

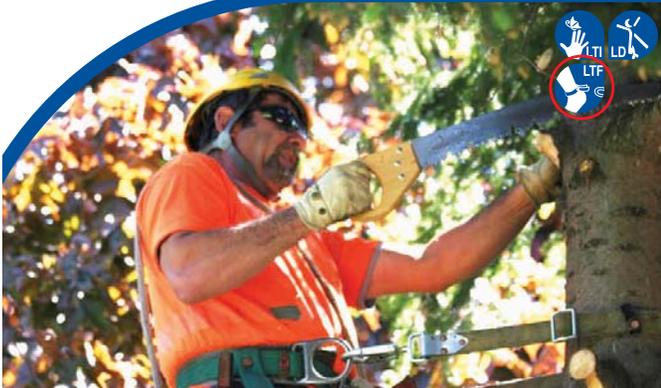
Comercio

Exterior



www.ibce.org.bo SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA • JULIO 2009 • AÑO 18 • Nº 174 • PUBLICACIÓN DEL INSTITUTO BOLIVIANO DE COMERCIO EXTERIOR

Responsabilidad Social Empresarial: Hacia el “Triple Sello”



Libre de Trabajo Infantil
Libre de Discriminación
Libre de Trabajo Forzoso

Pág. 07

Las tres normas que componen el “Triple Sello”, establecen los requisitos sobre Libre de Trabajo Infantil, Libre de Discriminación y Libre de Trabajo Forzoso...

Pág. 19

El IBCE es la institución que entregará a las empresas la autorización del uso del isologotipo del “Triple Sello” en los productos que hayan aprobado el proceso auditoria...

Pág. 20

En Bolivia, según datos de UNICEF y el INE en el año 2008, pasan de los 300.000 niñas, niños y adolescentes trabajadores, desde los 7 a los 17 años. Y la mayoría sobrepasa las 40 horas semanales.



Recibir el premio más importante del mundo, es una verdadera inspiración.

AeroSur S.A. obtuvo el reconocimiento empresarial más importante del mundo “THE BIZZ AWARDS 2009”, “Empresa Inspiradora”.





02 | COMERCIO EXTERIOR

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"

El "Triple Sello" consolidación de la Responsabilidad Social Empresarial en Bolivia



Ing. Pablo Antelo Gil

Presidente
Instituto Boliviano de
Comercio Exterior

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha venido adquiriendo cada vez más importancia en el mundo, al punto, que hoy por hoy es una asignación prioritaria para un número cada vez mayor de empresas en el mundo. En Bolivia, decenas de empresas líderes consideran la RSE como un instrumento esencial en su gestión, apostando decididamente en la implementación de políticas hacia su cumplimiento, aportando tanto recursos económicos como humanos a este cometido, convirtiendo la RSE en una política empresarial de la más alta importancia.

Estado de Economía (SECO) de la Confederación Suiza, implementar en Bolivia el "Proyecto de Desarrollo Exportador con Inclusión Social" (DEIS). En aquel entonces, el Proyecto DEIS fue concebido para coadyuvar a un exitoso proceso de inserción comercial empresarial capaz de generar empleo, reducir los niveles de pobreza y desigualdad, facilitar el acceso a la salud y educación, y crear nuevas oportunidades para la sociedad en general. Consciente de ello, el IBCE cuenta desde el año 2008 con una Gerencia específica de RSE.

aplicación voluntaria - fundamentadas en Convenios Internacionales de derechos humanos- a saber: Norma Boliviana "Libre de Trabajo Infantil"; Norma Boliviana "Libre de Discriminación"; y Norma Boliviana "Libre de Trabajo Forzoso".

La idea es que, comprobado el pleno cumplimiento de una empresa con estas tres Normas Bolivianas, ésta pueda solicitar el "Triple Sello" promovido por el IBCE, y contar con una importante herramienta que ayude a diferenciar sus productos con una ventaja competitiva de comercialización, que dé cuenta de los altos estándares de RSE implementados.

El Consejo Editor del Periódico "Comercio Exterior" presenta en esta Edición Nº 174 en detalle el contenido de las tres Normas Bolivianas así como las ventajas de contar con el "Triple Sello".

Para comprender la importancia de esta iniciativa, es necesario entender que poco a poco los países desarrollados están introduciendo una serie de mecanismos que hacen que la RSE se está convirtiendo en una verdadera obligación -y no una opción voluntaria- para quienes quieran exportar a estos países. No está lejano el día en que el "Triple Sello" pasará a ser una herramienta fundamental para aquellas empresas bolivianas que quieran colocar sus productos en el mercado mundial, y que deseen beneficiarse con una diferenciación de los mismos.

El "Triple Sello"



Norma Boliviana
"Libre de Trabajo Infantil"



Norma Boliviana
"Libre de Discriminación"



Norma Boliviana
"Libre de Trabajo Forzoso"



Tiraje por edición:
7.000 ejemplares
Descargas desde
internet por edición:
7.000 ejemplares
(promedio)

El Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE) se ubicó desde el año 2006 a la vanguardia de los acontecimientos y las nuevas tendencias internacionales, y consciente de la creciente importancia que viene adquiriendo la RSE a nivel mundial, decidió con el alto apoyo de la Secretaría de

A lo largo de estos años el IBCE se propuso trascender el Proyecto originalmente concebido. Con ayuda de SECO, y el invalorable apoyo técnico del Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA) lideró un gran esfuerzo interinstitucional para la elaboración de tres Normas Bolivianas de

Instituto Boliviano de Comercio Exterior

Presidente

Ing. Pablo Antelo Gil

Vicepresidente

Lic. Antonio Rocha Gallardo

Secretario

Ing. Álvaro Justiniano Pereyra

Tesorero

Sr. Hans Hartmann Rivera

Directores

Lic. Fernando Mustafá Iturralde

Ing. Ernesto Antelo López

Ing. Marcelo Traverso Viscarra

Lic. Omar Spechar Jordán

Sr. José Granier Ortiz

Lic. José Luis Sandoval Espinoza

Ing. Marcos David Velásquez Araúz

Lic. Ricardo Reimers Ortiz

Lic. Heberto Herrera Jiménez

Lic. Osvaldo Vásquez Ramírez

Lic. Osvaldo Barriga Karibaum

Lic. Pablo Mier Garrón

Lic. Franz Sanjiné Delgado

Consejo Editor

Ing. Pablo Antelo Gil

Presidente

Lic. Gary Antonio Rodríguez Álvarez, MSc.

Gerente General

Lic. Miguel Ángel Hernández Quevedo, MSc.

Gerente de Promoción

Ing. Limburg A. Menacho Ardaya

Gerente Técnico

Lic. Andreas Noack Leibfried

Gerente de Responsabilidad Social Empresarial

Lic. Soraya Fernández Jáuregui

Representante Ejecutiva en La Paz

Marketing y distribución

Lic. Mónica Fuentes Ibañez

Consultora Externa

Control de Calidad

Lic. Mónica Jáuregui Antelo

Asistente Gerencia de Promoción

Oficina Central

Santa Cruz - Bolivia:

Av. Las Américas Esq. Saavedra Nº 7,

Torre Empresarial CAINCO, Piso 13

Teléfono Piloto: (591-3) 3362230

Fax: (591-3) 3324241 • Casilla: 3440

ibce@ibce.org.bo • www.ibce.org.bo

Representación en La Paz - Bolivia:

Edif. 16 de Julio Piso 10 Of. 1010

"Paseo El Prado"

Teléfono: (591-2) 2152229 / 2900424

Fax: (591-2) 2152229 • Casilla: 4738

ibce-lpz@ibce.org.bo

Diseño gráfico

espíritu del tiempo Tel.: 354231

comunicación gráfica y servicios gráficos

Impresión

Industrias Gráficas SIRENA

"Comercio Exterior"

Depósito Legal: Nº 8-3-77-06

Derechos Reservados - Se autoriza

la reproducción total o parcial citando

la fuente

Auspiciadores



COTAS lo hizo
...te cambió la vida



Suscríbase a nuestro

Periódico "Comercio Exterior"

Nos aseguramos de brindarle información especializada en cada edición

Costo de suscripción Bs100.- a nivel nacional y USD50.- a nivel internacional

*Karina, la manteca boliviana
con más peso en las exportaciones.*



Su rendimiento no tiene competencia.
Por eso es la preferida en Bolivia.

La manteca de los expertos

Karina[®]
Manteca 100% vegetal



FIRMA DE CONVENIO SEGURO DE SALUD CAÑEROS Y ZAFREROS

Las buenas prácticas laborales en zafra



**INGENIO
AZUCARERO
GUABIRÁ S.A.**



**UNION DE CAÑEROS
GUABIRÁ**



Instituto Boliviano de Comercio Exterior

Responsabilidad Social:

Convenio Institucional

- Ingenio Azucarero GUABIRÁ
- Instituto Boliviano de Comercio Exterior IBCE
- Unión de Cañeros GUABIRÁ

Proyecto:

"Desarrollo Exportador con Inclusión Social"

Objetivo Social:

Mejores condiciones para los zafreiros en:

- VIVIENDA
- SALUD
- EDUCACIÓN

Lineas de Acción:

- Concienciación
- Formación de grupos de trabajo
- Investigación
- Dialogo social
- Dialogo productivo
- Erradicación del trabajo infantil
- Buenas relaciones Cañeros - Zafreiros



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"



COMERCIO EXTERIOR | 05

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

“En Guabirá, la RSE la llevamos en la sangre”

¿Qué es para Ud. la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?

La Responsabilidad Social Empresarial la llevamos en la sangre. La privatización del Ingenio Guabirá a favor de 2.000 familias entre trabajadores y cañeros en la década de los años '90' hace que mantengamos una mística de trabajo en conjunto para beneficiar a todos, sin ningún interés particular o grupal, sino a todos los actores dentro de la empresa, llámense productores, trabajadores y todos aquellas personas que están vinculadas a las actividades que desarrolla el Ingenio Azucarero Guabirá.

En lo personal, puedo decir que la RSE la tengo asimilada desde la niñez. Tuve la suerte de estudiar en un Colegio Salesiano como el Muyurina y allí siempre se nos inculcó la responsabilidad social, el amar al prójimo en todo momento.

Desde su alta función directiva ¿qué implica la RSE para el IAG?

El nacimiento del Ingenio en 1954 ya vino acompañado de este concepto, quizás con otro nombre pero con el espíritu de desarrollo social. La instalación del Ingenio supuso el impulso de comunidades de colonizadores como Aroma, Cuatro Ojitos y otras, pero además la vertebración caminera para propiciar verdaderos polos de desarrollo en la región.

Mucho tiempo después, en julio de 1993, vino la privatización del Ingenio a manos de trabajadores y cañeros. Creo que también es un acto de responsabilidad para con los productores y con los trabajadores, un gran desafío de responsabilidad interna por la viabilidad, por el crecimiento que se le ha dado durante todos estos años.

Externamente, llevamos casi cuatro años de trabajo conjunto con el IBCE y la Unión de Cañeros Guabirá en varios frentes como la eliminación del trabajo infantil, la eliminación de la ingesta de agua de cunetas o "paños". En el área de salud tenemos un trabajo muy importante con visitas médicas permanentes a los campamentos, seguros de salud, trabajo de orientación y educación en salud. Hemos incursionado en el campo de la producción de electricidad (la energía es desarrollo) en base al bagazo que es un desecho y también buscando alternativas de agrocombustibles renovables y ya tenemos en marcha un proyecto piloto que beneficiará a las comunidades.

¿Qué opina del trabajo en materia de RSE que realiza el IBCE desde 2006?

Le pondría 100 puntos al trabajo que se viene desarrollando, porque desde la experiencia nuestra, beneficia a actores directos e indirectos de la producción de azúcar y alcohol de Guabirá. Es una experiencia digna de ser imitada porque esta es una forma de salir de la pobreza.

¿Cuáles son los avances que advierte el IAG en materia de RSE?

Es una satisfacción indicar que en nuestra empresa no existe trabajo infantil. Acabamos de realizar una inspección de campamentos y los informes reiteran que no tenemos niños realizando trabajo. Además, estamos llegando con programas de salud y educación, y entregando materiales a los hijos de los zafreros. Tenemos a nuestro cargo una escuela con un alumnado de 700 personas. Para nosotros la educación tiene una importancia vital, pues no es posible mejorar, avanzar, concertar, si no ponemos especial atención a la educación y salud.

¿Cuáles son los sinsabores o mayores satisfacciones en la aplicación de la RSE en IAG?

Los golpes se asimilan y sirven de experiencia. Nosotros siempre vemos hacia delante y para avanzar tenemos que mejorar la cadena productiva para la exportación en una coordinación total entre todos los actores, ayudándonos para salir adelante, y creo que las comunidades están reconociendo el trabajo.

¿En qué áreas deberían realizarse ajustes para que el resultado sea óptimo?

Seguramente hay muchos ajustes que ejecutar. Pero hay muchas cosas buenas. Por ejemplo, tenemos más de 10.000 horas de capacitación al interior del Ingenio. Continuaremos esmerándonos en esta tarea, porque entendemos que el recurso humano es el componente más importante de la empresa. Para nosotros el capital humano es lo primero. Nosotros agradecemos el trabajo con entidades como el IBCE porque nos permite realizar los ajustes que se requieren en función de los objetivos trazados. Reitero que es fundamental el trabajo de coordinación porque sólo así lograremos mejores resultados.

¿Qué opina de la posibilidad de certificar productos con el "Triple Sello", cuando se compruebe que éstos han sido obtenidos a lo largo de toda la cadena productiva "Libres de Trabajo Infantil", "Libres de Discriminación" y "Libres de Trabajo Forzoso"?

Todos debiéramos certificar y en el caso del Ingenio Azucarero Guabirá no lo dudamos que certificaremos, venimos trabajando para eso y considero que estamos cumpliendo con los requisitos para acceder al "Triple Sello". Para nosotros es muy importante acceder a esta certificación en función de nuestro mercado externo porque los países, sobre todo los desarrollados, le otorgan una alta valoración y por eso nos hemos comprometido en esta tarea que indudablemente beneficiará no solo a la empresa, sino a los trabajadores y a quienes se relacionan con el Ingenio.

¿Qué le parece la decisión del Ministerio de Trabajo de respaldar la iniciativa del IBCE en relación al "Triple Sello"?

No podía ser de otra manera. Considero que es una obligación del Estado precautelar y apoyar este tipo de iniciativas de beneficio para la población, y asumir un rol de animador para que todas las empresas puedan certificar. Sin duda que es un fuerte respaldo a una iniciativa muy valiosa para la sociedad.

¿Cómo podría el Gobierno incentivar para que más empresas se sumen a la certificación del "Triple Sello"?

El Gobierno tiene que convencerse de que este proyecto es importante para la sociedad y que es viable. Creo que a partir de ese convencimiento podremos imbuir sobre el conjunto de las empresas y así habremos aportado para salir de la pobreza. El Gobierno debería alentar que más y más empresas certifiquen, porque eso sería conducente a sus propios objetivos de combatir la pobreza.

¿Cuál es la importancia para otras empresas de sumarse al "Triple Sello"?

En un mundo globalizado, el mercado se torna más pequeño para aquellos productores que no certifiquen que su producción es sostenible medioambiental y socialmente. Pero el caso del "Triple Sello"



Ing. Mariano Aguilera Tarradellas

Presidente
Ingenio Azucarero Guabirá S.A. - IAG S.A.

“No duden que Guabirá alcanzará el Triple Sello”



INGENIO AZUCARERO GUABIRÁ S.A.

resulta muy importante desde el punto de vista social. El mercado es muy competitivo y continuarán aplicando más y más condiciones a las que habrá que ajustarse. Es mejor adelantarse.

¿Considera que las empresas bolivianas están en condiciones de cumplir con los requisitos para acceder al "Triple Sello"?

Quizá no todas, claro, pero si hay decisión y convicción de los empresarios, de sus ejecutivos, trabajadores y proveedores, por supuesto que es posible. Acá juega un papel importante el apoyo, la orientación que puedan brindar organismos e instituciones como el IBCE. Ojalá que veamos un número creciente de empresas que se adhieran a esta iniciativa.

IAG exporta a Europa y otros mercados ¿cómo está viendo las tendencias del comerciales en relación a esta materia?

Para nosotros es nuevo. Otros países ya llevan un buen trecho de avance. Se advierte un continuo ajuste normativo para el acceso a mercados. Entonces, mientras más pronto accedamos a la certificación de las tres Normas que hacen al "Triple Sello", el beneficio para los cañeros, zafreros, trabajadores, accionistas y la comunidad, será mayor.



Sello "Libre de Trabajo Infantil"

Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos de la Niñez en Bolivia



Gordon Jonathan Lewis

Representante de UNICEF en Bolivia

En América Latina la vida de millones de niños y niñas está amenazada por deficientes condiciones de salud, nutrición, agua y saneamiento básico y por la falta de acceso a los sistemas educativos y de protección.

Según los datos del Ministerio de Planificación en 2006, el 45% de los niños, niñas y adolescentes vivían en extrema pobreza en Bolivia. Las cifras oficiales del Anuario Estadístico del INCE muestran que el 21% de la población de niños menores de cinco años sufre de desnutrición crónica, su talla en relación a su edad es inferior a lo que debería ser en comparación con los estándares de la región.

Sólo el 53% de la población indígena infantil ha completado el ciclo de educación primaria, comparado al 69% de población no indígena. Menos del 10% de niños menores de 6 años se benefician de cualquier servicio de desarrollo infantil integral.

El Ministerio de Salud reporta que entre 1989 y 2003, la proporción de niños que mueren antes del primer año de vida bajó de 89 a 54 por mil niños nacidos vivos. Sin embargo, este indicador aún afecta a aproximadamente 94 por cada mil niños nacidos vivos en la población indígena y solo el 61% de todos los partos en la población indígena es atendido por un médico o una partera tradicional.

Los indicadores de protección que miden el maltrato, explotación económica y a la identidad, muestran que los mayores riesgos están relacionados con el elevado riesgo de violencia intrafamiliar¹. En más del 55% de los hogares bolivianos, los

niños, las niñas y los adolescentes son posibles víctimas de maltrato y las probabilidades de que abandonen y pospongan sus estudios cada vez son mayores.

Para UNICEF, mejorar estas cifras es la guía que orienta nuestros esfuerzos para el desarrollo humano en Bolivia. El Estado, los actores de la esfera pública, el sector privado y, en definitiva la sociedad a través de todos sus integrantes tenemos la obligación de brindar las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de la niñez y adolescencia boliviana.

Sabemos que el sector privado tiene el objetivo de producir o comercializar bienes y servicios con un beneficio económico y también tiene un impacto fuerte en el desarrollo humano y el bienestar de hombres, mujeres y niños en la sociedad donde se realizan sus actividades económicas. Esta relación (empresas-sociedad) se articula entorno a las obligaciones que le fija la legislación nacional e internacional y en este aspecto UNICEF ha venido contribuyendo al desarrollo de estándares y estrategias que permitan el desarrollo de Bolivia a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) enfocada en la protección de los derechos de la niñez.

A diferencia del cumplimiento legal, la RSE es una decisión que nace exclusivamente por motivación interna y que puede tener su origen en distintas experiencias del empresario a título personal o desde la empresa misma.

Como parte del Programa de Cooperación de UNICEF en Bolivia, nuestra organización brinda asistencia técnica y financiera para la implementación efectiva del Plan Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, liderado por el Estado boliviano con aliados estratégicos del sector privado.

UNICEF ha apoyado el compromiso empresarial contra el trabajo infantil en alianza con el gobierno de Bolivia-IBNORCA e IBCE el cual ha incluido la implementación y rendición de cuentas sobre buenas prácticas laborales que contribuyen a la respuesta y atención en salud, educación y promoción de derechos de trabajadores y sus hijos.

Bajo esta iniciativa se han alcanzado

resultados importantes como el compromiso adquirido por parte de alcaldes y empresarios en zonas agrícolas quienes han venido mejorando la calidad de vida de sus empleados y sus familias desde el año 2003. Este trabajo se ha fortalecido con programas como el de Buenas Prácticas Laborales por parte del IBCE desde el año 2006.

El "Triple Sello"

El IBNORCA y el IBCE, han constituido un Comité con la participación de entidad públicas y privadas y la asistencia técnica de UNICEF y OIT para la elaboración de una norma de calidad que define un Triple Sello de garantía de productos que incluye que sean libres de trabajo infantil, garantizando la no participación de niños en la cadena productiva.

El proyecto del Triple Sello ha sido discutido con autoridades, en foros físicos y vía Internet y ha ofrecido a UNICEF otra oportunidad de colocar en la agenda privada y pública los temas de los derechos de la niñez y adolescencia en Bolivia.

Así ha sido necesario considerar cada uno de los aspectos de la empresa, desde la infraestructura, los recursos humanos, la investigación, el desarrollo, la logística, los insumos, la producción, el mercadeo, las ventas y el servicio al cliente. Estos aspectos han sido analizados durante el período de redacción de la norma de Triple Sello que incluye el sello "Libre de trabajo infantil".

Las actividades de los niños, niñas y adolescentes que trabajan son muy variadas; sin embargo, tienen algunos rasgos comunes. Los principales:

- se desarrollan como relaciones de trabajo de subsistencia debido a que no persiguen el lucro y a que, en la esfera del mercado, deben competir con la producción legalmente establecida; por esta razón sus precios de venta se encuentran por debajo de sus costos fijos;
- no tienen una jornada de trabajo definida;
- carecen de seguridad social;
- están sujetas a inestabilidades laborales por distintos motivos;
- no requieren gran calificación.

El círculo perverso de niños, niñas y

adolescentes en trabajos informales, con educación incompleta y bajos ingresos laborales interactúa con otros círculos similarmente nocivos como la falta de acceso a servicios básicos como agua potable, instalaciones sanitarias, electricidad, mala salud, dificultades laborales y la imposibilidad posterior de encontrar trabajo para reinserirse.

Al finalizar este proceso de redacción normativa del Triple Sello es posible concluir entonces que esta iniciativa no solo debe involucrar a los exportadores de productos bolivianos, pero que también debe involucrar al sector informal y microempresas. Se hace necesario que este sector esté debidamente informado sobre estos esfuerzos iniciados por el Estado y por los empresarios bolivianos, para que allí se generen las medidas adecuadas que les permitan participar del Triple Sello en pos del mejoramiento de condiciones de vida de la sociedad boliviana.

La iniciativa del Triple Sello, además de obedecer a los principios del Pacto Global, contribuir a los Objetivos del Milenio, promover los derechos humanos y los derechos de la niñez y adolescencia genera una oportunidad para establecer mecanismos de cumplimiento de estos compromisos del estado boliviano. Es necesario que esta norma se convierta en acciones reales y positivas para Bolivia, y que se desarrolle un sistema de monitoreo responsable de las acciones del sector privado.

Para UNICEF los procesos que realizan las empresas pueden tener un impacto positivo en los ámbitos sociales, económicos y ambientales, reflejando este impacto en la relación con los diversos grupos de interés con los que interactúan.

UNICEF considera que aún hay mucho por hacer, es necesario generar mecanismos efectivos para que el Triple Sello sea una realidad que se refleje en el desarrollo del país, es fundamental impulsar sinergias público privadas que hagan sostenibles estas acciones.

Bajo el principio de responsabilidad compartida, las alianzas son garantía de éxito de cada tarea que se emprenden. En UNICEF estamos convencidos de que Bolivia se encuentra ya en esta ruta y que los derechos de la niñez y adolescencia son parte esencial de este proceso de desarrollo humano.

¹ Índice de Desarrollo Municipal de la Infancia, Niñez y Adolescencia, Bolivia - Derechos e Igualdad de Género - UDAPE, 2009



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"



COMERCIO EXTERIOR | 07

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

¿Qué es el "Triple Sello"?



El "Triple Sello" es una herramienta para las empresas quieran tener un plus para comercializar sus productos con una ventaja competitiva o mejorar sus estándares de RSE. Está basado en 3 Normas Bolivianas de aplicación voluntaria (Libre de Trabajo Infantil, Libre de Discriminación y Libre de Trabajo Forzoso), que se fundamentan en Convenios Internacionales de derechos humanos y de trabajo y en la legislación boliviana.

Estas tres Normas Bolivianas son la culminación de una iniciativa que el IBCE se propuso llevar adelante a finales del año 2007 para alinear a las empresas exportadoras agroindustriales bolivianas con estándares propios sobre el tema, que introducen conceptos más allá del cumplimiento de las legislaciones obligatorias. Finalmente, devengarán en una ventaja competitiva de mercado pero al mismo tiempo -y esto es lo más

importante- protegen y promueven los derechos humanos, mediante la erradicación de todo exceso en la cadena de valor de sus productos.

El IBCE, a partir de su Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial trabajó por más de un año y medio en la elaboración y redacción de las Normas Bolivianas componentes del Triple Sello, a través de un Comité Técnico, que estuvo conformado por entidades -privadas y públicas- y empresas.

Finalidad del etiquetado que se está promoviendo

Bolivia no cuenta con grandes volúmenes de oferta exportable para cubrir las demandas de los mercados mundiales y ser un competidor por cantidades. La visión estratégica de las empresas agroindustriales bolivianas debería centrarse en implementar la RSE como diferencial de negocio, y competir en el tema de la calidad -entendiendo que gran parte de la calidad pasa por el modo de tratar a los trabajadores, comunidad o medio ambiente-.

Los países vecinos que son competidores en los sectores claves agroindustriales bolivianos, tienen una mayor capacidad productiva pero, al mismo tiempo, serías

denuncias por violaciones a los Derechos Humanos en las cadenas de producción. Dado que en relación a otros países del Cono Sur, Bolivia cuenta con un número reducido de empresas del sector agroindustrial, por lo que se convierte en un sector fácilmente controlable.

Hoy en día Bolivia -considerada como país en desarrollo- puede aprovechar esta diferencia comparativa y convertirla en ventaja competitiva al optar por algún tipo de sello, normatización y/o certificación de RSE que lo diferencie de posibles competidores y le abra mercados altamente competitivos.

Un aspecto interesante es el "efecto cascada" que arrastraría a empresas locales proveedoras de las empresas exportadoras a alinear sus políticas de producción con las necesarias para garantizar la continuidad del etiquetado en el producto final, dado que el "Triple Sello" asegura que los productos han sido obtenidos en toda su cadena de producción con la ausencia del trabajo infantil, la discriminación y el trabajo forzoso.

La tendencia mundial de países desarrollados es la del consumo responsable basado en la compra de bienes producidos bajo estándares económico, social y ambientalmente responsables, de acuerdo con las regulaciones de la OIT, la declaración universal de los DDHH, el Pacto Global de la ONU y los protocolos sobre Medioambiente.

Objeto y campo de aplicación

Las tres normas que componen el "Triple Sello", establecen los requisitos sobre Libre de Trabajo Infantil, Libre de Discriminación y Libre de Trabajo Forzoso que permita asegurar que un producto agroindustrial de una determinada empresa ha sido elaborado sin contar con estas prácticas en toda su cadena productiva. Los productos que aplican al sello que se derive de la presente norma serían los agroindustriales y forestales.

Norma Boliviana "Libre de Trabajo Infantil"

Fundamentos para considerar la elaboración de la Norma "Libre de Trabajo Infantil"

El trabajo infantil constituye un problema preocupante no sólo por el número elevado de niños afectados, sino por las consecuencias negativas que ejercen las malas condiciones en que suele practicarse ese trabajo prematuro sobre el desarrollo personal del niño y sobre el desarrollo económico y social de los países.

Durante las últimas dos décadas se ha producido un aumento muy importante de las exportaciones manufactureras de los países en vías de desarrollo a los países más avanzados. Este aumento ha traído planteamientos por parte de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en la utilización de políticas de

importación. La preocupación sobre la utilización de la mano de obra infantil no surge solamente de las quejas de algunos productores de los países industrializados. Muchos productos se han manufacturado en condiciones laborales que son inadmisibles en los países más avanzados; entre estas condiciones inadmisibles, se encuentra el trabajo infantil.

Se comparte el objetivo de instrumentar políticas que limiten el uso de la mano de obra infantil en los países en vías de desarrollo. Dada la importancia para los productores de los países menos avanzados del mercado de los países desarrollados, la regulación de la entrada a dicho mercado, se puede utilizar como una importante barrera u obstáculo técnico al comercio.

Nos hacemos cargo del transporte de su carga.





Santa Cruz:
Dirección: Av. Cap. H. Vasquez s/n (zona Aeropuerto El Trompillo) • Telef: (591-3)351-8982/83/84
Aeropuerto Viru Viru Telef: (591-3)385-2050 • Email: ventascargoaerossur.com

Cochabamba:
Dirección: Av. Kyllmann #0-1681 (Ex Aeropuerto) • Telef: (591-4)459-3149
Email: ventascargocbb@aerossur.com

La Paz:
Dirección: Av. 20 de Octubre N° 2635 entre Calle Campos y Pinilla • Telef: (591-2)243-0509
Aeropuerto El Alto Telef: (591-2) 281-7281 • Email: ventascargolpb@aerossur.com

Tarija y Sucre:
Tel: Tarija: (591-4)666-6179 • Tel: Sucre: (591-4)645-6655
Email Tarija: cargatja@aerossur.com ó ventascargosrz@aerossur.com
Email Sucre: cargasre@aerossur.com ó ventascargosrz@aerossur.com

CRE benefició a 15.000 familias a través de sus programas de responsabilidad social

Historias de Vida

SOLIDARIDAD. Se llegó a todos los barrios y localidades de 14 provincias con capacitaciones en distintos rubros artesanales y productivos.

En el marco de la responsabilidad social, la Cooperativa Rural de Electrificación viene desarrollando de manera ardua sus múltiples programas destinados a mejorar la calidad de vida de la gente. Se impulsó el desarrollo de la región con proyectos que apuestan a la productividad y formación de personas con valor, capaces de superarse a través del estudio y de la práctica de distintos oficios. En ese sentido, siguiendo los lineamientos del cooperativismo se cuenta con una serie de proyectos destinados a promover actividades que ayudan a mejorar la calidad de vida de la población.

Uno de los aspectos a destacar de la institución, es la búsqueda constante del acercamiento hacia los socios para escuchar sus necesidades, atender sus planteamientos y darles a conocer los beneficios que la Cooperativa tiene para retribuirles la confianza depositada en la institución en este casi medio siglo.

A través de los cursos que se dictan en los distintos barrios de la ciudad, que buscan obtener mano de obra calificada, se enseñan oficios prácticos como el uso de soya para mejorar la calidad alimenticia. Para estimular el estudio y capacitación entre la gente joven hay en vigencia distintos programas y premios a la excelencia para estudiantes de primaria y becas a nivel técnico y licenciatura para los bachilleres, tanto de ciudad como provincias.

El pasado año, casi 10.000 socios fueron capacitados sobre distintos rubros artesanales productivos, 1.533 niños y jóvenes recibieron beca. En el ámbito de la salud, 164 unidades vecinales y 421 localidades

en provincias fueron atendidas con fumigaciones contra el mosquito transmisor del dengue y la visita de los consultorios médicos móviles.

APOYO A LAS FAMILIAS

Este programa consiste en capacitar a los socios, esposas, esposos o hijos en oficios prácticos para que puedan trabajar y contribuir en la economía del hogar. Se imparten cursos de capacitación dictados en los barrios de la ciudad de Santa Cruz y en las 14 provincias donde CRE está presente.

Uno de los objetivos es que los alumnos capacitados tengan nuevas habilidades que les permitan llevar adelante sus propios emprendimientos y generar recursos para mejorar su calidad de vida.

La capacitación de los miembros de la familia, especialmente amas de casa, repercute positivamente al crear y permitir acceder a nuevas oportunidades bajo el modelo cooperativo. Hasta el año 2008 se realizaron un total de 173 cursos de capacitación a personas ■

CIFRAS 2008

59 cursos Plan Gabriel

Uso de la soya y Pan Gabriel

173 cursos

Panadería, Pastelería, Chocolatería, Repostería y Masas, Corte y confección entre otros.

5.075 socios capacitados

Sólo en el programa Apoyo a la Familia.



DON FELICIANO VACA

Panadero

Fue delegado del distrito 7 de CRE y participa activamente como vecino del barrio "El Transportista", lo que le permitió conocer más sobre la Cooperativa y sus programas de responsabilidad social. Comenzó su microempresa con medio kilo de pan, actualmente produce doce kilos de diversas masas y con este emprendimiento mantiene a su familia mientras sigue creciendo día a día. Sus manos fueron capacitadas por CRE en uno de los más de treinta cursos de Apoyo a la Familia.



MASSIEL SERRATE

Productora de bombones

Desde pequeña acompañaba a su mamá a los cursos del programa Apoyo a la Familia en el municipio de San Carlos. Asistía también a las inauguraciones y clausuras, desarrollando de a poco su gusto por la elaboración de bombones de chocolate. Un día sorprendió a sus padres diciéndoles que quería ser microempresaria. Tiene 10 años y ha montado su propio negocio de bombones en San Carlos, provincia Ichilo, actividad que ha dado sus frutos. Actualmente, se distribuyen y comercializan los bombones "Massiel" en el centro turístico Puerto Santa Fe, así como en ferias locales.



GERMÁN BARBA Y RICKSY BUSTOS

Productores de shampoo

Con visión empresarial, Germán Barba y Rickys Bustos, aprendieron a hacer shampoo y productos de limpieza a través del programa Apoyo a la Familia de CRE. Pertenecen a la Asociación Mutual de Personas con Discapacidad Visual y se capacitaron con sus compañeros en la búsqueda de una fuente de ingreso económico. Hoy tienen una microempresa llamada "Industria Luz del Sol" que produce el shampoo y acondicionador "Lizapon". Fue la primera vez que CRE enseñó este oficio a personas con discapacidad visual.



ALEJANDRO ZEBALLOS

Ex Becario Premio Futuro 2002 - 2006

Alejandro Zeballos es un ingeniero de sistemas y trabaja en AEROSUR. Llegó desde Cochabamba a Santa Cruz cuando tenía cuatro años de edad. Tiene un hermano mellizo y al salir bachiller con excelencia sabía que para sus padres iba ser muy sacrificado solventar su formación en una universidad privada. Asegura que la beca Premio Futuro de CRE para estudiar en la UPSA, ha marcado para siempre su vida como profesional ya que supo aprovecharla al máximo.



PROGRAMA BECAS DE ESTUDIO

Con la intención de incentivar la excelencia en los estudiantes, cada año se postulan para acceder a este beneficio que además de premiar el esfuerzo y dedicación, ayuda también a alcanzar los objetivos y metas profesionales que tengan. Es así, que la Cooperativa Rural

de Electrificación, viendo esta necesidad, ha decidido ampliar sus convenios con otras universidades para aumentar el número de becarios cada año.

En educación, el programa Becas Premio Futuro posibilitó la formación de 50 estudiantes desde 1999. Este año aumentará el número de becados: 54 para profesionales y 2.000 para estudiantes escolares ■





RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"



Tendencias actuales de mercado sobre el trabajo infantil

En Estados Unidos de América una propuesta de ley del Senador Tom Harkin en 1992, cuyo fin era prohibir la importación a ese país productos elaborados con mano de obra infantil, perseguía la lógica que, dada la importancia de los mercados de los países desarrollados para los exportadores de los países en vías de desarrollo, la prohibición obligaría a las empresas a dejar de emplear niños para mantener sus ventas en esos países.

La Unión Europea (UE) incentiva a los países en vías de desarrollo otorgando mayores preferencias arancelarias a aquellos países que incorporen en su legislación los aspectos más substanciales de tres convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la 87 y 98 sobre el derecho de organización y convenio colectivo y la 138 sobre edad

mínima para incorporarse a un empleo.

Se está estudiando la posibilidad de implementar un etiquetado que sería obligatorio para todos los bienes o productos importados por la Unión Europea para ser consecuentes con sus políticas comerciales y la obligación de proteger y promover los derechos de los niños. También solicita a la Organización Mundial del Comercio que juegue un papel central a la hora de asegurar la prohibición del trabajo infantil en el comercio.

Por último, la UE hace un llamamiento a la responsabilidad corporativa con respecto al uso del trabajo infantil y, así recomendar el establecimiento de un mecanismo europeo para identificar y perseguir a los importadores europeos que cometan violación de las normas de la Organización Internacional del Trabajo.

Otros países vecinos (Uruguay, Argentina,

Chile) están promoviendo diferentes formas de adelantarse a las posibles exigencias exportadoras a través de la adhesión al etiquetado de la Unión Europea (Uruguay), la creación de una ley nacional y leyes regionales de certificación libre de trabajo infantil (Argentina) o bien leyes nacionales por áreas (Chile).

Las tendencias a nivel internacional se manifiestan también por la aparición de la certificación SA 8000 desarrollada por una ONG norteamericana y el desarrollo de la norma ISO 26000 -no certificable- sobre RSE que se encuentra en proceso de desarrollo del tercer borrador.

La tendencia además, abarca otras iniciativas aplicables a la producción de determinados sectores; entre estas se encuentra la certificación WRAP del sector textil que contempla aspectos de RSE.



“la prohibición obligaría a las empresas a dejar de emplear niños para mantener sus ventas en esos países.”

Causas del trabajo infantil

Los factores que influyen en la OFERTA de trabajo infantil están directamente relacionados con la pobreza, porque obliga a muchos niños a trabajar a tiempo completo para poder vivir ellos y sus familias. Las familias pobres suelen tener más hijos y, como se sabe, el tamaño de la familia es uno

de los factores que influye en la decisión de que los niños trabajen. Existe una relación entre la familia numerosa y la probabilidad más elevada de que los niños trabajen y de que sean inferiores los índices de asistencia a la escuela y de finalización de los estudios.

En cuanto a los factores que influyen en la DEMANDA de trabajo infantil, se considera

que el empleo de niños es más probable cuando el recurso a esta mano de obra resulta menos caro o causa menos conflictos que la mano de obra adulta, cuando hay escasez de mano de obra o cuando se considera que los niños son irremplazables a causa de su pequeña estatura o de su supuesta destreza.



Efectos del trabajo infantil

La mayoría de los efectos sociales negativos del trabajo infantil proceden de las condiciones de trabajo específicas que son adversas a la seguridad y el desarrollo de los niños.

Tal vez el argumento social más significativo contra el trabajo infantil consista en hacer ver que sus efectos son altamente discriminatorios y empeoran la situación de desventaja de personas y grupos que se encuentran ya entre los socialmente marginados, beneficiando el cambio a los ya privilegiados. Por ello, el trabajo infantil es contrario a la democracia y a la justicia social.

a. Consecuencias físicas:
Entre las consecuencias físicas se encuentra el retraso en el crecimiento y la presencia de patologías, debido a: Riesgo del sobreesfuerzo y ambiente de trabajo. No todas las actividades laborales provocan estos efectos, aunque muchas veces el riesgo está presente.

b. Consecuencias psicológicas:
El ingreso al mundo laboral a una temprana edad hace que el niño, niña y adolescente se relacione con personas que no pertenecen a su grupo etéreo, lo que involucra un efecto en la socialización en su proceso de construcción de la identidad.

c. Consecuencias sociales:
Dentro del aspecto social se encuentra el

desarrollo del niño, niña y adolescente en relación a sus pares. Los niños se alejan de las actividades propias de su edad por la dedicación al trabajo. Si bien el trabajo dignifica y si está enmarcado dentro de una tradición familiar, es un generador de valores importantes, cuando interfiere en el normal desarrollo de los niños y no respeta sus derechos, deja inmediatamente de dignificar.

d. Consecuencias sobre la escolaridad:
El trabajo infantil aleja a los niños de la escuela, si no es durante la Enseñanza Básica, arremete cuando ingresan a la Educación Media.

El trabajo infantil aleja a los niños de la escuela, si no es durante la Enseñanza Básica, arremete cuando ingresan a la Educación Media.



REQUISITOS

Documentos Generales

La Empresa debe contar con la siguiente documentación general:

- a. Documento público que evidencien la política de "La Empresa" respecto a Responsabilidad Social Empresarial. Ejemplos: Carta de Intención, Carta Fundacional, Código de Ética, Código de Conducta, Declaración de Compromiso, etc.

- b. Documento público que manifieste que aplica esta norma determinados productos.

Documentos para la verificación del cumplimiento de requisitos
Se debe contar con la siguiente documentación:

- a. Documentos de compromiso de cumplimiento de la norma
- b. Documentos que prueben la edad de los trabajadores al momento de la contratación
- c. Los documentos exigidos en los

- diferentes requisitos de la norma
- d. El documento donde se pruebe la contratación de adolescentes entre 16 y 18 años en calidad de aprendices y el procedimiento de enseñanza-aprendizaje
- e. Documentación de las auditorías realizadas a proveedores

Requisitos de producción primaria

Requisitos para empresas que tienen campamentos con tareas agrícolas clasificadas como "peores formas de

trabajo infantil" o "trabajos peligrosos"

En la cadena productiva con un eslabón dentro de esta clasificación, se debe declarar el sistema elegido para asegurar que es Libre de Trabajo Infantil aplicando una o más de las siguientes opciones:

- a. Contratación solo de personas mayores de 18 años para trabajos manuales o mecanizados impidiendo el acceso y la vinculación de menores de 18 años
- b. Establecimiento de un sistema de desarrollo infantil integral en los campamentos donde es permitido el acceso de los trabajadores con sus familias



10 | COMERCIO EXTERNO

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"

Se entiende como "sistema de desarrollo infantil integral" a la incorporación de los niños al sistema educativo, tener resguardo infantil con profesionales asegurando la no presencia infantil en áreas productivas, contar con asistencia médica periódica, áreas de esparcimiento y recreación. Asimismo, se tendrá que asegurar que cuando los trabajadores sean trasladados en movilidad a áreas productivas, se prohíba el ascenso de niños y niñas a las mismas.

Requisitos para empresas con campamentos con tareas agrícolas donde se desarrollan "trabajos ligeros" o "trabajo aceptable" para ser desarrollado por adolescentes

La empresa que certifica un producto que tiene en su cadena productiva un eslabón dentro de esta categoría debe tener en cuenta los siguientes requisitos:

- a. Si se aplicó alguno de los sistemas del punto anterior, no necesita aplicar el presente
- b. Sólo se contratarán adolescentes entre 14 y 18 años con la siguiente documentación:
 - Documento de Identidad
 - Permiso de trabajo firmado por padre, tutor o encargado y certificado por notario o emitido por la defensoría de la niñez
 - Certificado de salud vigente (1 mes) y extendido por autoridad médica competente
 - Situación escolar: libreta o certificado escolar (para dar continuidad al estudio)
- c. Se debe desarrollar un periodo de inducción previo al ingreso al lugar de trabajo
- d. El salario que percibirá el adolescente no debe ser menor al salario mínimo vigente y debe gozar de los beneficios sociales establecidos por Ley.

Requisitos para empresas con campamentos en cuyas inmediaciones

pueden darse situaciones de trabajo infantil inaceptable o de explotación laboral infantil

Se deben prever las medidas para evitar la creación de potenciales mercados para el trabajo infantil en los alrededores o inmediaciones de las operaciones de la empresa (por ejemplo: presencia de playas de estacionamiento externas a la propiedad donde los niños podrían trabajar como cuidadores, lava coches, cargadores de bultos, llaneros para la presión de aire de los neumáticos, etc.).

Requisitos para empresas agrícolas familiares en las que los niños son miembros de la familia del titular de la propiedad agrícola e integran con la familia el grupo de trabajo

La Empresa que está comprendida dentro de este tipo de explotación agraria debe aplicar los siguientes criterios:

- a. Si la actividad desarrollada está catalogada dentro de las "peores formas de trabajo infantil" o "trabajos peligrosos" se debe certificar mediante auditoría externa la no participación absoluta de los menores de edad.
- b. Si la actividad desarrollada está catalogada dentro de los "trabajos ligeros" se debe certificar mediante auditoría externa:
 - Que la actividad no se desarrolla en jornadas diarias superiores a 8 horas en niños de 14 a 18 años
 - Que ningún niño menor a 14 años realiza tareas catalogadas como "trabajos ligeros". Estos niños sólo podrán realizar "tareas infantiles"
 - Que en ningún caso las tareas se desarrollen en horarios que impidan la asistencia a los centros educativos.
- c. Si se contrata trabajadores externos a la familia, regirán los criterios enunciados en el inciso a. y b. de este punto

Requisitos para empresas que tienen producción industrial

- a. No contratar a ningún menor de 18 años para trabajos catalogados como "trabajo peligroso"
- b. Se podrá contratar adolescentes entre 16 y 18 años para realizar "trabajos ligeros" o "aceptables" en calidad de aprendiz
- c. Asegurar la no presencia de menores de 14 años en toda la línea de producción de la industria:
 - Recepción
 - Procesamiento
 - Empaquetado
 - Despacho
- d. Existencia de una separación física entre la zona industrial y la zona agrícola
- e. En caso de visitas guiadas, se debe contar con un circuito de recorrido seguro

Requisitos para empresas que contratan adolescentes para la producción industrial donde se desarrolle el "trabajo ligero" o "aceptable"

- a. Se debe contar con la siguiente documentación:
 - Documento de identidad
 - Permiso de trabajo firmado por padre, tutor o encargado y certificado por notario o emitido por la defensoría de la niñez
 - Certificado de salud vigente (1 mes) y extendido por autoridad médica competente que contenga los siguientes exámenes que comprueben la aptitud laboral del adolescente
 - Situación escolar: libreta o certificado escolar (para darle continuidad al estudio)
- b. Se debe contar con un sistema de tutoría para el proceso de enseñanza-aprendizaje
- c. Contar con un registro de la aplicación del procedimiento de enseñanza-aprendizaje

La empresa tiene que reportar el modo

en que desarrolla las siguientes medidas preventivas en sus inmediaciones:

Se deben prever las medidas necesarias para evitar la creación de potenciales mercados para el trabajo infantil en los alrededores o inmediaciones de la empresa.

La empresa debe asegurar que se cumplan los siguientes requisitos en los servicios que ésta presta a los empleados:

- a. Asegurar la no participación de menores de 14 años en las actividades desarrolladas
- b. Asegurar que para adolescentes de 14 a 18 años se cumplan los mismos requisitos que para una planta industrial con "trabajo ligero" o "aceptable"
- c. Prohibir la participación de cualquier menor de 18 años en servicios donde se realicen trabajos clasificados como "trabajos peligrosos"

En este requisito se entiende por servicio lo siguiente: limpieza, alimentación, seguridad, parqueos y lavado de vehículos, pulpería, kiosko y/o mini mercados, enfermería y otros.

La empresa que ofrece un servicio de guardería debe cumplir con lo siguiente:

- a. La guardería debe estar separada físicamente de la zona industrial
- b. El ingreso a la misma debe ser independiente al ingreso a la zona industrial

Requisitos para el trabajo que se realice en el edificio de administración debe:

- a. No contratar ni permitir el trabajo de ningún menor de 14 años
- b. Asegurar que para adolescentes de 14 a 18 años se cumplan los mismos requisitos que para una planta industrial con "trabajo ligero" o "aceptable"

Norma Boliviana "Libre de Discriminación"



Fundamentos para considerar la elaboración de la norma "Libre de Discriminación"

"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).

El principio de no discriminación tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Tendencias actuales Unión Europea

En Europa, la Directiva sobre igualdad racial (2000) obliga a los Estados Miembros de la

Unión Europea a nombrar un órgano nacional responsable de combatir la discriminación. Hasta la fecha, 19 países han modificado sus instituciones ampliando el mandato de las que ya existían o creando otras nuevas.

En el año 2000, fue aprobada por todos los países de la Unión Europea la legislación contra la discriminación destinada a proteger a las personas contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación

AGROPECUARIA, AGROINDUSTRIA Y AGRONEGOCIOS



Construyendo un futuro mejor...

**Producción,
Acopio,
Distribución,
Comercialización,
Exportación,
Servicio de Silos y
Procesamiento
de semillas.**

GRANOS Y CEREALES



Soya



Girasol



Maiz



Trigo



Cartamo



Frejol



Chia



Sorgo

CITRICULTURA E INDUSTRIA



Limón



Exportación
Limón



Aceite Esencial de
Limón



Leche

GANADERIA

SERVICIOS



Silos
Cuatro Cañadas



Silos Pailón



Procesamiento de
Semillas

EXPORTACION



Comercio
Exterior



12 | COMERCIO EXTERIOR

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"



sexual. Esta aprobación significa que ahora se requiere a los 27 países de la Unión Europea que incorporen estas normativas a su legislación nacional. El año 2007 fue dedicado a la Igualdad de Oportunidades.

Estados Unidos y Canadá

Los EE.UU. han tenido una historia de fuerte discriminación racial. A partir de los años 80 se estableció una política de hacer valer las garantías constitucionales de igualdad sobre derechos humanos y laborales. Durante el mes de febrero del 2008 se presentaron los reportes 4º, 5º y 6º ante al Comité de Eliminación de Discriminación Racial de las Naciones Unidas describiendo cómo está cumpliendo con sus obligaciones de garantizar protección contra la discriminación basada en la raza, color, etnia o nacionalidad. Como tendencia general, los temas de discriminación se suelen tratar de modo diferenciado, de acuerdo con el tipo específico de discriminación del que se trate: raza, género, ancestros, discapacidad, etc.

Las leyes en Canadá son incluso más fuertes que en los EE.UU. con relación a los temas de discriminación. Esas leyes se aplican a cada

negocio, organización e individuo en Canadá. Existe la Ley Marco sobre Derechos y Libertades: nadie puede hacer una ley que la contravenga. Asimismo, existe la Declaración Canadiense sobre Derechos Humanos y la Comisión Canadiense de protección de los derechos humanos.

MERCOSUR

En América Latina, la lucha contra las desigualdades raciales y étnicas descuello en los programas públicos de varios países. Este es el caso del Brasil, donde se ha creado con rango ministerial, una Secretaría especial encargada de las políticas de promoción de la igualdad racial. En Argentina se sancionó y reglamentó una Ley Anti Discriminación. En Chile no hay una ley específica pero se incluyó en el Código del Trabajo un catálogo de actos calificados como discriminatorios. En Bolivia aún es un Proyecto de Ley.

Los Gobiernos del MERCOSUR más Bolivia y Chile expresaron, más allá de sus compromisos comerciales la férrea vocación de avanzar en un proceso de integración donde la democracia y los derechos políticos de los ciudadanos fueran objetivos fundamentales del proceso,

comprometiéndose a cooperar y actuar para defenderlos allí donde se vieran amenazados.

Así, la creación de una cultura de los DDHH se convierte en el pilar sobre el cual construir la agenda común del MERCOSUR. Para ello el conocimiento de las miradas y visiones existentes en cada uno de los países, es el paso fundamental para la generación de políticas comunes. Así lo entendieron los presidentes de la región quienes crearon la Reunión de Altas Autoridades Competentes en DDHH y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados, cuyo primer aporte fue la redacción del Protocolo sobre compromiso con la promoción y protección de los DDHH del MERCOSUR. Posteriormente se confeccionó un plan de trabajo para el período 2006-2007 el cual incorpora temas a trabajar entre ellos la discriminación. De ese documento se puede citar el punto III "luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancias" y el punto IX "elaboración de una carta del MERCOSUR para la protección de los DDHH y de las minorías étnicas y socioculturales", ampliándose la agenda con el tema sobre la discriminación por orientación sexual.

Certificaciones y Documentos Internacionales

El Pacto Global de las Naciones Unidas incluye tiene entre sus principios, los siguientes:

Principio Nº 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".

Principio Nº 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil".

Principio Nº 6: "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".

Los documentos internacionales más comunes para evaluar la aplicación de

prácticas de RSE contemplan indicadores para medir la discriminación con relación a minorías étnicas o género en el acceso laboral y en las composiciones de cuadros directivos (Ethos, GRI, IARSE, etc.).

A nivel internacional también se manifiestan la certificación SA 8000, la AA y la norma ISO 26000 -no certificable- sobre RSE en proceso de

desarrollo. La certificación FSC, muy extendida en Bolivia incluyó en el año 2000 la consideración de los derechos de los trabajadores y de las convenciones de la OIT. Asimismo, se tiene que enunciar la certificación WRAP del sector textil.



REQUISITOS

Requisitos de documentación

Documentos Generales

La empresa debe contar con la siguiente documentación general:

- a) Documento público que evidencie la política de "La Empresa" respecto a la Responsabilidad Social Empresarial. Ejemplos: Carta de Intención, Carta Fundacional, Código de Ética, Código de Conducta, Declaración de Compromiso, etc.
- b) Documento público que manifieste que

se aplica esta norma a determinados productos.

Documentos para la verificación del cumplimiento de los requisitos

La empresa debe contar con la siguiente documentación:

- a) Registro de perfiles de cargo (pueden ser parte del manual de funciones y responsabilidades)
- b) Procedimiento del sistema de reclutamiento
- c) Registro de avisos, búsquedas y contratación de personal

- d) Registro de denuncias de discriminación del personal, procedimiento y acciones correctivas

- e) Evidencia de difusión de la política de la empresa sobre la discriminación y del control de prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo

Requisitos de la relación empleador - empleado

Perfil del cargo y anuncios de requerimiento de personal

La empresa debe basar la elaboración y redacción del perfil del cargo y requerimiento de personal en:

conocimientos, habilidades, competencias, aptitudes y potencial, promoviendo la diversidad dentro de la empresa.

Reclutamiento

Para el reclutamiento se debe garantizar la igualdad de oportunidades sin discriminación de nacionalidad, género, raza u origen étnico, ancestros, militancia política, religión o creencias, discapacidad, estética, edad u orientación sexual.

Selección

La Empresa debe seleccionar a los



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"



COMERCIO EXTERIOR | 13

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

postulantes de acuerdo a la política y procedimiento de reclutamiento documentados, seleccionando a aquél que más se ajuste al perfil del cargo.

Contrato y desvinculación

Se debe incorporar una cláusula en el contrato que manifieste explícitamente que se garantiza la diversidad en la empresa, protegiendo a los trabajadores de cualquier práctica discriminatoria (horas de trabajo, acoso, remuneración, promociones, represalias, etc.).

Promociones -verticales y horizontales- capacitación, desarrollo y reconocimientos

La empresa debe dar a conocer a los empleados en el momento de la inducción, la política -no discriminatoria- de promociones, capacitación, desarrollo y reconocimiento demostrando transparencia, honestidad e imparcialidad.

Remuneración

La empresa debe asegurar una igual remuneración -haber básico o salario de contratación- para idéntico nivel y responsabilidad.

Beneficios adicionales -no obligatorios por ley-

La empresa debe contar con mecanismos que aseguren que todos los empleados puedan tener acceso proporcional a los beneficios adicionales que ofrezca la empresa de acuerdo a los niveles o cargos que desempeñan.

Sanciones

Las sanciones previstas por el Código de Ética o Conducta y reglamentos de la empresa deben ser aplicadas sin distinción del rango o cargo que ocupe la persona que haya violado el Código o reglamento.

Gestión de retiro en trabajadores de edad avanzada

La empresa debe tener una política, a través de la cual puede acordar edades de retiro flexibles, permitiendo a los empleados trabajar el tiempo que deseen o que estén capacitados para hacerlo.

Esta decisión contractual entre la Empresa y el trabajador debe darse de modo acordado, flexible y justo, buscando el beneficio mutuo de la persona y la organización.

Infraestructura e Instalaciones de la empresa

La empresa debe incluir accesos e instalaciones adecuadas a personas con discapacidad motora en las ampliaciones, remodelaciones y construcciones nuevas que realice. Asimismo, la empresa debe

asegurar a todas las personas la libertad de acceso a las instalaciones e infraestructura de esparcimiento o uso común.

Condiciones laborales, horarios, días, lugares

La empresa debe evitar que la cultura y ambiente de trabajo induzca -a través de presión psicológica- a que los horarios, días o lugares de trabajo sean sólo aplicables a personas solteras o sin responsabilidades familiares.

Requisitos sobre políticas de respeto a la diversidad

La empresa debe promover una política de diversidad, para lo cual debe incorporar dentro de los documentos generales un enfoque positivo hacia la



diversidad para conseguir este objetivo. Se debe asegurar la libertad personal para participar o abstenerse -por motivos de creencias, opiniones o filiación política- de actividades organizadas por la empresa no estrictamente vinculadas a las responsabilidades del cargo. Se debe difundir entre todos los empleados las políticas de diversidad y prácticas antidiscriminatorias acordadas. Éstas deben ser accesibles a las personas con discapacidad visual u otras discapacidades que afecten la lectura.

Requisitos sobre prácticas discriminatorias

En los procesos de contratación y

desarrollo de la relación laboral se debe asegurar el modo en que se prevengan las siguientes prácticas:

- Acoso sexual de cualquier género.
- Exigir especificaciones sobre lugar de nacimiento, ancestros, militancia política, extracción cultural o características lingüísticas que son comunes a un grupo étnico específico.
- Basar remuneraciones en motivos diferentes a las habilidades, esfuerzos y responsabilidad para el mismo empleado bajo similares condiciones laborales.
- Exigir en los formularios de aplicación a un puesto información sobre creencias religiosas, orientación sexual, color de piel.
- Pedir examen de embarazo previo a la contratación o durante el periodo de prueba.



- Pedir examen de VIH antes de la contratación o durante toda la relación laboral.
- Incluir en los anuncios o avisos de requerimiento de personal una edad determinada, sexo, particulares características físicas o estéticas y religión.
- Negar la aplicación para pasantías por causa de la edad.
- No otorgar beneficios (de capacitación, promoción, etc.) a los empleados mayores por considerarse poco rentable.
- Reducir los sueldos de uno de los géneros para igualar el pago entre hombres y mujeres.
- Pagarle a una persona un haber básico o salario de contratación diferente para

ocupar un puesto anteriormente a cargo de una persona del sexo opuesto.

- No contar con accesos e instalaciones preparadas para el uso de personas con discapacidad motora.

Requisitos sobre otras prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo

La empresa debe tomar precauciones y aplicar las sanciones necesarias para que no puedan darse dentro de los lugares de trabajo alguna o algunas de las siguientes prácticas discriminatorias:

- Acoso en base a raza, color, religión, sexo, origen, discapacidad o edad.
- Represalias en contra de un empleado
 - por hacer una denuncia por discriminación,
 - por participar en una investigación o
 - por oponerse a prácticas discriminatorias.
- Decisiones laborales basadas en estereotipos o preconcepciones acerca de las características de una determinada raza, sexo, edad, religión, grupo étnico.
- Negar oportunidades a una persona por estar vinculada por matrimonio, amistad o grupo de pertenencia a una particular raza, religión, nación, etnia, discapacidad.

Requisitos sobre métodos de quejas, denuncias, proceso y solución

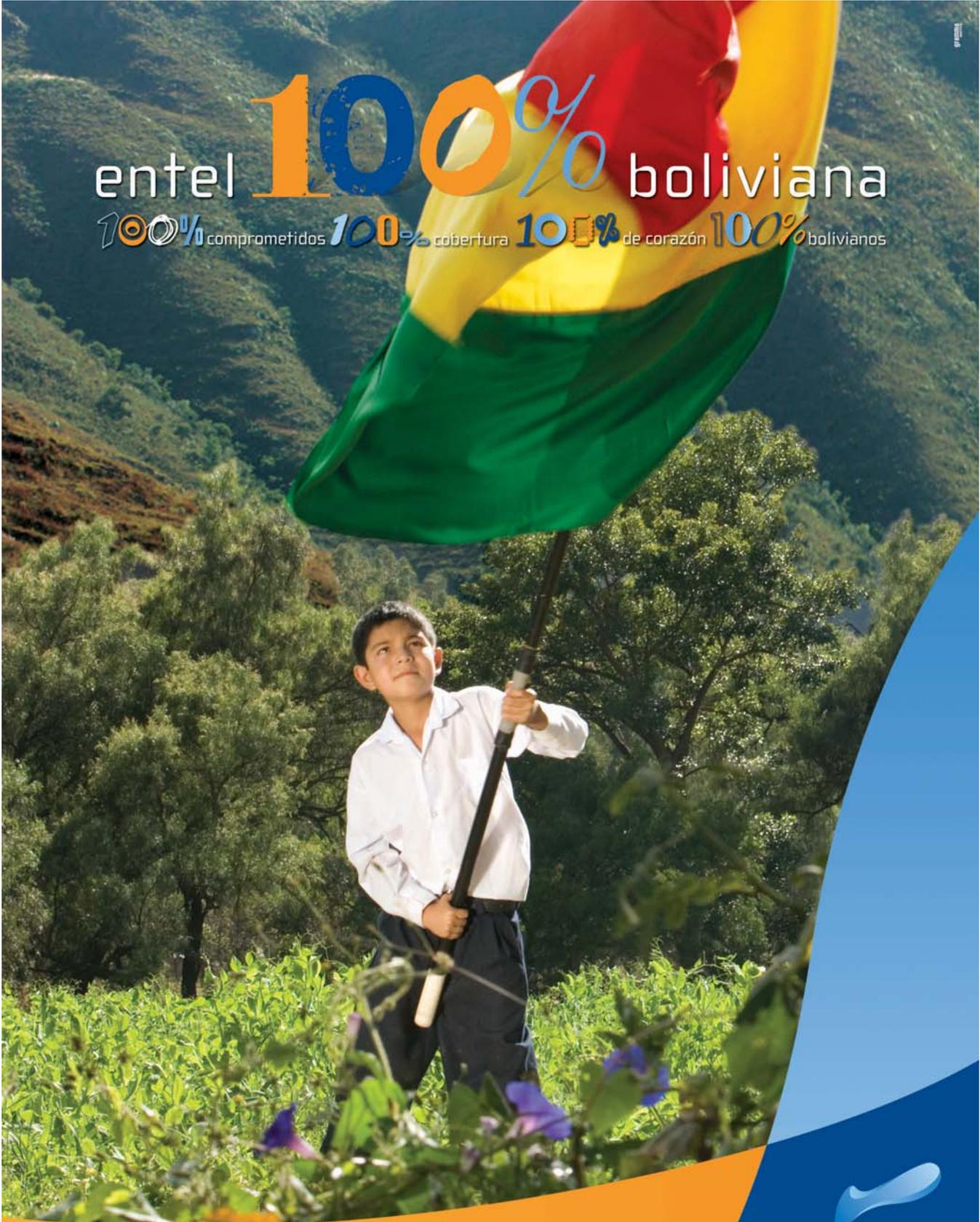
La empresa debe contar con un mecanismo de queja o denuncia para cualquier empleado que piense que ha sido víctima de algún episodio discriminatorio.

El mecanismo -dado a conocer durante el proceso de inducción- debe especificar al encargado de recibir la denuncia, los pasos a seguir y el plazo máximo de presentación de la queja o denuncia después de ocurrido el suceso.

La empresa debe garantizar por algún tipo de mecanismo, que se siga un proceso de investigación de lo acontecido, debiéndose dar siempre un cierre fundamentado y documentado -ya sea que se acepte como que se desestime la denuncia-.

entel 100% boliviana

100% comprometidos 100% cobertura 100% de corazón 100% bolivianos



la comunicación es verdaderamente para todos. el cambio llegó.





Norma Boliviana "Libre de Trabajo Forzoso"



FUNDAMENTOS

Características definitorias del trabajo forzoso

El propio concepto de trabajo forzoso, tal como se define en las normas de la OIT relativas a este tema, todavía no se comprende bien. En muchas partes, este término se sigue asociando principalmente con las prácticas de trabajo forzoso de los regímenes totalitarios, como los abusos flagrantes. En el otro extremo del espectro, expresiones como "esclavitud moderna", "prácticas análogas a la esclavitud" y "trabajo forzoso" pueden emplearse sin mucho rigor para referirse a condiciones de trabajo precarias e insalubres, como la percepción de salarios muy bajos. De hecho, en algunas legislaciones nacionales, el retraso en el pago de salarios o las remuneraciones inferiores al salario mínimo legal, se considera al menos como uno de los factores que intervienen en una situación de trabajo forzoso.

El trabajo forzoso constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal, según la definición contenida en los convenios de la OIT relativos a este tema y en otros instrumentos internacionales conexos relativos a la esclavitud, a las prácticas análogas a la esclavitud, a la servidumbre por deudas y a la condición de siervo.

Existe una serie de mecanismos de reclutamiento y retención de mano de obra, siendo la más utilizada la de enganchadores o contratistas para el reclutamiento de trabajadores en sus lugares de origen, que se transforma en un sistema de peonaje por deudas o de trabajo forzoso.

Trabajo forzoso en Bolivia

El sistema de explotación minera estuvo basado en el trabajo indígena, sobre todo a través de la implantación de la mita como aportación forzosa de mano de obra durante un período determinado de tiempo. A los indios mitayos, que realizaban las tareas más pesadas y peor pagadas, se sumaron los mingados o alquilados, que recibían un salario superior. Durante la guerra de la Independencia sudamericana de comienzos del Siglo XIX, las instalaciones mineras de Potosí quedaron destruidas, después de que los filones argentíferos hubieran acabado prácticamente agotados ya a finales del siglo anterior. En la actualidad, no obstante, se siguen explotando en el yacimiento minerales tales como el estaño, con concurso de trabajo forzoso, trabajadores ilegales llamados "jucus" y trabajo infantil.

En el Altiplano predominaba la propiedad latifundista, explotada bajo el antiguo régimen del colonato. Las familias campesinas obtenían pequeñas parcelas de terreno al interior de las haciendas donde se les permitía practicar cultivos de subsistencia, a cambio de las cuales prestaban servicios personales en la forma de jornadas de trabajo sin salario alguno. Bajo este sistema, una parte de la hacienda quedaba fraccionada en pequeñas parcelas trabajadas por las familias campesinas, mientras las tierras más ricas eran explotadas por el propietario utilizando mano de obra gratuita de los colonos. Dentro de ese sistema, los campesinos estaban sometidos al llamado "pongueaje" o servicio de pongos, consistente en la obligación de hombres o mujeres de concurrir periódicamente a la finca del hacendado para desempeñar servicios domésticos o de otro tipo en forma gratuita.

Según un estudio de la OIT realizado en el año 2005, se presentaron algunos resultados de la situación del trabajo forzoso en Bolivia en sectores diferentes, uno en la contratación de la zafra de la caña de azúcar, de la castaña o nueces del Brasil y en las comunidades guaraníes en el Chaco boliviano y en los sistemas similares al trabajo forzoso en las minas del Altiplano, bajo los títulos de palliris o jucus (modalidad ilegal con las que trabajan los niños en las minas para mantener a sus familias, robando mineral). Dentro de estas explotaciones las condiciones de trabajo son tales que los hombres mueren bastante temprano (35-40 años) y quedan las mujeres viudas con varios hijos. Es cuando las mujeres están obligadas a trabajar con martillo y combo pican las piedras para separar el poco mineral que son desechados por los mineros.

El trabajo agrícola forzoso se encuentra también en la región del Chaco y en las zonas tropicales y del norte de la cuenca amazónica. En el Chaco boliviano las condiciones de vida y de trabajo de los indígenas guaraníes son similares a las que prevalecen en el Paraguay. Los hombres suelen cobrar de uno a dos dólares al día, las mujeres la mitad, y los niños nada. Algunas organizaciones no gubernamentales e indígenas han emprendido una campaña de liberación de los trabajadores más explotados, a quienes conceden pequeñas parcelas e informan de sus derechos.

Medidas correctivas para América Latina: los ejemplos del Brasil, Bolivia y Perú

Cuando el trabajo forzoso está firmemente arraigado en las estructuras sociales, económicas y étnicas del continente se necesitan múltiples estrategias para eliminarlo.

América Latina tiene una presión demográfica más baja que Asia y soporta, por ende, menor presión en lo que se refiere a su tierra y sus recursos naturales. En el continente se ha aplicado además entre 1950 y 1980 una serie de medidas para modernizar el régimen de tenencia de la tierra, así como reformas laborales y sociales, que han contribuido poderosamente a erradicar los sistemas de trabajo en servidumbre, difundidos a la sazón en las zonas rurales. Sin embargo, la apertura de zonas nuevas al servicio del desarrollo económico y social está generando nuevas formas de abuso mediante el trabajo forzoso que requieren hoy una atención urgente.

El Brasil se ha adelantado a los demás países en el afán de conseguir gran visibilidad, mediante la adopción en marzo de 2003 de su Plan Nacional de Acción contra el Trabajo Esclavo basado en la estrategia siguiente: sensibilización a gran escala; coordinación de las actividades gubernamentales; liberación de muchas más personas víctimas del trabajo forzoso en zonas remotas gracias a unas unidades de policía móviles y a otros agentes encargados del cumplimiento de la legislación penal y laboral, y aumento progresivo del número de enjuiciamientos. Este empeño se inició en diciembre del año 2002 con una Ley por la que se garantizaba el pago por el Estado, a las personas liberadas del trabajo esclavo de la proporción que les correspondía en las cotizaciones del seguro por desempleo. De todos modos, aún hay cientos de miles de trabajadores en condiciones de trabajo forzoso en el Brasil.

Aunque la adopción de medidas adecuadas está menos adelantada en Bolivia y en Perú, en el año 2004 sus Gobiernos se comprometieron decididamente a luchar contra el trabajo forzoso. En septiembre de 2004, después de una reunión de trabajo tripartita sobre el trabajo forzoso, el Ministro de Trabajo boliviano anunció la intención del Gobierno de formular y aplicar una estrategia de eliminación del trabajo forzoso con la ayuda de la OIT.

A iniciativa de la Defensoría del Pueblo se llevó a cabo la investigación "AIPOTA AIKO CHEPIAGUIVE CHEYAMBAE" (QUIERO SER LIBRE SIN DUEÑO) y la emisión de la Resolución Defensorial N° RD/SCR/00002/2005/DH, realizada en la gestión 2005. Producto de esta acción el Gobierno boliviano creó una Comisión Interministerial que implementó un Plan de Emergencia del cual uno de sus resultados es la promulgación del Decreto Supremo N° 29802 en noviembre de 2008.

Este Decreto establece en el ámbito agrario lo que se entenderá por sistemas

La definición de trabajo forzoso según la OIT consta de dos elementos básicos:

a) por un lado, el trabajo o servicio se exige bajo la amenaza de una pena;

b) éste se lleva a cabo de forma involuntaria.





16 | COMERCIO EXTERNO

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"

servidumbres, trabajo forzoso, peonazgo por deudas y/o esclavitud de familias, personas cautivas o formas análogas.

En el Perú, durante una reunión tripartita para confirmar las conclusiones de la investigación antes citada, el Gobierno anunció que estaba dispuesto a aplicar una política específica de erradicación del trabajo forzoso.

REQUISITOS

Requisitos de la documentación Documentos Generales

La empresa debe contar con la siguiente documentación general:

- a. Documento público que evidencien la política de "La Empresa" respecto a Responsabilidad Social Empresarial. Ejemplos: Carta de Intención, Carta Fundacional, Código de Ética, Código de Conducta, Declaración de Compromiso, etc.
- b. Documento público que manifieste que aplica esta norma determinados productos

Documentos para la verificación del cumplimiento de los requisitos

Se debe contar con la siguiente documentación:

- a. Contrato de trabajo de los trabajadores
- b. Procedimiento del sistema de reclutamiento
- c. Si corresponde, registro de avisos, búsqueda y contratación del personal
- d. Procedimiento de denuncia de trabajo forzoso
- e. Si corresponde, registro de denuncias de trabajo forzoso, procedimiento y acciones correctivas
- f. Evidencia de difusión de la política de la empresa sobre el trabajo forzoso y del control de prácticas relacionadas al trabajo forzoso en el lugar de trabajo

Requisitos de la contratación laboral

La empresa debe contratar su personal mediante una de las siguientes opciones:

- a. Se contrata el personal directamente, de manera individual o colectiva.
- b. Se contrata otra empresa que presta el servicio de modo tercerizado. Ej.: Servicio de seguridad o de limpieza.

En todos los casos se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Las empresas (inclusive las terciarizadas) deben estar legalmente establecidas y

cumplir con la normativa laboral vigente.

- b. Los contratos laborales deben ser escritos y homologados por la autoridad correspondiente. La empresa contratante y terciarizadas deben mantener registros de los contratos del personal.
- c. Las empresas deben considerar todas las convenciones y recomendaciones respecto a la contratación emitida por la OIT y ratificada por Bolivia.

Requisitos de las condiciones laborales

La empresa debe asegurar las siguientes condiciones para sus empleados:

Transporte

La empresa que realice la contratación deberá asegurar el transporte para los empleados que sean desplazados por razones de contratación desde su lugar de origen hasta el centro de trabajo, como también el transporte de retorno al lugar de procedencia al término de su contrato de acuerdo a la norma laboral vigente.

En caso que sea necesario, se facilitará el transporte para poder adquirir víveres



en los centros de abastecimiento cercanos al centro de trabajo en los días acordados con los trabajadores.

Vivienda

Si el trabajador es desplazado desde su lugar de origen, la empresa empleadora tiene la obligación de proporcionar al trabajador una vivienda que cumpla las siguientes condiciones:

- a. Vivienda con techo, piso y paredes (no carpas), de acuerdo a la normativa laboral vigente
- b. Acceso a agua potable
- c. Acceso a electricidad o combustible para lámparas en caso de falta de energía eléctrica
- d. Duchas, letrinas y lavaderos
- e. Cocina - Comedor

Salud

Se debe asegurar que se brinde la atención médica a trabajadores y

empleados, como también el acceso a un botiquín de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

Alimentación

En caso de ser necesario y de acuerdo a la normativa laboral vigente, se debe proporcionar la alimentación al empleado.

En caso que el lugar de trabajo cuente con una tienda de abarrotes se debe asegurar que no se podrá lucrar con esta actividad.

Condiciones seguras de trabajo

Hay que asegurar que los empleados desarrollen sus actividades en condiciones y en un ambiente adecuado de trabajo que garantice su seguridad y salud ocupacional.

Se debe dotar de herramientas necesarias para asegurar el normal desenvolvimiento de trabajo.

Condiciones para familiares

Si por las condiciones de trabajo se decide contratar trabajadores que deben trasladarse con sus familias, se debe asegurar las siguientes condiciones:

- a. Proveer las mismas condiciones de vivienda para la familia del trabajador o empleado.
- b. Asegurar que la familia reciba atención médica.
- c. Asegurar que la familia tenga acceso a productos para alimentación.
- d. Cubrir los gastos de transporte de la familia hacia el centro de trabajo y de regreso a su lugar de origen, siempre y cuando dentro del contrato esté previsto el traslado de la familia.
- e. En caso que se contrate algún otro miembro de la familia, éste debe contar con un contrato individual, cumpliendo con la normativa laboral vigente.

Contrato y desvinculación

- a. La empresa no podrá exigir que el trabajador entregue sus documentos de identidad originales ni que deje depósitos de ningún tipo al comenzar la relación laboral.
- b. La empresa no debe impedir que el trabajador pueda retirarse voluntariamente, cumpliendo con la normativa laboral vigente.
- c. No se podrá retener salarios, beneficios, bienes muebles o documentos del empleado con el fin que continúe trabajando, o como forma de castigo.

Quejas, denuncias, llamados de atención o acoso laboral

- a. Se debe contar con un mecanismo o procedimiento de queja o denuncia para los empleados.
- b. No se deben usar castigos corporales,

coerción mental o física, ni abusos verbales para realizar llamados de atención; o acoso laboral para obligar el retiro del trabajador y debe contar con mecanismos para prevenir el uso de estos.

Horarios de trabajo, horas extras y descansos

- a. Se debe asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y de los convenios de la OIT en cuanto a la jornada de trabajo, respetando los descansos correspondientes.
- b. Todo trabajo en horas extras debe ser voluntario y en caso de ser necesario para cumplir con tiempos y contratos, se convendrá de mutuo acuerdo y escrito entre empleador y empleado.

Requisitos de remuneración

La empresa debe cumplir con los siguientes requisitos sobre la remuneración de acuerdo a la normativa laboral vigente:

Formas de pago

- a. Pagar a los empleados la remuneración acordada por el sector. Si no existe este acuerdo se debe pagar el salario mínimo nacional vigente.
- b. La remuneración debe realizarse en efectivo o cheque. Otra forma de pago debe acordarse con el empleado y detallarse en el contrato de trabajo.
- c. El período de pago de la remuneración debe realizarse mensualmente a menos que haya un acuerdo entre la empresa y el empleado (Ej.: semanal, quincenal). Este acuerdo debe detallarse dentro del contrato de trabajo.
- d. El pago debe ser realizado al empleado sin intermediarios, debiendo ser realizado directamente por la empresa. El pago de sueldo, salario o jornal no se puede realizar en especie, ni realizar ningún tipo de retención.

Adelantos de sueldo o salarios

- a. El monto de dinero otorgado al empleado en calidad de adelanto no puede superar el 50% del sueldo mensual histórico o acordado.
- b. El adelanto y la devolución del mismo debe ser en efectivo.
- c. Explicar claramente al empleado el adelanto permitido y acordar la forma de pago.

Planilla de registro de pago

Se debe contar con documentos que verifiquen el pago de sueldos, salarios o jornales y la fecha de pago a cada trabajador, respectivamente firmados.

Planilla de producto entregado o recibido

Si corresponde, se debe contar con

Descubre el nuevo mundo BlackBerry

Datos, e-mail, videos, fotos, música y mucho más.



BlackBerry Bold 9000

BlackBerry Javelin 8900

PLAN BLACKBERRY	TARIFA MENSUAL	MB INCLUIDOS
Tigo Blackberry Ilimitado	290 Bs	Ilimitado
Tigo Blackberry Limitado	190 Bs	7
Tigo Blackberry Lite	90 Bs	0



Consulta gratuita *611
800 17 5000
www.tigo.com.bo



Con la experiencia de los exportadores

Cursos

Gestor en Comercio Internacional

DURACIÓN / HORARIO: 3 meses calendario: 220 horas lectivas teórico-prácticas / lunes a viernes de 19:00 a 22:00 hrs.

Especialista en Exportaciones

DURACIÓN/ HORARIO: 5 meses calendario: 272 horas lectivas teórico-prácticas / viernes de 19:00 a 22:00 hrs. y sábado de 8:30 a 14:30 y de 15:30 a 18:30 hrs.

Gerente en Exportaciones

DURACIÓN / HORARIO: 4 meses calendario: 204 Horas lectivas teórico-prácticas / sábado de 8:30 a 14:30 y de 15:30 a 18:30 hrs.

Nuestro cuerpo de docentes está formado por empresarios exitosos del rubro exportador, que transmitirán sus experiencias a través de las materias contempladas dentro del programa y las charlas magistrales denominadas "Testimonios de Exportación"

Con el respaldo de



Con el apoyo de



Con el respaldo académico de



Contacto
José Luis Llanos
jllanos@cadex.org

Av. Velarde 131 • Telf.(591-3) 335 8898
Fax.(591-3) 332 1509 • Casilla 3440
Santa Cruz - Bolivia
www.cefex.org.bo



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Cámara Departamental de Exportadores de Cochabamba (CADEXCO) con el apoyo de USAID, a través de su **Unidad de Responsabilidad Social Empresarial—RSE**, inaugurada el pasado mes de junio, con el propósito de apoyar al desarrollo y fortalecer a las empresas exportadoras ofrece los siguientes servicios:

- Diagnósticos en Producción Más Limpia - PML
 - Eficiencia en el uso de recursos energéticos e hídricos
 - Prevención de la contaminación
- Diagnósticos en Seguridad y Salud Ocupacional - SySO
 - Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Diagnósticos en Responsabilidad Social Empresarial - RSE
 - Legislación laboral y regulaciones empresariales
- Asistencia técnica para la implementación de la Metodología de RSE

Los beneficios que obtiene la empresa con estos servicios son:

- Mayor productividad de la empresa.
- Manejo eficiente de los recursos de la empresa
- Manejo adecuado de residuos sólidos, líquidos y emisiones.
- Mejora en las condiciones de trabajo.



El primer diagnóstico se realizó en la Empresa Exportadora MULTIAGRO S.A., empresa con más de 7 años de trayectoria, dedicada al procesamiento y comercialización de madera de pino a nivel nacional y a la fabricación de umas y ataúdes para exportación al mercado de Estados Unidos.



A la fecha, la Unidad de RSE de CADEXCO realizó dos diagnósticos a empresas exportadoras de reconocido prestigio, con el apoyo de especialistas del Centro de Promoción de Tecnologías Sostenibles (CPTS) en temas de Producción Más Limpia y especialistas de LABOR en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SySO) y Aspectos Laborales.



El segundo diagnóstico se realizó en la Empresa Exportadora CIENSA - Ltda., empresa con más de 50 años de trayectoria en el rubro de cortiembres, marroquinería y calzados para exportación a Estados Unidos, Italia y Japón.

Si desea beneficiarse de nuestro servicio, comuníquese con CADEXCO ó a los correos electrónicos: rse@cadexco.bo, pml@cadexco.bo



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"



COMERCIO EXTERIOR | 19

N° 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA - BOLIVIA

registros del producto entregado y recepcionado por el trabajador, con constancia de firma entre el trabajador y la empresa.

Requisitos para proveedores de las tres Normas

Proceso de selección de los proveedores

Los proveedores deben cumplir los requisitos de las normas según corresponda. En el proceso de selección se deben efectuar las siguientes acciones:

- a. Dar a conocer los principios y documentos de referencia de las normas que deban tenerse en cuenta y que son de cumplimiento obligatorio por parte de los proveedores.
- b. Evaluar la situación particular de los proveedores para determinar si la

empresa puede ayudar a que reúna las condiciones generales que deben cumplir.

- c. Evaluar la situación de cada proveedor.

Inscripción como proveedor

La inscripción de un proveedor se realiza mediante la firma de un compromiso de respeto de las normas y principios de las normas a la que se está aspirando.

Obligaciones del proveedor

El proveedor de cumplir los compromisos adquiridos y aplicar mutatis mutandis los mismos procedimientos para la selección, inscripción y auditoría de sus proveedores.

Proveedores que incumplan los requisitos de la norma

Cuando un proveedor incumple los requisitos de la presente norma, la empresa tratará ver el modo que se cumplan los requisitos para las tres

normas. De todos modos, la empresa se reserva el derecho de terminar el contrato comercial con el proveedor inmediatamente si no se advirtiera voluntad de hacer los cambios necesarios para adaptar las políticas a los requisitos de las normas.

Auditoría al proveedor

Los requisitos de la norma son mandatorios y serán sujetos de auditoría para los proveedores de la empresa que aplica al Triple Sello. Si la auditoría realizada resulta positiva se procede a reinscribir al proveedor dentro de la empresa. En caso que no cumpla con lo pactado, la empresa debe:

- Reforzar la sensibilización y capacitación en el cumplimiento de los principios.
- Dar un plazo razonable para aplicar los estándares

- Establecer fecha de verificación de la acción correctiva
- Si las fallas persisten se debe suspender al proveedor

Proveedores internacionales

En el caso de que la empresa cuente con proveedores internacionales, deberá exigirles:

- a. Firmar documentos en los cuales se comprometan a cumplir con los principios y requisitos de las normas.
- b. Si el proveedor cuenta con alguna certificación internacional que contemple dentro de sus estándares los requisitos de las normas, deberá facilitar una copia de la certificación.
- c. Si no cuenta con una certificación internacional, deberá garantizar anualmente por escrito la ausencia del trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación.

Información sobre el "Triple Sello"

La Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial del IBCE se encuentra trabajando desde el año 2006 con diferentes empresas y sectores de la agroindustria boliviana.



Durante estos años se han identificado diferentes problemas tanto en áreas temáticas concretas -derechos humanos, buenas prácticas laborales, etc.- como en específicos sectores productivos en Bolivia.

A partir del trabajo realizado se advirtió la necesidad de elaborar una investigación sobre los sectores que profundice en la problemática y brinde los elementos necesarios para desarrollar soluciones.



Finalizada la investigación, la propuesta de la Gerencia de RSE del IBCE fue la de dotar al sector agroindustrial boliviano de una herramienta para ganar un espacio en el comercio internacional con productos primarios o finales normatizados como socialmente responsables.

El "Triple Sello" está conformado por Normas certificables como "Auto declaración de Primera Parte", a través de las cuales las empresas declaran a sus productos libres en toda su cadena de:

- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Discriminación

Esta herramienta llamada "Triple Sello" podría llegar a ser exigible por los importadores internacionales, iniciando una corriente que une de manera indisoluble el negocio -en este caso exportador- con la conciencia de la necesidad de estar impulsando empresas socialmente responsables.

El IBCE es la institución que entregará a las empresas la autorización del uso del isotipo del "Triple Sello" en los productos que hayan aprobado el proceso auditoría, y sometido a posterior verificación del Comité Interinstitucional que tiene el poder de veto sobre la auditoría realizada.

Estas normas son aplicables a todas las empresas relacionadas con la agroindustria, desde las de producción primaria hasta las de comercialización, garantizando que toda la cadena productiva del producto a certificar se encuentra libre de trabajo infantil, discriminación y trabajo forzoso.

Este sello ofrece una solución competitiva en el mercado internacional para el sector agroindustrial, abriendo un nuevo camino para incrementar el uso y control de los principios de RSE en Bolivia y ampliando el número de personas que se encontrará protegida en sus derechos a través del "Triple Sello".

Una vez adoptada esta herramienta, los beneficios van desde el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador hasta el incremento de la rentabilidad del negocio.

Preguntas más frecuentes

¿Por qué un sello sólo boliviano?

Porque las certificaciones internacionales son muy costosas, pudiendo hacerse una comparación de USD20.000.- contra USD2.000.- correspondiente a una certificación nacional.

Porque es acorde con los principios laborales del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Porque algunos estándares internacionales no son aplicables a la realidad social y/o legal boliviana.

Específicamente Fairtrade no se refiere más que a determinados productos y sólo en el

primer eslabón de la cadena productiva.

Porque se eligió específicamente las áreas en que Bolivia y países vecinos tienen mayor cantidad de denuncias.

Porque no existe una certificación para los sectores de la agroindustria que contemple además toda la cadena productiva. Es un sello para productos y no para empresas.

Porque Bolivia como país productor le interesa contar con un diferencial propio.

¿Por qué el propietario del sello es el IBCE?

El Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE) es una asociación civil de segundo piso, sin fines de lucro, que en su carácter de entidad técnica de promoción del comercio exterior, asesora al empresariado boliviano en materias inherentes al proceso de inserción comercial internacional.

En los trabajos realizados se han advertido graves problemas tanto en áreas temáticas -trabajo infantil, discriminación y trabajo forzoso-, en diferentes sectores productivos de Bolivia, por lo que la Gerencia de RSE del IBCE analizó la posibilidad de dotar al sector agroindustrial boliviano una herramienta para ganar un espacio en el comercio internacional con productos primarios o finales normatizados como socialmente responsables.

En el año 2007 el IBCE planteó esta iniciativa al Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA) como organismo oficial de normalización en Bolivia, con el respaldo



20 | COMERCIO EXTERIOR

Nº 174 • JULIO 2009 • SANTA CRUZ DE LA SIERRA • BOLIVIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:
HACIA EL "TRIPLE SELLO"

de UNICEF, OIT, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Producción.

El IBCE fue el solicitante formal de la apertura de los Comités Técnicos de elaboración de normas. Ejerció la coordinación de los Comités y redactó los documentos bases de análisis de las 6 normas. El IBCE también financió el diseño del isotipo del "Triple Sello".

En resumen, el IBCE ha liderado todo el proceso que condujo a la defensa y aprobación formal de las 6 Normas Bolivianas que constituyen el "Triple Sello".

¿Cómo se garantiza el buen uso y la aplicación correcta del "Triple Sello"?

Luego de completado el proceso de Autodeclaración de la empresa y la correspondiente auditoría por parte del

IBCE, el informe final de la auditoría se presenta a un Comité Interinstitucional que tendrá poder de veto sobre el mismo.

¿Quién forma parte del Comité Interinstitucional?

El comité estaría constituido por un grupo de instituciones reconocidas a nivel internacional.

¿Qué alternativas se les dan a los niños trabajadores que son separados de sus fuentes de trabajo por el "Triple Sello"?

La Norma contempla distintas alternativas dentro de los marcos nacionales e internacionales legales para posibles actividades laborales para adolescentes y tareas infantiles dentro del trabajo familiar.

El IBCE ha venido trabajando desde el inicio con UNICEF que implementa en Bolivia de manera conjunta al Gobierno diferentes programas en educación brindando acceso a unidades educativas a niños en el área rural y urbana. En el desarrollo de las consultorías en RSE, el IBCE recomienda a las empresas fomentar la escolaridad de los niños.

¿El "Triple Sello" influye o tiene incidencia en el precio final de producto certificado?

Teniendo en cuenta el compromiso del IBCE con la compra responsable y los derechos de los consumidores, se ha tomado la decisión de que el acceso al proceso de certificación y uso del sello no sea un proceso que implique altos costos para las empresas aplicantes.

¿Eso quiere decir que es fácil que una empresa cumpla los requisitos de las normas y sea autorizada para utilizar el "Triple Sello"?

De ningún modo. Tanto el IBCE como el Comité Interinstitucional mantienen el compromiso inicial de conservar los estándares desarrollados durante el proceso de diseño de la 6 Normas que componen el "Triple Sello". El nivel de exigencia para el cumplimiento de los requisitos podría demorar a las empresas que necesiten una etapa más larga de preparación antes de estar en condiciones de iniciar el proceso de auto declaración, auditoría y autorización de utilización del "Triple Sello".

Trabajo Infantil: Tolerancia Cero



Mons. Nicolás Castellanos Franco

Presidente de la Fundación Hombres Nuevos



Hombres Nuevos defiende "ninguna niña ni niño boliviano sin escuela". Y es posible.

En Hombres Nuevos un puñado de voluntarios, de "quijotes" ha logrado construir en Bolivia 60 Colegios desde Inicial hasta la universidad.

En la Fundación Hombres Nuevos calificamos "de excelencia" la norma aplicada al trabajo de la zafra, que consiste en el Triple Sello de calidad del trabajo infantil: Cero trabajo infantil, Cero trabajo forzoso y Cero discriminación. Las empresas para tener mejor calidad tienen que tener este sello y acatar los tres parámetros.

Una medida urgente, necesaria, de aplicación inmediata, que no quede en papel mojado, como tantas otras de la República.

Estas estadísticas hablan de su urgencia e inmediatez.

En el mundo 246 millones de niños trabajan en minas, industrias, plantaciones, en la explotación sexual.

En Latinoamérica 17 millones de niños trabajan, en vez de estudiar y jugar.

En Bolivia, según datos de UNICEF y el INE en el año 2008, pasan de los 300.000 niñas, niños y adolescentes trabajadores, desde los 7 a los 17 años. Y la mayoría sobrepasa las 40 horas semanales.

Representan el 33% de los 3.700.000 chicos del país, entre los 7 y los 17 años de edad. En nuestra Bolivia tenemos todavía más de 120.000 niños mineros indígenas: quechuas y aymaras. Se utilizan en las labores en el interior de la mina, manipulación de la dinamita, la separación del estaño mediante productos químicos de alta peligrosidad. Los que lleguen a ser adultos la esperanza de vida no pasa de los 45 años.

Estas cifras queman, reflejan una situación insostenible, cruel, injusta, que no se puede tolerar.

En la teoría todo está claro. Los Convenios Internacionales condenan la actividad laboral de los niños menores de 15 años. Los textos de la ONU y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) toleran que en los países pobres, los niños entre 12 y 14 años puedan realizar trabajos ligeros y no más de 14 horas



semanales. Veintiséis países de América Latina ratificaron la Convención de la OIT en el año 1999, de erradicar el trabajo infantil en sus peores formas.

Sin embargo, la situación en la región es desastrosa, que nos exige a todos poner manos a la obra y suprimir todo trabajo infantil. Se puede. El Proyecto Hombres Nuevos lo está demostrando. Lo primero de todo es construir escuela para todos los niños bolivianos. Hombres Nuevos defiende "ninguna niña ni niño boliviano sin escuela". Y es posible. En Hombres Nuevos un puñado de voluntarios, de "quijotes" ha logrado construir en Bolivia

60 Colegios desde Inicial hasta la Universidad. ¿Cómo es que los Gobiernos de ayer y de hoy, con todos los recursos de que disponen, no hacen escuelas para ese millón de niñas y niños sin escuela?

Hombres Nuevos ha afrontado el tema con resultados óptimos. "Camino Nuevo" es un centro de día para que los niños trabajadores mejoren su calidad de vida, estudien y puedan ser Profesionales. En esa misma línea funciona el hogar "Mensajeros de la Paz".

Hombres Nuevos inaugura en breve un hogar para los hijos de los zafreiros en Montero para que vivan en el hogar, frecuenten la escuela y dejen ese trabajo de siervos de la gleba. La auténtica revolución en Bolivia es que ese millón de niñas y niños, sin escuela, tengan escuela.

Y de una vez por todas las políticas gubernamentales, prefecturales, municipales, empresariales, de la sociedad civil, las iglesias, ONG's tengan voluntad política, humanitaria, y elaboraremos programas realistas, realizables, evaluables y cada año reduzcamos cotas importantes de trabajo infantil y adolescente.

Sobra gestión política y falta gestión económica, que cree puestos de trabajo y se empeñe en reducir las fronteras de la pobreza, mediante la gestión social del Gobierno, del mundo empresarial, con el único objetivo de buscar el bien común, erradicar el trabajo infantil, crear escuelas para todos, escuela de cierta calidad y escuela que eduque en valores, en el ámbito de un estado de derecho, de libertades y democrático.



CIASA
[FUNDADA EN 1951]

BLANCO

REFINADO

BLANCO DE REFINERIA

CRUDO (MORENO)

BLANCO ESPECIAL

AZUCAR GRANULADA
INGENIO
"SAN AURELIO"
AZUCAR DE CAÑA
CIASA
COMPAÑIA INDUSTRIAL AZUCARERA "SAN AURELIO" S.A.

www.sanaurelio.com

Los negocios para los productos con la marca tradicional "San Aurelio" crecen sostenidamente en los diferentes mercados de America Latina, Norte America, Europa y Asia.



Av. San Aurelio esq. 4to. Anillo, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia • Casilla # 94 • Tel.: (591-3) 353-4343 • Fax: (591-3) 352-1182
ciasacomercial@ciasa.com.bo / ciasacompras@ciasa.com.bo



UNIDAD DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS

Consolidamos nuestra **eficiencia** con la **certificación**

La Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Financieras de la UAGRM como resultado de la implementación del sistema de gestión de calidad, ha obtenido la Certificación ISO 9001:2008 otorgada por IBNORCA-IRAM-IQnet.



OFERTA ACADÉMICA Segundo Semestre 2009

MAESTRIAS EN:

- ❖ **ADMINISTRACION DE EMPRESAS - MBA**
(5ta versión -4ta Edición) Viernes: 19:00 a 22:00 hrs. • Sábados 08:00 a 12:30 hrs.
- ❖ **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**
(5ta versión -2da Edición) Viernes: 19:00 a 22:00 hrs. • Sábados 08:00 a 12:30 hrs.
- ❖ **FINANZAS CORPORATIVAS**
(8va versión -4ta Edición) Viernes: 19:00 a 22:00 hrs. • Sábados 08:00 a 12:30 hrs.
- ❖ **COMERCIO INTERNACIONAL**
(5ta versión - 2da Edición) Martes: 19:00 a 22:00 hrs. • Sábados 14:00 a 18:30 hrs.
- ❖ **DIRECCION DE MARKETING**
(2da versión - 2da Edición) Viernes: 19:00 a 22:00 hrs. • Sábados 08:00 a 12:30 hrs.
- ❖ **FORMULACION Y GESTION DE PROYECTOS PUBLICOS Y PRIVADOS**
(6ta versión -2da Edición) Viernes: 19:00 a 22:00 hrs. • Sábados 08:00 a 12:30 hrs.

CIERRE DE INSCRIPCION: **31 de Julio**

INSCRIPCIONES ABIERTAS

Tienen beneficios de precio especial:
- Los docentes y administrativos de la U.A.G.R.M.
- Los titulados de la U.A.G.R.M y del Sistema Público Nal. de Universidades.

- Los profesionales del IBCE- CAINCO – CADEX – CAMARA FORESTAL, CAMARA DE DESPACHANTES DE ADUANA y sus empresas afiliadas.
- Los profesionales afiliados a los colegios de Profesionales.
- Los profesionales de CADEPIA y sus empresas afiliadas.



Calle Agustín Saavedra 137 Teléfonos: 336 68 14 - 364 63 50
www.postgradoeconomia-uagrm.edu.bo E-mail: upfe@uagrm.edu.bo Santa Cruz de la Sierra



Instituto Boliviano de Comercio Exterior

Ven a formar parte del Grupo de Amigos del IBCE

y benefíciate de los servicios que te ofrecemos



¡Obtenga ya su tarjeta PLATINO o DORADA del Grupo de Amigos del IBCE!

Para mayor información contactarse al E-mail: asistentegp@ibce.org.bo o ponerse en contacto con nuestras facilitadoras de Suscripciones:

Sra. Mercedes Céspedes Ortega (E-mail: mercecesp@hotmail.com / Telf. +591 – 70875793)
Sra. María Luisa Oporto Vargas (E-mail: ibce.suscripciones@gmail.com / Telf. +591 – 72140356)

Marrrrrcaron y ganaron

12.000 Bs.
con el 12



Los siguientes números son los ganadores de nuestro primer sorteo realizado el día 12 de julio.

En **La Paz** marcó y ganó 12.000 Bolivianos el número:

705-12020

En **Cochabamba** marcó y ganó 12.000 Bolivianos el número:

440-1441

En **Santa Cruz** marcó y ganó 12.000 Bolivianos el número:

357-9309

Sigue llamando y por cada llamada Internacional mayor a 4 minutos podés ganar 12 mil bolivianos cada 15 días!!

Si más llamás, más posibilidades de ganar tendrás.

Sigue participando!!!

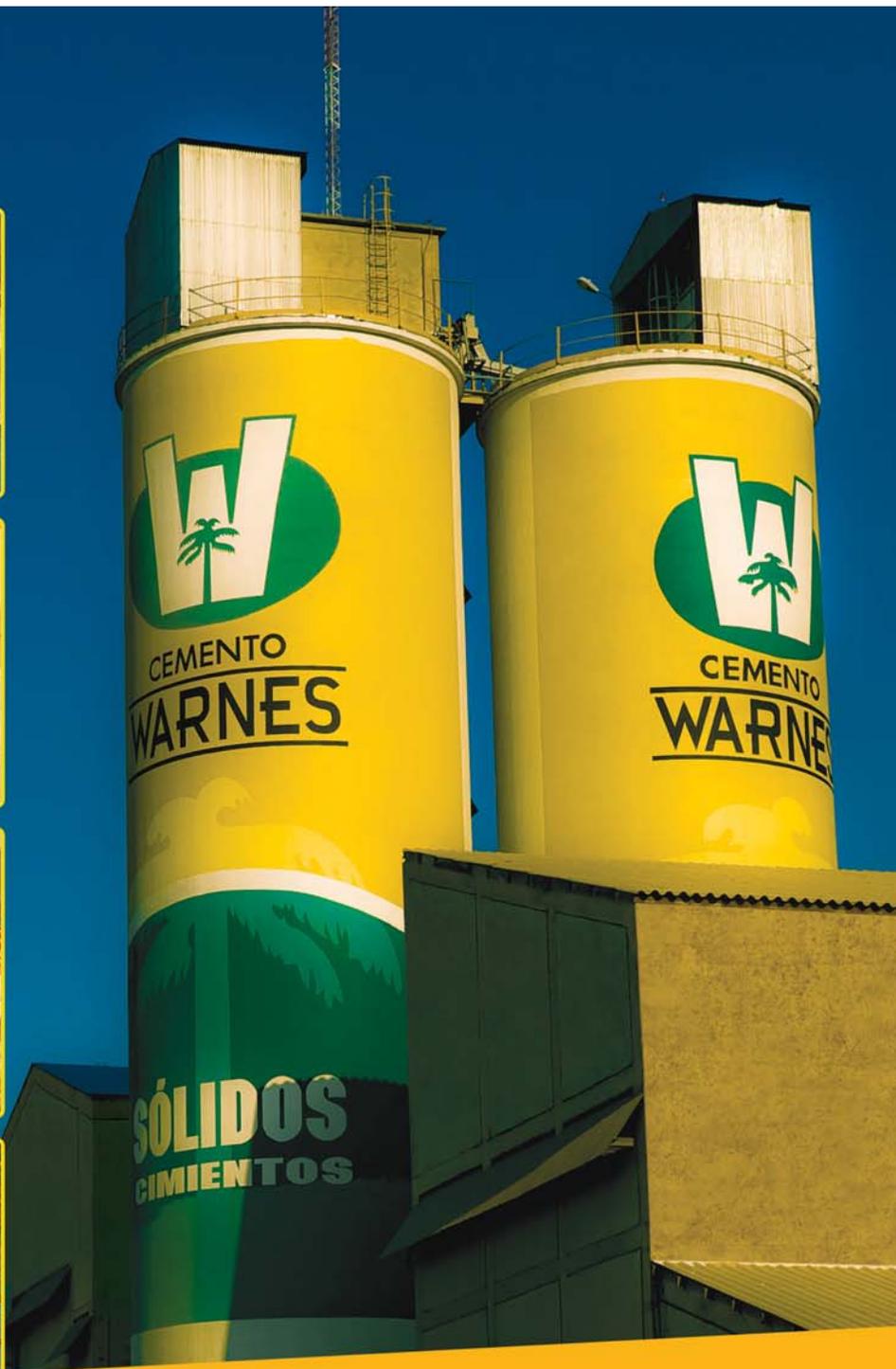
**PRÓXIMO SORTEO
A NIVEL NACIONAL
27 DE JULIO**

12 COTAS™
te sale más barato.

800 12 1212

Campaña no válida desde líneas móviles prepagadas, líneas fijas prepagadas, teléfonos públicos, cabinas y mini cabinas de Cotas o de cualquier otro operador.

www.12cotas.com



Santa Cruz nuestra ciudad,
Warnes nuestro cemento.



Warnes es una marca de Soboce S.A.



Sólidos Cimientos Para Bolivia