



COMUNICACIÓN DE PROGRESO
TRANSPORTADORA DE ELECTRICIDAD S.A.

Octubre 2008

**CARTA DE PRESENTACIÓN
COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO TDE S.A.**

Tenemos el agrado de hacer llegar a ustedes el primer informe de Comunicación sobre el Progreso como miembros del Pacto Global, informe que pretende mostrar desde una óptica transparente y rigurosa nuestras actuaciones en el marco de la Responsabilidad Corporativa y el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global. Consideramos relevante su publicación ya que este informe se constituye en un importante medio de comunicación para mantener y exponer nuestra propuesta de valor para cada una de nuestros públicos de interés.

Desde el inicio, en TDE hemos adoptado una cultura responsable donde los principios y el trabajo permanente, la inversión en el crecimiento de la red de transmisión del país, y un compromiso serio y sostenible con la comunidad, el medio ambiente y nuestro equipo, se han convertido en el camino a seguir y mantener. La manera de lograr buenos resultados acrecienta el valor para nuestros accionistas así como nuestro trabajo por el desarrollo de Bolivia y la región.

En consecuencia, entendemos que nuestra actividad empresarial tiene especial interés para la sociedad, que nos exige una actuación ética y responsable. Más allá de las declaraciones, es necesario profundizar en los hechos que se puedan medir y comparar.

Nuestra adhesión y compromiso voluntario al Pacto Global de las Naciones Unidas ha nacido de la concreción de nuestra filosofía y prácticas orientadas a la Responsabilidad Corporativa. La sostenibilidad de las acciones será resultado de la consistencia de nuestras políticas y los principios que enmarcan el Pacto Global.

Nuestro interés es seguir avanzando, porque por muy bien que estemos, sabemos que siempre podemos mejorar.

Atentamente,



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

Contacto: Dr. Javier de Quinto

Email: tde@tde.com.bo **Teléfono:** 591-4-4259500

Fax: 591-4-4259516

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 73 % 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 22 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 2008 alcanzó a 257 y 132 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 (STEAM), 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.

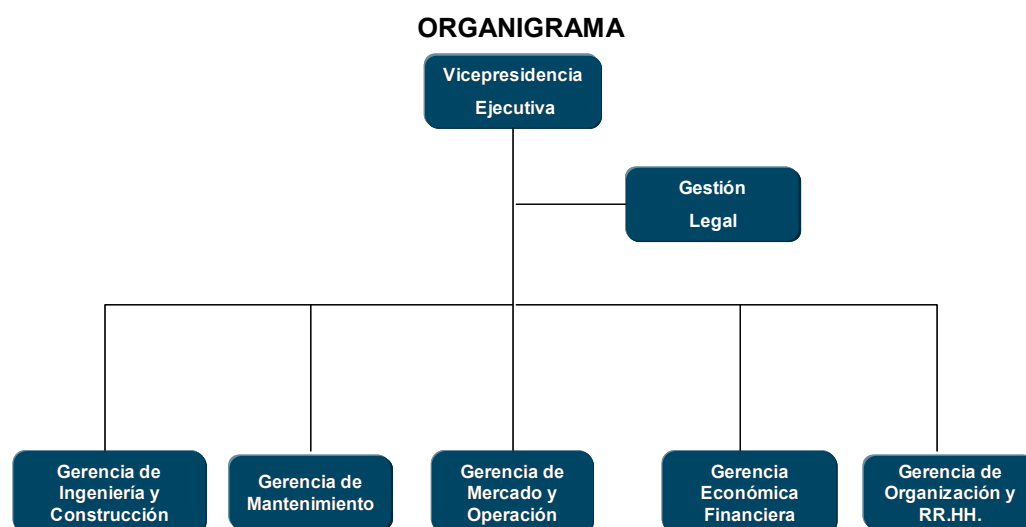
Desde la gestión 2001, se ha incorporado sistemas de gestión para alcanzar una excelencia en la gestión y garantizar su mejora continua, cuyos resultados se perciben al contar con un sistema de calidad certificado internacionalmente bajo la norma ISO 9001:2000, un sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma internacional ISO 14001:2004, un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001:1998 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).

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 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 120 personas en su plantilla: 41 son profesionales (34%) y 54 funcionales (45%). La dirección (Ejecutiva y mandos medios) está compuesta por 25 profesionales (21%).

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 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**, aprobada por la Dirección, 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 apropiada, 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 bajo 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*.

Dentro del **Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Seguridad y Medioambiente)** certificado bajo los estándares internacionales ISO 9001:2000, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:1998, TDE mantiene el procedimiento documentado **OR-PS-P-2001 Identificación de Peligros y Análisis de Riesgos**, **OR-PS-P-2006 Inspecciones de Seguridad** y **OR-PS-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.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Derechos Humanos

En las últimas dos gestiones, TDE ha desarrollado un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna (SGRSI), siguiendo los lineamientos de la Norma Internacional SA 8000:2001. Esta norma tiene por objeto la mejora de las condiciones de trabajo a nivel mundial. Está basada en los principios de 13 convenciones internacionales sobre los *Derechos Humanos*, 10 de los cuáles corresponden a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desarrollo de la estructura de procesos y gestión documental para dar soporte a este Sistema de Gestión ha permitido el cumplimiento de los requisitos de la norma, de manera que en 2006, luego de la auditoria inicial de suficiencia, la Empresa esté lista para afrontar la certificación del SGRSI. Es así que en 2007 TDE ha obtenido la certificación por parte del organismo BVQi (Argentina), cuyo equipo auditor destacó, entre otras fortalezas, *la ejecución de Programas de acciones concretas para el entorno y públicos de interés, tales como la realización de encuestas de Responsabilidad Social y la adhesión al Pacto Global, así como el Enfoque hacia la Responsabilidad Corporativa y la comunicación interna desarrollada para la difusión de la Política y temas relacionados al sistema.*

Por otro lado, siguiendo los requisitos de la Norma SA 8000, la Dirección ha promovido la elección de un Representante Laboral en cada una de las áreas y regionales. Estos Representantes (10 en total), elegidos directamente por sus compañeros de trabajo, 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, entre los que se incluye el respeto a los Derechos Humanos.

Asimismo la empresa ha dispuesto la participación directa de una Responsable de Relaciones Laborales que atiende casos personales relacionados al trabajo, y se ha dispuesto su correo electrónico, así como un espacio para entrevistas discretas con los trabajadores. Dentro de sus funciones, la Responsable de Relaciones Laborales evalúa la necesidad de intervención directa en el sitio de trabajo y si es necesario, en el domicilio particular de la persona, a fin de asegurar el respeto a los derechos humanos y sociales del trabajador.

En 2007, como parte de las acciones comprometidas en base a la Política de Responsabilidad Corporativa, se crea el Programa “Armonía”, cuyo objetivo es el de promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, proporcionando un apoyo integral como un elemento clave para el logro de una mayor motivación y la disminución de su tensión. Entre las medidas más destacadas que se contemplan en este Programa se pueden mencionar: El horario de trabajo flexible, la jornada reducida de 38 horas semanales, ampliación de los permisos retribuidos (licencias) más allá de lo establecido por Ley, contratos de trabajo a tiempo parcial y el Programa de asistencia con visitas socio-familiares.

En la última encuesta de difusión de la Política Integrada y la Política de Responsabilidad Corporativa, realizada a finales de 2006, se ha constatado que el 91.67% 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.*

En 2006 tuvo lugar el acto de Adhesión al Pacto Global de la ONU, que llegó por primera vez a Bolivia, y al cuál TDE, siguiendo los principios y directrices de la Política de Responsabilidad Corporativa, se adhirió junto a otras 31 empresas bolivianas, con el objetivo de apoyar esfuerzos para profundizar y difundir la cultura de Responsabilidad Social en las empresas hacia su propio personal, la sociedad y las comunidades donde trabajan.

Seguridad y Salud Laboral

Cada año se difunden aspectos de Seguridad y Salud Laboral en los Talleres de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Talleres de Comités Mixtos de Seguridad, en los cuales se analizan los peligros y riesgos que no fueron considerados como “tolerables” durante el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Estos talleres desarrollan en el personal mayor concientización y compromiso sobre los peligros a los que se halla expuesto en su actividad diaria.

Periódicamente se realiza el Programa de Vigilancia de la Salud para el personal, cada año o bianualmente, en función del análisis de los riesgos a los que el trabajador está sometido. El Programa consiste en una Evaluación Médica Integral y Especializada. Los resultados e informes médicos son dados a conocer a las personas que fueron observadas durante su evaluación, además de darles las recomendaciones respectivas para que inicien un seguimiento sobre su salud, con apoyo del seguro social. En base a los resultados de este programa, en 2007 y 2008 se desarrolló un Programa de Salud integral con el objetivo de lograr el bienestar físico, social y mental de los trabajadores. Este programa tiene tres líneas básicas: Buenos hábitos alimenticios, Buenas prácticas deportivas y un Programa para dejar de fumar.

A objeto de garantizar el estado de salud del personal, respecto a probables enfermedades gastrointestinales por consumo de agua, se implementó una sistemática de control de calidad y potabilidad de agua en todas las instalaciones de TDE (Oficinas, Regionales, Subestaciones) con alcance al agua de la red, dispensers, botellones, pozos de agua y depósitos.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

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 2007 se han elaborado un total de 275 contratos. El 100% incluye 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 2007 se han impartido 56 horas de formación a los empleados en temas relacionados a derechos humanos.

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

Para la gestión 2007:

- Ausentismo: 81 días (referido a enfermedad común, no incluye accidentes de trabajo).
- Enfermedades Profesionales: No se han reportado ningún caso de enfermedades derivadas de la actividad laboral.
- Días perdidos por accidentes laborales: 215 días.
- Número de víctimas relacionadas con el trabajo: No se registró ninguna víctima mortal.

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

Para la gestión 2007:

- Personal de la empresa ha podido asistir a 15 cursos/seminarios relacionados a riesgos laborales.
- Se han generado 1.632 horas hombre de difusión en temas de seguridad.

Para la gestión 2008 :

- Personal de la empresa ha podido asistir a 11 cursos/seminarios relacionados a riesgos laborales.
- Se han generado 1.197 horas hombre de difusión en temas de seguridad
- El programa de seguridad y salud ocupacional consta de tres objetivos con nueve líneas de acción.

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 9001:2000, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:1998, así como en el **Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Interna**, certificado bajo el estándar SA 8000:2001, TDE mantiene el procedimiento documentado **EF-AA-P-002 Selección y Evaluación de Proveedores**, que a su vez contiene al documento **EF-AA-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 **OR-PS-P-2100 Requisitos Técnicos de Seguridad para Contratistas**, **IC-GP-P-2001 Requisitos de Seguridad para Contratistas en Construcción y Montaje**, 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.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

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. Siguiendo estas directrices, se han realizado las siguientes actividades en el periodo del reporte:

- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa, los requisitos de la Norma SA 8000 y los principios básicos de Seguridad y Salud Laboral a los supervisores de obra de proyectos que tienen un contacto directo con contratistas, realizada durante el Taller de Formación de Formadores, en la que se contó con la participación de 25 personas con diferentes funciones y responsabilidades de supervisión dentro del proyecto Carrasco – Santivañez.
- Reuniones de difusión a contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales, realizadas por las unidades de Aprovisionamientos y Almacenes, Servicios Generales 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 respeto a los Derechos Humanos y los aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Edición de Cartillas Informativas externas con los puntos básicos de la Política de Responsabilidad Corporativa de la Empresa, los puntos de la Norma SA 8000 y los resultados de la Revisión por la Dirección, para ser difundida a los principales proveedores y contratistas por parte de la Unidad de Aprovisionamientos y Almacenes.
- Taller de Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa y Principios de la Norma SA 8000 aplicadas en la gestión de TDE para Proveedores, actividad en la que se contó con la participación de 13 personas representantes de diferentes empresas proveedoras de TDE.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas.
- Taller Interno de Responsabilidad Social Interna para Representantes Laborales, en la que participaron los ocho Representantes de las distintas áreas de la Empresa, intercambiando criterios acerca del Respeto a los Derechos Humanos dentro y fuera de la Empresa.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas, así como el Código de ética y el Reglamento Interno.
- Se emprendió un 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.

En el proceso de certificación del SGRSI, el equipo auditor destacó, entre otras fortalezas, *la Infraestructura y ambientes dispuestos para el personal y las partes interesadas.*

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

1. *Número de los principales proveedores y contratistas evaluados en materia de derechos humanos:* Desde la gestión 2006 a la fecha se cuenta con 119 proveedores evaluados en materia de derechos humanos.
2. *Total de horas de difusión a proveedores sobre políticas y procedimientos relacionados con aspectos de derechos humanos:* De 2006 a la fecha se han acumulado 388 Horas Hombre de formación a proveedores, contratistas y subcontratistas
3. *Evaluación y gestión de los impactos de las operaciones en las comunidades:* De acuerdo a la evaluación por parte de los públicos de interés respecto a la gestión de TDE en temas de Responsabilidad Corporativa se tienen los siguientes resultados de percepción positiva:
 - Solidez Empresarial (94%)
 - Ambientes adecuados para su personal (89%)
 - Imagen Corporativa (87%)
 - Referente de Excelencia en la Gestión (81%)
 - Seguridad y Salud Ocupacional para su personal (78%)
 - Beneficios para la Comunidad (60%)

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

Objetivos Empresariales 2009: 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 2009 los objetivos definidos están relacionados a:

- Ampliar el alcance de relacionamiento con Públicos de Interés (principalmente proveedores y contratistas), de manera que la difusión sobre la Política de Responsabilidad Corporativa y el respeto a los Derechos Humanos llegue a más partes interesadas. Este objetivo se verá cumplido a través de actividades como:
 - La organización de un evento de intercambio de criterios y actividades en el plano de la Responsabilidad Corporativa, con empresas del sector eléctrico.
 - Reforzar el Informe de Sostenibilidad de la Memoria Anual, con elementos de difusión referidos al Respeto y apoyo a los Derechos Humanos.
 - Llevar a cabo difusiones internas y externas (proveedores y contratistas) relacionadas a la Responsabilidad Corporativa, reforzando el compromiso de TDE con la Declaración de los Derechos Humanos.
 - Reforzar el Programa de Conciliación de Vida Familiar y Laboral a través de acciones dirigidas a la motivación del personal y al equilibrio emocional con su familia.

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 mejora 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*.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

En 2007, por iniciativa de un grupo de trabajadores, se conformó un comité Ad-Hoc para la constitución del Sindicato de Trabajadores de TDE. Entre sus primeros pasos organizaron una comisión para la elaboración de un borrador de Estatutos Sindicales así como el Acta de Constitución. Ante la solicitud de este Comité Ad-Hoc, la Dirección de la Empresa, siguiendo su compromiso, prestó la colaboración necesaria y el apoyo a través de recursos para que los trabajadores conformen libremente su ente representativo, destinando 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.

En Asamblea llevada a cabo en noviembre de 2007, los trabajadores aprobaron los Estatutos Sindicales y eligieron a un Comité Electoral para posteriormente llamar a Elecciones para Representantes Sindicales, de acuerdo a los estatutos aprobados.

Las elecciones se llevaron a cabo en abril de 2008, y los resultados se dieron a conocer en mayo de la misma gestión. A la fecha, se espera la conformación del Sindicato una vez que los miembros elegidos por votación se organicen internamente y den a conocer a la Dirección la composición definitiva de este órgano sindical.

La Dirección mantiene disponibles las facilidades otorgadas ante esta iniciativa para cuando los Representantes Sindicales oficialmente empiecen sus funciones.

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.*

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

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 en el periodo del informe:

- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE. los requisitos de la Norma SA 8000 a los supervisores de obra, contratistas y subcontratistas, incluyendo el derecho laboral de no verse sometidos a trabajos forzados.
- 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 los trabajos forzados y el respeto a la dignidad de las personas.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas, dando a conocer su derecho de no ser víctimas de trabajos forzados.
- Taller Interno de Responsabilidad Social Interna para Representantes Laborales, ocasión en la que abordaron criterios para garantizar la abolición de trabajos forzados dentro y fuera de la Empresa, principalmente en contratistas y subcontratistas.
- La Dirección tomó la decisión de cambiar la sistemática de ingreso de visitas en la Sede Central y las oficinas Regionales, de manera que no sea necesario solicitar el documento de identidad a las personas, y de esta manera no vulnerar su derecho de portar su documentación.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

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 tomo preventivamente la decisión de cambiar la sistemática de seguridad para el ingreso de personas ajenas a la Empresa (tanto en la Sede Central como en las Regionales), de manera que no sea necesaria la retención de documentos de identidad u otro tipo.

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 **OR-PS-P-3001 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.*

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Como parte del desarrollo del SGRSI, se ha adecuado la Gestión Documental del Sistema, introduciendo la sistemática de aseguramiento del no apoyo al Trabajo Infantil a través del procedimiento documentado **OR-PS-P-3001**, para el cuál se partió con la verificación de la no existencia de personal menor de edad ni niños trabajando en TDE, ya sea como personal propio o de contratistas. El procedimiento fue aprobado por la Dirección y está en vigencia desde 2006.

Asimismo, siguiendo los lineamientos de la Norma SA 8000:2001 se han realizado las siguientes actividades en el periodo del informe:

- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE. los requisitos de la Norma SA 8000 a los supervisores de obra, contratistas y subcontratistas, incluyendo temas referentes al no apoyo del trabajo infantil.
- 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 del trabajo infantil.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas.
- Taller Interno de Responsabilidad Social Interna para Representantes Laborales, en el que se abordaron criterios para garantizar la no utilización de trabajo infantil dentro y fuera de la Empresa, principalmente en contratistas y subcontratistas.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas, así como el Código de ética y el Reglamento Interno.

El apoyo permanente de TDE en el ámbito educativo se convierte en parte de las actividades planificadas en cada gestión para garantizar los Derechos de los Niños así como abolir el trabajo infantil. En este sentido, TDE ha habilitado un espacio educativo denominado Centro Interactivo de Electricidad, instalado en la Sede Central, donde anualmente se tiene la visita de cerca de 2000 niños y jóvenes, entre 6 y 18 años. Asimismo, TDE ejecuta cada año el Programa Educativo de Acción Exterior en Áreas Rurales, que beneficia a cerca de 9000 niños y maestros de 83 escuelas. Este Programa contempla actividades lúdicas de Seguridad y Higiene y Salud, Conciencia Ambiental y la difusión de la Declaración Universal sobre los Derechos de los Niños. El Programa es mejorado en cada gestión, es así que en 2008 se ha incluido la donación de mobiliario y enciclopedias virtuales para apoyar el trabajo educativo de las escuelas. Además TDE ha desarrollado un Programa de Voluntariado para que el personal de la Empresa participe en este tipo de actividades de apoyo a la niñez y a la educación, en otros Programas como el de Acción exterior Educativo en Áreas Rurales, Servicio Social, entre otros.

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 identifico ninguna actividad. Sin embargo se realizaron las recomendaciones respectivas principalmente para los trabajos realizados por personal eventual (que por política deben presentar un documento de identidad para acreditar su mayoría de edad).

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

ACCIONES

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.*

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Siguiendo los lineamientos de la Norma SA 8000:2001 se han realizado las siguientes actividades en el periodo del informe:

- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE. los requisitos de la Norma SA 8000 a los supervisores de obra, contratistas y subcontratistas, incluyendo temas referentes a la No Discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 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.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas.
- Taller Interno de Responsabilidad Social Interna para Representantes Laborales, en el que se discutieron criterios para garantizar la no discriminación en el trabajo por ninguna causa, incluyendo el acoso, así como los métodos para detectar desviaciones al respecto.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas, así como el Código de ética y el Reglamento Interno.

Por otro lado, los Representantes Laborales (10 en total), elegidos directamente por sus compañeros de trabajo, 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, entre los que se incluye situaciones relacionadas a la discriminación o acoso. Asimismo la empresa ha dispuesto la participación directa de una Responsable de Relaciones Laborales que atiende casos personales relacionados al trabajo, y se ha dispuesto su correo electrónico, así como un espacio para entrevistas discretas con los trabajadores. Dentro de sus funciones, la Responsable de Relaciones Laborales evalúa la necesidad de intervención directa en el sitio de trabajo y si es necesario, en el domicilio particular de la persona. Los empleados tienen además otra opción para denunciar casos de discriminación y/o acosos dentro del entorno laboral, directamente a través del Representante de la Dirección del SGRSI. A la fecha no se ha registrado ninguna denuncia de este tipo.

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.

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

COMPOSICIÓN DE PLANTILLA POR SEXO	Sep / 2008	Porcentaje
Hombres	103	86%
Mujeres	17	14%
TOTAL	120	1

TIPO DE EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic - 2007	Sep / 2008
Dirección (incluidos mandos medios)	23	25
Profesionales	42	41
Funcionales	54	54
Total Plantilla	119	120

RESULTADOS

TIPO DE CONTRATO	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic - 2007	Sep / 2008
Plantilla fija	119	120
Plazo Fijo	5	9

REGION (SEDE)	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic - 2007	Sep / 2008
Sede Central	77	78
Regionales	42	42
Total Plantilla	119	120

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

ROTACIÓN		Dic - 2007	Sep / 2008
Numero de personas		1	4
Sexo	Femenino	1	0
	Masculino	0	4
Tipo de Empleo	Dirección	0	2
	Profesionales	0	2
	Funcionales	1	0
Edad	31 a 35 Años	0	2
	36 a 40 Años	1	2
Plantilla fija		119	120
Indice Rotación (Porcentaje)		0,85%	3,37%

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 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 personales
- Facilidades de Transporte en regionales
- Fomento y apoyo económico a prácticas deportivas
- Integración familiar a las fiestas corporativas
- Obsequios de Navidad

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

5. *Promedio de horas de formación*

- Gestión 2006: 63.39 Horas/Empleado
- Gestión 2007: 64.7 Horas/Empleado
- Gestión 2008 (Previsión de cierre): 61.8 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*

En la gestión 2007:

- Un total de siete empleados se han acogido al programa de pre-jubilación, que consiste en contratar los servicios de los trabajadores que se encuentran al final de sus carreras profesionales para que puedan 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 - 2007	Sep / 2008
Hombres	20	21
Mujeres	3	4

COMPOSICIÓN ORGANOS DE GOBIERNO POR EDAD	NÚMERO DE EMPLEADOS	
	Dic - 2007	Sep / 2008
Entre 25 y 30 Años	2	0
Entre 31 y 35 Años	2	4
Entre 36 y 40 Años	3	4
Entre 41 y 45 Años	6	4
Entre 46 y 50 Años	3	4
Entre 51 y 55 Años	3	5
Entre 56 y 60 Años	3	2
61 Años y adelante	1	2

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 2009: 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 2009 los objetivos definidos están relacionados a:

- Mejora de la Satisfacción Interna y seguimiento al cumplimiento de los requisitos de la Norma SA 8000 principalmente en proveedores y contratistas. Este objetivo se verá cumplido a través de actividades como:
 - Fortalecimiento del Programa “Armonía” para la conciliación de la vida laboral y familiar; el Programa de motivación e incentivos al personal, el Programa de Buenas prácticas de relacionamiento laboral, Programa de Voluntariado y el Programa de Desarrollo del Personal.
 - Inspecciones y auditorías internas a los procesos de contratistas y subcontratistas (principalmente en proyectos de expansión de la red) para los Sistemas Integrados de Gestión.
 - Realización de actividades internas de difusión e intercambio de criterios entre los trabajadores y la Empresa.

PRINCIPIO 7

APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES

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 *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 9001:2000, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:1998, TDE mantiene los procedimientos documentados **IC-MA-P-1004 Identificación, evaluación y registro de aspectos e impactos ambientales, IC-MA-P-1009 Estudios de Evaluación de Impacto Ambiental y IC-MA-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.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

De acuerdo a los Programas Ambientales de 2007 y 2008, se han desarrollado las siguientes actividades preventivas:

Auditorias ambientales

En septiembre de 2008, IBNORCA (Bolivia), UNIT (Uruguay) y AENOR (España) realizaron la auditoria externa de recertificación al Sistema de Gestión Ambiental - ISO 14001:2004 de TDE. Se realizaron nueve auditorias internas el año 2007 y se han planificado 10 el año 2008, de las cuáles ya se han realizado cinco.

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.

Control y seguimiento de factores ambientales

El control y seguimiento de los siguientes factores ambientales 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

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

1. Emisión de gases en vehículos de la empresa

Los Resultados del monitoreo de emisión de gases (CO y HC) mostraron que 30 vehículos de TDE se encuentran por debajo de los límites de emisión de gases, establecido por las Normas Bolivianas (ley 1333). Sólo 2 vehículos excedieron los límites de emisión, mismos que fueron retirados de la flota de vehículos TDE.

2. Descripción de impactos en terrenos adyacentes

Respecto al corte de vegetación en áreas de derecho de vía se ha registrado lo siguiente:

Poda especies vegetales de riesgo alto (número)	Especies vegetales Riesgo medio		Especies vegetalesde Riesgo bajo		Control malezas y enredaderas en la base de la estructura (# estructuras)	Siembra de pastos y leguminosas (hectáreas)
	Unidades	m ³	Poda especies sin interés económico (hectáreas)	Poda especies con interés económico (numero)		
2511	1211	207	113	325	594	10

El monitoreo de ruido en las subestaciones ha registrado un valor Leq promedio día 57.98 dB (A), por debajo de lo establecido por la Ley 1333 (límite máximo permisible, día: 68 dB A).

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

- Residuos sólidos municipales: 11.2 Tn/año
- Consumo de Papel: 2 Tn/año, Plástico: 323.9 Kg./año
- Consumo de Pilas y Baterías: 27.95 Kg./año
- Aceites dieléctricos con PCB's 1000 L/año y sin PCB's 2250 L/año
- Consumo de agua: 13185 L/año
- Consumo de energía eléctrica: 1382.442 MWh/año

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 9001:2000, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:1998, TDE mantiene el procedimiento documentado **IC-MA-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.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

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.

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.
- Se han desarrollado Programas de Educación Ambiental en unidades educativas del Trópico de Cochabamba, debido a su influencia en el mencionado proyecto.
- 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 generados en la flota de vehículos de TDE. Además, se reforzó la sensibilización, mediante una charla directa, al personal de la empresa contratista SERCOTRAN, que conduce la flota de vehículos de TDE
- Finalmente, la sensibilización al personal de planilla de TDE fue realizada mediante una presentación virtual.

Alianzas para mejorar rendimiento ambiental

- Con la finalidad de extender, difundir y compartir la experiencia de responsabilidad ambiental, se ha establecido contacto con la Honorable Alcaldía Municipal de Villa Tunari para capacitar e incentivar la aplicación del manejo de residuos sólidos. En este sentido, se realizó una presentación sobre el "manejo de residuos sólidos" dirigida al personal de dicha Alcaldía y se entregó contenedores para aplicar el principio de clasificación de residuos y su disposición final.
- Se ha conformado un programa de disposición final de pilas y baterías secas entre TDE, EMSA, SwissContact y la Universidad Católica Boliviana, el cual logró, hasta la fecha, la construcción y disposición de dos fosas para el almacenamiento seguro de las pilas y baterías secas generadas en la ciudad de Cochabamba.

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 ha definido procedimientos en el SGA 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.

Sistematización de registros ambientales

- Se fortaleció la sistemática de recolección de datos operativos ambientales (registros ambientales), a través de sistemas informáticos.
- Se ha informatizado el sistema de encuestas y registros para la identificación y evaluación de Aspectos/Impactos Ambientales.

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 Carrasco – Santiváñez. Un total de 1.899 personas fueron sensibilizadas de forma directa durante ese periodo.
- Sensibilización a 612 alumnos de 7 unidades educativas en forma directa con el Programas de Educación Ambiental para escuelas
- Se han distribuido 32 bolsas de residuos sólidos para vehículos TDE.
- La alianza de Swisscontact, la Universidad Católica Boliviana y TDE ha logrado confinar en fosas de almacenamiento seguro un promedio de 27.95 kilogramos/año de pilas y baterías secas generadas en Cochabamba.
- El año 2007 se confinaron: 1000 L de aceite dieléctrico y 571 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.*

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

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. Los estudios y trabajos realizados en poblaciones piloto han permitido contar con un criterio objetivo sobre el uso de energías en el área rural, la situación y resultados de los diversos programas emprendidos por entidades de gobierno, ONG's e instituciones, y las alternativas referidas a fuentes energéticas renovables, usos productivos e impacto en la mejora de las condiciones de vida.

Los estudios demostraron una dispersión de esfuerzos, ausencia de información y datos sobre las fuentes renovables y un complejo escenario debido a factores sociales, culturales, económicos y geográficos que permitan desarrollar programas sostenibles.

Mapa eólico de Bolivia

El año 2006, con el objetivo promover y facilitar el aprovechamiento de la energía eólica en el área rural, TDE comprometió ante el Viceministerio de Electricidad y Energías Alternativas la elaboración del primer mapa eólico de Bolivia.

Se acordaron dos etapas con el IFC. La primera, a cargo de TDE, para elaborar el primer mapa eólico de Bolivia y la segunda, a cargo del IFC, para contar con un mapa 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.

Proyecto piloto de central eólica

Se ha considerado que impulsar una planta eólica piloto promoverá el aprovechamiento de este recurso que tiene la gran ventaja de poder explotarse de manera complementaria entre poblaciones cuyas redes están a punto de saturarse.

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

RESULTADOS

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

- Mapa eólico de Bolivia: El primer mapa eólico ha sido concluido y entregado a las Autoridades del Sector Eléctrico Nacional en el mes de Marzo de 2008. Recoge los datos e información de 201 estaciones meteorológicas con registros de 10 años en base a los cuales se han desarrollado mapas temáticos. El trabajo ha tenido una gran acogida en autoridades, organizaciones y técnicos vinculados a esta actividad. Se han realizado las difusiones del trabajo en los departamentos de Oruro, La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Sucre y Potosí. El mapa eólico satelital se encuentra en proceso de elaboración y será concluido hasta el mes de noviembre de 2008.
- Proyecto piloto de central eólica: Se ha considerado que impulsar una planta eólica piloto promoverá el aprovechamiento de este recurso que tiene la gran ventaja de poder explotarse de manera complementaria entre poblaciones cuyas redes están a punto de saturarse.

2. Iniciativas para reducir el consumo de energía

- 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. Se han adquirido 40 linternas eficientes de led con miniceldas fotovoltaicas y baterías recargables, mismas que serán implementadas a través de un programa piloto en la comunidad de Kasi Kasi.
- Microcentrales Hidroeléctricas: Se han elaborado siete estudios a diseño final de microcentrales hidroeléctricas. Constituyéndose 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.

3. Iniciativas para mitigar los impactos ambientales

- 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.

Se han construido 41 cocinas eficientes a leña, en base a turriles en desuso, mismas que se han implementado en la comunidad de Kasi Kasi, departamento de Potosí.

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

Objetivos Empresariales 2009: 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 Ejecución de un proyecto piloto de energía eólica, la Gestión de Cocinas Eficientes (como parte de las actividades de Proyectos) y el Programa de 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

PRINCIPIO 10

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

ACCIONES

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 **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*.

Actividades emprendidas y planificadas en el periodo

Siguiendo los lineamientos de la **Política de Responsabilidad Corporativa** se han realizado las siguientes actividades en el periodo del informe:

- Difusión de la Política de Responsabilidad Corporativa de TDE. los requisitos de la Norma SA 8000 a los supervisores de obra, contratistas y subcontratistas, incluyendo temas referentes a la ética y transparencia en el trabajo y las normas contra la corrupción dentro de la Empresa.
- Reuniones de difusión a contratistas y subcontratistas de la Sede Central y Regionales donde se abordaron temas sobre el alcance y compromisos a asumir contra la corrupción, que incluye aspectos de ética y transparencia en el trabajo.
- Reuniones de difusión a las distintas Regionales, así como instalaciones de la Empresa (subestaciones) para dar a conocer la Política de Responsabilidad Corporativa al personal propio y personal de contratistas, así como el Código de ética y el Reglamento Interno.

Medición de resultados y valor agregado a nuestra Empresa

RESULTADOS

1. *Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización*

Todo el 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.
- 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 (Mapa Eólico), Servicios, entre otros.
- Boletines y Folletería en general para difusión de temas diversos relacionados a la Responsabilidad Corporativa, Gestión Medioambiental, por ejemplo. Estos son difundidos a nivel interno y externo.

Nota. Medición de Resultados basada en los siguientes indicadores GRI: SO2, SO3, S04

Objetivos Empresariales 2009: Iniciativas Anti Corrupción

Dentro de la Planificación Operativa 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 2009 los objetivos definidos están relacionados a:

- Ampliar el alcance de relacionamiento con Públicos de Interés (principalmente proveedores y contratistas), de manera que la difusión sobre la Política de Responsabilidad Corporativa y nuestro compromiso contra los hechos de corrupción llegue a más partes interesadas. Este objetivo se verá cumplido a través de actividades como:
 - La organización de un evento de intercambio de criterios y actividades en el plano de la Responsabilidad Corporativa, con empresas del sector eléctrico.
 - Reforzar el Informe de Sostenibilidad de la Memoria Anual, con elementos de difusión referidos a la Integridad y Transparencia en las actividades empresariales.
 - Llevar a cabo difusiones internas y externas (proveedores y contratistas) relacionadas a la Responsabilidad Corporativa, reforzando el compromiso de TDE con la ética y transparencia y sus políticas anti corrupción.

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.