

Comercio Exterior

Un mundo de oportunidades



www.ibce.org.bo

SANTA CRUZ - BOLIVIA • JUNIO 2013 • AÑO 22 • Nº 213 • PUBLICACIÓN DEL INSTITUTO BOLIVIANO DE COMERCIO EXTERIOR



El trabajo infantil
NO
NO ES DIGNO
No lo tolere
No lo fomente
No lo ignore



Libre de Trabajo Infantil
Libre de Discriminación
Libre de Trabajo Forzoso



TRIPLE SELLO: UNA HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN SOCIAL



Responsabilidad Social Empresarial

**UN NIÑO
QUE TRABAJA
PIERDE MÁS
DE LO QUE
GANA.**

¡ACTUEMOS JUNTOS CONTRA
EL TRABAJO INFANTIL!



www.unicef.org

22 años ininterrumpidos informando a Bolivia y el mundo





TRIPLE SELLO: UNA HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN SOCIAL



Ing. Diana Sabillón G.
Gerente de Responsabilidad Social Empresarial
INSTITUTO BOLIVIANO DE COMERCIO EXTERIOR

En el país se está imponiendo cada vez más las prácticas de Responsabilidad Social, introduciéndose en las empresas paulatinamente el concepto de que no solo deben realizar un rol económico, sino también social y ambiental, dependiendo del medio en el que se desempeñan.

Las actividades que se realizan gracias a programas de Responsabilidad Social tienen un impacto importante en el medio, en sus clientes, la sociedad, en las comunidades, municipios y familias. Ahora no sólo han ingresado a las empresas productivas, sino también a las de servicio.

Al respecto se establece claramente que desde hace varios años, las empresas cuentan con importantes programas de RSE en beneficio de la población en ámbitos como la salud, la educación, la cultura y el cuidado del medio ambiente, entre otros aspectos relevantes; con impactos medibles que son periódicamente socializados a través de los medios de comunicación.

Hoy por hoy, la Responsabilidad Social, es una asignación prioritaria considerada como un instrumento esencial de gestión, apostando decididamente en la implementación de políticas hacia su cumplimiento, aportando tanto recursos económicos como humanos a este cometido, convirtiéndola en una política empresarial de la más alta importancia.

Es por ello, que el Instituto Boliviano de Comercio Exterior, consciente de la creciente importancia que viene adquiriendo la RSE a nivel mundial, decidió elaborar en Bolivia, junto con el invalorable apoyo técnico del Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA), tres Normas Bolivianas de aplicación voluntaria fundamentadas en Convenios

Internacionales de derechos humanos, denominado "Triple Sello".

El Triple Sello es un distintivo colocado en el envase, empaque o envoltorio de los productos, que indica que éste ha sido producido en toda la cadena productiva libre de Trabajo Infantil, libre de Discriminación y libre de Trabajo Forzoso, permitiendo ganar espacios en el comercio mundial con productos considerados como socialmente responsables.

Esta herramienta de cumplimiento voluntario, ayuda a diferenciar productos y a obtener una ventaja competitiva de comercialización, cuenta con altos estándares de Responsabilidad Social reconocidos a nivel internacional y que van más allá de la propia legislación boliviana, demostrando el compromiso de las empresas por mejorar el capital más valioso con el que cuentan: el capital social.

Por otro lado, es necesario entender que poco a poco los países desarrollados están introduciendo una serie de mecanismos y directrices que hacen que la Responsabilidad Social se convierta en una verdadera obligación -y no una opción voluntaria- para quienes quieran exportar a estos países.

Por ello, podemos concluir 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, además de ser reconocidos en el país y el mundo como promotores de los Derechos Humanos, protegiendo los derechos de los niños, niñas, adolescentes, mujeres y trabajadores, asegurando el bienestar de las personas que forman parte de la cadena de valor durante la elaboración de sus productos.



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...

Pág 6



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...

Pág 8



Una verdadera RSE nos invita a pensar diferente y al mismo tiempo, a ponernos en lugar siempre del otro. La resiliencia y empatía, son habilidades que los máximos ejecutivos deben desarrollar en un mundo cada vez más cambiante...

Pág 13

Staff



Instituto Boliviano de Comercio Exterior - IBCE

► Directorio del Instituto Boliviano de Comercio Exterior 2013

Ing. José Luis Landivar Bowles
Presidente

Lic. Antonio Rocha Gallardo
Vicepresidente

Ing. Ernesto Antelo López
Secretario

Ing. Marcos David Velásquez Arauz
Tesorero

Directores

Lic. Omar Spechar Jordán
Ing. Pablo Ignacio Mier Ostría
Lic. Alejandro Rea Queirolo
Ing. Víctor Hugo Gutiérrez Rojas
Ing. Carlos Franco Vacadolz
Ing. Ramiro Monje Calderón
Lic. Ricardo Reimers Ortiz
Lic. Raúl Obando Rivera
Lic. Freddy Suárez Antelo
Ing. Pablo Antelo Gil
Lic. Oswaldo Barriga Karlbaum

► Consejo Editor

Ing. José Luis Landivar Bowles
Presidente

Lic. Gary Antonio Rodríguez Álvarez, MSc.
Gerente General

Ing. Co. María Esther Peña Cuéllar, MSc.
Gerente Técnico

Lic. Mónica Jáuregui Antelo
Gerente de Promoción

Ing. Diana Sabillón Garay
Gerente de Responsabilidad Social Empresarial

► Control de Calidad

Ing. Co. Steven Magariños Terrazas
Asistente de Promoción

Rodrigo Magariños Terrazas
Pasante Nacional de RSE

► Distribución

Lic. Mónica Fuertes Ibañez
Consultora Externa

► Oficina Central

Santa Cruz - Bolivia:
Av. La Salle N° 3-G (Canal Isuto)
Teléfono Piloto: (591-3) 336 2230
Fax: (591-3) 332 4241 • Casilla: 3440
ibce@ibce.org.bo • www.ibce.org.bo

► Oficina de Enlace en La Paz - Bolivia:

Edif. 16 de Julio Piso 10 Of. 1010
Paseo "El Prado"
Teléfono: (591-2) 290 0424
Fax: (591-2) 290 0425
Casilla: 4738
enlace-lpz@ibce.org.bo

Diseño gráfico

Upó
Publicidad

Impresión

Industrias Gráficas SIRENA

"Comercio Exterior"

Déposito Legal: N° 8-3-77-06
Derechos Reservados - Se autoriza su reproducción citando la fuente



¿QUÉ ES EL "TRIPLE SELLO"?

El "Triple Sello" es una herramienta para las empresas que 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-.

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, normalización 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 Organización Internacional del Trabajo (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.

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).

REQUISITOS

Documentos Generales

La Empresa debe contar con la siguiente documentación general:

- 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.
- 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:

- Documentos de compromiso de cumplimiento de la norma.
- Documentos que prueben la edad de los trabajadores al momento de la contratación/
- Los documentos exigidos en los diferentes requisitos de la norma.
- El documento donde se pruebe la contratación de adolescentes entre 16 y 18 años en calidad de aprendices y el procedimiento de enseñanza-aprendizaje.
- Documentación de las auditorías realizadas a proveedores.

Requisitos de producción primaria

Los 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:

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

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 movilidades a áreas productivas, se prohíba el ascenso de niños y niñas a las mismas.

Requisitos para empresas con campamentos con trabajo ligero

Los 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:

- Si se aplicó alguno de los sistemas del punto anterior, no necesita aplicar el presente.
- 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)
- Se debe desarrollar un periodo de inducción previo al ingreso al lugar de trabajo.
- 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 con trabajo inaceptable

Los 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

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

Requisitos para empresas que contratan adolescentes con trabajo ligero

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

- 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)
- Se debe contar con un sistema de tutoría para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Contar con un registro de la aplicación del procedimiento de enseñanza-aprendizaje.

Reporte de medidas preventivas

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.

Requisitos de la empresa para los empleados

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

- Asegurar la no participación de menores de 14 años en las actividades desarrolladas.

GANAMÁS

LA FORMA DE AHORRAR PARA EL FUTURO

Porque nos interesa tu bienestar te damos las condiciones:

- Cuenta disponible sólo para personas naturales
- Monto mínimo de apertura Bs. 700
- Tasa de interés aplicable hasta Bs. 200.000
- Puedes realizar hasta 4 retiros por mes

**Abre tu Caja de Ahorro
GANAMÁS**

Gana
HASTA **3%**
interés
anual en Bs.



BANCO GANADERO



- Asegurar que para adolescentes de 14 a 18 años se cumplan los mismos requisitos que para una planta industrial con "trabajo ligero" o "aceptable".
- 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

Obligaciones de la empresa si tiene guardería

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

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

Requisitos para el trabajo que se realice en edificios administrativos

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

- No contratar ni permitir el trabajo de ningún menor de 14 años.
- 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 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 DD.HH. 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.

REQUISITOS

Requisitos de documentación

Documentos Generales

La empresa debe contar con la siguiente documentación general:

- 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.
- 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:

- Registro de perfiles de cargo (pueden ser parte del manual de funciones y responsabilidades).
- Procedimiento del sistema de reclutamiento.
- Registro de avisos, búsquedas y contratación de personal.
- Registro de denuncias de discriminación del personal, procedimiento y acciones correctivas.
- 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 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.).



GUABIRÁ

Trabajando con Responsabilidad Social Empresarial



**INGENIO
AZUCARERO
GUABIRÁ S.A.**





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-.

NORMA BOLIVIANA "LIBRE DE TRABAJO FORZOSO" Fundamentos para considerar la elaboración de la Norma "Libre de 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 forzada de mano de obra durante un periodo 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.

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 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:

- 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.
- 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:

- Contrato de trabajo de los trabajadores
- Procedimiento del sistema de reclutamiento
- Si corresponde, registro de avisos, búsqueda y contratación del personal
- Procedimiento de denuncia de trabajo forzoso
- Si corresponde, registro de denuncias de trabajo forzoso, procedimiento y acciones correctivas
- 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:

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

En todos los casos se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Las empresas (inclusive las tercerizadas) deben estar legalmente establecidas y cumplir con la normativa laboral vigente.
- Los contratos laborales deben ser escritos y homologados por la autoridad correspondiente. La Empresa contratante y tercerizadas deben mantener registros de los contratos del personal.
- Las empresas deben considerar todas las convenciones y recomendaciones respecto a las contrataciones emitidas por la OIT y ratificadas 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:



¿YA CONOCES NUESTRA MARCA?

SANTA CRUZ

BOLIVIA

Ni te imaginás



www.marcasantacruz.bo



Gobierno
Autónomo
Departamental
Santa Cruz

www.santacruz.gob.bo



- Vivienda con techo, piso y paredes (no carpas), de acuerdo a la normativa laboral vigente
- Acceso a agua potable
- Acceso a electricidad o combustible para lámparas en caso de falta de energía eléctrica
- Duchas, letrinas y lavaderos
- 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 a trabajadores que deben trasladarse con sus familias, se debe asegurar las siguientes condiciones:

- Proveer las mismas condiciones de vivienda para la familia del trabajador o empleado
- Asegurar que la familia reciba atención médica
- Asegurar que la familia tenga acceso a productos para alimentación
- 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
- 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

- 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.
- La empresa no debe impedir que el trabajador pueda retirarse voluntariamente, cumpliendo con la normativa laboral vigente.
- No se podrá retener salarios, beneficios, bienes muebles o documentos del empleado con el fin que continúe trabajando, o como una forma de castigo.

Quejas, denuncias, llamados de atención o acoso laboral

- Se debe contar con un mecanismo o procedimiento de queja o denuncia para los empleados.
- 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

- 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
- 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

- Pagar a los empleados la remuneración acordada por el sector. Si no existe este acuerdo se debe pagar el salario mínimo nacional vigente.
- La remuneración debe realizarse en efectivo o cheque. Otra forma de pago debe acordarse con el empleado y detallarse en el contrato de trabajo.
- El periodo 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. 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

- El monto de dinero otorgado al empleado en calidad de adelanto no puede superar el -50% del sueldo mensual histórico o acordado
- El adelanto y la devolución del mismo debe ser en efectivo
- 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 registros del producto entregado y recepcionado por el trabajador, con constancia de firma entre el trabajador y la empresa.

REQUISITOS PARA PROVEEDORES PARA 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:

- 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.
- Evaluar la situación particular de los proveedores para determinar si la empresa puede ayudar a que reúna las condiciones generales que deben cumplir.
- 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 debe cumplir los compromisos adquiridos y aplicar mutatis mutandis los mismos procedimientos para la selección, inscripción y auditoría de sus proveedores.





Proveedores que incumplen los requisitos de la norma

Cuando un proveedor incumple los requisitos de la presente norma, la empresa tratará de 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:

- Firmar documentos en los cuales se comprometan a cumplir con los principios y requisitos de las normas.
- 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.
- Si no cuenta con una certificación internacional, deberá garantizar anualmente por escrito la ausencia del trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación.

LA INCLUSIÓN SOCIAL Y EL TRIPLE SELLO



Lic. Javier Espada Valenzuela
Gerente General
HumanizaRSE

**Socio Fundador y CEO de HumanizaRSE (Centro online de capacitación y asesoramiento en Responsabilidad Social Empresarial de Bolivia).
Asesor de Empresas, ONGs y Universidades.**

Desde tiempos inmemoriales, las diversas culturas han establecido su civilización basados en el equilibrio y el respeto por los demás, especialmente para aquellos considerados "vulnerables" que por diversas razones han sido excluidos de las actividades tradicionales. A lo largo de la historia, líderes y filósofos han promovido la eliminación de barreras (físicas y mentales) que permitan a estos grupos la participación real en la vida en sociedad.

A partir del Siglo XVIII la carrera por ser cada vez más competitivos ha creado la falsa ilusión del "súper hombre", considerando a los grupos vulnerables los causantes de la desaceleración del progreso. Se evitó la temática de inclusión social postergando el involucramiento de los jóvenes, mujeres, indígenas y personas con discapacidad en la toma de decisiones, dado que trabajar con grupos vulnerables no es tarea fácil en especial cuando los resultados de éstas medidas toman bastante tiempo o en muchos casos son difíciles de medir. La costumbre de realizar acciones con resultados inmediatos y tangibles, prima a momento de considerar el apoyo financiero a programas sociales de largo alcance.

En este escenario, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene como pilar fundamental la eliminación de la pobreza extrema vinculada especialmente a grupos vulnerables. Alienta que la Inversión Social Privada (ISP) de la empresa se dirija a programas sostenibles, de coparticipación y de alto impacto, mejorando sustancialmente las condiciones de vida, ya sea de sus empleados o de la comunidad, empoderando líderes con herramientas que permitan una mejor gestión de los programas y que sean éstos líderes quienes le den continuidad a las acciones, inclusive cuando la ISP se termine. Por ello es de vital importancia, la participación de la sociedad y la comunicación constante de la Empresa a momento de diseñar proyectos y programas de RSE, ya que la sostenibilidad está en juego si los beneficiarios no son involucrados.

Llevo años como docente e investigador escuchando testimonios de cientos de personas que se han sentido de alguna manera discriminadas. Al hojear los avisos de búsqueda de personal en los periódicos nacionales, uno se da cuenta de esta dura realidad. No existen muchas mujeres en cargos directivos o de alta responsabilidad en sectores tradicionales, menos jóvenes y mucho menos personas con discapacidad. Los puestos requieren un sexo específico, demasiada experiencia y "buena presencia". Una verdadera RSE nos invita a pensar diferente y al mismo tiempo, a ponernos en lugar siempre del otro. La resiliencia y empatía, son habilidades que los máximos ejecutivos deben desarrollar en un mundo cada vez más cambiante y que deben ser transmitidos a cada momento por el personal a cargo del talento humano.

En Bolivia existen bastantes antecedentes jurídicos que han establecido políticas de inclusión, desde la Ley General del Trabajo, hasta decretos de contratación preferencial de personas con discapacidad o la misma Ley contra toda forma de Racismo y Discriminación, estableciendo materia legal suficiente para ser adoptada por las empresas e Instituciones de forma obligatoria; sin embargo, el proceso de adaptación, adecuación y mejora de reglamentos internos de las empresas no ha tenido los resultados esperados.

En este escenario aparece el Triple Sello del IBCE como una herramienta que promueve, entre otras cosas, el respeto a los derechos humanos y laborales y que se aplica al interior y al exterior de la empresa y que se extiende a sus productos, para que demuestren que a lo largo de toda su cadena productiva no incurrieron en prácticas de discriminación. Ésta certificación, que cuenta con respaldo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es un gran avance de gestión empresarial que invita al empresario moderno a plantearse desafíos basados en la inclusión social.

A diferencia de lo que se cree, diseñar políticas de inserción social requiere un mínimo esfuerzo y sacrificio que luego son recompensados con la fidelidad de los empleados y que incide directamente en la competitividad, ya que no existe mejor embajador de la RSE que un empleado contento con su trabajo o un cliente satisfecho con un producto.

Sin duda la contratación de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad es hacer RSE con alto impacto, ya que ofreciendo un empleo digno, se mejoran sustancialmente las condiciones de vida con mayores ingresos económicos para toda familia, seguridad social y aumento de la autoestima, de esos grupos que al parecer siguen relegados.





GUÍAS PARA LOS EMPLEADORES: ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Estas guías han sido desarrolladas para ayudar a las empresas, a las organizaciones empresariales y sus asociados a comprender la cuestión del trabajo infantil, sus implicaciones y las medidas que pueden adoptar para eliminarlo. Las tres guías prácticas ofrecen ideas, consejos y ejemplos para prevenir el trabajo infantil, apartar a los niños del trabajo y proteger a los adolescentes de condiciones peligrosas. Este conjunto de guías pretende ser una herramienta para los directivos, ejecutivos y gestores de empresas, organizaciones de empleadores y de otras asociaciones empresariales que quieran comprometerse en la eliminación del trabajo infantil.



GUÍA I: INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA DEL TRABAJO INFANTIL.

Numerosos países han establecido una edad mínima general de admisión al empleo. Esa edad mínima suele estar entre los 14 y los 16 años de edad. A menudo se inspiran en los dos convenios de la OIT sobre trabajo infantil: el Convenio sobre la edad mínima (C138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182), así como en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. Los países que han ratificado tales instrumentos se han comprometido a cumplir sus disposiciones. Sin embargo, también pueden adoptar leyes que sean más protectoras que los convenios mencionados, o utilizar los mecanismos de flexibilidad contenidos en los convenios de acuerdo con sus circunstancias particulares.

El sector informal, la agricultura y las cadenas de suministro

Las empresas informales y la agricultura

La naturaleza del trabajo infantil varía de un país a otro. Sin embargo, la creciente presión sobre las empresas de exportación, la ratificación de convenios de la OIT y el reforzamiento de la legislación pertinente sobre las empresas nacionales han incentivado que las empresas del sector formal sigan cumpliendo con la ley. Gran parte del problema, no obstante, estriba ahora en las empresas del sector informal, en las pequeñas explotaciones agrícolas y, en cierta medida, en las plantaciones estatales o a gran escala. Por su naturaleza, las empresas de la economía informal quedan fuera del alcance y del interés de los inspectores gubernamentales. Mientras que en los países desarrollados la economía informal (también denominada economía clandestina o sumergida) es relativamente reducida, en los países en desarrollo representa entre el 40 y el 50 por ciento del total del empleo. Por consiguiente, si se quiere eliminar el trabajo infantil, se debe prestar atención a esta parte de la economía y al sector de la agricultura.

El trabajo infantil en la cadena de suministro

Un gran número de grandes empresas subcontratan su producción y adquieren sus insumos en pequeñas empresas que operan tanto en economías formales como informales. Es posible que una gran empresa no contrate mano de obra infantil de forma directa, pero se puede abastecer, ya sea de forma consciente o inconsciente, de empresas que sí lo hacen. Aunque las grandes empresas no suelen estar legalmente obligadas a asegurar que sus proveedores no utilizan mano de obra infantil, se presiona cada vez más a las empresas orientadas a la exportación para que establezcan sistemas de supervisión y control que ofrezcan esa garantía. Cuando tales medidas se plasman en contratos entre compradores internacionales y empresas nacionales, éstos adquieren implicaciones legales.

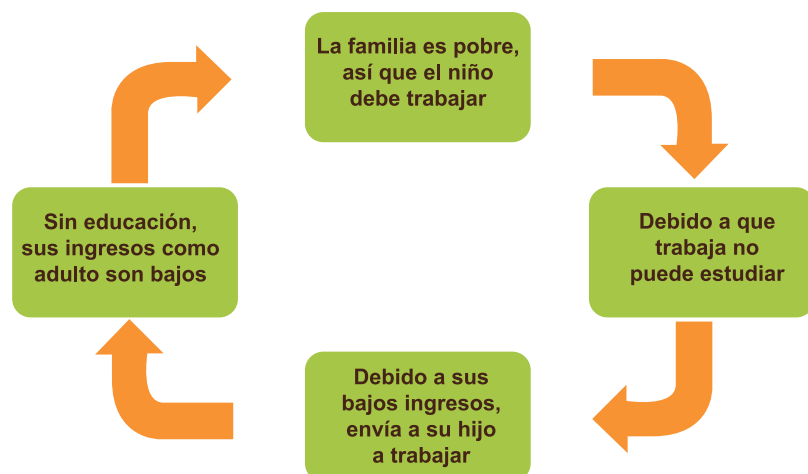
Cadenas de suministro agrícola

De la misma forma, los grandes compradores del sector agrícola y las empresas transformadoras se abastecen de pequeños productores que se encuentran en la cúspide de la cadena de suministro. Es en esas pequeñas explotaciones agrícolas, integradas en el sistema de producción por contrata, donde se da la mayor parte del trabajo infantil en el sector agrícola.

Factores históricos que contribuyen a reducir el trabajo infantil

Muchos países de ingresos altos tuvieron problemas relacionados con el trabajo infantil en el pasado. Su experiencia histórica puede dar claves sobre los factores que, con el tiempo, ayudaron a reducir o eliminar el trabajo infantil en esos países. Aunque no se ha llegado todavía a un consenso sobre qué factor fue más importante o qué combinación de factores resultó más efectiva, los cuatro factores principales fueron aparentemente los siguientes:

- Un aumento generalizado de los ingresos, lo que redujo la necesidad de que los niños trabajaran.
- La introducción generalizada de tecnologías con un menor coeficiente de mano de obra durante la evolución de la sociedad industrial.
- Una legislación que prohibió el trabajo infantil o que impuso la escolaridad obligatoria (aunque todavía se discute qué tipo de legislación fue más efectiva, no hay duda de que favoreció el control de la asistencia escolar).
- Los cambios de actitud que surgieron con el Movimiento Romántico (en Europa) y que otorgaron derechos a los niños y sugerían que el Estado tenía el deber de defender a los desamparados.



EL CÍRCULO VICIOSO DE LA POBREZA

Dado que los trabajadores infantiles proceden, por lo general, de familias pobres, el hecho de que no puedan tener acceso a la educación supone también que la pobreza se transmitirá de una generación a otra.

Los esfuerzos para reducir el trabajo infantil deben centrarse en romper ese círculo vicioso logrando que los niños completen su educación y puedan, así, optar a un empleo mejor. Así, estos niños una vez adultos se podrían encontrar en una posición más desahogada para costear la educación de sus propios hijos.

Cuatro razones por las que los empleadores deberían eliminar el trabajo infantil

Primera razón: Respeto de la legislación

La primera razón para eliminar el trabajo infantil es que, en la mayoría de los países, el trabajo infantil es ilegal. Las empresas deberían acatar las leyes relativas al trabajo infantil del mismo modo que cumplen otras disposiciones dictadas por el gobierno del país en el que se establecen. El incumplimiento de la ley da lugar a penas y otras sanciones por parte del Estado. Si los empresarios cumplen con sus obligaciones legales, además de actuar como ciudadanos honestos, no se verán en la necesidad de desarrollar estrategias de evasión costosas e inútiles, como, por ejemplo, esconder a los trabajadores de los inspectores de trabajo. Las empresas pueden relacionarse de forma honesta y directa con las autoridades gubernamentales y participar sin temores en actividades promocionales y de apoyo a las empresas organizadas por el Gobierno. Tal apoyo puede ser especialmente útil para las empresas medianas y pequeñas. Al acatar la ley, ya sea en el caso del trabajo infantil o de otros aspectos de las leyes laborales, las empresas pueden establecer una relación "cooperativa" con las autoridades, en vez de una relación de "enfrentamiento".

Tu vida más dulce

Azúcar



Doña Dulcey

Tan dulce como mamá



Calidad de exportación.



www.unagro.com.bo

Planta: Mineros, 85 Km. al norte de la ciudad de Santa Cruz

Tel.: (591 3) 924 6044

Of. Comercial: calle Las Maras, pasillo Durazno Nro. 102

Barrio La Santa Cruz, zona El Cristo

Tel.: (591 3) 343 7777 · Fax: (591 3) 345 2525



Azúcar blanca (granel)
Presentaciones 20, 46 y 50 Kg.



Azúcar morena
Presentaciones
1 y 5 Kg.



Azúcar blanca
Presentaciones
1, 3 y 5 Kg.



Azúcar blanca
super cristal
Presentación
11,5 Kg.



Azúcar impalpable
Presentación
400 Grs.

elige la
mejor opción
para tu familia.

Un producto de:

INGENIO AZUCARERO
ROBERTO
BARBERY PAZ



Segunda razón: Mayor acceso a otros mercados

Los consumidores son cada vez más conscientes del problema del trabajo infantil gracias a la labor de organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y medios de comunicación. Los compradores y las marcas internacionales quieren cumplir con las normas laborales internacionalmente aceptadas y evitar, al mismo tiempo una publicidad negativa y posibles boicoteos. Tales compradores buscan fabricantes en países en desarrollo que no empleen mano de obra infantil y que se esfuercen por garantizar que sus proveedores tampoco lo hacen. Cada año los compradores internacionales "descartan" a un gran número de proveedores, aquellos proveedores que no cumplen una serie de normas, entre las que se incluyen las normas laborales. Por consiguiente, las empresas que quieren mantener o ampliar su gama de compradores deben garantizar que no se sirven del trabajo infantil.

Tercera razón: Aumento de la productividad

Las empresas a menudo contratan a niños porque consideran que mejora su rentabilidad. Ésta es una perspectiva a corto plazo. El trabajo infantil impide que las empresas logren buenos resultados a largo plazo porque dificulta el desarrollo de una mano de obra adulta cualificada y productiva. Los niños tienen poca capacidad de concentración, no se dan cuenta de la importancia del control de calidad y están menos cualificados para utilizar la maquinaria de forma eficaz. Los niños no son tan fuertes como los adultos y pueden lesionarse fácilmente con maquinaria pesada o en tareas difíciles que, a cambio, aumentan los costos relacionados con la contratación y formación de nuevos trabajadores.

Cuarta razón: Actuar correctamente es una cuestión ética

Los empleadores también pueden reflexionar sobre el impacto que su actividad produce en la sociedad, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista social o ético. El empleador contribuye a la economía trabajando en su negocio, generando resultados y contratando a otros trabajadores. También puede contribuir a la sociedad adoptando decisiones de contratación que permitan que los niños accedan a la educación. A cambio, esos niños ganarán más en el futuro, formarán parte de una población activa educada y contribuirán a conseguir una economía más productiva.



GUÍA II: ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES PARA ELIMINAR EL TRABAJO INFANTIL?

Es difícil proponer una única estrategia para todo tipo de empresas y para diferentes situaciones de trabajo infantil. Por ejemplo, puede tratarse de un pequeño productor local que sólo produce para el mercado nacional. Su preocupación es que algunos de sus trabajadores podrían ser menores de lo estipulado como edad mínima y no desea infringir la ley; desea actuar correctamente. También puede tratarse de los propietarios de una plantación que emplean a los hijos de sus trabajadores adultos para que les ayuden a recoger la cosecha. Su problema puede estar, entonces, en la dificultad de encontrar otros trabajadores adultos en esa época del año, cuando la demanda de mano de obra es mayor.

Paso 1 Análisis de la situación

- ¿Cuál es el alcance del problema del trabajo infantil?
- ¿Cómo se define el trabajo infantil en mi país o en mi sector?
- Mayor rigurosidad que la legislación nacional
- Distintas exigencias de distintos compradores
- Solicitar ayuda y utilizar el sentido común
- Definir la situación actual de la empresa

Paso 2 Formulación estratégica

La formulación de una estrategia destinada a eliminar el trabajo infantil puede seguir ocho pasos que se describe a continuación. Dicha estrategia puede incluir, en sustancia, los componentes que figuran a continuación:

1. Análisis de la situación
2. Formulación de la estrategia (con los plazos para su ejecución)
3. Tres acciones inmediatas: contratación, peligrosidad y horas de trabajo
4. Apoyo a los niños y a sus familias
5. Eliminación de la necesidad de mano de obra infantil en mi empresa
6. Eliminación del trabajo infantil en la cadena de suministro
7. Aplicación de un código de conducta
8. Auditoría, seguimiento y certificación

Paso 1. El propietario o un alto ejecutivo de la empresa encarga a uno o más subalternos el estudio del "perfil" del problema para que proponga algunas ideas sobre cómo abordarlo. En una pequeña empresa, el propietario puede hacerlo por sí solo.

Paso 2. El proceso de consulta inicia. Una persona o grupo entabla consultas con otros trabajadores en la empresa (entre otros, los representantes de los trabajadores, los miembros de los comités de bienestar y los responsables de la contratación del personal). Una cuestión fundamental es decidir si también se mantendrán conversaciones con personas ajenas a la empresa (por ejemplo, con consultores especializados, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de empleadores, grupos sectoriales o compradores).

Paso 3. Tras la celebración de las consultas, la persona o grupo responsable redacta un proyecto de estrategia. No hace falta que sea muy elaborada; bastan cuatro párrafos en una sola página que describan las medidas básicas, los responsables de su ejecución y los plazos de la misma. En el caso de una gran empresa, se puede redactar una estrategia más elaborada y prever una rendición de cuentas más minuciosa.

Paso 4. El proyecto de estrategia se somete a una nueva ronda de consultas. Es necesario saber si las personas clave dentro de la empresa (incluidos los altos ejecutivos y, tal vez, los representantes de los trabajadores) están de acuerdo y si los jefes de departamento consideran la estrategia viable.

Paso 5. Los comentarios de la segunda ronda de consultas deberían tomarse en cuenta y luego escoger una estrategia. En esta etapa, convendría poner la estrategia formalmente por escrito.

Paso 6. A continuación es necesario difundir la estrategia entre todo el personal de la empresa y, si es posible, también fuera de ella (compradores, organizaciones sectoriales, etc.).

Paso 7. El siguiente paso es aplicar la estrategia, lo que implica necesariamente asignar responsabilidades para cada acción concreta.

Paso 8. Por último, puede crearse un mecanismo para revisar la aplicación de la estrategia y calibrar su éxito o, por el contrario, contemplar posibles cambios. Es crucial que las personas clave de la empresa (incluido el personal directivo) participe en este proceso y lo apoye.

Paso 3 Tres acciones inmediatas: Contratación, peligrosidad y horas de trabajo

Despedir precipitadamente a los niños puede dañar su bienestar y el de sus familias. No obstante, una empresa puede adoptar algunas medidas inmediatas a fin de reducir el problema del trabajo infantil sin causar un perjuicio a los niños. Se trata de aplicar un enfoque triple que consiste en: 1) dejar de contratar a menores, 2) apartar a los niños de las tareas que comportan altos riesgos asociados a su peligrosidad y 3) reducir las jornadas laborales a un nivel establecido por la legislación.

Paso 4 Apoyo a los niños y a sus familias

Las acciones inmediatas descritas en el paso 3 pueden reducir el problema del trabajo infantil en su empresa, pero no eliminarlo. Los niños podrían seguir trabajando a tiempo completo o casi toda la jornada. Es peligroso despedirlos sin más, porque puede perjudicar su bienestar y el de sus familias. Por el contrario, es necesario adoptar medidas equilibradas que resuelvan apartar a los niños del trabajo así como hallar formas de asegurar el mantenimiento de los ingresos familiares. En este paso, se ofrecen varias sugerencias que pueden ser convenientes en función del tamaño y de los medios económicos de la empresa.

PUERTO LÍDER DEL COMERCIO EXTERIOR BOLIVIANO

DISTANCIA MÁS CORTA
A LAS PRINCIPALES CIUDADES
DE BOLIVIA



- MÁS DEL 70% DE LA CARGA QUE MOVILIZAMOS ES DE BOLIVIA
- ALMACENAJE GRATUITO PARA CARGAS DE IMPORTACIÓN
- AMPLIA CAPACIDAD DE 22 HECTÁREAS DE SUPERFICIE TOTAL CON MÁS DE 28.000 M2 DE ALMACENES CUBIERTOS
- EXCELENTE CONECTIVIDAD MARÍTIMA CON 9 LÍNEAS NAVIERAS RECALANDO PERIÓDICAMENTE
- 45% DEL TRANSPORTE TERRESTRE INTERNACIONAL BOLIVIANO ES ATENDIDO EN TPA
- PUERTO DESARROLLADO PARA ATENDER TODO EL COMERCIO EXTERIOR BOLIVIANO: GRANEL, CONTENEDORES, MINERALES Y CARGA PROYECTO
- COMPROMISO, EXCELENCIA Y CONTINUIDAD OPERACIONAL
- PRIMER PUERTO LATINOAMERICANO EN CERTIFICAR SU HUELLA DE CARBONO





Colaboración con programas destinados a la reducción del trabajo infantil

Compensar la pérdida del salario de un niño y lograr que éste vaya a la escuela son acciones que pueden entrañar algunos costos. Por consiguiente, los esfuerzos para reducir el trabajo infantil a menudo deben apoyarse en proyectos financiados por el gobierno o algún donante. Un enfoque integral es el método más efectivo.

Promoción de la micro financiación y de la formación de competencias

Los microcréditos y las cooperativas de ahorro y préstamo pueden proporcionar a uno o ambos padres de familia el capital inicial necesario para emprender una actividad generadora de ingresos. Esos ingresos adicionales pueden reducir la dependencia del salario que aporta un niño.

Mejora de los salarios y contratación de familiares

Una empresa también puede analizar el funcionamiento de la misma y estudiar formas de ayudar a las familias a través de decisiones salariales o contractuales. Por ejemplo, si un padre y su hijo trabajan para el mismo empleador, éste podría buscar una forma de incrementar el salario del primero. De igual modo, si algún familiar (alguno de los padres o hermano mayor) está desempleado, podría contratarlo para reemplazar al niño u ofrecerle un puesto vacante.

Promover la educación

Las empresas pueden fomentar la educación de los niños, ya sea mediante becas y subsidios o a través de fondos para la creación y mejora de las escuelas situadas cerca de las plantaciones o fábricas. Este apoyo puede ser para ayudar a los niños trabajadores o preventivos, para asegurar que los niños no abandonen la escuela.

Pagar los salarios mientras los niños asisten a la escuela

Para las grandes compañías, el método más directo de reducir el número de niños que trabajan a tiempo completo es enviarlos a la escuela, al tiempo que se les sigue pagando su sueldo. Esta medida es similar a la tercera acción inmediata descrita en el paso 3, aunque aquí se aplica a niños que trabajan a tiempo completo o casi toda la jornada. Por consiguiente, la reducción de las horas de trabajo será sustancial. Al trabajar muchas horas, esos niños pueden representar una importante fuente de ingresos para sus familias. Una empresa puede optar por reducir la jornada de trabajo o apartar completamente al niño del trabajo. Por ejemplo, Levi Strauss, la empresa fabricante de prendas de vestir, utilizó dicha estrategia a principios de los años 90 tras descubrir que niñas menores de edad trabajaban en sus fábricas en Bangladesh. De inmediato la empresa las apartó del trabajo y las escolarizó. La empresa continuó pagando sus salarios mientras que siguieran asistiendo a la escuela. Sin embargo, no cabe duda de que las pequeñas empresas difícilmente podrán asumir los costos de tal ayuda.

El desafío para las pequeñas empresas

Las empresas más pequeñas afrontarán dificultades mucho mayores para equilibrar la necesidad de eliminar el trabajo infantil, por un lado, y asegurar que el niño y su familia no sufran una pérdida de ingresos, por el otro. Será difícil para la mayoría de las micro y pequeñas empresas sufragar los gastos de escolarización de los niños o seguir pagando sus salarios mientras que vayan a la escuela. Para dichas empresas, las siguientes medidas pueden ser más apropiadas:

- Buscar asociaciones comunitarias, organizaciones no gubernamentales o grupos de apoyo mutuo (cooperativas de ahorro y préstamo) que puedan ayudar a las familias a mantener sus ingresos;
- En el caso de que el número de niños que trabajan en la empresa sea reducido, pedirles que dejen de trabajar y asistan a la escuela, pero adquiriendo el compromiso de volverles a contratar cuando cumplan la edad legal para trabajar;
- Establecer un plan de reducción progresiva de la contratación de menores, en el que los niños con una edad muy próxima (de algunos meses) a la edad mínima para trabajar puedan seguir haciéndolo hasta que cumplan esa edad y después de rebasarla;
- Mejorar las condiciones laborales para que las tareas realizadas por los niños (o sus condiciones de trabajo) dejen de estar catalogadas como "trabajo peligroso", lo que se refiere especialmente a la situación de los niños que ya han alcanzado la edad legal para trabajar, pero todavía no han cumplido los 18 años;

- Contratar a los hermanos mayores o a los progenitores para sustituir a los menores (como ya se ha sugerido anteriormente). La tercera medida sólo debería aplicarse si no se puede obtener apoyo externo y el niño aporta ingresos vitales para la familia.

Paso 5 Eliminación de la necesidad de mano de obra infantil en su empresa

En la mayoría de los casos, la eliminación del trabajo infantil no afectará la capacidad de la empresa para continuar sus operaciones y obtener beneficios. Así lo sugiere la experiencia en el caso de las grandes empresas, incluidas aquellas que abastecen a los compradores internacionales.

Esta cuestión puede ser más complicada para las pequeñas empresas, que tienden a depender más de los ahorros generados por los bajos salarios que pagan a los niños, incluidos los reducidos (o nulos) salarios que perciben los miembros más jóvenes de la familia. En este paso 5, se ofrecen algunas sugerencias, especialmente destinadas a las pequeñas empresas, que pueden ayudar a reducir la dependencia del trabajo infantil.

1. Mecanización

A menudo, los niños que todavía no han cumplido la edad legal para trabajar realizan tareas que podrían hacer las máquinas. Sustituir a esos niños por maquinaria constituye, por tanto, una forma de reducir el problema del trabajo infantil. Los empresarios tendrían que evaluar los costos (incluido el costo de un préstamo) y los beneficios de invertir en maquinaria. Tal vez resulte difícil para las micro y pequeñas empresas invertir recursos, aunque sean pequeñas cantidades, en simples máquinas. Es posible que necesiten ayuda para determinar los beneficios de tal inversión y para acceder a la financiación necesaria.

2. Mejora del proceso de producción

También se puede obtener una producción más eficaz reorganizando el proceso de producción. En función de la situación, ello puede reducir la necesidad de mano de obra e, incluso, de mano de obra infantil. Es difícil especificar las situaciones concretas en las que las mejoras en el proceso de producción conllevarán tales reducciones. No obstante, cada empresa puede estudiar las tareas que realizan los niños y evaluar si pueden eliminarlas con un mejor proceso de producción o, tal vez, con nueva maquinaria o leve adaptación del centro de trabajo. El Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) de la OIT ayuda a las empresas a aumentar su productividad a través de la mejora de las condiciones de trabajo, y puede utilizarse en el empeño de eliminar la necesidad del trabajo infantil.

3. Revisión de la disparidad salarial

Existen algunos malentendidos con respecto a los costos de eliminar el trabajo infantil. Si se emplea mano de obra infantil porque es más barato contratar a niños, es necesario revisar la disparidad salarial existente entre la contratación de una persona menor de la edad legal para trabajar y la de una persona que ya ha superado esa edad. En algunos casos, la diferencia será muy poca entre, por ejemplo, el salario de un niño de 14 años y el de otro de 16. Con respecto al "trabajo peligroso", el salario de una persona de 17 años y el de otra de 19 puede ser muy similar. Las empresas también deben tener en cuenta que los trabajadores mayores suelen ser más productivos.

4. Reducción del trabajo que realizan los niños para sus propias familias

Los propietarios de pequeñas empresas y explotaciones agrícolas suelen emplear a sus propios hijos. Es posible que esos niños no reciban remuneración alguna o muy baja. Se trata de una situación difícil de solventar porque los ahorros (resultantes de no pagar por el trabajo realizado) pueden ser vitales para la empresa o explotación agrícola administrada por una familia pobre. Además, nunca es fácil encontrar un equilibrio entre la educación de los niños y el trabajo para la familia. Ello es aún más cierto cuando la carga de trabajo varía en función del ciclo agrícola. Lo señalado en los tres apartados anteriores también es importante en este contexto. El o los jefes de familia deberán estudiar si pueden asumir el aumento de costos resultante de la contratación de personas que no pertenecen a la familia y si es posible reorganizar el trabajo para generar ahorros en tiempo y dinero.

Paso 6 Eliminación del trabajo infantil de la cadena de suministro

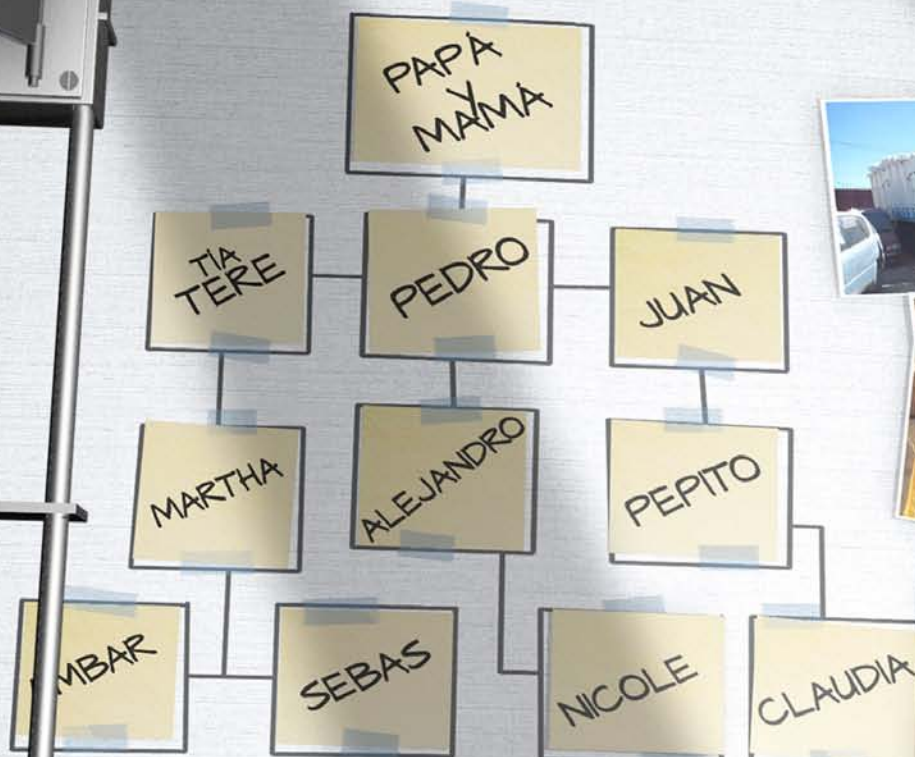
Legalmente, las empresas sólo son responsables de sus propias prácticas de contratación y de empleo, y no se les puede responsabilizar por que otras empresas contraten mano de obra infantil. No obstante, las empresas están vinculadas entre sí a través de las cadenas de suministro, y aquellas que se encuentran en los últimos eslabones de la cadena (es decir, más cerca del consumidor) exigen cada vez más que sus proveedores en los primeros eslabones no empleen mano de obra infantil. En la actualidad, muchos compradores internacionales sólo se abastecen con empresas que respetan

No destruyas a tu familia, no defraudes al país

Ley N° 100

El contrabando tiene carcel

RED DE CONTRABANDO



No conviertas a tu familia en una Red de contrabando.

Aduana Nacional





ciertas normas. Además, las exigencias de algunos compradores pueden ser mayores que lo estipulado por la legislación nacional.

Numerosas marcas comerciales en la confección, el calzado y otros sectores ya no fabrican sus productos. Por ejemplo, a mediados de los años 90, Adidas (conocida marca de prendas de vestir y de artículos deportivos) dejó de dedicarse principalmente a la producción para centrarse en la comercialización de bienes producidos por empresas locales, sobre todo asiáticas. En la actualidad, más de 700 empresas independientes conforman la lista de sus proveedores. Para evitar una publicidad negativa, las grandes marcas comerciales en Europa, en América del Norte y en otros lugares deben asegurarse de que ninguno de sus proveedores o ninguno de los proveedores de sus proveedores utilizan mano de obra infantil.

Aplicación de un código de conducta

Paso 7 Últimos 15 años, un número creciente de empresas ha emitido declaraciones formales sobre los principios éticos que deben regir sus conductas. Se les suele llamar "códigos de conducta", pero también reciben otros nombres como: principios empresariales, declaraciones u orientaciones éticas, normas del vendedor o directrices para la subcontratación.

Auditoría, seguimiento y certificación

Paso 8 Segurar que una empresa o un proveedor no emplea mano de obra infantil, es posible realizar algún tipo de evaluación. Si se trata de una única evaluación, suele recibir el nombre de "auditoría social"; mientras que si se trata de una serie de evaluaciones consecutivas, se denomina "seguimiento". Las auditorías y los seguimientos pueden realizarse internamente o a través de terceros. A continuación se describen con mayor detalle diversos enfoques. Su periodicidad puede ser quinquenal, mensual o con los intervalos que la empresa considere oportunos. Los términos "seguimiento" y "auditoría" a menudo se utilizan indistintamente. Para mayor simplicidad, en este apartado utilizaremos únicamente el término "seguimiento".

Etiquetado social

El "etiquetado social" se refiere a productos o servicios y no a empresas concretas. La "etiqueta" se incluye en el envase o en el empaque del producto. Una etiqueta relativa al trabajo infantil informa al consumidor que no se utilizó mano de obra infantil en la fabricación de ese producto. El etiquetado social se ha utilizado con buenos resultados en los sectores de las alfombras y las pelotas de fútbol (sectores reputados en el pasado por utilizar mano de obra infantil). Las etiquetas sociales también se utilizan para las normas ambientales, los bioproductos y las prácticas de comercio justo (que implican, por ejemplo, el pago de un precio justo a los pequeños productores de café). El etiquetado social es una práctica voluntaria y se apoya, generalmente, en la credibilidad de una asociación sectorial o social y en un sistema de control. Su objetivo es aprovechar las fuerzas del mercado, con la premisa de que el consumidor final, si está debidamente informado, premiará al productor que respete las normas éticas.



GUÍA III:
EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES EN LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Un primer paso importante para una organización de empleadores que desee establecer una estrategia de lucha contra el trabajo infantil es entender el contexto del problema. A ese contexto lo hemos denominado la "situación" existente de las empresas con relación al trabajo infantil. La organización de empleadores deseará entender esta situación; y saber qué cuestiones deben abordarse, qué legislación existe al respecto, qué otras organizaciones trabajan actualmente en ese ámbito, etc.

El análisis de la situación no es un estudio de las empresas basado en cuestionarios (aunque podría serlo). De lo que se trata aquí es de obtener una primera visión de la naturaleza de las instituciones y partes interesadas en la lucha contra el trabajo infantil. Del mismo modo que una empresa necesita entender su mercado meta y las instituciones que lo rigen antes de crear un producto o estrategia de negocio, una organización de empleadores debe entender la naturaleza y la incidencia del problema del trabajo infantil antes de formular una estrategia.

Los principales aspectos que componen la situación son los siguientes:

- Situación del mercado de trabajo
- Situación jurídica
- Situación de las organizaciones
- Situación de los consumidores o de los compradores

Opciones para la acción

Opción 1: facilitar información y prestar asesoramiento

Una organización de empleadores puede ser, para sus miembros, el primer punto de contacto y de información sobre estas cuestiones. Puede proporcionar ayuda, con una perspectiva empresarial y de forma confidencial, a una empresa. Esta última también puede colaborar con otras organizaciones, pero la organización de empleadores puede aconsejarle a quién contactar y qué tipo de acciones incluir en su estrategia.

Opción 2: promover el diálogo y la toma de conciencia

La función principal de una organización de empleadores es la del cabildeo en las políticas gubernamentales. Asimismo, representar a sus miembros en el diálogo con otros interlocutores, tales como las organizaciones de trabajadores (sindicatos), las organizaciones no gubernamentales, las instituciones educativas y los medios de comunicación. Como tal, una organización de empleadores puede contribuir a eliminar el trabajo infantil a través del cabildeo, el diálogo y la sensibilización.

Opción 3: realizar programas

En las dos fases anteriores, la organización de empleadores proporcionó información y asesoramiento, facilitó el diálogo y trabajó para aumentar la sensibilización. Esas actividades son importantes; pero una organización de empleadores también podría ir más allá y combinar esas actividades con programas concretos para asegurar que se aparta a los niños del trabajo, se les ofrecen oportunidades educativas y las empresas se adhieren a la política de no contratar mano de obra infantil.

Desarrollado por:
Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Escrito por: Paul Vandenberg

Oficina de Actividades para los Empleadores de la Oficina Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores (OIE)

www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_093485/lang-es/index.htm

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

POR UNA CADENA PRODUCTIVA LIBRE DE TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZOSO Y DISCRIMINACIÓN



Apoya esta iniciativa utilizando este logotipo

Mayor información: Telef.: 336-2230
email: rse@ibce.org.bo



SOÑAMOS CON LLEGAR A MÁS GENTE

Con el servicio de energía eléctrica, con programas de **Responsabilidad Social**.

Pensando y trabajando juntos transformamos la solidaridad en acción para integrar con energía a **14 provincias cruceñas** y comunidades vecinas del hermano departamento de Chuquisaca.



TRANSPARENCIA

EFICIENCIA

PARTICIPACIÓN

COMPROMISO SOCIAL



Responsabilidad Social Empresarial

En el IBCE apoyamos iniciativas que promuevan una cultura sustentable por una mejor calidad de vida

NUESTROS SERVICIOS:

- ✓ DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS INSTITUCIONAL
- ✓ CÓDIGO DE CONDUCTA
- ✓ IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE RSE
- ✓ INFORME DE CLIMA LABORAL
- ✓ INFORME DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



- ✓ DESARROLLO DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES
- ✓ MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
- ✓ IMPLEMENTACIÓN DEL TRIPLE SELLO
- ✓ RECONOCIMIENTO CON EL DISTINTIVO DE RSE

Contacto

Ing. Diana Sabillón G.
Gerente RSE - IBCE
Av. La Salle N° 3-G (Canal Isuto)
Telf.: 336-2230 Int. 106
Email: rse@ibce.org.bo

www.rsebolivia.org



Instituto Boliviano de Comercio Exterior



ENTIDAD PUBLICADA EN MAPEO
DE PROMOTORES DE RSE



MERCOSUR BUSCA DECLARAR AL BLOQUE COMO ZONA LIBRE DE TRABAJO INFANTIL EN 2020



Declarar a los países miembros y asociados del Mercado Común del Sur (Mercosur) como una zona libre de trabajo infantil es uno de los objetivos establecidos por el bloque este viernes en la declaración conjunta aprobada en la Cumbre de Jefes de Estado, celebrada en Montevideo, Uruguay.

“Se comprometieron con la lucha por la erradicación del trabajo infantil y con los objetivos de transformar el Mercosur en una zona libre de las peores formas de trabajo infantil antes del 2016 y libre de todas las formas de trabajo infantil antes del 2020”, reza el documento final.

Las acciones que se tomarán para cumplir con este objetivo se definirán en la III Conferencia Global sobre Trabajo Infantil, que se realizará en Brasilia del 8 al 10 de octubre próximo.

Se espera que los mandatarios profundicen en las medidas sugeridas en la conferencia pasada y agreguen nuevos métodos para la resolución del problema.

En la edición anterior de este foro, los presidentes se comprometieron a intensificar el diálogo y el compromiso entre actores gubernamentales, empleadores, organizaciones de trabajadores y actores de la sociedad civil para implementar acciones conjuntas.



También acordaron promover espacios de articulación público y privado con empresas comprometidas con la prevención y erradicación del trabajo infantil en los diferentes eslabones de su cadena de valor, así como profundizar el rol del sector sindical como actor de detección y prevención en materia de trabajo infantil.

Igualmente propusieron instar a los medios de comunicación a tomar un rol proactivo en la visibilización de esta problemática, desde la perspectiva de derechos de la niñez; crear y sostener mesas multisectoriales regionales, nacionales y locales; y fortalecer la permanencia y finalización de los ciclos educativos obligatorios.

Derechos fundamentales

En el punto 37 de la declaración conjunta los mandatarios “expresaron su satisfacción por los avances en asuntos vinculados a la búsqueda de memoria, verdad y justicia, derechos de los niños, niñas y adolescentes, educación en derechos humanos, indicadores en derechos económicos, sociales y culturales, asuntos vinculado al género y derechos humanos de las mujeres, combate a la discriminación, racismo y xenofobia así como promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad y adultos mayores”.

El primer aspecto, que trata sobre los avances en la búsqueda de memoria, verdad y justicia, da cuenta de los logros que han obtenido los países miembros en la apertura de investigaciones penales para resolver los casos de violación a los derechos humanos y delitos de lesa humanidad, como los ocurridos durante las dictaduras de las últimas décadas del Siglo XX.



Asimismo, “saludaron la aprobación del Plan para Facilitar la Circulación de Trabajadores en el Mercosur que, junto a los acuerdos de Residencia, Seguridad Social y la Declaración Sociolaboral, significa un salto cualitativo en la evolución de la dimensión laboral del bloque, en tanto sienta las bases de un modelo con políticas integradoras de los trabajadores”.

Más adelante, en los puntos 42 y 43 del texto, se resalta el fortalecimiento de los espacios de participación ciudadana, un logro que se ha venido concretando desde la presidencia pro t mpore de Uruguay, a partir de la creación de un ámbito de Rendición Social de Cuentas en el bloque, “que busca continuar profundizando el protagonismo de las organizaciones y movimientos sociales en el esquema de integración”.

En este sentido, también destacaron la aprobación de un mecanismo de solicitud de datos por parte de estas organizaciones sociales a los órganos de la estructura institucional, “lo cual contribuye a ampliar la información con la cual se fortalece el protagonismo social y la legitimación del proyecto común. Conjuntamente, valoraron la creación del Registro de Organizaciones y Movimientos Sociales del Mercosur y su próxima puesta en funcionamiento”.

Fuente: Agencia Venezolana de Noticias (AVN)

<http://www.avn.info.ve/contenido/mercotur-busca-declarar-al-bloque-como-zona-libre-trabajo-infantil-2020>



**Tu proyecto inmobiliario es más atractivo
con los servicios de COTAS**

DALE **VALOR AGREGADO** A TU PROYECTO CON EL PLAN CONSTRUCTOR, VENDÉ TUS DEPARTAMENTOS O CASAS CON LOS SERVICIOS DE **INTERNET, CABLE Y TELEFONÍA** DE COTAS INSTALADOS.

Más Información al
800 33 3030

COTASTM
PLAN CONSTRUCTOR

CO
O
I
N
S
T
R
U
Y
E
N
D
O



**SIN
PARAR**

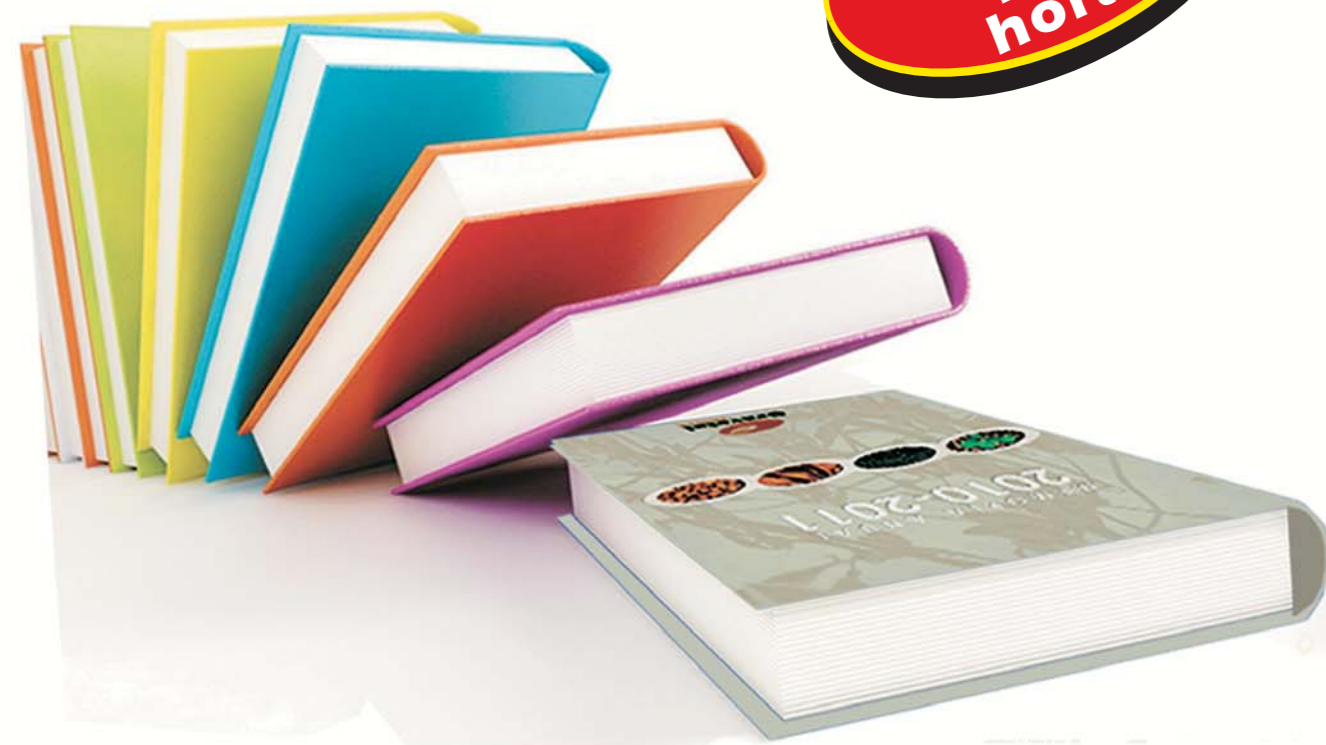


ATENCIÓN ESCRITORES... Profesores, catedráticos y estudiantes...!

Gane hasta el 400% haciendo **IMPRIMIR UD.** sus libros...!

Libros - Ensayos - Poemarios - Tesis - Textos escolares y universitarios

Tiempo de entrega:
48
horas



Referencia de precios:

- 100 libros de 100 páginas.....c/u Bs. 12.55
- 200 libros de 100 páginas.....c/u Bs. 9.56
- ■ ■ ■ Libros tamaño medio oficio (16x21 cm)
100 páginas impresas a un color
Papel bond blanco o ahuesado 75 g
- ■ ■ ■ Tapa couché 250 g impresa a full color
Encuadernado con lomo

AHORA,

Nueva **Tecnología Digital**

IMPRESA

Naturalmente..!
Sirena

Siempre un paso adelante...!!

Consultas y cotizaciones vía e-mail a: sirenagerencia@cotas.com.bo

SANTA CRUZ: Calle Manuel Ignacio Salvatierra N° 240 • Tel.: 336 6030 • Fax: 334 7774 • e-mail: impresasirena@cotas.com.bo

LA PAZ: Av. Simón Bolívar N° 1825 • Tel.: 297 1459 • Cel.: 706 99021

TARIJA: Av. Domingo Paz esquina Junín • Tel.: 665 3940

¡Muy pronto..! en Cochabamba y Sucre