



COMUNICACIÓN DE PROGRESO
TRANSPORTADORA DE ELECTRICIDAD S.A.

Octubre 2009

CARTA DE PRESENTACIÓN
DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO AL PACTO MUNDIAL DE TDE S.A.

En Octubre del 2008, hemos presentado el primer informe de Comunicación sobre el Progreso, demostrando nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Global. En el tiempo transcurrido hemos trabajado para desarrollar nuestras actividades, no solamente para cumplir con lo comprometido, sino también con el objetivo de impulsar y apoyar esfuerzos dirigidos a promover un cambio en la cultura de responsabilidad social empresarial, en nuestro personal, la sociedad y las comunidades donde trabajamos. Por esta razón TDE se constituye en una empresa líder y referente de los principios del Pacto Global y la responsabilidad social (RS) en el país.

En este sentido es importante mencionar que en la gestión 2009, hemos recibido la certificación a nuestro sistema de Responsabilidad Social en base a la norma AENOR RS 10:2009, que evidencia nuestro compromiso con los accionistas, los empleados, los clientes, proveedores, colaboradores, competidores, administración, la sociedad, y el Medio ambiente.

TDE también co organizó el “Foro de Responsabilidad Social Empresarial” en el Sector Eléctrico, con la participación expositores que compartieron sus experiencias en Responsabilidad Social, oportunidad en la cual se informó e impulsó a las empresas participantes para su adhesión al Pacto Global.

Ratificamos el compromiso de continuar los esfuerzos emprendidos para que nuestras acciones respalden plena y continuamente los principios del Pacto Global y hacerlos parte de nuestro trabajo diario y la forma de relacionarnos con los que nos rodean y con el medio ambiente. Mantenemos también nuestro compromiso de cumplir con nuestros objetivos planteados y de ir mejorando continuamente.

Atentamente,



Dr. Javier de Quinto Romero
Vicepresidente Ejecutivo
Transportadora de Electricidad S.A.

Contacto: Dr. Javier de Quinto

NUESTRA EMPRESA

Transportadora de Electricidad S.A. (TDE), fundada el 17 de julio de 1997, es agente transmisor en el Mercado Eléctrico Mayorista (MEM) de la República de Bolivia, posee el 75 % de las líneas de transmisión en el Sistema Troncal Interconectado (STI), y cuenta con licencia para operar en el Sistema Interconectado Nacional (SIN).

A partir del 1° de julio de 2002, TDE forma parte de RED ELECTRICA INTERNACIONAL, compañía filial del Grupo Red Eléctrica de España que canaliza y potencia los negocios del Grupo en el exterior, con criterios de rentabilidad y de control en el nivel de riesgo asumido.

La red de TDE tiene 2.190 Km. de líneas: 961 Km. en 230 mil voltios, 840 Km. en 115 mil voltios y 389 Km. en 69 mil voltios y 23 subestaciones en todo el país. Su actividad es transportar la energía generada por los productores y entregarla a los distribuidores y consumidores no regulados, ubicados en distintos puntos de la red interconectada.

El activo fijo bruto y neto de TDE al 31 de octubre de 2009 alcanzó a 263 y 131 millones de dólares respectivamente, contando con un capital social de 69,3 millones de dólares americanos, de los cuales el 99,94% pertenece a REI-SAU y el 0,06% a los trabajadores de la Empresa.

Productos y Servicios

TDE pone a disposición del sector eléctrico las instalaciones de transmisión para el transporte y transformación de electricidad, operando y realizando mantenimiento para asegurar la continuidad, las condiciones técnicas de calidad establecidas y la máxima disponibilidad de la red de transmisión eléctrica. Asimismo, ofrece los servicios de mantenimiento y estudios de ingeniería en el área eléctrica de alta tensión (69 – 230 kilovoltios).

Clientes e Ingresos

TDE cuenta entre sus clientes regulados a 10 empresas generadoras, 6 empresas distribuidoras y 5 consumidores no regulados. Por otra parte, TDE brinda anualmente servicios de mantenimiento y/o estudios de ingeniería en el área eléctrica de alta tensión a aproximadamente 30 clientes algunos de los cuales son a su vez clientes regulados.

Desde 1997, TDE ha consolidado la adecuación y el reconocimiento de sus ingresos de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentos vigentes, regulados por la Superintendencia de Electricidad, y se circunscribe al transporte de electricidad con precios máximos determinados en base al costo del Sistema de Transmisión Económicamente Adaptado (STEA), aprobado por la Superintendencia de Electricidad.

Características de TDE

Desde el inicio, la Dirección de TDE se preocupó por introducir y usar metodologías y tecnología moderna destinadas a alcanzar una buena gestión y garantizar su mejora continua. Por lo mismo, la característica de TDE es tener una Moderna Gestión Empresarial.

Desde la gestión 2001, se ha incorporado sistemas de gestión para alcanzar una excelencia en la gestión y garantizar su mejora continua, cuyos resultados se perciben al contar con un sistema de calidad certificado internacionalmente bajo la norma ISO 9001:2008, un sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma internacional ISO 14001:2004, un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001:2007 y un sistema de Responsabilidad Social Interna bajo la norma SA 8000:2001, un modelo de aseguramiento de la calidad que le ha permitido ser finalista en el Premio Iberoamericano de la Calidad 2001, siendo las acciones de TDE las primeras en ser calificadas en el mercado de capitales boliviano con máxima calificación (Primera clase, Nivel 1, sin observaciones).

A partir de la gestión 2009 TDE cuenta con una certificación a su Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social que incluye tanto los aspectos internos como los externos de la Responsabilidad Social, en cumplimiento a los puntos de la norma AENOR RS10:2009.

La norma AENOR RS 10:2009 de Responsabilidad Social comprende dos grandes aspectos, el primero enfocado a su relación con la **Sociedad** que incluye el comportamiento de la Empresa con:

- Los propietarios, accionistas inversores y socios
- Los trabajadores
- Los clientes, usuarios y consumidores
- Los proveedores de productos y servicios
- Sus alianzas y colaboraciones
- Sus competidores
- La administración
- La comunidad/sociedad

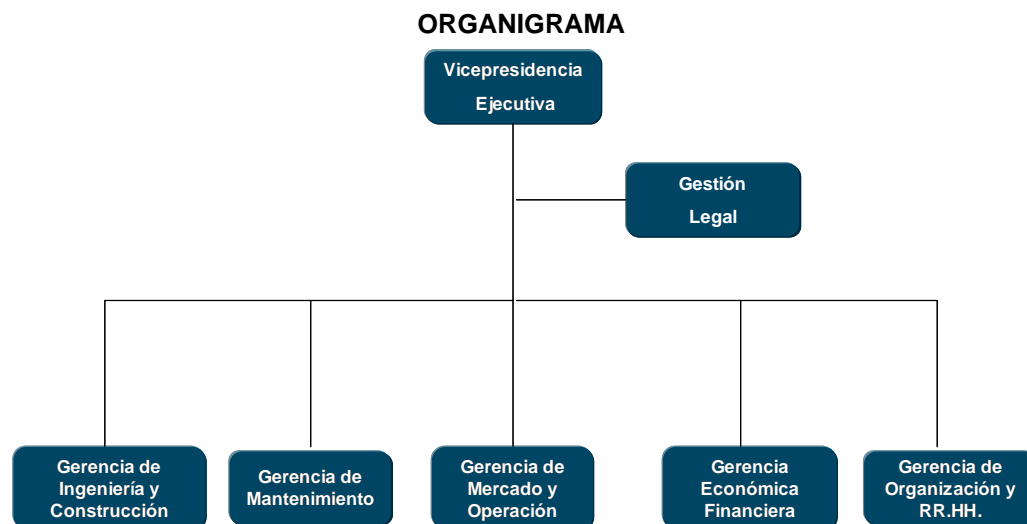
El segundo relacionado al comportamiento de la empresa con el **Medio Ambiente** que incluye actividades como:

- Análisis y evaluación del riesgo ambiental
- Prevención y control de la contaminación
- Prevención del calentamiento global
- Uso eficiente de los recursos
- Preservación de los ecosistemas y de la biodiversidad.

TDE refuerza su compromiso de contribución a la sociedad a través de la Política de Responsabilidad Corporativa, que integra muchas de las acciones que realiza bajo un enfoque de acción responsable y sostenible. TDE es una de las 35 empresas bolivianas adherida al Pacto Global de la ONU, cuyo objetivo, como parte del comité impulsor, es el de apoyar esfuerzos dirigidos a la cultura de responsabilidad social empresarial, hacia su propio personal, hacia la sociedad y las comunidades donde trabaja de modo gradual pero constante.

Organización

Desde el inicio hasta la actualidad, se busca una mejor comunicación entre sus áreas, horizontalizando los mandos de la misma, promoviendo el trabajo en equipo, bajo la siguiente estructura:



La Vicepresidencia Ejecutiva, encargada de definir las políticas y directrices de la gestión, es la cabeza operativa de la organización. Existen cinco Gerencias de Área organizadas en una estructura enfocada en la de cadena de valor coherente con la gestión por procesos.

La Empresa cuenta con 122 personas en su plantilla: 44 son profesionales (36%) y 55 funcionales (45%). La dirección (Ejecutiva y mandos medios) está compuesta por 23 profesionales (19%)

La Sede Central de TDE se encuentra en la ciudad de Cochabamba, pero también está presente en

puntos geográficos estratégicos para la atención de líneas y subestaciones, en 5 ciudades del país: Cochabamba, Santa Cruz, La Paz, Oruro y Potosí, con oficinas Regionales dependientes de la Gerencia de Mantenimiento. Estas oficinas realizan un trabajo netamente operativo de mantenimiento de las instalaciones.

Nuestra MISIÓN:

"Satisfacer las necesidades de transmisión de electricidad del Mercado Eléctrico y proporcionar un servicio que asegure su máxima eficiencia, calidad y diversificación, mediante una gestión de mejora continua, que logre las expectativas de nuestros accionistas, con responsabilidad social, conservación del medio ambiente, seguridad en el trabajo y el desarrollo del personal. "

Nuestra VISIÓN:

Ser la Empresa líder:

- Asegurando una participación creciente en el mercado.
- Siendo referentes de excelencia en la gestión empresarial.
- Logrando la satisfacción del mercado a través de un servicio con calidad.
- Ejerciendo nuestra responsabilidad social, respetando al medio ambiente y potenciando el desarrollo del país y de las personas.
- Desarrollando el conocimiento y la tecnología para su uso eficiente y sostenible en beneficio de la Sociedad.

Nuestros VALORES CORPORATIVOS:

- Trabajo en Equipo
- Integridad y Transparencia
 - Responsabilidad
- Anticipación y Proactividad
 - Calidad y Eficiencia
 - Flexibilidad y Adaptación
- Organización basada en las personas

POLITICAS QUE RESPALDAN LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y EL MARCO DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

POLITICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

A partir de 2006, TDE cuenta con una Política de Responsabilidad Corporativa, que establece principios y directrices generales para asegurar una gestión corporativa responsable y bajo criterios de sostenibilidad, orientando la gestión hacia los requerimientos y expectativas de los grupos de interés de manera sostenida, generando valor y sin afectar los resultados económicos de la Empresa. Estos principios y directrices aseguran el compromiso de TDE tanto con el cumplimiento de los derechos humanos, la satisfacción del personal, la mejora y el cuidado del medio ambiente, el desarrollo de la sociedad, la transparencia en la información así como mantener sistemas de buen gobierno.

TDE mantiene los siguientes principios básicos de responsabilidad corporativa:

- Generar flujos de comunicación e interacción transparentes y veraces con accionistas, clientes, regulador, gobierno, comunidades cercanas a las instalaciones de TDE, instituciones relacionadas y sociedad en general).
- Garantizar un intercambio honesto de la información y proactividad para conocer los intereses de los actores estratégicos dentro de la ética.
- Promover un comportamiento institucional coherente y coordinado que estimule a la generación de lazos de largo plazo, transparentes y basados en la confianza mutua con las comunidades, gremios y la sociedad en general.
- Apoyar al desarrollo de la comunidad, mediante la participación y/o generación de proyectos de interés general y social, en especial en programas educativos, culturales y de gestión empresarial y enfocando los esfuerzos mayores a las áreas de menor desarrollo y mayor carencia.
- Trabajar por la construcción de un entorno laboral que genere satisfacción para los integrantes de la organización bajo conductas basadas en los valores organizacionales y en los principios de respeto y no discriminación.
- El desarrollo y satisfacción de las personas es el principal elemento para la consecución de objetivos, generando un ambiente de conciliación de la vida profesional y personal, búsqueda de la equidad, desarrollo profesional, seguridad y salud laboral y entorno de trabajo agradable.
- Asegurar el cumplimiento de los derechos humanos, la libertad de afiliación, el derecho a la negociación colectiva, la inexistencia de toda práctica declarada como explotación laboral (infantil, forzoso, o por coacción) y toda práctica que vulnere la dignidad individual o colectiva.
- Mantener el compromiso de carácter preventivo en la conservación del medio ambiente y en el uso racional de los recursos. Para ello orientará su actividad hacia las iniciativas que promuevan la mejora medio ambiental y el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- El respeto de la legislación vigente que regula la actividad de TDE. La Empresa evitará siempre verse involucrada en cualquier tipo de práctica de corrupción, extorsión y/o soborno.

El enfoque de Responsabilidad Corporativa en TDE se desarrolla a partir de cuatro elementos:

- **Eficiencia Empresarial:** Orientada al desarrollo e implantación de modelos de buen gobierno que garanticen la transparencia y conducta ética, además de orientarse a la creación de valor para accionistas, clientes y agentes de negocio, ofreciendo servicios de máxima calidad en los sectores en los que opera y a la sociedad en general. Se promoverá el cumplimiento de los derechos humanos para alinear esta directriz de la política con la de los suministradores.
- **Compromiso con las personas:** Apoyo y respeto a los convenios y convenciones sobre derechos humanos a nivel mundial, que rigen principalmente el Respeto de la libertad de asociación, la eliminación de las prácticas de trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación respecto del empleo.
- **Compromiso con el Medio Ambiente:** Cumpliendo con la Política de Medio Ambiente, se aplicarán medidas preventivas y correctivas, sin embargo la visión proactiva de prevención será la regla general.
- **Contribución a la Sociedad:** Estas acciones se enmarcan en el largo plazo y deben estar coordinadas y compatibilizadas con las acciones de imagen corporativa e identidad para mantener una congruencia en el comportamiento de TDE. Se reemplazan las acciones filantrópicas por gestiones de apoyo con un enfoque de responsabilidad compartida.

POLITICAS QUE RESPALDAN LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y EL MARCO DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

POLITICA DE CALIDAD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

En 2005 TDE actualizó y puso en vigencia una Política Integrada para los Sistemas de Gestión, misma que establece los principios y directrices generales para:

- garantizar la calidad de sus actividades, procesos y productos, y satisfacer los requerimientos y expectativas de sus clientes, accionistas, empleados, proveedores, organismos oficiales y terceras partes.
- la protección y máximo respeto del Medio Ambiente que contempla la prevención o reducción de los impactos ambientales negativos derivados de sus actividades.
- la protección de la integridad y salud del personal con acceso a las áreas de trabajo (incluyendo subcontratistas y visitantes) que contempla la identificación y control de los riesgos derivados de sus actividades.

En resumen la Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente de TDE expresa lo siguiente:

TDE, de acuerdo a su misión, asume el compromiso de mantener Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y de Seguridad y Salud Ocupacional que aseguren:

- *La identificación, evaluación y toma de acciones para prevenir y/o controlar la contaminación y los riesgos derivados de sus actividades.*
- *Una eficiente y eficaz planificación y control de sus actividades, incluyendo la fijación de objetivos y metas que permita la mejora continua de la eficacia de sus Sistemas de Gestión, así como asegurar la calidad de la operación y mantenimiento de su red de transmisión.*
- *El cumplimiento de todos los requisitos legales, ambientales, de seguridad y salud ocupacional, regulatorios y empresariales aplicables a sus Sistemas de Gestión.*
- *La educación y capacitación constante de su personal para que cuenten con las competencias necesarias para el desarrollo de sus actividades.*
- *La implementación de canales de comunicación, internos y externos, para sus empleados y otras partes interesadas en lo relativo a sus Sistemas de Gestión.*

PRINCIPIO 1

APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS INTERNACIONALMENTE

ACCIONES

Nuestro Compromiso

TDE mantiene el firme compromiso de respetar, apoyar y difundir los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como cualquier otro convenio, convención, acuerdo o protocolo internacional y/o nacional relacionado al respecto, y todo lo aplicable por la Ley en Bolivia.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

Para que este compromiso sea llevado a la práctica de manera sistemática dentro de los procesos, la Dirección de TDE ha aprobado y puesto en vigencia la **Política de Responsabilidad Corporativa**, que establece dentro de sus principios básicos y directrices el *Aseguramiento del cumplimiento de los Derechos Humanos*.

Por otro lado, TDE desarrolla el enfoque de Responsabilidad Corporativa apoyado en cuatro vertientes, una de los cuáles se refiere al **Compromiso con las Personas**, donde se especifica el *Apoyo y respeto a los convenios y convenciones sobre derechos humanos a nivel mundial*.

TDE ha adoptado como valor corporativo la **Organización Basada en las Personas**, entendiendo que *Toda organización debe garantizar un trato justo y equitativo para sus colaboradores, y un apoyo permanente al desarrollo de su talento, capacidades y empleabilidad*.

Asimismo, la **Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente**, establece dentro de los Principios del **Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional** que TDE debe *Procurar a los trabajadores de TDE el adecuado grado de salud ocupacional adoptando medidas apropiadas, entendiendo por Salud al estado de bienestar físico, psíquico y social, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico*.

TDE cuenta con un **Reglamento Interno** y un **Código de Ética** aprobados por la Dirección, y por el Ministerio de Trabajo de la República de Bolivia, donde se establece como parte fundamental de sus operaciones el *Respeto integral a la declaración universal de los Derechos Humanos, Mantener buenas condiciones de los puestos de trabajo e instalaciones, Dotación de medios e instalaciones adecuadas para que el trabajo sea cómodo y Seguro, y Desarrollo anual de Programas de Seguridad y Salud Laboral*.

TDE cuenta además con un **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna** SGRSI, certificado por parte del organismo BVQi (Argentina), en base a los requisitos de la Norma Internacional SA 8000:2001, en el que se gestiona desde los procesos de la Empresa el *Respeto a los Derechos Humanos en todos los niveles de actuación*.

Asimismo cuenta con un **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS 10:2009, que establece como uno de sus principios fundamentales *Respetar los Derechos básicos recogidos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos con atención especial a los ligados a la actividad empresarial*.

Dentro del **Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Seguridad y Medioambiente)**, TDE mantiene el procedimiento documentado **4-P-2001 Identificación de Peligros y Análisis de Riesgos**, **4-P-2006 Inspecciones de Seguridad** y **4-P-2013 Vigilancia de la Salud**, cuyo objeto es establecer acciones específicas orientadas a minimizar situaciones no deseadas que pudieran poner en riesgo la integridad física y psicológica de las personas que trabajan en la Empresa, así como cuidar su salud.

Se ha desarrollado el “Programa de Sistemas Integrados” y como uno de los principales logros conseguidos a través de estos programas, se han definido los **5 Mandamientos del Control Operacional**, de los cuales el **Primer Mandamiento** está relacionado al **respeto de los Derechos Humanos** y orientado a la práctica conciente de los requisitos establecidos en la Norma SA 8000 para evitar abusos a las personas e incentivar un entorno agradable de trabajo.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento de los Objetivos Empresariales 2009

- TDE fortaleció el Programa “Armonía” de conciliación de la vida familiar y laboral con medidas relacionadas a la flexibilización de ingreso y salida, jornada reducida de 38 horas semanales, descuentos en la compra de pasajes aéreos personales, subvención del 50% del deporte que el trabajador practica en apoyo a las buenas prácticas deportivas y visitas de carácter socio-familiar del área de Relaciones Laborales a solicitud del trabajador.
- Se presentaron al personal los resultados de la evaluación médica realizada, tanto en Sede Central como en Regionales. De acuerdo a estos resultados y con el fin de promover la salud integral, la Jornada de Difusión de la Planificación Estratégica para la gestión 2009 se desarrollo bajo el lema de “Salud y deporte al aire libre”, permitiendo al personal compartir diversas actividades deportivas y de esparcimiento. La dirección premió con pasajes aéreos en rutas nacionales a los ganadores.
- TDE organizó juntamente con BOCIER (Comisión de Integración energética Regional de Bolivia) el “Foro de Responsabilidad Social Empresarial” en el Sector Eléctrico, con la participación de varias empresas y entidades del área que presentaron sus ponencias sobre el tema tratado. El evento recibió la visita de ponentes nacionales e internacionales, quienes mostraron los avances y experiencias adquiridas en cuanto al tema de la RSE, en esta oportunidad se realizó un intercambio de criterios y actividades que contribuyen a la defensa de los Derechos Humanos.

Actividades Emprendidas-Planificadas en relación a los Derechos Humanos

- Se han recibido las Auditorías Externas de Seguimiento al Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna SA 8000. La entidad certificadora oficializó sus informes, en los cuales se mencionan como fortalezas:
 - Homenaje al personal que se retira de la organización.
 - Presentación de primer informe COP del Pacto Global
 - Difusión de Boletines Informativos.
 - Enfoque de la Empresa a la mejora continua
 - Difusión de los requisitos de Responsabilidad social interna y externamente, destacando la realización del Foro de Responsabilidad Social en las empresas eléctricas.
- Con el objeto de fomentar la comunicación directa de los trabajadores con el Representante de la Dirección del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna, en junio de 2009, se ha llevado a cabo el Segundo Taller de Representantes Trabajadores de la norma SA8000, con la participación de los representantes de las Regionales y áreas. Se revisó el cumplimiento de los requisitos de la Norma, entre los que se incluye el respeto a los Derechos Humanos y no se presentaron desviaciones. Entre las principales conclusiones, se destaca la ampliación del alcance de la responsabilidad de los representantes trabajadores para vigilar el cumplimiento de los requisitos de norma aplicables a contratistas y subcontratistas.
- La Responsable de Relaciones Laborales mantiene disponible su correo electrónico y un espacio para entrevistas que permite atender casos personales relacionados al Trabajo. Desde el inicio de la gestión a la fecha se atendieron 3 casos personales relacionados al trabajo, garantizando así y promoviendo el respeto a los derechos humanos y sociales del trabajador.

- A mediados de la gestión 2009, se ha concluido el programa para fomentar el deporte y valores en los niños y jóvenes de la región del trópico de Cochabamba. La actividad principal fue la realización del “Curso de Gestión en Deporte”. Este programa, fue coordinado entre TDE y la Fundación Deporte de Alcobendas (FUNDAL), que contó con el apoyo de Red Eléctrica de España. El mismo se inició el 2007 con la visita de diagnóstico de situación en el trópico cochabambino, la gestión de material deportivo en España para apoyar la actividad en 2008 y la concreción de transferencia de conocimiento en gestión deportiva el 2009.
- En la última encuesta de difusión de la Política Integrada y la Política de Responsabilidad Corporativa, realizada a principios del 2009, se ha constatado que el 90% del personal percibe que *el Objetivo de la implementación del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna es el de Garantizar el respeto a los Derechos Humanos*.
- Una vez definidos los “5 Mandamientos del Control Operacional”, cada Regional fijó sus compromisos para el cumplimiento de diferentes puntos de cada uno los mismos. El primer mandamiento esta relacionado al respeto de los derechos humanos y convenciones internacionales. En este sentido, las Regionales han fijado compromisos respecto a la sistemática de comunicación que permitirá informar, de manera anticipada, sobre los derechos y beneficios de los trabajadores eventuales, como, por ejemplo, el seguro contra accidentes.

Actividades Emprendidas-Planificadas en relación a la Seguridad y Salud Laboral

- Se llevó a cabo el encuentro anual de Comités Mixtos de Seguridad, en el que participaron todos los Representantes Patronales y Laborales de los Comités Mixtos de las Regionales, la Oficina Sede Central y Comité Mixto Temporal de Proyectos. Se presentaron diferentes temáticas para la prevención de riesgos laborales y se fortaleció el compromiso con la Seguridad y Salud Ocupacional en las actividades cotidianas. Asimismo, se presentó formalmente las mejoras al proceso de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, con la incorporación y modificación de algunos registros para la identificación y control de peligros en las actividades cotidianas.
- Con el objetivo de ampliar la cobertura de aquellas prestaciones que el ente gestor de salud no proporciona, la dirección ha aprobado un programa de apoyo al personal que atraviesa por situaciones críticas de salud, mediante la creación de una cuenta complementaria. Este programa esta respaldado por la política de Recursos Humanos de la Empresa y tiene una sistemática de activación ante casos que lo ameriten.
- En el marco de los “5 Mandamientos del Control Operacional”, cada Regional definió compromisos para el *Segundo Mandamiento* que está relacionado al cuidado de la Salud, con un enfoque de buenas prácticas y toma de conciencia para el cuidado de la salud del personal y el *Tercer Mandamiento* que está relacionado al compromiso con la Seguridad, dirigido a que el personal tome conciencia de la importancia de un entorno seguro y actuaciones concientes con el objetivo de evitar accidentes.
- Se ha realizado el programa de Vigilancia de Salud para el personal de Sede Central y de Regionales, considerado a este último como personal expuesto a alto riesgo por las características y naturaleza de sus funciones. Con el objeto de mejorar y estandarizar el alcance de la Evaluación Médica Integral, el profesional médico contratado ha visitado todas las Regionales y ha realizado el chequeo médico personalizado. Como resultado se realizaron algunas observaciones y se han realizado recomendaciones específicas para controlar y mejorar la salud de los trabajadores.
- Como parte de la Prevención de Riesgos Laborales y ante la aparición de epidemias como es el caso del dengue y la Influenza AH1N1, la Empresa coordinó acciones de prevención para evitar la exposición del personal tanto en Regionales como en la Sede Central.

Entre las acciones emprendidas ante la epidemia del Dengue se encuentran:

- Acciones de prevención para evitar la exposición al mosquito trasmisor del Dengue.
- La suspensión temporal de trabajos rutinarios programados en las zonas tropicales.

Entre las medidas de prevención de contagio que se tomaron con relación de la Influenza AH1N1 se encuentran:

- Uso obligatorio de barbijos de protección, para personal que interactúa con el público en general.
- Comunicación personal inmediata a la Responsable de Relaciones Laborales y Seguridad Industrial, o al Jefe de Regional ante la presencia de síntomas de resfrío.
- Uso obligatorio de barbijos para cualquier persona con síntomas de gripe o resfrío que ingresen a las oficinas (trabajadores y visitantes).
- Limpieza y desinfección de manos frecuentemente.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

RESULTADOS

1. *Porcentaje y número total de contratos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de recursos humanos en el periodo del reporte*

- En la gestión 2008 se han elaborado un total de 156 contratos.
 - En la gestión 2009 (enero a la fecha) se han elaborado un total de 120 contratos
- El 100% de los contratos incluyen cláusulas de derechos humanos.

2. *Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de derechos humanos*

- En la gestión 2008 se han impartido 136 horas de formación a los empleados en temas relacionados a los derechos humanos.
- En la gestión 2009 (enero a la fecha) se han impartido 572 horas de formación a los empleados en temas relacionados a los derechos humanos.

3. *Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo*

	2008	2009 (enero a la fecha)
Ausentismo(No incluye ausentismo por maternidad)	25 días	82 días*
Días perdidos por accidentes laborales (personal de planilla TDE)	12 días	0
Días perdidos por accidentes laborales (personal contratista)	0	150 días**
Número de víctimas relacionadas al trabajo.	0	0
Número de enfermedades laborales	0	0

(*) Ante la posibilidad de casos de Influenza AH1N1, se otorgaron, preventivamente, días de baja médica.

(**) Un solo caso de Accidente de Contratista ocurrido.

4. *Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores.*

	2008	2009 (enero a la fecha)
Número de Cursos/ seminarios relacionados a riesgos laborales a los que asistió el personal.	13 cursos	8 cursos
Horas hombre de difusión en temas de seguridad.	1457 horas	778 horas

- Se cuenta con un programa de seguridad y salud ocupacional que, para la gestión 2009, consta de tres objetivos con ocho líneas de acción, mismas que se despliegan en una serie de tareas por cumplir a lo largo de todo el año.

5. *Asuntos de salud y seguridad cubiertos*

- El 100% del personal de plantilla tiene acceso a un seguro médico a corto plazo (Caja Petrolera de Salud).
- El 100% del personal de plantilla está asegurado contra accidentes personales, cuya cobertura la establece la compañía de seguros.
- Por tanto, el 100% de los asuntos de salud y seguridad son cubiertos.

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: HR1, HR3, LA7, LA8, LA9

PRINCIPIO 2

ASEGURARSE DE NO SER CÓMPlices DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS

ACCIONES

Nuestro Compromiso

Por el compromiso que tiene TDE de respetar los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, asume la responsabilidad de no apoyar ningún tipo de abuso a estos derechos y por el contrario, toma la postura de difundir y velar por el cumplimiento de los mismos, dentro de su alcance de influencia más allá de la organización.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa**, establece cuatro vertientes básicas para operativizar la actuación de la Empresa. Una de ellas está referida a la **Eficiencia Empresarial**, que establece un requerimiento puntual para que los proveedores *asuman un comportamiento respetuoso para con las personas, la sociedad y el medio ambiente, en los trabajos que realicen para la Empresa, además del compromiso de promover el cumplimiento de los principios de los derechos humanos con el fin de alinear esta directriz de la Política con la de sus suministradores.*

La vertiente referida al **Compromiso con las Personas** establece el *desarrollo de una gestión preventiva de la seguridad laboral, minimizando riesgos de todo tipo, asociados a las instalaciones tanto de los integrantes de la organización como del personal subcontratado.*

El valor corporativo **Organización Basada en las Personas**, se enfoca a *garantizar un trato justo y equitativo para todos los colaboradores.*

Por otro lado, el **Código de Ética** establece dentro de sus principios el *Seguimiento responsable de la gestión de los proveedores, referida al seguimiento sobre el cumplimiento de los requisitos medioambientales, de seguridad laboral y de respeto a los derechos humanos que hayan hecho los proveedores en el desarrollo de los productos o servicios requeridos por la Empresa.*

En el **Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Seguridad y Medioambiente)** certificado bajo los estándares internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, así como en el **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna**, certificado bajo el estándar SA 8000:2001, TDE mantiene el procedimiento documentado **5-P-002 Selección y Evaluación de Proveedores**, que a su vez contiene al documento **5-D-500 Guía de criterios para la selección y evaluación de proveedores**, en el cuál se establece la necesidad de evaluar la actuación del proveedor en el cumplimiento de las Políticas y requisitos de los Sistemas de Gestión de TDE, incluidos los requerimientos de la Norma SA 8000:2001. Esta Guía indica textualmente que *Debe rechazarse toda empresa suministradora que muestre actitudes negativas y/o no tenga una posición clara y compatible con las políticas de TDE, o exista algún indicio de contravención con respecto a la Responsabilidad Corporativa y la Norma SA 8000.*

Asimismo TDE cuenta con procedimientos documentados que establecen líneas de acción para cuidar la seguridad y salud del personal de proveedores, contratistas y subcontratistas, tales como el **4-P-2100 Requisitos Técnicos de Seguridad para Contratistas**, **1-P-2001 Requisitos de Seguridad para Contratistas en Construcción y Montaje**, **1-P-300 Gestión de Seguridad en Proyectos** donde se describe las acciones a tomar y exigencias solicitadas a proveedores y contratistas, a fin de asegurar la integridad física y salud de su personal.

El **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna (SGRSI)**, siguiendo los lineamientos de la Norma Internacional SA 8000:2001 establece la extensión de los principios establecidos por esta Norma a los proveedores y contratistas.

TDE cuenta con un **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** certificado por parte de

AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS 10:2009, que establece que la empresa debe *promover los principios y recomendaciones de la Responsabilidad Social Empresarial con especial atención a los proveedores directos con los que tenga una mayor capacidad de influencia.*

Como parte del programa de Aseguramiento del Control Operacional, el **Primer Mandamiento** está basado en el Sistema de Responsabilidad Social Interna bajo la Norma SA 8000 y fue tomado como el primero de los 5 mandamientos debido a la importancia que tiene para TDE el bienestar del ser humano. Y se aplica a todo el personal propio, contratista y subcontratista

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento de los Objetivos Empresariales 2009

- Difusión y sensibilización interna y externa siguiendo los lineamientos de la Norma Internacional SA 8000:2001 relacionados a la extensión de los principios de esta Norma a los proveedores y contratistas, se realizó el seguimiento a una serie de actividades emprendidas y se dio inicio a otras:
 - Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa a la totalidad de la plantilla, contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales. También se abordaron temas sobre el alcance y compromisos a asumir con la implantación del Sistema de Responsabilidad Social Interna, que incluye el respeto a los Derechos Humanos y los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo.
 - Difusión en todas las Regionales e instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad corporativa, así como el código de ética y Reglamento Interno, al personal propio y contratista.
 - Difusión de los requisitos de la Norma SA 8000 y los principios básicos de Seguridad y Salud Laboral a siete supervisores de obra, con diferentes funciones y responsabilidades de supervisión dentro del proyecto Ampliación Sur I, mismos que mantienen contacto directo con contratistas.
- En el Segundo Taller de Representantes Trabajadores de la norma SA8000 se dio lugar a que se intercambien criterios y experiencias relacionadas a los 8 principios de la norma que permitan fortalecer el respeto de los derechos humanos en todas las actividades en las que TDE se encuentra involucrada.

Actividades Emprendidas-Planificadas

- Se realizaron visitas a las Regionales y a los campamentos de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1 (Punutuma y Atocha) para la difusión de los "5 Mandamientos de Control Operacional" a Supervisores de contratistas y al personal de contratistas del Proyecto. El *primer mandamiento* contiene aspectos relacionados al respeto de los Derechos Humanos y orientado a la práctica conciente de los requisitos establecidos en la Norma SA 8000 con el objeto de sensibilizar al personal para evitar abusos a las personas e incentivar un entorno agradable de trabajo. También se realizó la edición de cartillas que contienen información de los "5 mandamientos de Control Operacional" y se entregaron a personal propio y contratista.
- Con el objetivo de evitar que los contratistas de proyectos incumplan los pagos a su personal, se ha incluido en los contratos respectivos una cláusula de protección al trabajador, a través de la cual, TDE podría realizar un pago directo, en caso de incumplimiento demostrado, deduciendo el mismo del importe del servicio contratado.
- Se concluyeron las actividades relacionadas al programa de mejora de las condiciones de

habitabilidad en las instalaciones para contratistas de seguridad física, limpieza y serenazgo, dotando de ambientes adecuados para el descanso, aseo personal y preparación de alimentos.

RESULTADOS

Medición de resultados y valor agregado

1. *Número de los principales proveedores y contratistas evaluados e informados en materia de derechos humanos:* En la gestión 2008 se evaluó 40 proveedores y en la gestión 2009 (Enero a la fecha) se evaluó 44 proveedores.
2. *Total de horas de difusión a proveedores sobre políticas y procedimientos relacionados con aspectos de derechos humanos:* En el periodo correspondiente al informe se han acumulado 249 Horas Hombre de formación a contratistas y subcontratistas
3. *Evaluación y gestión de los impactos de las operaciones en las comunidades:* Se han recibido reconocimientos y cartas de agradecimiento, como muestra de la satisfacción por las actividades emprendidas por TDE en las comunidades del trópico cochabambino.

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: HR2, HR3, SO1

Objetivos Empresariales 2010: Declaración Universal de los Derechos Humanos

Dentro de la Planificación Empresarial y los Programas de Sistemas Integrados de Gestión, anualmente se definen objetivos para ser alcanzados a través del *Desarrollo de Actividades de Responsabilidad Corporativa*. Para la gestión 2010 los objetivos definidos están relacionados a:

- Ejecutar acciones orientadas a consolidar el relacionamiento con los públicos de interés y poner en práctica la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE. Este objetivo se verá cumplido a través de actividades como:
 - Desarrollo del Manual de Responsabilidad Corporativa.
 - Revisión del Mapa de públicos y sus necesidades.

PRINCIPIO 3

APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ACCIONES

Nuestro Compromiso

TDE reconoce y apoya la libertad de asociación y sindical de sus trabajadores, así como la negociación colectiva de acuerdo a la Convención 87 (Libertad de Asociación), la Convención 98 (Derecho a la Negociación Colectiva) y la Convención 135 (Sobre los representantes de los trabajadores) de la Organización Internacional del Trabajo OIT, y la Ley General del Trabajo de Bolivia, como parte de su compromiso de Responsabilidad Corporativa.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa**, establece dentro de sus principios básicos y directrices el *Aseguramiento del cumplimiento de los Derechos Humanos a través de la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva*.

Por otro lado, el enfoque de Responsabilidad Corporativa incluye como vertiente básica el **Compromiso con las Personas**, donde se especifica el *Apoyo y respeto a los convenios y convenciones sobre derechos humanos a nivel mundial, que rigen principalmente el respeto de la libertad de asociación, sindicación y reconocimiento efectivo del derecho de la negociación colectiva*.

En el **Código de Ética** de TDE se expresa el compromiso de la Dirección para *promover la mejor relación entre la Dirección y sus empleados y de éstos entre si*.

El **Reglamento Interno** de TDE establece el *Reconocimiento del derecho de sus empleados para organizarse y funcionar sindicalmente de acuerdo a la Constitución Política del Estado y disposiciones legales correspondientes*.

Dentro del **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna**, certificado bajo la Norma Internacional SA 8000:2001, se establecen las acciones necesarias para que la Empresa *garantice el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente*.

Asimismo en el **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** de TDE certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS 10:2009, se establece la importancia de *Respetar el derecho de sindicación y representación colectiva de los empleados, así como el derecho a la negociación colectiva*.

El **Primer mandamiento del Control Operacional** está conformado por 4 criterios, una de las cuales está orientada a *Respetar el derecho de la libre asociación y la negociación colectiva*.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento de los Objetivos Empresariales 2009

La Dirección de la Empresa mantiene su compromiso brindando la colaboración necesaria y el apoyo a través de recursos para que los trabajadores conformen libremente su ente representativo, TDE ha destinado un ambiente amoblado adecuado para su funcionamiento, correo electrónico para la comunicación interna, equipo computacional, un espacio de intercambio

de información dentro de la Intranet corporativa, la posibilidad de utilizar el Auditorio de la Sede Central y la disponibilidad de horarios para las reuniones.

Actividades Emprendidas

La elección para los representantes del Sindicato se llevó a cabo en la gestión 2008. Actualmente el Sindicato electo realiza las gestiones para la obtención de su personería jurídica.

Con el objetivo de establecer canales de comunicación con los representantes sindicales:

- La alta dirección ha sostenido dos reuniones que han permitido conocer las expectativas de ambas partes y compartir los criterios para alcanzar las mismas.
- La Gerencia de Organización y Recursos Humanos ha llevado a cabo una reunión de para compartir los criterios acerca de la nueva versión del reglamento interno.
- La Empresa se ha comprometido a otorgar licencias y espacios necesarios para la realización de tramites y reuniones sindicales

Dentro del programa de los “5 mandamientos de Control Operacional” se difundieron tanto en Sede Central como en Regionales, los elementos relacionados a la Libertad de Asociación que se encuentran incluidos en el Primer mandamiento del Control Operacional en TDE.

Se realizaron visitas a las Regionales y a los campamentos de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1 (Punutuma y Atocha) para la difusión de los “5 Mandamientos de Control Operacional” a Supervisores de contratistas y al personal de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1. Dentro el *primer mandamiento* se mencionó la importancia de Respetar el derecho de la libertad de asociación y le negociación colectiva.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

RESULTADOS

1. *Actividades de la empresa que respalden y promuevan el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos*

- Se ha facilitado el Auditorio de la Empresa al personal para sus reuniones y charlas informativas para la organización de las elecciones para la conformación del Sindicato de Trabajadores de TDE
- Se ha habilitado una oficina para el Sindicato, que incluye un equipo computacional, impresora, correo electrónico corporativo, mobiliario completo, incluyendo mesa de trabajo.
- Se han facilitado los ambientes y horas necesarias para la realización de las elecciones sindicales.

2. *Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos*

Los periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizacionales se cumplen de acuerdo a la ley del trabajo boliviana, la cual establece un mínimo de 90 días para que el empleador notifique al empleado sobre su despido.

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: HR5, LA5

PRINCIPIO 4

APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

ACCIONES

Nuestro Compromiso

TDE asume el compromiso de no utilizar, ni auspiciar el uso de trabajos forzados. Esto involucra el apoyo a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio dentro de su alcance de influencia de acuerdo a las Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud) de la Organización Internacional del Trabajo OIT. De igual manera es parte de su compromiso el estricto cumplimiento todo lo aplicable por la Ley en Bolivia.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa**, establece dentro de sus principios básicos y directrices el *Aseguramiento del cumplimiento de los Derechos Humanos a través de la inexistencia de toda práctica declarada como explotación laboral (infantil, forzoso, o por coacción) y toda práctica que vulnere la dignidad individual o colectiva.*

En la vertiente referida al **Compromiso con las Personas**, se establece *la eliminación de todas las prácticas de trabajo forzoso o bajo coacción.*

Por otro lado, el **Código de Ética** explica el compromiso de la Empresa de *no permitir el trabajo infantil o forzoso y cumplir con las convenciones nacionales e internacionales sobre el particular.*

Dentro del **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna**, certificado bajo la Norma Internacional SA 8000:2001, se establecen las acciones necesarias para que la Empresa *no utilice ni auspicie el uso de trabajos forzados, ni exija a su personal que deje bajo su custodia "depósitos", o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía.*

El **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS010:2009, establece *no utilizar trabajo forzoso, incluyendo el trabajo en servidumbre y el trabajo carcelario no voluntario y/o no remunerado. No exigir a los trabajadores/as que dejen en prenda bienes o documentos con motivo de forzar su relación laboral, salvo en los casos previstos por la normativa vigente.*

El **Primer mandamiento del Control Operacional** está conformado por 4 criterios, una de las cuales está orientada a *No promover ni auspiciar la realización de cualquier trabajo bajo amenaza o castigo (coerción mental o física, abusos verbales ni castigos corporales)*

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento de los Objetivos Empresariales 2009

- Como parte de las tareas de Control Operacional del **SGRSI**, siguiendo los lineamientos de la Norma SA 8000:2001 se han realizado las siguientes actividades:
 - Reuniones de difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa a personal propio y personal de contratistas de la Sede Central y Regionales. También se abordaron temas sobre el alcance y compromisos a asumir con la implantación del Sistema de Responsabilidad Social Interna, que incluye la abolición de los trabajos forzados y el respeto a la dignidad de las personas.

- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE y los requisitos de la Norma SA 8000 a supervisores de obra, contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales incluyendo el derecho laboral de no verse sometidos a trabajos forzados.

- En junio de 2009 se llevó a cabo el Segundo Taller Interno de Responsabilidad Social Interna para Representantes Trabajadores, en el que se realizó un intercambio de experiencias relacionadas a eliminar cualquier actividad o acción que podría significar algún tipo de trabajo forzoso u obligatorio. Así mismo se plantearon simulaciones de situaciones para consensuar su tratamiento preventivo, principalmente con el personal contratista. Siguiendo esta misma línea se propuso la actualización de un contrato tipo a ser aplicado para todo trabajador eventual.

Actividades Emprendidas

- Se realizaron visitas a las Regionales y a los campamentos de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1 (Punutuma y Atocha) para la difusión de los “5 Mandamientos de Control Operacional” a Supervisores de contratistas y al personal de contratistas del Proyecto. El *primer mandamiento* contiene aspectos orientados a No auspiciar la realización de cualquier trabajo bajo amenaza o castigo
- TDE participó del Foro Permanente de diálogo con la sociedad civil Responsabilidad Social Empresarial: “Hacia el Triple Sello” (LTI –Libre de Trabajo Infantil, LD-Libre de Discriminación, LTF-Libre de Trabajo Forzado) con el objetivo de apoyar los esfuerzos que se están llevando a cabo en nuestro país con relación a la Responsabilidad Social en diferentes ámbitos.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

RESULTADOS

1. *Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación*
 - No se identificaron situaciones que puedan ser consideradas como trabajo forzado, sin embargo se definió verificar que los Contratistas no retengan el documento de Identidad para la dotación de equipos de protección Individual (EPIs) al personal eventual. Se realizaron propuestas alternativas que permitan cambiar la sistemática para el resguardo de los EPIs proporcionados.

Nota. Medición de Resultados basada en el siguiente indicador GRI: HR7

PRINCIPIO 5

APOYAR LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

ACCIONES

Nuestro Compromiso

TDE respeta y apoya los principios establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención 138 y la Recomendación 146 (Edad Mínima) y la Convención 182 (Peores formas de Trabajo Infantil) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como cualquier otro convenio, convención, acuerdo o protocolo internacional y/o nacional relacionado al respecto, y todo lo aplicable por la Ley en Bolivia.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa**, establece dentro de sus principios básicos y directrices el *Aseguramiento del cumplimiento de los Derechos Humanos a través de la inexistencia de toda práctica declarada como explotación laboral (infantil, forzoso, o por coacción) y toda práctica que vulnere la dignidad individual o colectiva.*

En la vertiente referida al **Compromiso con las Personas**, se establece el *apoyo y respeto a los convenios y convenciones sobre derechos humanos a nivel mundial, que rigen principalmente la Abolición efectiva del trabajo infantil.*

Por otro lado, el **Código de Ética** explica el compromiso de la Empresa de *no permitir el trabajo infantil o forzoso y cumplir con las convenciones nacionales e internacionales sobre el particular.*

En cuanto al **Reglamento Interno** de TDE, este establece que *la Empresa se ajustará de manera estricta a lo dispuesto por las leyes especiales y sociales que norman el trabajo de los menores de edad.* Además, dentro del mismo reglamento, en otro artículo se indica que *Todos los postulantes a un cargo en TDE deberán cumplir con ser mayores de 18 años.*

Dentro del **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna**, certificado por la Norma SA 8000:2001, establece en uno de sus requisitos el *no apoyo ni utilización del trabajo infantil*, para lo cual TDE mantiene el procedimiento documentado **4-P-3001/1 Trabajo Infantil y Trabajadores Jóvenes**, cuyo objeto es *Definir las acciones que deben seguirse para el cumplimiento de lo establecido en la Política de Responsabilidad Corporativa referido al Trabajo Infantil y en el Reglamento Interno; la remediación de trabajo infantil en la Empresa en caso de presentarse casos excepcionales y de la promoción de la educación de trabajadores calificados como niños o jóvenes.* Este procedimiento es igualmente aplicable a personal contratado, como proveedores, contratistas o cualquier persona que realice trabajos para o a nombre de TDE, en actividades rutinarias, en proyectos en emergencias o en cualquier otra situación.

El **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** certificado por parte de AENOR (España), en base a la norma RS 10:2009, establece *además de respetar la legislación vigente y favorecer la educación y el desarrollo profesional, la empresa en sus actuaciones debe fomentar la erradicación del trabajo infantil, directa o indirectamente en su cadena de contratación. En ningún caso los menores serán expuestos a situaciones o entornos de trabajo insalubres. Peligrosos, denigrantes o inseguros, ni realizarán trabajos fuera de los horarios habituales de trabajo.*

El **Primer mandamiento del Control Operacional** está conformado por 4 criterios, una de las cuales está relacionada a *No permitir el trabajo infantil (menores de 14 años)*

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento de los Objetivos Empresariales 2009

Siguiendo los lineamientos de la Norma SA 8000 se han realizado las siguientes actividades:

- Se han realizado visitas a las distintas Regionales y gerencias de área en la Sede Central, con el objetivo de difundir la Política de Responsabilidad Corporativa, así como el Código de ética y el Reglamento Interno al personal propio y personal de contratistas.
- Reuniones de difusión a contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales donde se abordaron temas sobre el alcance y compromisos a asumir con la implantación del Sistema de Responsabilidad Social Interna, que incluye la abolición de del trabajo infantil.
- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE y los requisitos de la Norma SA 8000 a supervisores de obra, contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales incluyendo temas referentes al No apoyo del trabajo infantil.
- En el Segundo Taller de Responsabilidad Social Interna para Representantes Trabajadores se realizó un intercambio de experiencias que permitan garantizar que la Empresa no promueve ni auspicia el Trabajo Infantil.

Actividades Emprendidas-Planificadas

- Se realizaron visitas a las Regionales y a los campamentos de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1 (Punutuma y Atocha) para la difusión de los “5 Mandamientos de Control Operacional” a Supervisores de contratistas y al personal de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1, se reforzaron los conceptos relacionados al No apoyo del Trabajo Infantil. Una vez definidos los “5 Mandamientos del Control Operacional”, cada Regional fijó sus compromisos para el cumplimiento de diferentes puntos de cada uno los mismos. El primer mandamiento esta relacionado al respeto de los derechos humanos y la no promoción del trabajo infantil. En este sentido, las Regionales fijaron compromisos respecto a la comunicación de la Política de TDE con contratistas, enfatizando la prohibición de contratación de menores de edad para todo tipo de tareas.
- Se ha elaborado una nueva versión del procedimiento **4-P-3001 Trabajo Infantil y Trabajadores Jóvenes en TDE**, en la cuál se mencionan entre otros puntos los siguientes:
 - TDE considera niño a todo menor de 14 años cumplidos, de manera que pueda darse cumplimiento a lo establecido en la Ley General del Trabajo y la Norma SA 8000.
 - TDE no tolera en ningún caso, ni para personal propio ni para contratistas, y sin ninguna excepción el trabajo de menores de 14 años cumplidos, para los Trabajadores jóvenes (personas entre 14 y 18 años cumplidos) existen requisitos como el consentimiento de los padres, la adecuación del puesto de trabajo y la continuidad en la formación de la persona. En caso de detectarse menores de 14 años trabajando por cualquier motivo, existen requisitos para la aplicación de acciones remediales, que de cualquier manera incluyen el alejamiento responsable del menor del lugar de trabajo.
- Como parte del compromiso de fomentar y promover la educación y los Derechos de los niños, mantiene con las puertas abiertas el Centro Interactivo de Electricidad instalado en la Sede Central.
 - En la gestión 2008 se ha recibido la visita de más de 1.600 niños y jóvenes comprendidos entre las edades de 6 a 20 años. Alrededor de 14 instituciones educativas han participado en la transmisión y reforzamiento del aprendizaje de sus alumnos sobre el tema de la electricidad, de manera didáctica e interactiva.

- En la gestión 2009 (enero a la fecha) se ha recibido la visita de más de 1522 niños y jóvenes comprendidos entre las edades de 6 a 20 años. Alrededor de 18 instituciones educativas han participado en la transmisión y reforzamiento del aprendizaje de sus alumnos sobre el tema de la electricidad, de manera didáctica e interactiva.
- El Programa Educativo de Acción Exterior en Áreas Rurales en esta gestión, benefició a 9000 niños y maestros de 85 escuelas. Este Programa contempla actividades lúdicas de Seguridad e Higiene y Salud, Conciencia Ambiental y la difusión de la Declaración Universal sobre los Derechos de los Niños.
- Se ha invitado a todo el personal a participar del "Programa de Voluntariado TDE", al cual se inscribieron 30 personas de la Empresa (25% de la plantilla). En esta gestión el grupo de voluntariado ha realizado 6 actividades, logrando beneficiar a más de 4400 niños.

Entre las actividades realizadas por el grupo de voluntariado se pueden mencionar: Visitas a escuelas de La Paz, Santa Cruz, Cochabamba y escuelas cercanas al Proyecto de Ampliación Sur I (comunidades de Atocha, Punutuma y Telamayu) del departamento de Potosí con información y material educativo relacionado a la electricidad. También se realizó una visita al Centro Terapéutico Puntiti que atiende a niños y jóvenes con discapacidad mental múltiple, en esta visita se realizó la entrega de mobiliario donado por la empresa y pañales donados por los trabajadores de distintas áreas.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

RESULTADOS

1. *Actividades identificadas que conllevan a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación*

No se identificó ninguna actividad. Sin embargo se realizó la actualización del registro **4-R-2006** que contiene un apartado para la evaluación de Responsabilidad Social Interna que incluye una verificación de que el Personal del contratista y Personal Eventual sean mayores de edad, que se realiza antes de iniciar las actividades planificadas.

Nota. Medición de Resultados basada en el siguiente indicador GRI: HR6

PRINCIPIO 6

APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

Nuestro Compromiso

TDE asume el compromiso de apoyar la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo dentro de su alcance de influencia de acuerdo a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, y las Convenciones 100 y 110 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación) de la Organización Internacional del Trabajo OIT. De igual manera es parte de su compromiso el estricto cumplimiento todo lo aplicable por la Ley en Bolivia.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa**, establece dentro de sus principios básicos y directrices el compromiso de TDE por *Trabajar por la construcción de un entorno laboral que genere satisfacción para los integrantes de la organización bajo conductas basadas en los valores organizacionales y en los principios de respeto a la intimidad y no discriminación por sexo, edad, raza, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, idioma, religión o ideología (salvo apología del terrorismo).*

En la vertiente referida al **Compromiso con las Personas**, se establece la *eliminación de todo tipo de discriminación respecto del empleo.*

Así mismo, TDE cuenta con una **Política de Recursos Humanos**, en la que se indica que *los procesos de selección deberán ser realizados con objetividad, analizando una pluralidad de candidatos, y garantizando la debida adecuación de los mismos al perfil requerido del puesto (conocimientos técnicos y competencias genéricas). La igualdad de oportunidades será un elemento clave para seleccionar e incorporar personal en TDE. Los instrumentos utilizados en el reclutamiento y evaluación de candidaturas se diseñarán y aplicarán de manera no excluyente.*

El valor corporativo **Organización Basada en las Personas**, indica que *Toda organización debe garantizar un trato justo y equitativo para sus colaboradores, y un apoyo permanente al desarrollo de su talento, capacidades y empleabilidad.*

Por otro lado, el **Código de Ética** explica el compromiso de la Empresa de *trabajar en el respeto y dignidad de las personas y fomentar relaciones sin violencia, abuso ni acoso de ningún tipo; para esto. Por otro lado, el compromiso formal con la igualdad se traduce en que las decisiones de contratación, empleo formación, desarrollo, retribución, promoción, ascensos y evaluaciones no lleven asociada ningún tipo de discriminación por género, factores físicos, edad, religión, raza o nacionalidad.*

El **Reglamento Interno** de TDE, contiene capítulos referidos al *Trabajo de Mujeres y Menores de Edad* y al *Acoso Sexual y Social*, donde se establece *la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo, incluso en los cargos ejecutivos, proclamándose la igualdad jurídica de la mujer y el hombre ante la ley; así como la prohibición de todo acoso sexual o social en la Empresa a una persona varón o mujer, ya sea por sus colegas, sus superiores o inferiores, siendo este tipo de comportamientos susceptibles a sanciones.*

El **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS 10:2009, establece *Respetar y facilitar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, independientemente de raza, sexo, maternidad-paternidad, creencias, ideología, orientación sexual, nacionalidad, origen social, salud, edad, discapacidad u otras*

ACCIONES

características distintivas, y en concreto no realizar discriminación directa o indirecta alguna en la contratación formación, progresión y promoción profesionales, ni vulnerar derechos relacionados.

El **Primer mandamiento** del **Control Operacional** está conformado por 4 criterios, una de las cuales está orientada a *No auspiciar ni efectuar ningún tipo de discriminación basada en Raza o Nacionalidad, Sexo, Edad, Religión, Discapacidad.*

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento de los Objetivos Empresariales 2009

Siguiendo los lineamientos de la Norma SA 8000:2001 se han realizado las siguientes actividades:

- Se han realizado visitas a las distintas Regionales y gerencias de área en la Sede Central, con el objetivo de difundir la Política de Responsabilidad Corporativa así como el Código de ética y el Reglamento Interno al personal propio y personal de contratistas.
- En junio de 2009 se llevó a cabo el Segundo Taller Interno de Responsabilidad Social Interna para Representantes Trabajadores, en el que se realizó un intercambio de experiencias relacionadas a eliminar cualquier actividad o acción que podría significar algún tipo de discriminación. De igual manera se realizaron reuniones de difusión a contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales donde se abordaron temas sobre el alcance y compromisos a asumir con la implantación del Sistema de Responsabilidad Social Interna, que incluye el trato igualitario para todos los trabajadores, sin discriminaciones de ningún tipo.
- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE y los requisitos de la Norma SA 8000 a los supervisores de obra, contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales, incluyendo temas referentes a la No Discriminación en materia de empleo y ocupación.
- En el Segundo Taller de Responsabilidad Social Interna para Representantes Trabajadores se realizó un intercambio de experiencias relacionadas a la forma en la que se está garantizando la no discriminación en la Empresa.
- En cumplimiento a uno de los objetivos establecidos para esta gestión, se realizaron 6 inspecciones y 2 auditorías internas (Sistemas integrados) al Proyecto de Ampliación Sur I, en cada inspección y auditoría realizada se evaluaron a los contratistas y subcontratistas en base a los requisitos exigidos por la norma SA 8000 que incluye el tema del Respeto a los derechos humanos y la no discriminación.
- Los Representantes Trabajadores constituyen un canal importante de comunicación directa de los trabajadores con el Representante de la Dirección del SGRSI para dar a conocer cualquier desvío real o potencial al cumplimiento de los requisitos de la Norma SA 8000:2001, entre los que se incluye situaciones relacionadas a la discriminación o acoso. En el Segundo Taller de Representantes trabajadores no se reportaron desviaciones relacionadas a discriminación en la Empresa.

Actividades Emprendidas-Planificadas

- Se realizaron visitas a las Regionales y a los campamentos de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1 (Punutuma y Atocha) para la difusión de los "5 Mandamientos de Control Operacional" a Supervisores de contratistas y al personal de contratistas del Proyecto Ampliación Sur 1, se reforzaron los conceptos relacionados a la No discriminación.
- Siguiendo el Programa de Incentivos y Motivación, TDE realiza en forma anual un reconocimiento al personal con una trayectoria laboral de 20, 25 y 30 años de servicio continuo en la Empresa, mismos que en esta última gestión, recibieron una plaqueta conmemorativa y un presente en forma de agradecimiento por los servicios brindados.

- TDE benefició a sus trabajadores con un incremento salarial para la gestión 2009, consistente en el 12% del haber básico y del bono de calidad.
- El Representante de la Dirección del SGRSI no recibió ningún tipo de denuncia relacionada a casos de discriminación y/o acosos dentro del entorno laboral. A la fecha no se ha registrado ninguna denuncia de este tipo.
- TDE mantiene convenios de cooperación académica con 7 Universidades estatales y privadas a través de las cuales la Empresa abre la posibilidad a alumnos de ambos sexos y de distintas regiones del país para que realicen pasantías y trabajos dirigidos. En este sentido, se ha beneficiado a 19 estudiantes en la gestión 2008 y 11 estudiantes desde el inicio de la gestión 2009 a la fecha.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

1. Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

No se ha registrado ningún incidente.

En ninguno de los canales de comunicación disponibles se ha reportado algún caso de discriminación o trato inequitativo.

2. Desglose de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región

COMPOSICIÓN DE PLANTILLA POR SEXO	Oct./ 2009	Porcentaje
Hombres	105	86%
Mujeres	17	14%
TOTAL	122	1

TIPO DE CONTRATO	CLASIFICACIÓN POR SEXO 2009	
	Hombres	Mujeres
Plantilla fija	105	17
Plazo Fijo	2	3

TIPO DE EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic / 2008	Oct / 2009
Dirección (incluidos mandos medios)	24	23
Profesionales	42	44
Funcionales	54	55
Total Plantilla	120	122

TIPO DE CONTRATO	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic / 2008	Oct / 2009
Plantilla fija	120	122
Plazo Fijo	7	5

REGION (SEDE)	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic / 2008	Oct / 2009
Sede Central	77	77
Regionales	43	45
Total Plantilla	120	122

Adicionalmente, se puede evidenciar que no existe discriminación de género en la contratación de personal a plazo fijo, pues el 60% de las personas contratadas son mujeres.

Cabe mencionar la presencia de dos profesionales con capacidades diferentes (uno contratado a plazo fijo y el otro contratado como profesional externo) que han prestado servicios en el área técnica.

3. *Número total de empleados y rotación media de empleados desglosados por grupos de edad, sexo y región*

ROTACIÓN		Dic / 2008	Oct / 2009
Numero de personas		4	3
Sexo	Femenino	0	1
	Masculino	4	2
Tipo de Empleo	Dirección	2	1
	Profesionales	2	2
	Funcionales	0	0
Edad	31 a 35 Años	2	2
	36 a 40 Años	2	1
Plantilla fija		120	122
Indice Rotación (Porcentaje)		3.37%	1.64%

4. *Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales/transitorios o de media jornada*

Beneficios:

Tanto el personal de jornada completa como el personal a plazo fijo (obra terminada) reciben los siguientes beneficios:

- Evaluación Médica Integral
- Seguro contra accidentes personales
- Anticipo extraordinarios de sueldos
- Horario Flexible en la entrada y salida de la jornada de trabajo.
- Jornada reducida de 38 Horas semanales
- Ampliación de los permisos retribuidos más allá de lo establecido por Ley.
- Flexibilidad en el uso de vacaciones
- Servicio de compra pasajes aéreos para los trabajadores y su familia.
- Facilidades de Transporte en las Regionales
- Prestamos de carácter social (salud, vivienda y estudios universitarios)
- Asignación de telefonía móvil según funciones desempeñadas
- Fomento y apoyo económico a prácticas deportivas
- Integración familiar a las fiestas corporativas
- Obsequios de Navidad
- Flexibilización de la jornada por maternidad hasta los 4 años de edad del niño(a).

El único beneficio que el personal de plazo fijo no comparte con el personal de plazo indefinido, son los Préstamos Personales.

5. *Promedio de horas de formación*

- Gestión 2008: 53 Horas/Empleado
- Gestión 2009: (enero a la fecha) 39.4 Horas/Empleado

6. *Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales*

- Se ha concluido con el programa de pre-jubilación, que incluía la suscripción de un contrato de servicios adicional para que el profesional pueda transferir sus conocimientos y experiencias al nuevo personal.
- El personal activo cuenta con un proceso de formación continua con el objetivo de desarrollar el perfil del personal dentro del plan de carrera que ha establecido la Empresa.

7. *Composición de órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad:*

COMPOSICIÓN ORGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic / 2008	Oct / 2009
Hombres	20	20
Mujeres	4	3

COMPOSICIÓN ORGANOS DE GOBIERNO POR EDAD	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic / 2008	Oct / 2009
Entre 25 y 30 Años	0	0
Entre 31 y 35 Años	4	5
Entre 36 y 40 Años	4	3
Entre 41 y 45 Años	4	3
Entre 46 y 50 Años	4	5
Entre 51 y 55 Años	5	5
Entre 56 y 60 Años	2	1
61 Años y adelante	1	1

8. *Relación entre salario base de los hombres con respecto a de las mujeres*

El salario base corresponde al cargo, indistintamente del sexo del ocupante, No es aplicable el cálculo de una relación ya que el salario base es variable en función del cargo.

9. *Porcentaje de trabajadores representados en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados*

En cumplimiento a la ley de higiene y seguridad ocupacional, se cuenta con seis comités mixtos de seguridad a nivel nacional, distribuidos en:

- Cuatro comités mixtos para las Regionales (Cochabamba, Oruro, Potosí, Santa Cruz)
- Un comité mixto para la oficina central
- Un comité mixto para proyectos en ejecución

Por tanto, el 100% del personal está representado por alguno de los comités mencionados.

10. *Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional*

La normativa de gestión de desempeño de la Empresa ha sido desarrollada para garantizar el logro de objetivos previamente establecidos y determinar un reconocimiento económico

adicional por el desempeño en la consecución de estos objetivos. Por tanto el 100% del personal es evaluado periódicamente.

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: HR4, LA1, LA2, LA3, LA10, LA11, LA13, LA14, LA6, LA12

Objetivos Empresariales 2010: Aspectos relacionados al Ámbito Laboral

Dentro de la Planificación Empresarial y los Programas de Sistemas Integrados de Gestión, anualmente se definen objetivos para ser alcanzados a través del *Desarrollo de Actividades de Responsabilidad Social Interna*. Para la gestión 2010 los objetivos definidos están relacionados a:

- Mejorar la gestión interna a nivel de personas, procesos y recursos a través de modelos, herramientas y sistemáticas que permitan consolidar la cultura basada en los valores corporativos y la interrelación eficaz entre los procesos de la empresa. Este objetivo se verá cumplido a través de actividades como:
 - Ejecución de un programa de fortalecimiento de valores corporativos
 - Alineamiento de modelos y procesos de Recursos Humanos con referentes externos
 - Programa de desarrollo interno del personal

PRINCIPIO 7

APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES

Nuestro Compromiso

El compromiso de TDE es el de asumir un rol participativo en la prevención y protección del Medio Ambiente, promoviendo una actitud proactiva y preventiva de responsabilidad ambiental, así como la aplicación de buenas prácticas, tecnología y ciencia para la preservación ambiental de nuestro planeta, además de cumplir estrictamente la ley vigente en esta materia en Bolivia (Ley 1333).

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa**, establece dentro de sus principios básicos y directrices *Mantener el compromiso de carácter preventivo en la conservación del medio ambiente y en el uso racional de los recursos, integrando la protección del entorno natural en la estrategia de TDE. Orientar su actividad hacia iniciativas de mejora medio ambiental y el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

La vertiente referida al **Compromiso con el Medio Ambiente**, especifica sobre este aspecto el compromiso de TDE para *aplicar medidas preventivas y en otros casos, correctivas, sin embargo la visión proactiva de prevención ambiental será la regla general.*

Asimismo, la **Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente**, establece dentro de los Principios del **Sistema de Gestión Ambiental** la orientación de la gestión de TDE a *Garantizar que se contemplen aspectos medioambientales, buscando evitar o minimizar los posibles impactos ambientales mediante la evaluación y seguimiento del cumplimiento de la Política Medioambiental de TDE y del Sistema de Gestión medioambiental en todas las actividades de la Empresa, así como Implantar acciones permanentes de formación, sensibilización y motivación sobre protección ambiental.* También establece como principio básico el *cumplimiento de reglamentos, normas y disposiciones de la legislación vigente, de la Ley de Medio Ambiente 1333, así como la normativa de medio ambiente de la Red Eléctrica de España.*

En el **Código de Ética** se explica el compromiso de la Empresa de *establecer la ecoeficiencia, la gestión de los consumos básicos y el tratamiento de todos los residuos, como elementos de continuo control, análisis, estudio y mejora.*

El **Reglamento Interno** establece como parte fundamental de las operaciones de TDE *Proteger a las personas y al medio ambiente en general contra los riesgos que directa e indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.*

A fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, dentro del **Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Seguridad y Medioambiente)** certificado bajo los estándares internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, TDE mantiene los procedimientos documentados **1-P-1004 Identificación, evaluación y registro de aspectos e impactos ambientales, 1-P-1009 Estudios de Evaluación de Impacto Ambiental y 1-P-1011 Monitoreo y Medición**, cuyo objeto es establecer acciones específicas orientadas a prevenir los impactos ambientales y mitigar los ya existentes. Estos procedimientos cuentan complementariamente con instructivos, registro y datos para facilitar la operatividad de las acciones.

Asimismo en el **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** de TDE certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS 10:2009, se establece *la importancia de el análisis y evaluación del riesgo ambiental, la prevención y control de la contaminación, la*

ACCIONES

prevención del calentamiento global, el uso eficiente de los recursos y la preservación de los ecosistemas y de la biodiversidad.

El **Cuarto mandamiento del Control Operacional** está relacionado al **Cuidado del Medio Ambiente**. Este mandamiento está basando en el Sistema de Gestión Ambiental y muestra el compromiso que tiene TDE con la sociedad por el respeto y preservación del medio ambiente, aplicándose a personal propio, contratista y subcontratista.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento Objetivos Empresariales 2009

De acuerdo a los Programas Ambientales 2008 - 2009, se han desarrollado las siguientes actividades preventivas:

Control y seguimiento de factores ambientales

Control y seguimiento de los siguientes factores ambientales, que precautelan el cumplimiento de buenas prácticas ambientales en la Empresa:

- Manejo de vegetación en áreas de derecho de vía, asociadas a las líneas de transmisión
- Medición de presión sonora en subestaciones con reactores y transformadores
- Gestión adecuada de residuos sólidos
- Manejo de aceites dieléctricos con y sin PCB's
- Recursos naturales: consumo de agua en oficinas, almacenes y talleres
- Recursos naturales no renovables: consumo de energía eléctrica en oficinas, almacenes y talleres

Actividades Emprendidas-Planificadas

Auditorias ambientales

En septiembre de 2008, IBNORCA (Bolivia), UNIT (Uruguay) y AENOR (España) realizaron la auditoria externa de re-certificación al Sistema de Gestión Ambiental - ISO 14001:2004 de TDE.

El 2009 (del 20 al 29 de septiembre), se realizó la auditoria externa de seguimiento al Sistema de Gestión Ambiental - ISO 14001:2004 de TDE.

Se realizaron once auditorias internas el año 2008 y catorce el 2009.

Control de emisión de gases en vehículos de la Empresa

De forma anual, TDE realiza el control y mantenimiento de todos sus vehículos, precautelando que los mismos se encuentren dentro de los límites permisibles de emisión de gases de combustión (CO y HC) establecidos en la Ley 1333.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

1. Descripción de impactos en terrenos adyacentes

Respecto al corte de vegetación en áreas de derecho de vía correspondiente, en las gestiones: 2008 y 2009 (enero a septiembre), se ha registrado lo siguiente:

Gestión	Poda especies vegetales riesgo alto (número)	Especies vegetales riesgo medio		Especies vegetales riesgo bajo		Control de malezas y enredaderas en base de la estructuras (# estructuras)	Siembra de pastos y leguminosas (hectáreas)
		Unidades	m ³	Poda especies sin interés económico (hectáreas)	Poda especies con interés económico (número)		
2008	577	2965	172	226	142	864	0,8
(Ene - Sep) 2009	139	2895	72	395	216	562	0

El monitoreo de ruido en las subestaciones ha registrado un valor Leq promedio día 56.7dB(A), (2008) y 55.4dB(A) (2009). Ambos valores por debajo de lo establecido en la Ley 1333 (límite máximo permisible, día: 65 dB (A)).

Los registros operacionales permitieron conocer la generación de residuos y consumos:

	Unidades	2008	2009 (Ene a Sep)
Residuos sólidos municipales	Tn	17.4	2.86
Consumo de Papel	Tn	2.6	0.98
Plástico	Kg	401.1	335.1
Consumo de Pilas y Baterías	Kg	8.9	11.1
¹ Aceites dieléctricos con PCB's	L	1000	1000
Aceites dieléctricos sin PCB's	L	7122	8342
Consumo de agua	m ³	15997.5	10520
Consumo de energía eléctrica	MWh	1352.3	1028.1

¹ El volumen de aceite dieléctrico con PCB's se mantiene desde el 2000 al 2009 en 1000 L

2. Emisión de gases en vehículos de la empresa

Los resultados del monitoreo de emisión de gases (CO y HC) mostraron que los 30 vehículos de TDE se encuentran por debajo de los límites de emisión de gases, establecido por las Normas Bolivianas (Ley 1333).

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: EN12, EN16, EN17

PRINCIPIO 8

COMPROMETERSE EN INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

ACCIONES

Nuestro Compromiso

El compromiso de TDE es el de asumir un rol participativo en la prevención y protección del Medio Ambiente, promoviendo una actitud proactiva y preventiva de responsabilidad ambiental, así como la aplicación de buenas prácticas, tecnología y ciencia para la preservación ambiental de nuestro planeta, además de cumplir estrictamente la ley vigente en esta materia en Bolivia (Ley 1333).

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa** establece dentro de sus principios básicos y directrices que TDE debe *Mantener el compromiso de carácter preventivo en la conservación del medio ambiente y en el uso racional de los recursos, integrando la protección del entorno natural en la estrategia de TDE. Orientar su actividad hacia iniciativas de mejora medio ambiental y el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

La vertiente referida al **Compromiso con el Medio Ambiente**, establece que, *con el objetivo de contribuir a una utilización racional de los recursos naturales, se fomentará las acciones que conlleven a la disminución y ahorro de consumos, incorporando criterios de ecoeficiencia en el desarrollo de las actividades. Así mismo se llevará a cabo acciones permanentes de sensibilización y formación sobre protección del medio ambiente a todo el personal.*

De igual manera, la **Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente**, establece dentro de los Principios del **Sistema de Gestión Ambiental** la orientación de la gestión de TDE a *Garantizar que se contemplen aspectos medioambientales, buscando evitar o minimizar los posibles impactos ambientales mediante la evaluación y seguimiento del cumplimiento de la Política Medioambiental de TDE y del Sistema de Gestión medioambiental en todas las actividades de la Empresa, así como Implantar acciones permanentes de formación, sensibilización y motivación sobre protección ambiental.* También establece como principio básico *el cumplimiento de reglamentos, normas y disposiciones de la legislación vigente, de la Ley de Medio Ambiente 1333, así como la normativa de medio ambiente de la Red Eléctrica de España.*

En el **Código de Ética** se explica el compromiso de la Empresa de *establecerla ecoeficiencia, la gestión de los consumos básicos y el tratamiento de todos los residuos, como elementos de continuo control, análisis, estudio y mejora.*

El **Reglamento Interno** establece como parte fundamental de las operaciones de TDE: *Proteger a las personas y al medio ambiente en general contra los riesgos que directa e indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.*

A fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, dentro del **Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Seguridad y Medioambiente)** certificado bajo los estándares internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, TDE mantiene el procedimiento documentado **1-P-1006 Determinación de Objetivos, Metas y Programas Ambientales** cuyo objeto es establecer acciones específicas para la mejora de la eficacia del Sistema de Gestión Ambiental y la promoción de una conciencia de responsabilidad ambiental en el personal y otros agentes relacionados a la Empresa.

Asimismo en el **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** de TDE certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS 10:2009, se establece *la importancia de el análisis y evaluación del riesgo ambiental, la prevención y control de la contaminación, la*

prevención del calentamiento global, el uso eficiente de los recursos y la preservación de los ecosistemas y de la biodiversidad.

El **Cuarto mandamiento del Control Operacional** está relacionado al **Cuidado del Medio Ambiente**. Este mandamiento está conformado por cuatro criterios : Manejo Sostenible de la Vegetación en las áreas de Derecho de Vía, Gestión Ambiental de Residuos Sólidos, Emergencias Ambientales en Subestaciones y Líneas y Mantenimiento de Vehículos Automotores, cada una de las cuales muestra el compromiso que tiene TDE con el cuidado del medio ambiente y la sensibilización tanto interna como externamente.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento Objetivos Empresariales 2009

Sensibilización ambiental

La actividad de sensibilización ambiental es obligatoria para todo el personal de la Empresa y los contratistas.

- Se sensibilizó a contratistas de proyectos, estas actividades son continuas, alcanzando al personal nuevo, técnicos de Subestaciones y a contratistas.
- A fin de mejorar la disposición de residuos sólidos en los vehículos de la Empresa, se realizó un programa que consistió en la creación y dotación de bolsas para el almacenamiento temporal de residuos sólidos, para la flota vehicular de TDE. Además, se entregaron bolsas para depositar basura en vehículos a cada trabajador de TDE, a fin de promover una mayor conciencia ambiental en trabajadores de TDE y su entorno familiar.
- La Unidad de Estudios y Medio Ambiente TDE realizó el Programa de Difusión Ambiental (diciembre 2008 a febrero 2009), en las Regionales de TDE. Para esta actividad se elaboró la libreta ambiental informativa.
- La Unidad de Medio Ambiente y Estudios TDE S.A. realizó el Seminario "Monitoreo de Gases de Combustión de Vehículos", en octubre del 2009. Los objetivos del Seminario fueron: (i) Informar al personal de TDE S.A. y externo acerca de los impactos que los contaminantes del parque automotor ocasionan en nuestro entorno. (ii) Resaltar la importancia de realizar un buen mantenimiento a los vehículos a fin de preservar la vida útil de los mismos.

Alianzas para mejorar rendimiento ambiental

- Se ha conformado un programa de disposición final de pilas y baterías secas entre TDE, EMSA, SwissContact y la Universidad Católica Boliviana. Los años 2008 y 2009, se han depositado pilas y baterías usadas generadas por TDE, en las fosas para el almacenamiento seguro, del vertedero controlado de K'ara K'ara.
- También se tiene alianzas con compañías recicladoras de papel y cartuchos de tinta y toner con las empresas: Dr. Tinta (cartuchos de impresora); COPELME y SHADIA (papel).

Mejoras en manejo y disposición final de residuos peligrosos

- Se mejoró el manejo y disposición final de los siguientes residuos peligrosos en la Empresa:
 - Aceite dieléctrico con contenido de PCB's
 - Pilas ó baterías
 - Tubos fluorescentes
 - Medicamentos caducos
- Un pasivo ambiental recibido por TDE es el aceite dieléctrico contaminado con PCB's, mismo que no cuenta con una legislación específica en el país. Sin embargo, se han definido procedimientos en el Sistema de Gestión Ambiental para su identificación y confinación ambientalmente seguras.

- Las pilas ó baterías en desuso son recolectadas en contenedores especiales para luego realizar su disposición final en fosas para el almacenamiento seguro de las pilas y baterías secas.
- Los tubos fluorescentes fueron almacenados en contenedores especiales hasta encontrar una forma ambientalmente adecuada de disposición final.
- Se enviaron a las Regionales de TDE contenedores especiales para disponer y resguardar los medicamentos caducos.

Actividades Emprendidas-Planificadas

Certificación ambiental ISO 14001

El Sistema de Gestión Ambiental de TDE fue certificado, según la norma ISO 14001, el año 2002 y, desde entonces, ha sido re-certificada en dos oportunidades.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

1. Iniciativas para mitigar los impactos ambientales

- Sensibilización a personal de empresas contratistas durante la ejecución del Proyecto Ampliación Sur I. Un total de 268 personas fueron sensibilizadas de forma directa durante ese periodo.
- Se han distribuido 154 bolsas de residuos sólidos para vehículos particulares de trabajadores de TDE.
- Además, se han sensibilizado a 41 personas de las Regionales TDE, a fin de reforzar el compromiso que TDE tiene con el medio ambiente.
- En el Seminario "Monitoreo de Gases de Combustión de Vehículos" participaron 30 personas (personal de TDE, contratistas y universidades invitadas).
- La alianza de Swisscontact, la Universidad Católica Boliviana y TDE ha logrado confinar en fosas de almacenamiento seguro:

Gestión 2008: 135 Kg./año de pilas y baterías secas, para su posterior sellado definitivo. Del total de pilas y baterías, 48.5 Kg se recolectaron de TDE, y 86,5 Kg. se recolectaron de la comunidad Kasi Kasi (del Programa Piloto de Energías Renovables sobre el uso de Linternas Eficientes Led).

Gestión 2009 (enero a septiembre): 37.1 Kg./año de pilas y baterías secas, para su posterior sellado definitivo. Del total de pilas y baterías, 20.1 Kg se recolectaron de TDE, y 17 Kg. se recolectaron de la comunidad Kasi Kasi (segunda etapa del Programa Piloto de Energías Renovables sobre el uso de Linternas Eficientes Led).

- Hasta septiembre 2009, se confinaron: 1000 L de aceite dieléctrico con PCB's y 952 piezas de tubos fluorescentes.

Nota. Medición de Resultados basada en el siguiente indicador GRI: EN26

PRINCIPIO 9

ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL MEDIO AMBIENTE

ACCIONES

Nuestro Compromiso

TDE participa activamente, como parte de su compromiso, en el apoyo al desarrollo, a aplicación y difusión de buenas prácticas y tecnología que contribuyan a la preservación ambiental dentro del alcance de su influencia.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

La **Política de Responsabilidad Corporativa** vigente en TDE, establece dentro de sus principios básicos y directrices *Orientar su actividad hacia iniciativas de mejora medio ambiental y el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, así como propiciar el desarrollo de programas de mejora e innovación ambiental, con el objeto de alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías más favorables al medio ambiente.*

La vertiente referida al **Compromiso con el Medio Ambiente**, establece que, *con el objetivo de contribuir a una utilización racional de los recursos naturales, se fomentará las acciones que conlleven a la disminución y ahorro de consumos, incorporando criterios de ecoeficiencia en el desarrollo de las actividades.*

De igual manera, la **Política de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente**, establece dentro de los Principios del **Sistema de Gestión Ambiental** la orientación de la gestión de TDE a *Garantizar que se contemplen aspectos medioambientales, buscando evitar o minimizar los posibles impactos ambientales mediante la evaluación y seguimiento del cumplimiento de la Política Medioambiental de TDE y del Sistema de Gestión medioambiental en todas las actividades de la Empresa, así como Conocer y aplicar los mejores avances científicos y técnicos disponibles relacionados con la protección del Medio Ambiente.*

Asimismo en el **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** de TDE certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS 10:2009, se establece *la importancia de el análisis y evaluación del riesgo ambiental, la prevención y control de la contaminación, la prevención del calentamiento global, el uso eficiente de los recursos y la preservación de los ecosistemas y de la biodiversidad.*

En el **Código de Ética** se explica el compromiso de la Empresa de *establecer la ecoeficiencia, la gestión de los consumos básicos y el tratamiento de todos los residuos, como elementos de continuo control, análisis, estudio y mejora.*

El **Reglamento Interno** establece como parte fundamental de las operaciones de TDE *Proteger a las personas y al medio ambiente en general contra los riesgos que directa e indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.*

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento Objetivos Empresariales 2009

Como parte de las actividades de responsabilidad corporativa y acción exterior y con el objetivo de promover el acceso y uso de energías renovables en poblaciones del área rural en Bolivia, TDE lleva adelante un programa que incluye a las comunidades vecinas a sus líneas de transmisión.

Atlas eólico Satelital de Bolivia

A partir de la iniciativa de TDE, se elaboró el primer mapa eólico de Bolivia. Este importante resultado ha permitido desarrollar un trabajo mayor para la elaboración del Atlas Eólico Satelital de Bolivia, trabajo realizado por el IFC y coordinado y apoyado por la TDE, el resultado final fue contar con un mapa de todo el territorio nacional elaborado en base a tecnología satelital.

Programa de cocinas a leña

Se realizaron estudios en determinadas poblaciones y la matriz energética obtenida resalta el consumo de leña como la fuente de energía más importante para la cocción de alimentos y la vida de las familias. Sobresalen dos aspectos:

- El emplazamiento de las cocinas en ambientes cerrados ocasiona un impacto negativo en la salud.
- El consumo poco eficiente de la leña y su impacto medioambiental.

En este sentido, se ha propuesto mejorar y reemplazar las cocinas con otras más eficientes que no contaminen las habitaciones y que consuman menos leña.

Sustitución de pilas

Los estudios y la matriz energética han revelado que los niveles de consumo de pilas conllevan un impacto y costo ambiental por la forma en la que se las deshecha. Entonces un programa que invierta en sustituirlas por esquemas recargables, en base a energía solar, tendrá un impacto altamente positivo en diversos órdenes.

Microcentrales Hidroeléctricas

Pequeñas centrales de generación, complementarias a sistemas fotovoltaicos o de otro tipo de generación distribuida, se constituyen en una alternativa para las poblaciones de los llanos y alejadas de las redes de distribución, pero vecinas a ríos de gran caudal y poca caída o para las poblaciones cercanas a fuentes de poco caudal y mucha caída.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

1. Iniciativas para proporcionar servicios eficientes en el consumo de energía basado en energías renovables.

Atlas eólico de Bolivia: El primer atlas eólico satelital ha sido concluido y presentado al Ministerio de Hidrocarburos y Energía, el día 15 de junio de 2009. La presentación en la ciudad de La Paz y Santa Cruz se realizó el 16 y 17 de junio respectivamente, asistieron al evento; el Viceministro de Ciencia y Tecnología y sus Directores, autoridades del sector, Empresas, miembros de la Academia Nacional de Ciencia, Universidades, entidades de cooperación, Empresas del sector, Municipios, Universidades y Organizaciones de cooperación.

En el mes de septiembre de 2009 realizó la difusión a público externo en las ciudades de Oruro y Potosí.

2. Iniciativas para reducir el consumo de energía

- En el mes de junio de 2009, se ha realizado la evaluación ex - post a los proyectos piloto de cocinas a leña y linternas led, que fueron implementadas el año 2008 en la comunidad de Kasi Kasi.
- Entre los resultados de la evaluación se tiene la gran aceptabilidad y funcionalidad de las linternas led. Respecto a las cocinas a leña, se tiene como resultado una relativa funcionalidad de los mismos

- En marzo de 2009, se realizó el seminario taller internacional “Pico Centrales Hidroeléctricas”, evento que ha permitido rescatar algunas visiones nuevas al enfoque de los proyectos hidroeléctricos como ser las técnicas y tecnologías de turbinas hidrocinéticas para el aprovechamiento hidroenergético en ríos sin caída de aguas. El seminario contó con 6 expositores, internacionales y nacionales, contó con la asistencia total de 90 asistentes: 74 asistentes externos, 10 asistentes por TDE – IFC (International Finance Corporation), 6 expositores y 2 moderadores.
El seminario facilitó un amplio intercambio de experiencias y criterios sobre las pico centrales.

3. *Iniciativas para mitigar los impactos ambientales*

Programa de cocinas a leña: El proyecto de expansión SUR I, desarrollado en el sur del país, ha incluido el desarrollo del programa de energías renovables en esta área del país. Se ha firmado un acuerdo interinstitucional con la GTZ (Cooperación técnica Alemana) y también con la Honorable Alcaldía de Atocha, para la implementación de cocinas a leña en las comunidades más pobres y vecinas a Atocha.

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: EN6, EN7, EN26

Objetivos Empresariales 2010: Aspectos relacionados al Medio Ambiente

Dentro de la Planificación Operativa y los Programas de Sistemas Integrados de Gestión, anualmente se definen objetivos relacionados a la *Mejora de la Eficacia del Sistema de Gestión Ambiental y la consolidación de la Responsabilidad Corporativa*. Estos objetivos se verán cumplidos a través de actividades como:

- Apoyo y compromiso con iniciativas para la promoción de tecnologías más limpias y eficientes, a través del Plan de Energías Renovables, en el que se busca la difusión y promoción para el aprovechamiento de la información del Atlas Eólico.
- El cumplimiento del Programa de Gestión Ambiental que incluye actividades para la Mejora de la Gestión de residuos, mejora del Control Operacional y Fortalecimiento de las sistemáticas de Gestión Ambiental.
- Renovación de licencias ambientales para las instalaciones en operación.

PRINCIPIO 10

TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO

Nuestro Compromiso

TDE tiene el firme compromiso de cumplir estricta y escrupulosamente la legislación que regula el sector de sus actividades, así como la legislación nacional. Por lo mismo, TDE no participará, evitando esta situación por todos los medios legales y legítimos, en hechos de sobornos, extorsión y/o corrupción.

Nuestras Políticas, Sistemas y Procesos Internos

Para que este compromiso sea llevado a la práctica de manera sistemática dentro de los procesos, la **Política de Responsabilidad Corporativa** establece dentro de sus principios básicos y directrices la *Generación de flujos de comunicación e interacción transparentes y veraces con los actores interesados y los públicos estratégicos de TDE*, así como la *promoción de un comportamiento institucional coherente y coordinado que estimule a la generación de lazos de largo plazo, transparentes y basados en la confianza mutua con las comunidades, gremios y la sociedad en general*, además del *respeto escrupuloso de la legislación vigente que regula la actividad de TDE en el país, para siempre evitar que la Empresa se vea involucrada en cualquier tipo de práctica de corrupción, extorsión y/o soborno*.

El enfoque de la Política de Responsabilidad Corporativa apoyado en la vertiente de **Eficiencia Empresarial**, establece el *Desarrollo e implantación de modelos de buen gobierno que garanticen la transparencia y conductas exigidas por la normativa legal aplicable y otras que aunque no exigidas demuestren la orientación ética y transparente de la Empresa*, así como *Disponer medios y sistemas que garanticen el cumplimiento de la legislación en todas las actividades desarrolladas, como principio básico de responsabilidad empresarial*.

TDE adopta como uno de sus valores corporativos la **Integridad y Transparencia**, en el que el personal sea *consciente de que la lealtad, honestidad, veracidad y coherencia con los valores, es la base de la profesionalidad y la garantía de una buena imagen empresarial*.

Por otro lado, el **Código de Ética** incluye el compromiso de TDE para que en *el desarrollo de sus procesos y actividades se muestre la integridad, independencia y transparencia que permita alcanzar una imagen de equidad, responsabilidad y de respeto*. Asimismo establece que *TDE no ofrecerá regalos, gratificaciones u otras retribuciones a favor de terceras personas como consecuencia de las relaciones comerciales que pudieran suponer una ventaja*, además, *la Empresa se compromete a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago o comisión ilegal dentro de las gestiones comerciales o por otras circunstancias*.

El **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social** certificado por parte de AENOR (España), en base a los requisitos de la norma RS010:2009, establece *adoptar medidas adecuadas para garantizar que las relaciones con los clientes, usuarios y consumidores y proveedores excluyen prácticas de corrupción, extorsión y soborno que condicionen la objetividad e independencia de las partes*.

El **Reglamento Interno** de TDE prohíbe a sus trabajadores *Recibir sobornos, coimas, obsequios y otras recompensas de terceros, destinados a influir o decidir en asuntos relacionados a las actividades inherentes al cargo o que se resuelvan en otras Unidades de la Empresa*.

ACCIONES

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Cumplimiento de los Objetivos Empresariales 2009

- Siguiendo los lineamientos de la **Política de Responsabilidad Corporativa** se han realizado las siguientes actividades en el periodo del informe:
 - Se han realizado visitas a las distintas Regionales y gerencias de área en la Sede Central, con el objetivo de difundir la Política de Responsabilidad Corporativa así como el Código de ética y el Reglamento Interno al personal propio, contratistas y subcontratistas. Se tocaron temas sobre el alcance y compromisos a asumir contra la corrupción, que incluye aspectos de ética y transparencia en el trabajo.
 - Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE y los requisitos de la Norma SA 8000 a los supervisores de obra personal contratista y subcontratista de la Sede Central y Regionales, incluyendo temas referentes a la ética y transparencia en el trabajo y las normas contra la corrupción dentro de la Empresa.
- En cumplimiento a uno de los objetivos empresariales de esta gestión se realizó la publicación de la Memoria e Informe Anual 2008 en la que se reforzó el informe de sostenibilidad, se entregaron 540 ejemplares tanto a público externo como interno. La Memoria e Informe Anual incluye datos relacionados a los ingresos, gastos, financiación e inversiones entre otros.
- Se elaboran periódicamente informes para entidades como la Corporación Andina de Fomento, International Finance Corporation, Bolsa Boliviana de Valores, Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero y Calificadora de Riesgo PCR, con las cuales TDE se vincula financieramente o en el marco de la regulación. Esto, con el objetivo cumplir con el requerimiento de comunicación de la información referida a los estados financieros, índices económico financieros o hechos relevantes de la empresa.
- TDE co-organizó el “Foro de Responsabilidad Social Empresarial” en el Sector Eléctrico y participó en el 5to Simposio Nacional de Medio Ambiente y Sistemas Integrados de Gestión, en los cuales participaron expositores que compartieron sus experiencias en Responsabilidad Social y se informó e impulsó a las empresas participantes para que se adhieran al Pacto Global.

Actividades Emprendidas-Planificadas

- Como parte de las actividades de relacionamiento con el entorno y con el propósito de apoyar actividades de difusión de interés de los agentes económicos de la región, TDE apoyó la realización de la Presentación del “Informe de Política Monetaria (IPM)”, bajo la organización del Banco Central de Bolivia, la Asociación de Bancos Privados ASOBAN – Filial Cochabamba y el Colegio Departamental de Economistas.
- TDE ha sido reconocida como referente en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial, al haber sido invitada a diferentes actividades para difundir los conceptos y acciones de TDE en el campo de la RSE para diferentes públicos.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

1. *Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización*

El 100% del personal que ingresa a la Empresa participa de un proceso de inducción, sobre los principios básicos que aseguren el comportamiento ético en el desarrollo de sus actividades.

2. *Medidas tomadas frente a incidentes de corrupción*

No se ha registrado ningún incidente a la fecha. El Reglamento Interno establece una serie de pasos a tomar en caso de detectarse alguna situación de irregularidad, que van desde una llamada de atención hasta un despido.

3. *Detalle de publicaciones referidas a las actividades y resultados de la empresa que están disponibles para el público en general*

- Memoria Anual que contiene Composición de la Planta Ejecutiva, Principales Magnitudes de la Gestión Empresarial, Principales Magnitudes Físicas de la red para los agentes del mercado, las actividades y resultados del negocio en la gestión (incluyendo los resultados de la Revisión por la Dirección de los Sistemas Integrados), el Balance de Situación, la Cuenta de pérdidas y ganancias (Estado de Resultados), el Informe del Síndico y el Informe del Auditor Independiente.
- Durante la gestión 2008, la cobertura de TDE en la prensa nacional ha sido ponderada por los medios de comunicación escrita de circulación nacional, a través de 28 notas de prensa relacionadas principalmente con los proyectos emprendidos y ejecutados por la Empresa y las actuaciones destacadas llevadas a cabo durante la gestión, de manera de informar y sensibilizar acerca de los proyectos de importancia nacional que acomete TDE así como de sus labores en responsabilidad corporativa.
- Durante la gestión 2009(enero a la fecha) se elaboraron 38 notas de prensa relacionadas principalmente con los proyectos emprendidos y ejecutados por la Empresa y las actuaciones destacadas llevadas a cabo durante la gestión.
- Se mantienen canales internos y externos de comunicación, como ser:
 - Correo electrónico del administrador de la página web de la empresa, el cual se encuentra disponible para recibir cualquier tipo de mensajes y/o quejas
 - Buzón de Sugerencias que permite recoger inquietudes de todo tipo del personal de la empresa
 - Foros Temáticos, habilitados en la Red Corporativa, con el objetivo de generar espacios de comunicación transversal entre el personal de la empresa
- En la gestión 2008 se editaron 5 boletines para difusión de temas diversos relacionados a la Responsabilidad Corporativa, Gestión Medioambiental, Sistemas Integrados. Estos son difundidos a nivel interno y externo. En la gestión 2009 (enero a la fecha) se editaron también 5 boletines de temas diversos.
- De manera permanente, la página web de TDE (www.tde.com.bo) permite la descarga digital de la Memoria Anual. Además se encuentran publicados los detalles organizacionales de la Empresa, Certificaciones, otro tipo de documentación para público en general, Servicios, entre otros.

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: SO2, SO3, SO4

Objetivos Empresariales 2009: Iniciativas Anti Corrupción

Dentro de la Planificación Empresarial y los Programas de Sistemas Integrados de Gestión, anualmente se definen objetivos para ser alcanzados a través del *Desarrollo de Actividades de Responsabilidad Corporativa*. Para la gestión 2010 los objetivos definidos están relacionados a:

- Ejecutar acciones orientadas a consolidar el relacionamiento con los públicos de interés y poner en práctica la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE. Este objetivo se verá cumplido a través de actividades como:
 - El establecimiento de un programa de Relacionamiento institucional con Gobierno y Autoridades de Regulación.
 - Revisión del Mapa de públicos y sus necesidades.
 - Comunicación de la Responsabilidad Corporativa a públicos de Interés a través de la Memoria de Sostenibilidad.

Nota Aclaratoria

Los indicadores utilizados para la medición de resultados han sido elaborados sobre la base de indicadores GRI aplicados internacionalmente, siendo así que no necesariamente existe una relación completa o directa con las mediciones GRI.

¿Dónde se puede encontrar este informe –además del sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

La Comunicación sobre el Progreso será publicada en el sitio Web de la compañía:

- www.tde.com.bo

Y será comunicada su publicación a través de los distintos medios con los que actualmente cuenta la organización para cada uno de sus públicos, tales como cartas, boletines, difusiones presenciales, entre otros.

De igual manera, la Memoria Anual de TDE, publicada anualmente y repartida a todas las partes interesadas (alrededor de 600 ejemplares cada año), contiene una apartado para informar las acciones y resultados alcanzados en la gestión en materia de Responsabilidad Corporativa, en la que se incluyen:

- Valor para los agentes del Negocio
- La contribución a la Sociedad
- El compromiso con las Personas y,
- El Medio Ambiente

La Memoria Anual contiene referencias a los 10 principios del Pacto Global en cada una de las secciones anteriormente citadas, buscando cada año se reforzar la información y el alcance del documento.

Asimismo, la Memoria Anual contiene los resultados de la Revisión por la Dirección de los Sistemas Integrados de Gestión de manera que los públicos conocen los compromisos asumidos por la Empresa en materia de Calidad, Seguridad, Medioambiente y Responsabilidad Social.

Es posible descargar una copia digital de la Memoria Anual de TDE de la misma página Web.