Ltda.** es la primera y única empresa que se ha adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometiéndose a enmarcar la gestión de la empresa de algunos de los principales retos sociales y medioambientales, sobre la base de 10 principios fundamentales.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA



América Textil (AMETEX) comenzó sus funciones en 1965. Es una empresa verticalmente integrada que cubre toda la cadena de valor desde la elaboración del hilo hasta la exportación de prendas terminadas, embolsadas y etiquetadas listas para su comercialización en el mercado de destino. La empresa está conformada por cinco fábricas: Hilandería Laja (Hilasa, producción de hilos - El Alto), Polar Textil (producción de frazadas a partir de los restos y desperdicios de las otras fábricas - El Alto), Moda Express (Mex, confección - La Paz),

Manufacturas Textiles (Matex, confección - La Paz) y Universaltext (Utex, planta textil - La Paz). Dentro del sistema de producción de AMETEX, las cinco fábricas funcionan como empresas separadas que tienen un contrato de riesgo compartido.

AMETEX es la empresa productora y comercializadora de manufacturas textiles más importante de Bolivia, enfocándose a la exportación de prendas de vestir. La empresa ofrece 3.000 empleos directos y contrata a otras empresas que emplean a 400 personas. Como su principal mercado es el estadounidense, AMETEX es uno de los impulsores para impedir la derogación del ATPDEA¹.

Todas las plantas de AMETEX, exceptuando Polar, cuentan con la certificación WRAP², que certifica la calidad de los procesos productivos de las prendas de vestir, como también las condiciones laborales de todos los trabajadores dentro de la empresa. También cuentan con certificación ISO 9001:2000 para los procedimientos del laboratorio de calidad en el que se analiza la calidad de las telas de la planta Utex.

DIAGNÓSTICO DE IMPACTO Y ACEPTACIÓN SOCIAL

Entre los meses de agosto a septiembre de 2007, el equipo de RSE desarrolló una investigación en cuatro de las plantas de AMETEX. La investigación consistió en reuniones con la gerencia de Recursos Humanos para obtener un panorama general de las plantas, reuniones con los gerentes de plantas y visitas a las instalaciones productivas. Se entrevistó a los gerentes de área, dirigentes sindicales y a proveedores.

ÁMBITO ECONÓMICO

Aunque las cinco plantas son autónomas en su accionar, las normas de procedimiento, las finanzas y el mecanismo de control y supervisión es centralizado por el corporativo AMETEX. El sistema contable integra las contabilidades de las cinco empresas que forman parte de AMETEX.

Por sus 3.000 empleos directos, AMETEX aporta un porcentaje considerable al seguro médico social del Estado, a cambio de un servicio que deja mucho que desear para sus empleados.

ÁMBITO SOCIAL

¹ ATPDEA: Ley de Preferencias Arancelarias Andinas y Erradicación de la Droga. Programa unilateral otorgado por el Gobierno de Estados Unidos de América a Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú mediante el cual otorga preferencias arancelarias para ingresar productos de estos países al mercado estadounidense. Por esta Ley los productos de AMETEX tienen ingreso a Estados Unidos de América sin aranceles.

² Worldwide Responsible Apparel Production.

La producción se basa en objetivos sobre los cuales se calculan los salarios que perciben los trabajadores. La remuneración está compuesta por el salario mínimo nacional y bonos de producción y además cuentan con los beneficios sociales obligatorios por ley y beneficios adicionales. En todos los casos el mínimo que percibe un trabajador es el doble del promedio del sector.

Adicionalmente a los beneficios sociales por ley, la cubre un porcentaje del costo de alimentación de los trabajadores. El porcentaje a cargo del empleado se descuenta de los sueldos con el objetivo que el personal este servicio y pueda realizar reclamos. Los empleados son beneficiados con un bono de transporte y en el caso Hilasa y Polar que se encuentran en El Alto, el transporte cubierto completamente por la empresa.



empresa
valore
también
de
es
en el
al

Los trabajadores que tienen hijos en edad escolar y que en el aspecto laboral hayan alcanzado o superado una eficiencia del 75% en producción y que no hayan faltado al trabajo, reciben como incentivo el material escolar y becas de estudio para sus hijos.

La inclusión en el tema género está bien cubierta, corriendo la empresa con gastos considerables para mantener la paridad de género.

La organización cuenta con un sistema de quejas contemplado en el reglamento interno. Los formularios de denuncia se remiten directamente al departamento de Recursos Humanos y son anónimos, exceptuando cuando el incidente es por acoso.

La capacitación general para los empleados consiste en talleres de primeros auxilios, incendios, medioambiente, salud y seguridad industrial y programas de rotación (promoción horizontal). Dentro de las políticas de la empresa está contemplado capacitar en calidad y producción al personal de los talleres de proveedores ya que los estándares de confección de las prendas deben ser uniformes.



Toda la cadena productiva de AMETEX esta limpia de violaciones a los derechos humanos, al igual que el caso de los proveedores que son talleres establecidos legalmente, que además cumplen con las exigencias de la certificación WRAP.

La empresa no ha representado ningún problema para los barrios vecinos que la rodean. Los vecinos han solicitado a la empresa el apadrinamiento de varios eventos organizados por las personas que residen en las urbanizaciones aledañas a las plantas y que AMETEX ha aceptado como contribución a estos vecinos.

En cuanto a los caminos que van hacia las plantas que están ubicadas en El Alto, la empresa realiza el mantenimiento correspondiente, incluso viendo la posibilidad de asfaltar dicho

camino.

El trabajo con los dirigentes sindicales está siendo bien manejado por AMETEX. Los sindicatos han apoyado a la empresa en las negociaciones para la ampliación del ATPDEA y en casos particulares como el desbloqueo de caminos, cuando ha habido manifestaciones, para permitir que pase la carga de la empresa por las rutas nacionales. Los miembros y líderes de los sindicatos demuestran un gran compromiso con la empresa.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

AMETEX es el segundo consumidor más importante de agua en todo el país. Consume cerca de 1.000 m3 de agua mensualmente de los cuales se desecha el 80% como residual. La empresa cuenta con una piscina de

decantación y con procesos de pre-tratamiento de agua, cumpliendo con los estándares exigidos por la Ley de Medioambiente. La empresa encargada de la administración de la red de alcantarillado realiza el análisis de las aguas y es la entidad responsable de darle el tratamiento correspondiente para que se pueda verter a la red.

La planta Polar trabaja como una planta de reciclaje ya que selecciona los restos y desperdicios provenientes de Matex, Utex y Mex, y a partir de éstos se producen frazadas, mantas y telas de tejido plano. El 60% de los insumos de Polar provienen de los desperdicios.

A partir de este diagnóstico se desarrolló un plan de acción con ideas y sugerencias para que la empresa implemente acciones de RSE transversal y a nivel institucional, buscando mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y otros grupos de interés relacionados.

CONCLUSIONES

Durante la investigación se pudo corroborar que AMETEX cuenta con una cadena productiva limpia que cumple con todas las obligaciones exigidas por ley además de las exigencias de las certificaciones internacionales.

A partir del diagnóstico de la empresa se desarrolló un plan de acción con ideas y sugerencias para que la empresa pueda implementar acciones de RSE transversal y a nivel institucional.

ESTUDIO SOBRE INFRAESTRUCTURA PARA CAMPAMENTOS

Investigación y propuesta de estandarización de campamentos para zafreros y personal de cosecha

Resumen

El tema de la vivienda de trabajadores eventuales y permanentes es uno de los aspectos que se ha estudiado durante las diferentes actividades sectoriales y empresariales que el IBCE ha desarrollado desde junio de 2006. Las condiciones habituales de estos campamentos presentan serias deficiencias en los estándares que podrían considerarse satisfactorios en RSE. Algunos casos son directamente violaciones a Derechos Humanos o a Convenios laborales internacionales. A diferencia de los temas de salud y seguridad social (dependientes de sistemas estatales), el aspecto de la vivienda podría ser un área accesible para una empresa que buscara un mejoramiento en las condiciones de vida de su personal (temporal o permanente).

La Gerencia de RSE del IBCE ha desarrollado un trabajo de estudio y estandarización de las condiciones mínimas que deberían ofrecer las viviendas en los campamentos de personal de trabajo de zafra (cosecha) para empresas agro industriales. Se han desarrollado 2 análisis: el primero se refiere a campamentos que son estructuralmente permanentes y el segundo a campamentos fundamentalmente forestales. No se ha tenido en cuenta una tercera posibilidad para el caso de campamentos móviles. Finalmente, se cotizó la construcción de las unidades estandarizadas.

Etapa actual y perspectivas futuras

Actualmente, el material está a disposición para ser presentado a las empresas interesadas. También está a disposición un estudio de la aplicación de un posible sistema de financiación para la construcción de múltiples campamentos a través de un fondo rotativo con una financiación adecuada, con tasas preferenciales de la construcción de los campamentos para los sectores.

Será interesante considerar la posibilidad de una difusión masiva del diseño de vivienda y la incentivación del sector para que aplique los modelos sugeridos. Probablemente la impresión de un pequeño folleto o brief con los modelos e indicaciones sería una ayuda para una efectiva campaña de difusión.

Fundamentación de la iniciativa

Antecedentes

Desde el año 2006 el IBCE comenzó a trabajar en el área de RSE con los campamentos cañeros del Ingenio Azucarero Guabirá S.A. Desde entonces se mantiene con la empresa un trabajo de investigación y seguimiento permanente mediante el trabajo directo en un grupo de campamentos pertenecientes a la Unión de Cañeros Guabirá. A través de los reportes proporcionados por el equipo, se tuvo conocimiento directo de la situación en la que viven los trabajadores temporales de la caña de azúcar, llamados zafreros. Estas condiciones de vida – en paralelo con otras condiciones de contratación y la presencia de trabajo infantil- fueron denunciadas por la OIT y UNICEF en un documento conjunto del año 2004 que se llamó “Caña dulce, vida amarga”.

El término zafreros, sin embargo, no es privativo en Bolivia del trabajo de corte de la caña de azúcar (su término originario, de acuerdo a la Real Academia Española, sí lo es). Se aplica por igual a los recolectores de la castaña en las zonas de bosque tropical bolivianos. Además, se llama de la misma manera y por extensión a los trabajadores temporales de actividades agrarias, que se contratan para el período de la cosecha. A partir del trabajo hecho por el IBCE en 5 empresas, se pudo comprobar que las condiciones de vida de los trabajadores temporales o eventuales se repiten sin demasiada diferenciación de sector. La presencia de enganchadores o contratistas intermediarios para la contratación de personal eventual, hace que la empresa perciba las condiciones de vida de los empleados desligada de sus propias responsabilidades como empleador. Claramente, se manifiestan en contra de estas situaciones, pero se le adjudican las decisiones al enganchador.

Metodología

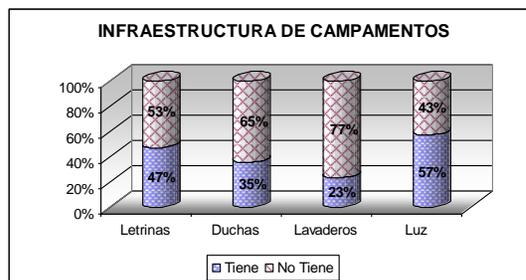
La metodología aplicada al trabajo de diagnóstico de RSE en las empresas fue inductiva, analítica y fáctica. Se hicieron en todos los casos visitas de campo e investigaciones mediante encuestas, investigaciones

exploratorias o investigaciones descriptivas por recopilación de información documental disponible en diferentes ámbitos.

Resultados de la investigación

La matriz de Buenas Prácticas Laborales (BPL) aplicada por el IBCE en el trabajo de investigación y diagnóstico de campamentos zafreiros de la caña de azúcar incluye 10 ítems relacionados con la infraestructura, dentro de las categorías de vivienda (7 ítems), alimentación (2 ítems) y niños (1 ítem). Los resultados de la investigación muestran una situación no deseable para condiciones de vivienda e infraestructura en la mayoría de los campamentos. Los resultados se resumen como sigue:

- ▶ El 53% de los campamentos no tiene letrinas
- ▶ El 65% no tiene ningún tipo de duchas
- ▶ El 77% no tiene lavaderos para los trabajadores
- ▶ El 81% no posee cocina - comedor
- ▶ El 43% no tiene luz ni en la propiedad ni en las viviendas

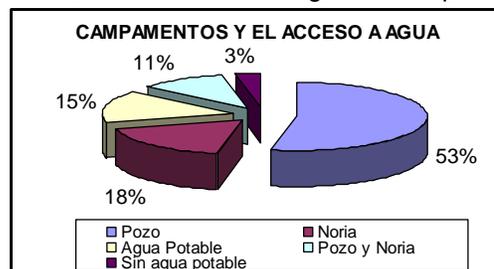


En cuanto a la vivienda, la composición de materiales es mixta, predominando en los campamentos visitados las paredes de ladrillo y cemento, en techos la teja y en piso el cemento.

- ▶ 6% no tiene paredes
- ▶ 6% utiliza carpas
- ▶ 31% tiene piso de tierra
- ▶ 19% tiene techo de motacú (susceptible a incendios)

Con relación a los dormitorios, casi ningún campamento cuenta con catres o camas. La mayoría utiliza el suelo o tabloncillos sobre troncos. No hay divisiones entre padres e hijos en grupos familiares. No se cuenta con dormitorios separados para solteros o trabajadores con grupo familiar. Las zonas de dormitorios se utilizan generalmente para depósitos de herramientas, enseres e insumos en la época en que no se tiene la zafra y no se acondicionan previamente para la llegada del personal. Por tanto, incluso en los lugares en que la construcción está hecha con buenos materiales, el deterioro y la falta de higiene es notable.

- ▶ 53% tiene pozo
- ▶ 18% tiene noria
- ▶ 15% tiene agua potable de red
- ▶ 11% utiliza pozo en combinación con noria
- ▶ 3% que no tiene provisión

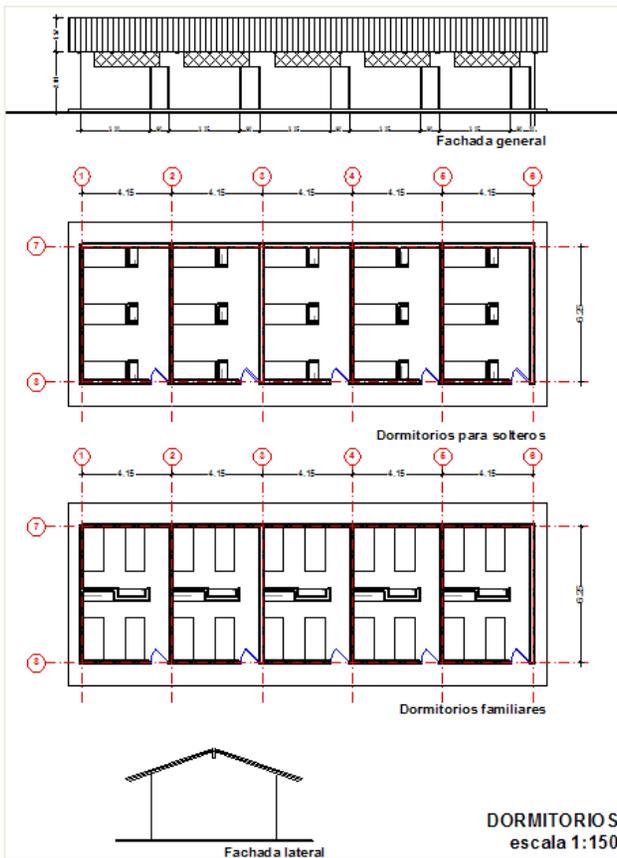


Propuesta de estandarización de la infraestructura de campamentos para trabajadores eventuales o permanentes de empresas agro industriales boliviana

Premisas para el diseño de un campamento de material en un lugar estable

Se trata del diseño para campamentos estables para trabajadores eventuales o permanentes cuya característica es que la infraestructura forma parte de un campamento fijo del dueño de la propiedad. Estos campamentos para trabajadores pueden ser utilizados como depósitos o lugares de alojamiento para personas en época de contra cosecha, pero no se remueven del espacio designado. La despensa o pulpería no está diseñada dentro de la infraestructura.

Área de dormitorios



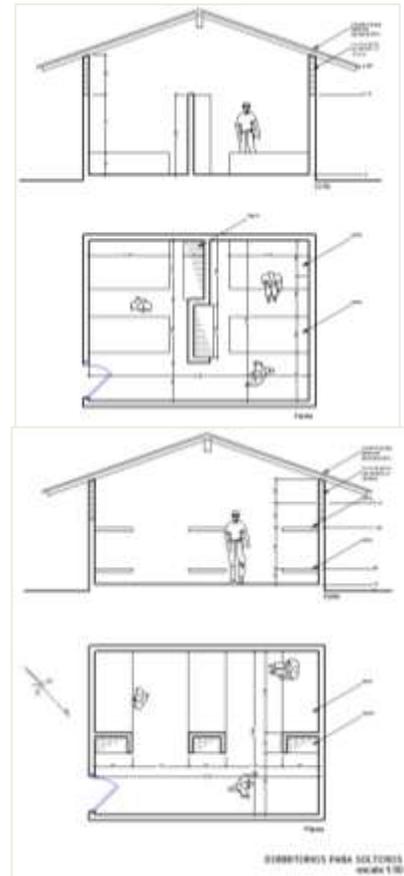
Se aconsejan 2 tipos de diseños: uno para dormitorios de solteros y otro para familias. En ambos casos, las camas se hacen de material como parte de la construcción.

Se aprovecha el diseño de las camas para dedicar un espacio a 1 locker o armario para pertenencias personales por persona.

El techo tendrá como mínimo 3 metros. Se destinarán 3,68 m² mínimos por persona (1,6 m x 2,3 m). Distancia mínima entre las camas: 0,80 m

Especificaciones:

Techo: Teja, Jatata (hoja de palma del



lugar utilizada para los techos, con menos probabilidad de incendiarse), Fibra amianto o asbesto

Paredes: adobe, madera machihembrada, ladrillo

Piso: cemento, ladrillo, madera curada, cerámico o azulejo

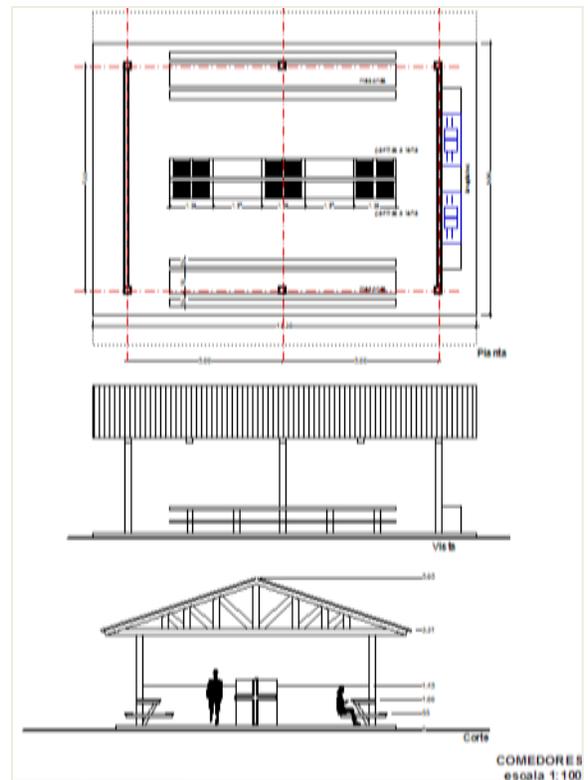
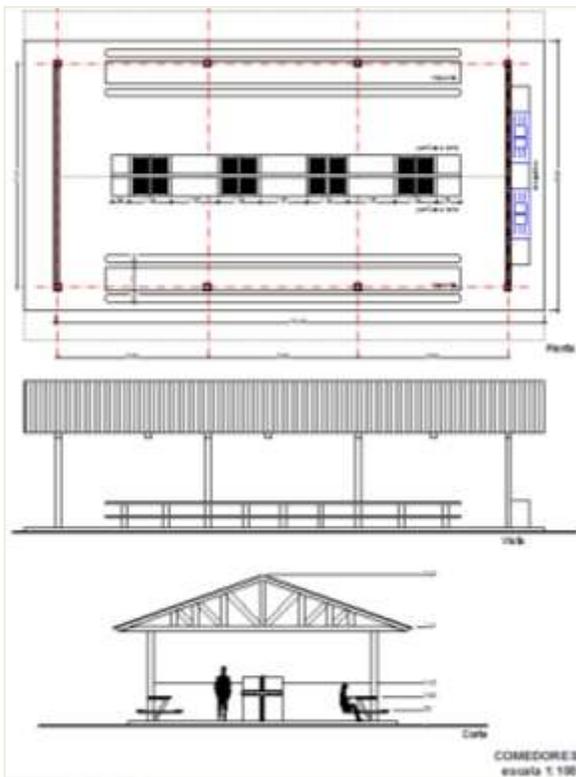
Aberturas: protegidas por malla milimétrica que impide el ingreso de insectos y otros animales

Revestimiento aconsejado: azulejo en toda la superficie (incluidas las camas) para asegurar higiene

Área social: comedor, cocina, sector para reuniones

El diseño del comedor tendría que cumplir con una triple función:

- Cocina o fogón para que cada grupo familiar pudiera cocinar su comida o bien para uso de las pensionistas
- Comedor para familias o grupos de trabajo
- Espacio de reunión
- Lugar para realizar eventualmente actividades recreativas
- Lugar para los niños que pudiera haber en el campamento para hacer sus actividades escolares o permanecer bajo la supervisión de algún adulto



Sanitarios y zona para lavado de ropa

La zona destinada a sanitarios se sugiere unirla a la instalación de lavaderos para la ropa. De ese modo, se optimiza la utilización de la conexión de agua que se pueda tener o que se deba hacer en el campamento.

Tendrá que constar de:

- Línea de lavaderos
- Línea de duchas
- Línea de letrinas

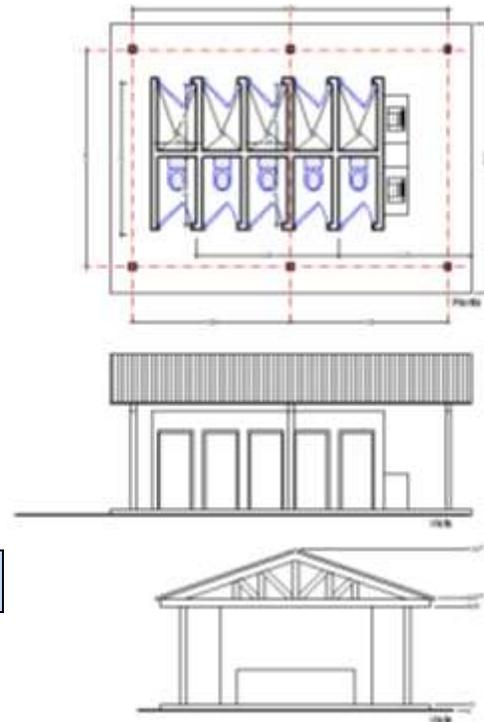
Los materiales para la construcción son a elección: ladrillo, madera curada y machimbrada, calamina, planchas de fibra de amianto o asbesto. Se debería descartar el adobe y la madera o paja no curada ya que pudiera ser un foco de contaminación.

Premisas para el diseño de un campamento de materiales reciclables o biodegradables en un lugar temporario

Se trata de campamentos en los que los trabajadores permanentes o temporarios se alojan por un tiempo determinado, para una tarea alejada de poblaciones. Es el caso de las explotaciones forestales de monte. Las cuadrillas de trabajo viven habitualmente en los campamentos, pero éstos deben desarmarse y ser completamente eliminados al acabar el aprovechamiento forestal del área.

El objetivo principal de este diseño es:

- Lograr reducir al mínimo y controlar al máximo el impacto medio ambiental que conlleva el establecimiento de campamentos numerosos y prolongados en el bosque.



BLOQUE DE BAÑOS
escala 1:75

- Llevar un control más claro de las entradas y salidas de personas y requerimientos para evitar un mayor impacto ambiental.
- Brindar un mayor confort para los operarios y sus familias durante la estadía en los campamentos.

Los materiales a utilizar serán habitualmente la madera y las hojas de palma, por ser los más accesibles en zonas forestales y los que tienen menor impacto en el medio ambiente.

Precisiones a tener en cuenta en la construcción

Los espacios por persona deberán ser los mismos que los calculados para los campamentos permanente (3,60 m²). Las camas no podrán estar nunca a menos de 40 cm del piso. Podrán reemplazarse las camas por camas hamacas en las zonas donde sea costumbre hacerlo de esa manera. Las casas deberán tener las aberturas protegidas con malla milimétrica y contar con mosquiteros para las camas.

Diseño del campamento

Se esquematisó un plano en el que se distinguen claramente 4 zonas. Estas zonas podrán estar separadas entre sí por un sendero en uno de los sentidos y por una franja de terreno en el sentido perpendicular al camino.

Sobre este diseño básico se pueden hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con la topografía del terreno elegido. Las áreas comunes y de vivienda deberían ser colindantes con un curso de agua donde se instalan los campamentos de monte.



El área central del campamento debería destinarse para almacenamiento y disposición final de materiales reciclables o potencialmente contaminantes para su correcta manipulación y control.

Área de vivienda	Áreas comunes	Área de administración	Área logística:
Encargados y Operarios: Con familia Sin familia Pensionistas	Comedor + Cocina + Despensa Tienda / feria / kiosko Área de entretenimiento y deporte	Oficina Almacén Enfermería	Mecánica y mantenimiento Carga y descarga Estacionamiento Incineradores

Costeo y Financiación de la construcción de estructuras permanentes

Para finalizar el trabajo de estandarización, se hizo un costeo de la construcción de estructuras, habiéndose analizado el caso concreto del Ingenio Azucarero Guabirá S.A., cuya Unión de Cañeros nuclea más de 1.200 campamentos para vivienda de zafreros. Tomando ese volumen como modelo, se planificó una financiación de la construcción de modo que se pudieran terminar las infraestructuras en el lapso de 8 años a través de la gestión de un fondo rotativo de financiación específico.

Conclusiones

Será interesante tener en cuenta el material preparado para estandarización de viviendas para trabajadores eventuales o permanentes para futuros proyectos tanto de difusión como financieros.

MISIÓN EMPRESARIAL DEL SECTOR AZUCARERO BOLIVIANO A LA REPÚBLICA ARGENTINA

Resumen

Durante la primera semana del mes de junio de 2008, el IBCE organizó una Misión Empresarial con 22 empresarios del sector azucarero boliviano a la región NOA en Argentina a fin de ponerlos en contacto con modelos exitosos de aplicación de la RSE en 4 empresas del sector azucarero. Las áreas temáticas cubiertas durante los días de la misión fueron las de impacto ambiental, relación laboral con trabajadores y cultura de RSE corporativa. La misión concluyó con un taller de reflexión y el acuerdo de trabajar en 7 aspectos ambientales y sociales en los ámbitos de influencia de los ingenios representados.

Resultados obtenidos

- Participación del 75% de los ingenios (Ingenio Azucarero Guabirá S.A., Ingenio Azucarero UNAGRO y Planta Industrial Don Guillermo Ltda.) y organizaciones cañeras de Santa Cruz, demostrando un serio compromiso con la mejora de las condiciones de producción de la caña de azúcar.
- Redacción de un compromiso de mejora en 7 puntos -medio ambiental y social-.
- Inicio de un trabajo de creación de capital social entre los empresarios participantes.
- Propuesta de 2 actividades a desarrollar a futuro:
 - Curso sobre caña de azúcar con visión de minimización de impacto medio ambiental para recursos humanos de los 3 ingenios participantes.
 - Actividad de intercambio de experiencias e ideas sobre aspectos medio ambientales con el ingenio Tabacal de Salta.

Organización y Desarrollo de la Misión Empresarial

Objetivos

- El objetivo central de la Misión fue estudiar en Argentina modos de aplicación exitosos de políticas de Responsabilidad Social Empresarial en la explotación de la caña de azúcar y sus derivados.
- El objetivo secundario fue la de iniciar la formación de Capital Social en el sector azucarero a través del estrechamiento de las relaciones entre los participantes de la diferentes empresas, bolivianas y argentinas.

Metodología

La modalidad adoptada fue de presentación inicial de los temas, modo de aplicación en la Argentina y un posterior intercambio de preguntas y comentarios con los asistentes, con referencia a la práctica local y de otras regiones de los conceptos analizados

Lugares visitados donde se tuvieron las reuniones de capacitación y enfoque temático

• Ingenio Azucarero Tabacal	Departamento de Tabacal - Salta	Medio ambiente - Sistemas de bajo impacto ambiental en la gestión de un ingenio azucarero
• Ingenio Azucarero Ledesma	Departamento San Martín - Jujuy	Social interna y externa - Recursos Humanos, Comunidad y Campamentos zafreros
• Universidad San Pablo-T	ex Ingenio azucarero San Pablo, Tucumán	Social interna y externa - Educación Presentación del Post grado en Caña de Azúcar
• Ingenio Azucarero La Florida	Tucumán	Visita técnica - Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
• Planta Industrial de la empresa Arcor	Lules - Tucumán	RSE Corporativa - Transversalidad del concepto - Experiencias de una empresa transnacional
• Casa Nougés	San Miguel de Tucumán - Tucumán	Documentos internacionales de RSE- Asimetrías bolivianas - Análisis de posibles compromisos de mejora

Desarrollo de las visitas, reuniones de capacitación y trabajo

1º día de la Misión

- Ingenio Azucarero Tabacal (Salta)

La temática y presentaciones giraron principalmente en torno a la RSE medioambiental -sistemas de aplicación de tecnologías ecológicas y sustentables, y lagunas de oxidación y sistemas de riego por pendientes-. Uno de los conceptos sobresalientes de la exposición fue la posibilidad de hacer sistemas de tratamiento de efluentes y desperdicios sólidos sin aumentar los presupuestos de la empresa, aplicando conocimiento e investigación.

Los presupuestos técnicos que se propusieron son:

- que no hay recetas fijas para cualquier zona y
- que es necesario cuantificar todas las posibilidades para elegir la más económica y menos contaminante.

- Ingenio Azucarero Ledesma (Jujuy)

Es la empresa más grande de Argentina en el sector azucarero. Se hizo una presentación completa de las acciones de RSE externas e internas desarrolladas por la empresa actualmente. Los temas destacados son:

- Las acciones con la comunidad que los rodea y el compromiso con la provincia y la ciudad de Ledesma (San Martín).
- La búsqueda de colaboración en problemas comunitarios que no necesitan específico presupuesto.
- Las acciones de RSE externas que cuentan con un presupuesto propio.

Por último, llamó la atención el campamento que se pudo ver junto a la ruta (Campamento Libertad) para la gente que viene a vivir a la zona en época de zafra con contrato (a través de contratistas). Esos campamentos atrajeron la atención de los participantes, algunas preguntas y conceptos sobre la infraestructura básica que deben tener los trabajadores.

2º día de la Misión

- Universidad San Pablo – T (ex Ingenio azucarero San Pablo)

Es una Universidad que funciona desde marzo de 2006 por iniciativa del Grupo Empresarial Los Balcanes, en continuidad con un proyecto educativo iniciado con escuelas primarias, secundarias y un posterior Centro de Investigación. La empresa cuenta con una escuela primaria y secundaria privada de excelencia gratuita para los hijos de sus trabajadores. Las instalaciones de la Universidad son las del ex Ingenio San Pablo, actualmente llamada Universidad de San Pablo-T de Tucumán. Se inició la visita con una explicación sobre la creación de la Universidad y de la Fundación San Pablo.

La empresaria Catalina Lomac (dueña del Grupo Los Balcanes) dio una charla introductoria sobre la necesidad e importancia de la RSE como obligación ética y ventaja competitiva del concepto para la empresa. Se visitaron las instalaciones de la Universidad en lo que fue la antigua planta productiva del Ingenio San Pablo. A continuación Juan Pablo Lichtmajer -Vicerrector- hizo una presentación sobre la Universidad y sus carreras; Federico Pérez Zamora explicó la carrera de especialización en la caña de azúcar, que también ofrecen "in company" a las empresas azucareras. Los participantes se mostraron interesados especialmente en las capacitaciones de especialización en la caña, que pueden hacerse para los ingenios locales.

El punto sobresaliente de esta visita es el lugar destacado que debería ocupar en una empresa la preocupación por la educación de sus recursos humanos y de los hijos de los trabajadores.

- Ingenio Azucarero La Florida (Tucumán)

El Ingenio La Florida está ubicado en San Miguel de Tucumán y pertenece también al Grupo Empresarial Los Balcanes. Se hizo un recorrido a la planta procesadora de azúcar y a la destilería de alcohol. Los visitantes abordaron las preguntas con las personas que nos acompañaron en el recorrido. Fue un recorrido por las instalaciones encarado desde el punto de vista técnico.

Esta visita fue de mucho interés para los participantes, pudiendo ver temas técnicos en cuanto a producción y rendimiento de la caña, molienda y producción de azúcar y de alcohol. También la aplicación de sistemas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SISO) en la empresa.

3º día de la Misión

- Planta Industrial Misky de la empresa Arcor (Tucumán)

El grupo de bienvenida de ARCOR estuvo conformada por directivos de la empresa. Inicialmente se proyectó un video institucional; posteriormente se presentó el Ingenio Azucarero Providencia del Grupo ARCOR y la planta de fabricación de caramelos con relación a las políticas de RSE que implementa la empresa. Hubo mucha participación por parte de los miembros de la misión, ya que la empresa ARCOR ha encarado los conceptos de RSE con una planificación estratégica importante, proyectada en 5 años de trabajo a diferentes estamentos de la compañía.

Luego se realizó un recorrido por la planta, donde se pudo observar “in situ” el sistema de seguridad y prevención de accidentes de trabajadores, que corresponde a la RSE interna de la empresa.

- Casa Nougés (Tucumán)

Se realizó un taller de trabajo que contó con la participación varios empresarios e instituciones privadas y públicas de Tucumán que fueron invitadas por el Grupo Empresarial Los Balcanes.

Expusieron en el Taller el Lic. Federico Pérez Zamora (Director del Instituto de Investigación de producción de azúcar San Pablo-T), el Ing. Agr. Ricardo Hara (RSE de la Asociación de Cámaras de Tecnología Agropecuaria y de Solidagro) y el Ing. Agr. Jorge Adámoli (Medio ambiente del Instituto de Ética y Producción Agropecuaria de la Universidad de Buenos Aires).

Luego de las exposiciones se conformaron dos grupos de trabajo para analizar la temática de RSE en todas las visitas realizadas y cuáles eran las asimetrías con Bolivia, si hubo un cambio de visión sobre la RSE y qué acciones se pudieran impulsar en el país. En los grupos de trabajo hubo bastante discusión, pudiéndose observar el buen manejo de los conceptos de RSE y la necesidad de realizar trabajos sobre esta temática en Bolivia. Las conclusiones se plantearon en el panel de la sesión general de cierre como sigue:

- Planificar en acciones a mejorar la comunidad y el ambiente de trabajo con lo cual se valorarían más los productos
- Compromiso de trabajar más en la RSE en el sector
- Reducir la quema de caña del 70% al 30% y paulatinamente llegar al 10%
- Reducir la emisión de partículas de bagacillo al ambiente en calderas
- Utilizar la biomasa (bagazo) para producir energía eléctrica en reemplazo de combustibles fósiles, con reducción de emisiones de CO2 al medioambiente
- Tomar en cuenta los 10 puntos del Pacto Global en los proyectos que se desarrollen
- Socializar el concepto para difundir la RSE en el empresariado
- Crear redes o linking entre las empresas bolivianas, la sociedad y el Estado

Posteriormente al Taller, surgió la idea de poder llevar a Bolivia al abogado que se encargó de toda la parte de consenso y aprobación de la Ley sobre bioetanol. La idea es que se muestren todos los aspectos operativos y de lobby que fueron realizados para lograr el objetivo.

Aspectos destacados, evaluación y conclusiones de la Misión

Aspectos destacados

El interés del grupo fue creciendo a medida que se incorporaban más temas sobre RSE en las exposiciones. A su vez, fue notorio el interés en las temáticas, así como la preocupación por su efectiva aplicación práctica. Surgieron propuestas interesantes, como la posibilidad de un Convenio bilateral entre Argentina y Bolivia en el sector azucarero de cooperación y trabajo conjunto. También la propuesta de hacer capacitaciones *in company* dirigidas por el sector postgrado en caña de azúcar de la Universidad San Pablo y el intercambio de

experiencias incorporando a Bolivia, en el área de medio ambiente como se viene haciendo entre las provincias de Salta y Tucumán, en Argentina.

Conclusiones

Es interesante este tipo de actividades -intercambio de experiencias- con el sector agroindustrial argentino porque las realidades de producción y recursos humanos son semejantes y no son percibidas como modelos inalcanzables.

Es conveniente no perder el contacto con los integrantes del grupo participante para que se puedan llevar efectivamente adelante las actividades planeadas y las conclusiones de los talleres de trabajo.

Se considera que la realización de misiones empresariales por parte del IBCE puede ser un importante aporte a los diferentes sectores agroindustriales del país. Se pueden encarar estas misiones desde varios puntos de vista, partiendo de la RSE hasta temas netamente productivos o comerciales. Por ejemplo:

- Misión del sector oleaginoso a empresas destacadas del sector y visita a los grupos CREA (Consortios Regionales de Experimentación Agraria) que tienen un importante desarrollo en RSE.
- Misión del sector ganadero, para analizar sistemas de producción y genética, como también aplicación de conceptos de RSE, bienestar animal, etc.
- Misión del sector forestal, visita a principales áreas de producción forestal relacionadas a empresas con otras producciones, plantas industriales, con la finalidad de conocer aspectos productivos, organizacionales, aplicación de RSE y posibilidad de generar negocios.



INGENIO AZUCARERO GUABIRÁ S.A.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

En 1956 se dio inicio la primera molienda y zafra histórica de IAGSA. La empresa fue impulsada por la Corporación Boliviana de Fomento (CBF), siendo el primer emprendimiento estatal de la industria azucarera nacional. El Estado creó con IAGSA un “polo de desarrollo” de alto factor multiplicador en el oriente del país, región que hasta ese momento apenas era considerada por las políticas del Estado.

En 1993 se convierte en empresa privada y actualmente más del 90% de sus acciones pertenecen a proveedores de caña de azúcar (“cañeros”) afiliados a la Unión de Cañeros Guabirá (UCG). En los últimos años IAGSA ha evolucionado como una empresa moderna insertada en el mercado internacional.

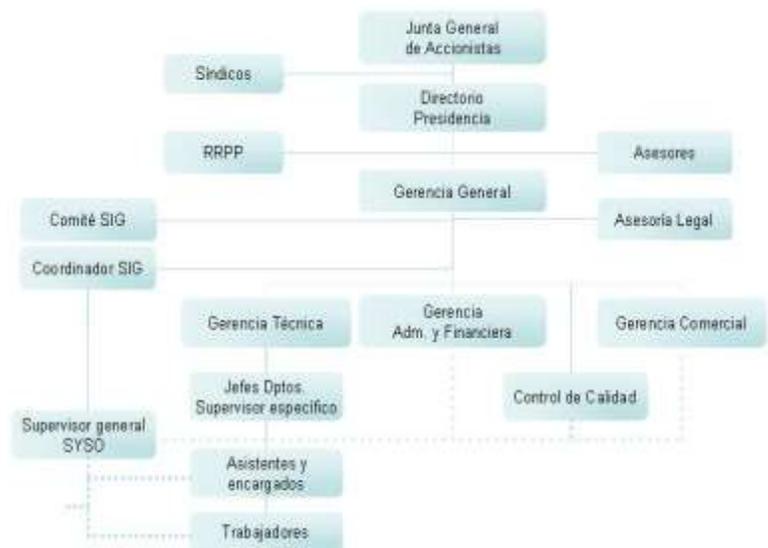
Al respecto, se destaca su involucramiento en procesos de certificación en gestión de calidad (ISO 9001), medio ambiente (ISO 14001) y seguridad industrial y salud ocupacional (OHSAS 18001). IAGSA registra un constante crecimiento de sus exportaciones, principalmente alcohol a Europa.

Ubicación de IAGSA:



Fuente: www.quabira.com

Estructura Organizativa de IAGSA:



DIAGNÓSTICO DE IMPACTO Y ACEPTACIÓN SOCIAL

Se realizaron encuestas y entrevistas a aproximadamente 440 personas para la elaboración del Diagnóstico de Impacto y Aceptación Social del IAGSA. Entre las personas entrevistadas y encuestadas podemos nombrar desde Presidentes de instituciones hasta pequeños productores de caña de azúcar, incluyendo a los stakeholders de la empresa.

El Diagnóstico dio como resultado que el impacto social y la aceptación social de las actividades que realiza la empresa se resume en el cuadro a continuación, obtenidos en el año 2006 y año 2008.

Área	Sub-área	Grado de Impacto 2006	Grado de Impacto 2008
Empleo	Empleo Directo en la Actividad Agrícola	Alto	Alto
	Empleo Directo en la Actividad Fabril	Medio	Alto
	Política de Recursos Humanos	Alto	Alto
Pequeños Proveedores	Apoyo a Pequeños Proveedores	Alto	Alto
Formalidad Empresarial	Impuestos	Medio	Alto (sistema tributario centralizado)
	Beneficios Sociales	Alto	Alto
Participación Ciudadana	Afiliaciones a Cámaras e Instituciones	Alto	Alto
	Auspicio de la Cultura y el Deporte	Alto	Alto
	Educación	Alto	Alto
	Gestión Social y Pobreza	Medio	Alto
	Otras Donaciones	Alto	Alto
Buenas Prácticas Laborales en la Zafra	Diálogo Social	Bajo	Medio
	Concienciación	Bajo	Medio
	Gestión Social	Bajo	Medio
Aceptación Social	Percepción Ciudadana	Positiva	Positiva
	Percepción Stakeholders Institucionales	Positiva	Positiva

ÁMBITO ECONÓMICO

IAGSA es una empresa muy importante en Montero y todo el norte integrado de Santa Cruz por los empleos y el gran movimiento económico que genera. Además es importante el aporte que brinda la empresa en la reinversiones que realiza en el ingenio como ser la generación de energía eléctrica durante los meses de zafra. Asimismo, IAGSA da créditos para los productores cañeros para la siembra y cosecha de la caña de azúcar, lo que implica un movimiento financiero considerable y la consecuente generación de riquezas.

También hay que resaltar las donaciones realiza la empresa en deporte, salud, cultura, seguridad ciudadana, infraestructura caminera y otras.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

El Ingenio ha recibido distinciones por trabajos tecnológicos de tratamiento de desechos sólidos y líquidos con una molienda más limpia aplicando políticas medioambientales de producción y eficiencia. A partir de los desechos sólidos produce energía eléctrica considerada limpia y renovable y fertilizante orgánico para incrementar el rendimiento de suelos.

En la gestión 2008 se ha implementado un nuevo mecanismo de entrega de materia prima, lo que ha permitido que la playa de estacionamiento no esté congestionada y ha logrado que haya una menor cantidad de camiones y tractores en la zona, disminuyendo en casi un 50% la contaminación de estos vehículos.

ÁMBITO SOCIAL INTERNO

- a) **Trabajadores:** *Relación altamente positiva.* Con un personal motivado y productivo, que dispone de estabilidad y seguridad social, recibe capacitación continua y educación para sus hijos. El clima laboral es muy bueno.
- b) **Cañeros-Accionistas:** *Relación altamente positiva.* Debido a que los productores de caña de azúcar, al mismo tiempo de ser proveedores de materia prima para el Ingenio, son accionistas del mismo, por lo cual existe una relación muy estrecha entre ambas partes.

ÁMBITO SOCIAL EXTERNO

- a) **Cañeros-Proveedores:** *Relación altamente positiva.* La relación es confiable, armoniosa y estable. Reciben asistencia técnica y financiera. La satisfacción con el apoyo que brinda IAGSA es alta (95%). Existe una relación estrecha con la Unión de Cañeros. Rige el principio del "trato igualitario".
- b) **Vecinos:** *Relación altamente positiva.* Existe una convivencia armoniosa. La presencia de la empresa es considerada muy o altamente beneficiosa por los vecinos, por cuestiones como la generación de

empleo, apoyo en educación y salud, infraestructura caminera y seguridad ciudadana. Se mantienen relaciones estrechas con las Organizaciones Territoriales de Base.

- c) **Ciudadanos en general:** *Relación positiva.* Aceptación y reconocimiento de la ciudadanía, por temas como empleo, apoyo al sector productivo, deporte, salud, cultura e infraestructura. La relación con la comunidad es considerada muy estrecha.
- d) **Instituciones empresariales y cívicas:** *Relación altamente positiva.* Existe coordinación del trabajo en beneficio de la sociedad y el sector privado, la satisfacción con la presencia es alta, considerado como el principal “polo de desarrollo” de la región.
- e) **Autoridades locales:** *Relación positiva.* La apreciación de la presencia de la empresa y accionar en la zona es positiva, se valora la colaboración en infraestructura caminera, seguridad ciudadana, educación y salud.
- f) **Federación sindical de trabajadores zafreiros de Bolivia de la caña de azúcar:** *Relación normal.* Su apreciación es la misma que tiene para con otros ingenios. Con la implementación del Proyecto “Buenas Prácticas Laborales en la Zafra” hay un mayor acercamiento y mejor disposición para colaborar.
- g) **Trabajadores zafreiros:** *Relación crítica.* Debido a que no tiene caña de azúcar propia, las relaciones con los trabajadores zafreiros era prácticamente nula. Toda la responsabilidad de las condiciones de trabajo y de vida recae teóricamente sobre los productores cañeros. Sin embargo, dadas las características de la conformación de los socios del ingenio -proveedores de caña-, Guabirá tiene una responsabilidad directa sobre las condiciones de trabajo y de vida.

RECOMENDACIONES Y ACCIONES REALIZADAS

Luego de haber analizado el Diagnóstico de Impacto y Aceptación Social, se vio conveniente poner énfasis en la relación entre Guabirá y los trabajadores zafreiros, por lo que se ha elaborado una Matriz de Buenas Prácticas Laborales en la Zafra (BPLZ), sobre la cual se han establecido diferentes acciones a encarar para lograr su cumplimiento.

Se trabajó inicialmente con un Grupo Piloto de 35 campamentos cañeros en el año 2007, y con otro grupo de 36 cañeros en el año 2008. Para el trabajo en ambos grupos, se ha contratado un equipo de trabajadores sociales durante el desarrollo de la zafra para apoyar y monitorear las actividades de las Buenas Prácticas Agrícolas.

Categoría	Principio
1) Ingresos	<i>El zafreiro percibe una retribución justa por su labor</i>
2) Vivienda	<i>El cañero provee vivienda digna a los trabajadores y sus familias</i>
3) Labor Zafreiros	<i>El trabajo se realiza en condiciones de seguridad y evitando extenuantes excesos físicos</i>
4) Alimentación	<i>El cañero facilita y apoya una alimentación para el zafreiro y sus familias a fin de un adecuado desarrollo físico y mental</i>
5) Salud	<i>El cañero asegura una atención médica adecuada a los trabajadores y sus familias</i>
6) Participación de la Mujer	<i>Los roles de las mujeres y adolescentes deben ser reconocidos y valorados</i>
7) Niños y Adolescentes	<i>Los niños tienen el derecho a la infancia y a la educación</i>
8) Contratación	<i>Formalidad en las relaciones contractuales entre cañero, zafreiro, contratista (o “garante”)</i>
9) Relación con Sindicato	<i>Respeto a la Federación de Zafreiros y apoyo en actividades de concienciación</i>
10) Caña Verde	<i>El corte de caña verde recibe un incentivo adecuado por sus ventajas sobre la caña quemada</i>

En base a las recomendaciones realizadas a partir de la Matriz de BPLZ, se ha enfocado el trabajo en la mayoría de los puntos. El Equipo de Trabajadores Sociales apoya en realizar los relevamientos de los campamentos y la elaboración de los respectivos informes, talleres de capacitación y censos poblacionales.

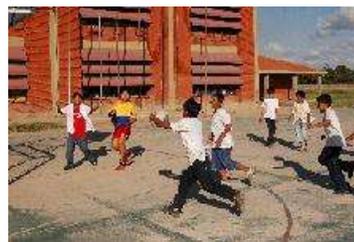
Para lograr un mayor éxito de la implementación de la matriz se ha establecido que se tiene que trabajar en base a diferentes áreas: a) concienciación, b) capacitación, c) incentivos, y d) establecimiento de políticas.

Las acciones concretas que se han desarrollado han contado desde el inicio con el alto compromiso del Directorio, el cual ha asumido la responsabilidad de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los

trabajadores propios, como también los trabajadores de la zafra de la caña de azúcar. Gracias al alto compromiso se ha logrado puntualizar actividades en diferentes categorías.

g) Erradicación del Trabajo Infantil:

- Comunicación por parte de la Presidencia de Guabirá a los cañeros productores que se tiene que erradicar el trabajo infantil en lo que respecta al corte y carguío de la caña de azúcar.
- Reafirmación del Convenio de Erradicación del Trabajo Infantil de empresarios cañeros, que fuera firmado por el Presidente de Guabirá el 6 de septiembre de 2007, comprometiéndose a aunar esfuerzos para con el propósito de prevenir y erradicar el trabajo infantil.
- Realización de control sobre trabajo infantil en campamentos que integran el grupo piloto.
- Dictado de Talleres de capacitación para niños, niñas y adolescentes con una metodología denominada “mochila de la zafra y minería”, proporcionada por la Prefectura del Departamento de Santa Cruz.



h) Salud:

- Dictado de Talleres de capacitación en temas de salud e higiene a mujeres, adolescentes, niños y niñas que viven en campamentos del grupo piloto.
- Realización de Brigadas de Salud y control médico a los campamentos del grupo piloto en coordinación con la Prefectura del Departamento de Santa Cruz y UNICEF, a través de la Fundación “Hombres Nuevos”.
- Firma de un Convenio Privado de Salud con una clínica privada para que preste servicios de cobertura médica de emergencia y consulta externa a trabajadores en la zafra de la caña de azúcar, como también a los productores de caña y sus familias. La vigencia es por toda la temporada de zafra.
- Dictado de Talleres de capacitación en temas de “Prevención del abuso sexual”, con material de apoyo otorgado por la Prefectura del Departamento de Santa Cruz y de la Defensoría de la Niñez de la ciudad de Montero.



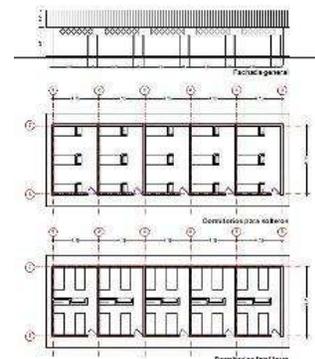
i) Educación:

- Ejecución de un control y seguimiento a los productores cañeros en la disposición de transporte para los niños, niñas y adolescentes para asistir a la escuela.
- Entrega de 250 mochilas de apoyo escolar de parte de UNICEF para los niños que asisten a la escuela y viven en los campamentos de producción cañera del grupo piloto.

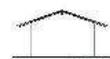


j) Infraestructura:

- Diseño de modelos de módulos de infraestructura social y cuantificación de los costos de la misma, realizados con el apoyo de un profesional en arquitectura y un profesional en ingeniería civil, para lo cual se hizo un análisis de implementación de un Fondo Rotativo para el financiamiento de la infraestructura social. Se ha intentado conseguir un financiamiento de financiadores internacionales para la construcción de módulos para 1.000 campamentos, aún sin resultado positivo.
- Durante la gestión 2007 se donaron con el apoyo de la Fundación Hombres Nuevos pozos de agua para los campamentos con mayor compromiso de implementación de la matriz de BPLZ.
- En la gestión 2008 se aprobó un presupuesto de USD50.000.- para perforación de pozos de agua o construcción de cámaras sépticas a los integrantes del grupo piloto.



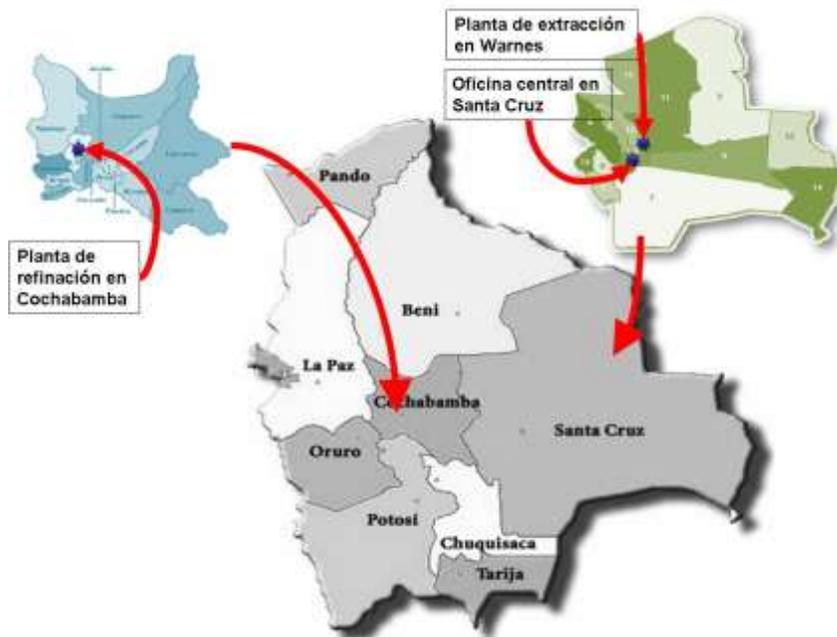
k) Labor zafraera o herramientas de trabajo:



- En el diagnóstico se constató que los productores cañeros no entregan todas las herramientas necesarias a los zafreros, lo que se ha analizado con el directorio. No se ha implementado una acción concreta, pero se mencionó que se iba a buscar una solución.
 - Durante la gestión 2008 debido a la poca disponibilidad de mano de obra, los productores cañeros han incorporado aproximadamente 30 máquinas integrales para la cosecha de la caña de azúcar.
- l) Alimentación:
- Diseño y costeo para la construcción de una infraestructura que sea utilizada como cocina-comedor. También puede ser utilizada por los niños para realizar actividades escolares o también para esparcimiento de adultos y niños.
 - Dictado de Talleres de capacitación sobre alimentación a las mujeres y niñas adolescentes de los campamentos del grupo piloto.
 - Análisis con el directorio sobre el masticado de hojas de coca por parte de los zafreros y a su afectación en el rendimiento físico y estado de salud.
- m) Participación de la mujer en las labores zafreras:
- Comunicación para informar a los cañeros que se tiene que respetar la igualdad de género. Esto debido a que las mujeres ayudan a sus esposos, pero no perciben un pago por el trabajo que realizan, sino que se comparte entre los zafreros que integran una cuartilla (grupo de 4 zafreros los que cobran el promedio del total cortado). Esta figura es una práctica común en todo el sector primario de la cadena azucarera.
- n) Relación con la Federación de Zafreros:
- Reuniones en las que se ha trabajado en temas de concientización para los trabajadores zafreros y para la colaboración a la Federación para poder mejorar el trabajo encomendado a la misma. Dado que los zafreros no se sienten identificados ni representados por la Federación, ésta está perdiendo presencia entre los principales actores del sector azucarero.
 - Pago del precio por corte y carguío de caña de azúcar es negociado por cada productor cañero con los zafreros, que están organizados por un contratista o jefe de cuartilla. De esta manera se mantiene el respeto por el derecho de negociación colectiva entre el empleador y los empleados.
- o) Concienciación:
- Elaboración de una cartilla de concienciación “En búsqueda de un desarrollo sostenible para el sector azucarero” que contiene información sobre Inclusión Social, RSE, barreras de mercados externos, derechos fundamentales, instrumentos aplicados en el comercio internacional, productividad y Buenas Prácticas Laborales en la Zafra.
 - Elaboración de programas y jingles radiales con temas sobre trabajo infantil, salud, educación, alimentación y contratación. Se emiten estos programas y jingles en una radioemisora con cobertura en todo el norte integrado del Departamento de Santa Cruz.

Finalmente indicar, que Guabirá ha participado de la Misión Empresarial del sector azucarero a la Argentina organizada por el IBCE en el mes de junio pasado, cuyo objetivo era estudiar modos de aplicación exitosos de políticas de RSE a la explotación de la caña de azúcar y sus derivados, demostrando de esta manera su importante compromiso para con la RSE y el desarrollo socioeconómico del país.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA



Industrias de Aceite S.A. - FINO está instalada en Bolivia desde 1944. IASA es productor de granos de soya y girasol para la industria y también produce aceites refinados de soya y girasol, tortas, mantecas y margarinas de alta calidad.

La empresa cuenta con dos plantas; la Planta Don Felipe (PDF) que está ubicada en Warnes y es donde se realiza la extracción de aceite crudo. La planta de refinación de aceite y de productos finales está ubicada en Cochabamba. Además es distribuidora de productos propios e importados. La central se encuentra en Santa Cruz con oficinas de venta en La Paz, Cochabamba y Oruro. La empresa también tiene fundos de producción; Paltos, ubicado al este de Santa Cruz, con 6.125 hectáreas

de producción y Paraíso, ubicado en el norte de Santa Cruz y tiene 3.087 hectáreas.

DIAGNÓSTICO DE IMPACTO Y ACEPTACIÓN SOCIAL

La investigación y realización del diagnóstico de IASA se centró en el ámbito social interno y externo y en el medioambiente. Consistió en visitas a las plantas de Warnes y Cochabamba, a los dos fundos de producción agrícola y a la oficina central para obtener un panorama completo de la empresa. En todos los casos se realizaron entrevistas al personal, a mandos medios y a gerentes de área, incluyendo la gerencia general. Se entrevistó a stakeholders externos como proveedores, clientes y distribuidores nacionales e internacionales. También se entrevistaron autoridades locales, comunidades vecinas y se visitaron los mercados donde se venden los productos, además de propiedades vecinas productoras de granos.

ÁMBITO ECONÓMICO

Como empresa, IASA en la actualidad es una de las empresas agroindustriales y de alimentos más importantes del país. IASA representa un alto valor para la sociedad boliviana por la generación de empleo, su apoyo al desarrollo socioeconómico -principalmente de Warnes y Cochabamba-, la generación de movimiento económico por medio de créditos para el sector agrícola y el cumplimiento de todas las obligaciones impositivas por ley. Sus productos han estado presentes en los hogares bolivianos desde 1944 y siguen teniendo preferencia en el mercado boliviano, debido a la permanente innovación tecnológica y al reconocimiento del consumidor final como producto de alta calidad.

ÁMBITO SOCIAL

El clima laboral interno es favorable, destacándose la comunicación vertical y la apertura a la innovación. La empresa creó un sistema llamado SAM³ donde todo el personal comunica verticalmente ideas de mejoras,

³ Solicitud de acción de mejora.

comunicaciones y/o observaciones de incumplimientos; para cada acción se debe establecer una acción de mejora en un plazo determinado.

Por contar con la certificación DNV⁴ en las plantas, la empresa tiene altos estándares de seguridad industrial y salud ocupacional. Estos temas también son difundidos en el programa de capacitaciones para lo cual se cuenta con un presupuesto específico. Estas capacitaciones son abiertas a familiares de los trabajadores.



En general los empleados han destacado el pago puntual. La empresa cumple con los beneficios obligatorios por ley además de otros beneficios adicionales como becas de estudio para hijos de trabajadores al igual que para el personal⁵, la oportunidad de obtener seguro médico privado, entre otros. Los empleados también son incentivados a participar en actividades extra laborales. Dentro del fundo Paraíso se encuentra una escuela en muy buen estado y con excelente rendimiento que ofrece educación primaria a los hijos del personal de la propiedad y niños de las

zonas vecinas. Los maestros reciben un sueldo del Estado y la empresa apoya con un 100% de bonificación sobre el sueldo recibido, lo que hace que funcione como una escuela privada. En el campo, la empresa apoya a los vecinos con el mantenimiento de los caminos.

IASA es una de las principales aceiteras de la región y cuenta con un sinnúmero de proveedores de granos, siendo estos grandes, medianos y principalmente pequeños, que la empresa apoya por medio de créditos y capacitaciones.

La empresa mantiene una buena imagen con los proveedores tanto nacionales como internacionales por ser puntual en los pagos y eficiente para las negociaciones y solicitudes. Para muchos, IASA es un cliente muy importante y un proveedor de primera categoría. La calidad de los productos de la empresa es excelente y por eso los prefieren. Los productos de IASA están bien segmentados de acuerdo al mercado y ya tiene una imagen propia en la región. En el exterior, IASA tiene una imagen de empresa prestigiosa e innovadora.

Tanto en Warnes como en Cochabamba las autoridades locales concuerdan que es una empresa muy valiosa por las fuentes de empleo y por la riqueza que genera al país.

En la sociedad tiene una imagen de empresa transparente, que cumple con todas las leyes y que es beneficiosa para el país.

⁴ Det Norske Veritas. Fundación independiente que proporciona servicios de certificación. La certificación en IASA es conocida como el Programa de Control de Pérdidas que busca promover el comportamiento seguro, relacionado con la actitud del personal hacia la seguridad, hacia los compañeros, los equipos e instalaciones para prevenir accidentes y transmitir conocimientos de seguridad entre el personal.

⁵ Se tiene un programa de becas, donde el hijo de un trabajador que obtenga calificaciones anuales mayores a 85% se le entrega un premio o incentivo económico.



MEDIOAMBIENTE

Las visitas realizadas a los fundos agrícolas y a las plantas demuestran que la empresa ha trabajado mucho en cuanto al medioambiente. En la oficina central la empresa se ha empeñado en darle mantenimiento a los espacios verdes, están debidamente demarcados y con carteles indicando su cuidado.

En las plantas se observan áreas verdes debidamente conservadas y señalizadas. Al finalizar los procesos productivos, los desechos líquidos tienen el tratamiento de agua correspondiente. En Warnes la empresa compró una propiedad aledaña al área industrial con el objetivo de separar la planta de producción de posibles viviendas que se instalaran en la zona. El fin de esta propiedad será de desarrollar un “bosque ecológico” con una plantación de árboles y con motivo de conservación.

Dentro de la propiedad de Paltos se encuentra una cañada natural (la que se aprecia en la imagen a la derecha). Esta área se aprovechará para convertirla en un área de conservación con plantaciones para reforestación y con restricciones de uso el cual será para fines medioambientales.

CONCLUSIONES

La empresa es muy importante para la sociedad, sus stakeholders corporativos y su personal. A partir del diagnóstico se concluyó que la empresa se encuentra en un excelente momento para iniciar una fuerte política de RSE corporativa.

La Gerencia de RSE del IBCE sugirió las pautas a seguir para que la empresa desarrolle una política estratégica integral de RSE que facilite las acciones de manera transversal.

MADERERA BOLIVIANA ETIENNE S.A.

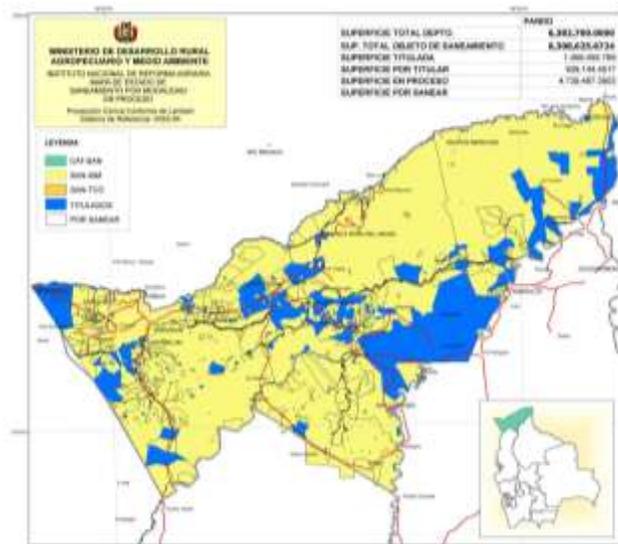
INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

La empresa Maderera Boliviana Etienne S.A. (MABET) se estableció en el país en el año 1985. Actualmente, es el mayor exportador de **manufacturas de** madera de Bolivia. Ha pasado por diferentes etapas de crecimiento e incorporación de nuevos inversores y mercados **de exportación**. Actualmente su trabajo se desarrolla en 4 concesiones forestales en el Departamento de Pando - abarcan 122.744 ha y tienen derecho de concesión desde 1997 por 40 años prorrogables-, con 4 aserraderos en la Concesión forestal *Los Indios*. Tiene una oficina comercial en La Paz, **una planta de secado y predimensionado en Riberalta** y dos plantas industriales en la ciudad de El Alto.

Las Concesiones forestales abarcan diferentes tipos de bosques, entre los que se destacan las formaciones de Bosque Alto Denso y Bosque Alto Ralo. Actualmente, la totalidad de la Unidad de Manejo Forestal está dedicada al manejo y aprovechamiento forestal.

La totalidad de la madera procesada procede de bosques manejados en forma sostenible que cuentan con planes de manejo forestal sostenible y áreas anuales de aprovechamiento forestal. MABET tiene su producción certificada con el sello FSC.

MABET busca extender su estatus de líder del sector también en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial. El mayor interés de la empresa se centra en las condiciones de los trabajadores de las Concesiones forestales y las comunidades que las rodean.



ANÁLISIS, DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES DE RSE

Cuando se inició el trabajo, la dirección de la empresa solicitó a la Gerencia de RSE del IBCE que el trabajo se desarrollara fundamentalmente en 3 temas:

- Comprender mejor el tema de la castaña⁶ y su interacción con las actividades de MABET.
- Analizar la alta rotación de personal que se da en la concesión Los Indios.
- Estudiar las relaciones con las comunidades cercanas a las concesiones forestales de la empresa.

El trabajo se desarrolló de la siguiente manera:

- En una primera visita, se abordó exclusivamente el tema de la castaña dejando de lado los productos maderables y se visitó a dos comunidades de la zona, al equipo de monte en época de zafra, además de grupos de zafreiros que se encontraban en época de recolección.
- En una segunda visita se trabajó con la producción de productos maderables, se hizo la entrevista de clima laboral que se había propuesto y se visitó otra comunidad vecina.

⁶ La castaña "Brazil nut" es una especie no maderable de alto valor ecológico. En Bolivia, se exporta el 99% del total explotado, ocupando el primer lugar en producción y exportación, superando 10 mil T/año y 30 millones de dólares americanos.

ÁMBITO SOCIAL INTERNO

Castaña y su influencia en ámbito interno de la empresa

Es importante hacer notar que la intervención de los bosques para la extracción tradicional de la castaña data de un largo proceso histórico. Se estima que al año, la zafra de la castaña genera miles de empleos directos e indirectos, y que su exportación viene generando decenas de millones de dólares, cifras que en los últimos años se han incrementado. La mayor parte proviene de los bosques de Pando, pero es procesada principalmente en las plantas beneficiadoras de Riberalta, Beni. La industria de la castaña crea muchas fuentes de empleo para las poblaciones de la región, y es atractiva para migrantes y trabajadores rurales y urbanos que aumentan año tras año.

Por eso es que la recolección de la castaña tiene una influencia directa sobre el personal de MABET, que exige trabajar **solo por temporada** para disponer de tiempo en la época de zafra de la castaña. De un modo particular, los trabajadores de monte tienen un alto conocimiento de la zona, lo que les facilita la ubicación de los mejores árboles castañeros. La empresa se ha visto obligada a adaptar los sistemas de aprovechamiento forestal a la cosecha de castaña.

Además no es infrecuente que **comunarios** de la región consideren que lo que ganan en época de zafra es suficiente para vivir de acuerdo con sus necesidades y expectativas de vida, y prefieren no trabajar el resto del año. De estos 2 hechos se explica parte de la alta rotación de personal que la empresa durante todo el año.

ÁMBITO SOCIAL EXTERNO

La región en general se caracteriza por una baja densidad demográfica, indicadores de pobreza crítica, poca accesibilidad a los servicios básicos, pocas vías de acceso y una marcada marginalidad con respecto a las principales capitales de la región, y también con el resto del país.

Las condiciones mencionadas explican la existencia de algunas comunidades que se reconocen como campesinas y a su vez son vecinas a las Concesiones de la empresa. Estas comunidades, son: Nueva Esperanza, Arca de Israel, Alto Madera, Gran Cruz, Puerto Consuelo y Cachuela Esperanza, **cuyos miembros recolectan castaña en el área de las concesiones** y con las cuales se han iniciado relaciones de una manera formal. La población de estos asentamientos, es reducida y muchas veces fluctuante con relación a la época del año. La economía local se basa en la castaña, caza, pesca y agricultura de subsistencia, siendo la principal la cosecha de la castaña entre los meses de noviembre y abril.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

Pese a que las prácticas históricas de extracción de goma y frutos de castaña no modificaron la estructura del bosque y sus funciones vitales, sí han tenido un efecto importante sobre las poblaciones de fauna silvestre, pues como consecuencia se intensificó la caza e incluso el comercio y tráfico de pieles y animales vivos.

MABET al contar con la Certificación FSC tiene la obligación a producir con un manejo sostenible y responsable, con lo cual garantiza la calidad de sus productos y a su vez la conciencia ambiental sobre la prevención y sostenimiento de los recursos naturales. También asume el compromiso de cuidar el medioambiente, la diversidad biológica, los recursos de agua, suelos y ecosistemas frágiles y únicos están asegurados al contar con el certificado FSC que tiene la empresa.

ÁMBITO ECONÓMICO

La empresa Maderera Boliviana Etienne S.A., viene cumpliendo con sus obligaciones económicas legales e impositivas con el Estado. En relación al aprovechamiento forestal se presentan en los plazos correspondientes todos los documentos requeridos por ley y que son aprobados por el ente regulador.

El factor económico no se analizó a fondo durante el diagnóstico, dado que el trabajo estaba enfocado en las áreas antes mencionadas. Sin embargo, se pudo tener acceso a la información desde la Gerencia General.

SUGERENCIAS Y ACCIONES RECOMENDADAS

La gestión de la empresa MABET presenta una gran complejidad de circunstancias, lugares y actividades relacionadas con su producción. Como consecuencia, la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial se deberá programar en un lapso de tiempo proporcional a las actividades que se tendrán que desarrollar.

Para ello se ha señalado a la empresa que la Responsabilidad Social Empresarial tendrá futuro dentro de la estrategia global de la empresa siempre y cuando el programa se comience a ejecutar desde la Alta Dirección.

El compromiso del Directorio y la Presidencia de la empresa son imprescindibles para que la RSE no sea tan sólo un “maquillaje” o una moda pasajera, sino que integre transversalmente la cultura de la empresa en su conjunto, afectando las decisiones diarias de gestión que se tomen a los diferentes niveles.

Por ello, se tendrá que planificar el proceso en 4 etapas que partan desde la Presidencia o Directorio de la empresa e involucren de modo descendente en diferentes etapas a las gerencias, mandos medios, empleados y operarios para volcarse finalmente en las acciones de marketing social.



Recomendaciones sugeridas para llegar a aplicar la RSE de modo transversal:

- Plan de RSE desde la Presidencia
- Incorporar la RSE en la Cultura Empresarial
- Incluir el tema de RSE en textos definitorios de la empresa
 - ✓ Misión
 - ✓ Visión
 - ✓ Valores
 - ✓ Objetivos
 - ✓ Estrategias
- Sostener reuniones periódicas de Gerentes y personal
- Incorporar los conceptos de RSE en las capacitaciones
- Adherir al Pacto Global de Naciones Unidas comenzando con el monitoreo de sus 10 principios
- Trabajar en las diferentes áreas de la Comunicación institucional

En cuanto a los ámbitos interno y externo de las Concesiones de Pando, se sugiere implementar una política de contratación de personal y relacionamiento con las comunidades vecinas que contemple la integración de una planificación organizada de la zafra de la castaña.

Con relación al cuidado y protección del medio ambiente y la biodiversidad, se recomendó coordinar un plan de supervisión y control de las Concesiones y sus zonas de influencia coordinando actividades con las comunidades vecinas, en particular con el pueblo de Cachuela Esperanza. Se deberá trabajar para que el bosque tropical no sea invadido por grupos de personas que atenten contra la biodiversidad, o saqueen la zafra de productos no maderables. Este control debe ser coordinado con las autoridades del lugar y por la empresa concesionaria, MABET S.A.

¿QUÉ ES DESARROLLO EXPORTADOR CON INCLUSIÓN SOCIAL (DEIS)?

El Proyecto Desarrollo Exportador con Inclusión Social es una iniciativa de la Secretaría de Estado de Economía de Suiza (SECO), y luego asumido por el IBCE con el apoyo financiero de SECO. Durante la gestión 2007 se sumó la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

El DEIS es entendido como un proceso de inserción comercial capaz de generar empleo, reducir los niveles de pobreza y desigualdad, facilitar el acceso a salud y educación, y crear oportunidades para la sociedad en su conjunto. Está basado en un comportamiento empresarial acorde al concepto de “Responsabilidad Social Empresarial (RSE), siendo la respuesta que debe dar la empresa a la expectativa de los sectores con los cuales ella tiene relación, en materia de desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse” (OIT).

MOTIVOS PARA UN DESARROLLO EXPORTADOR CON INCLUSIÓN SOCIAL

- ☞ Paz social imprescindible para una producción previsible y atractiva de inversiones
- ☞ Aumento del “capital social” para que la “causa exportadora” se convierta en un bien común que recibe el respaldo de la sociedad en su conjunto
- ☞ Adaptación a los crecientes requisitos del comercio internacional sobre estándares y normas sociales
- ☞ Diferenciación en los mercados externos con una producción socialmente responsable
- ☞ Mayor productividad a través de relaciones estables con proveedores y trabajadores comprometidos

CICLO DEL DESARROLLO EXPORTADOR CON INCLUSIÓN SOCIAL



1. **Compromiso de la Empresa:** La Presidencia o Gerencia de la empresa tiene que manifestar el compromiso de encarar el trabajo para asegurar su éxito.
2. **Análisis:** Relevamiento de información necesaria de acuerdo al alcance de la consultoría. Se deja abierta la posibilidad de realización de investigaciones de campo mediante encuestas, investigaciones exploratorias *de visu* y *ex auditu* o investigaciones descriptivas por recopilación de información documental disponible en diferentes ámbitos.
3. **Diagnóstico:** Puede incluir la redacción de informes parciales que son revisados con la dirección de la empresa. Posteriormente, se

elabora un Informe Final de la empresa en los 3 ámbitos de la RSE: Económico, Medioambiente y Social Externo y Social Interno.

4. **Recomendaciones:** En base al estudio de los resultados se presentan las recomendaciones a ser implementadas por la empresa.
5. **Implementación y Monitoreo:** Etapa en la que la empresa realiza la implementación de las recomendaciones efectuadas, que a solicitud de la empresa pueden ser acompañadas por el IBCE, como también la realización del monitoreo de las misma y de los resultados obtenidos.

Datos de contacto

Oficina Central:

Dirección: Av. las Américas N° 7, (Torre Empresarial CAINCO), Piso 13

Teléfono: (591-3) 336-2230

Fax: (591-3) 332-4241

Casilla Postal: 3440

E-Mail: ibce@ibce.org.bo

Gerente de RSE: rse@ibce.org.bo

Investigadora de RSE: investigadorrse@ibce.org.bo

Santa Cruz - Bolivia

Representación La Paz:

Dirección: Av. Arce esq. Goitia No. 2017, piso 2

Teléfono: (591-2) 2444575

E-Mail: ibce-lpz@ibce.org.bo

La Paz - Bolivia

El trabajo que realiza la Gerencia de RSE del IBCE cuenta con el apoyo de:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Federal Department of Economic Affairs FDEA
State Secretariat for Economic Affairs SECO