UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTION
POSTGRADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

INDICADORES LABORALES BASADOS EN EL MARCO PARA LA ELABORACION DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LAS NORMAS GRI (GLOBAL REPORTING INICIATIVE) EN UNA EMPRESA DEL ESTADO.

Presentado Por:
Duarte B. Raiza M.
C.I. 18.169.045

Para Optar al Título de: ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION FINANZAS.

ASESOR:
Viatour, Cristian

Puerto Ordaz, Marzo de 2015.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

ESTUDIOS DE POSTGRADO

ESPECIALIDAD: ADMINTRACION DE EMPRESAS MENCION FINANZAS

Director Postgrado en Administración de Empresas.

Presente.-

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el proyecto de Trabajo Especial de Grado, presentado por la Licenciada Raíza Duarte**, C.I: 18.169.045,** para optar al Grado de Especialista en Administración de Empresas Mención Finanzas, cuyo título es: **INDICADORES LABORALES BASADOS EN EL MARCO PARA LA ELABORACION DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LAS NORMAS GRI (GLOBAL REPORTING INICIATIVE) EN UN EMPRESA DEL ESTADO;** y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo de Investigación hasta su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Puerto Ordaz a los 10 días del mes de Marzo de 2015.

Firma.

_____

Cristian Viatour

C.I. 11.313.879

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESTUDIOS DE POSTGRADO

POSTGRADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Trabajo Especial de Grado

INDICADORES LABORALES BASADOS EN EL MARCO PARA LA ELABORACION DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LAS NORMAS GRI (GLOBAL REPORTING INICIATIVE) EN UN EMPRESA DEL ESTADO.

Autor: Licda. Raiza Duarte

Asesor: Ing. Cristian Viatour

Año: 2015

RESUMEN

El objetivo general del presente proyecto de investigación es la "Aplicación de los indicadores de dimensión social de acuerdo a las Normas GRI, específicamente los aspectos que conforman la categoría de prácticas Laborales". Es un proyecto que se realizo bajo el enfoque de una investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable. En el enfoque se identificaron y analizaron los beneficios que ofrece la aplicación de estos indicadores en la organización para comprender su desempeño, entre otros a través de su estrategia, su perfil y sus prácticas. La investigación es un diseño de campo no experimental ya que permitió la recolección de datos directamente de la realidad que se está estudiando para su posterior análisis e interpretación. Con la aplicación de esta norma se busco fomentar cambios que impulsen el desarrollo de las organizaciones a nivel regional y nacional. Para conocer los beneficios del Global Reporting Iniciative específicamente en las prácticas laborales de la organización C.V.G Carbonorca se evaluaron los indicadores descritos en la norma en referencia a estos, y luego se procesaron aplicando formulas matemáticas para su interpretación. La población para esta investigación o universo de estudio estuvo comprendido por el conjunto de Convenios Colectivos que se aplican en la organización, los estados financieros del periodo objeto de estudio y la Ley Orgánica del Trabajo vigente en estos.se demostrar una relación costo - beneficio en la aplicación de los indicadores de dimensión social en las organizaciones.

INDICE GENERAL

RESUMEN iii
INDICE GENERAL iv
INTRODUCCION 1
CAPITULO I 2
Planteamiento del Problema 2
OBJETIVOS 4
General 4
Específicos 4
Justificación 5
Alcance 6
Limitaciones de la Investigación 6

CAPITULO II 7
MARCO TEORICO 7
Cronología de la Organización 7
Aspectos Generales de la Organización 8
Antecedentes de la investigación 12
Base Teóricas 14

CAPITULO III 25
MARCO METODOLOGICO 25
Tipo de Investigación 25
Diseño de la Investigación 25
Unidad de Análisis 27
Población 27
Muestra 27
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 28
Técnicas para el Análisis de Datos 29
Operacionalizacion de los Objetivos 30
Consideraciones Éticas 32
Cronograma de Actividades 33

CAPITULO IV
DESARROLLO DE LA INVESTIGACION 34
Descripción de Indicadores de Prácticas Laborales Contenidos en Normas GRI 34
Identificación de los Objetivos de la Organización Relativos a los Aspectos Laborales 41
Indicadores de de Desempeño Social que ya están Siendo Aplicados en la Empresa 47
Modela Empresarial de la Organización 85
Caso Practico BANCO GALICIA 89
CONCLUSIONES 99

RECOMENDACIONES 101
BIBLIOGRAFIAS 103
ANEXOS 105

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las bases que fundamentan a las Normas GRI la responsabilidad social empresarial (RSE), puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado.

Constantemente podemos observar como todo nuestro entorno cambia con cada una de nuestras decisiones; se crean gran cantidad de leyes y normas que buscan controlar la conducta y los actos de nuestra sociedad. Hay muchas empresas que son creadas con el único fin de generar dividendos a sus dueños y por ser este su objetivo principal causan daños irreversibles en su entorno; pues son esta empresas la que le dan muy poco valor al recurso humano que trabaja para ellos, generando descontento en su personal, estas empresas no proporcionan beneficios a sus comunidades adyacentes y en su fin de gastar menos y producir mas no ofrecen productos de buena calidad y en general la producción de estos causa algún daño al medio ambiente.

La razón de crear una organización, empresa o sociedad debe ir de la mano con crear un ambiente idóneo para todos los que allí laboren al igual que para su entorno y que este perdure en el tiempo sin afectar el medio ambiente, generar oportunidades de empleo de calidad y ofrecer un productos o servicio excelente. En Venezuela deben crearse políticas de Estado que motiven este tipo de acciones en las empresas ya que uno de los indicadores que afecta directamente a los empresarios es que de aplicar este tipo de acciones los resultados económicos se verían castigados, generando perdidas y no utilidades, lo cual no resulta atractivo; se debe trabajar en mejorar e incentivar este tipo de acciones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Iniciativa del Reporte Global, en inglés Global Reporting Initiative (GRI) es una organización creada en 1997 por la convocatoria de la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (PNUMA). El GRI ha desarrollado la "Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad", cuya primera versión surgió en el 2000, la segunda en el 2002 y la tercera en el 2006. Su misión es mejorar la calidad, rigor y utilidad de los reportes de sustentabilidad para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros. Se basa fundamentalmente en la implementación del triple balance (triple bottom line), económico, social y medioambiental.

La norma en su última versión, la G3 es certificable, aunque puede cumplirse con requisitos menores: puede ser auditada externamente, o incluso puede reportarse el cumplimiento "en base a" la norma GRI. Su fuerte son los contenidos medioambientales y posee como ventaja una descripción detallada de los posibles indicadores para medir la RSE en la organización. Otra de sus virtudes es la posibilidad de comparar informes de RSE entre distintas empresas y entre diferentes años, ya que las compañías diseñan habitualmente sus propios informes destinados a sus grupos de interés, muchas veces poco comprensibles y con indicadores que no siempre son comparables, verificables o idóneos para medir determinados parámetros de interés.

En la norma GRI su versión G3 se desarrollan indicadores de dimensión social que identifican los principales aspectos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

Ciudad Guayana es sede de empresas básicas que forman la C.V.G. (Corporación Venezolana de Guayana) como Alcasa, Venalum, Bauxilum, Carbonorca (productoras de aluminio primario, alúmina y ánodos de carbón para la industria del aluminio, respectivamente), Ferrominera (extracción, procesamiento y comercialización de hierro). También es sede de la (Siderúrgica del Orinoco) (SIDOR). De igual forma tienen sede en este sector de la ciudad la principal productora de electricidad de Venezuela, EDELCA, de la Corporación Venezolana de Guayana.

Debido a la gran magnitud de estas empresas y a la gran cantidad de empleados que requieren para llevar a cabo cada uno de sus procesos se considera idóneo tomar una de sus empresas del aluminio, C.V.G Carbonorca, para la aplicación de los indicadores de dimensión social de acuerdo a las Normas GRI, específicamente los aspectos que conforman la categoría de prácticas Laborales, y de esta manera verificar hasta qué punto esta empresa cumple con las mismas y cómo se beneficiaría si aplicara la norma de forma completa en los indicadores de dimensión social directamente en las partidas de los estados financieros que tengan relación con los gastos sobre el personal y el impacto en cuanto al pago de impuestos derivado de su utilidad neta. De lo antes expuesto se desprenden algunas interrogantes de la investigación relacionadas directamente con los objetivos que persigue esta:

¿Cuál sería el propósito que se quiere lograr con la aplicación de los indicadores descrito en la Normas GRI en relación a las prácticas laborales e indicadores de desempeño?

¿Determinar cuáles son los objetivos a nivel de la organización con respecto a los Aspectos Laborales?

¿Cuáles de los indicadores desempeño social del GRI ya están siendo aplicados en la empresa en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos?

¿Determinar el modelo empresarial de la organización, su nivel de estabilidad de empleos y de beneficios Sociales?

1.2 OBJETIVO GENERAL

1.2.1 Evaluacion de los indicadores de dimensión social de acuerdo a las Normas GRI, específicamente los aspectos que conforman la categoría de prácticas Laborales en la empresa C.V.G. Carbonorca.

1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1.3.1 Analizar cada uno de los indicadores descrito en la Normas GRI en relación a las prácticas laborales e indicadores de desempeño.

1.3.2 Identificar los objetivos al nivel de la organización relativos a los Aspectos Laborales, indicando su relación con las normas universales reconocidas Internacionalmente.

1.3.3 Determinar cuáles de los indicadores desempeño social del GRI ya están siendo aplicados en la empresa en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

1.3.4 Comprender el modelo empresarial de la organización, su nivel de estabilidad de empleos y de beneficios Sociales.

1.4 JUSTIFICACION

La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera. Los Indicadores de desempeño social del GRI identifican los principales aspectos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

La sección que aborda los indicadores de desempeño en sostenibilidad se organiza en las siguientes dimensiones: económica, medioambiental y social. Los indicadores de la categoría social se dividen a su vez en: aspectos laborales, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre productos. Cada categoría consta de una "Información sobre el enfoque de la dirección" y su correspondiente conjunto de indicadores de desempeño principales y adicionales.

Los Indicadores principales se han desarrollado mediante procesos participativos con los grupos de interés desarrollados por GRI, que tienen como objetivo identificar los Indicadores generalmente aplicables y asumidos como materiales para la mayoría de las organizaciones. Una organización deberá informar sobre los Indicadores principales salvo si éstos no son considerados materiales en base a los Principios de elaboración de memorias del GRI. Los Indicadores adicionales representan prácticas o aspectos emergentes que pueden ser materiales para algunas organizaciones, pero que pueden no serlo para otras.

La organización puede estructurar las secciones del Enfoque de gestión de forma que cubran todos los aspectos de una determinada categoría o bien agrupar sus respuestas sobre los Aspectos de forma diferente.

Las Normas GRI tienen como objetivo proporcionar una visión general de los riesgos y oportunidades a los que hace frente la organización en su conjunto. La

Información contenida en el Enfoque de gestión trata de incluir todos niveles de detalle sobre el enfoque de la organización con respecto a la gestión de los aspectos de sostenibilidad y su relación con riesgos y oportunidades.

1.5 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que se presenta comprende el estudio, análisis y recolección de información presente en los estados financieros de C.V.G. Carbonorca, en sus distintos Convenios Laborales, en las leyes en las cuales esta se basa para determinar aspectos que no están establecidos en los convenios laborales y las estadísticas que involucran los diferentes aspectos a ser estudiados para la aplicación de los indicadores laborales establecidos en la Norma GRI.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La Investigación puede verse limitada por el acceso a la información relacionada con los indicadores dimensión social de acuerdo específicamente los aspectos que conforman la categoría de prácticas Laborales, ya que C.V.G. Carbonorca posee políticas de privacidad de la información y la divulgación de la misma.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 CRONOLOGIA DE LA ORGANIZACION

CVG CARBONORCA inició sus operaciones el 6 de noviembre de 1987. Esta empresa tutelada por la Corporación Venezolana de Guayana, fue creada para el desarrollo modular de la industria del aluminio en Venezuela y en previsión de los megaproyectos que se instalarían en la región Guayana, así como las futuras ampliaciones de las plantas reductoras de CVG Alcasa y CVG Venalum. Tiene una capacidad instalada de 140 mil toneladas de ánodos verdes al año y de 194 mil 800 toneladas de ánodos cocidos por año, destinados a los mercados nacionales e internacionales.

CVG CARBONORCA cuenta con más de 600 trabajadores en su complejo industrial en la Zona de Matanzas, constituido por una planta de Molienda y Compactación y tres Hornos de Cocción, más las áreas auxiliares. Utiliza tecnología de mezclado continúo en la fabricación de ánodos de alta calidad, que constituye el polo positivo en las celdas electrolíticas para la obtención de aluminio primario.

CVG Carbones del Orinoco (CVG Carbonorca), certificada con ISO 9001-2000 en Diciembre de 2003, es una factoría que produce y comercializa bloques de ánodos de carbón cocidos, para su uso en los procesos electrolíticos de reductoras productoras de aluminio primario.

Inicia la producción de ánodos cocidos en noviembre de 1988, para las reductoras de CVG Alcasa y CVG Venalum y emprende el proceso de exportación de ánodos en 1993 bajo la modalidad de maquila (el cliente suministra la Materia Prima) y en el año 2000 bajo la modalidad de Venta Directa (CVG Carbonorca asume la adquisición de la Materia Prima).

Desde el inicio de sus operaciones ha cubierto las necesidades del mercado nacional en las Reductoras de Aluminio: CVG Alcasa y CVG Venalum y ha orientado a la vez todos sus esfuerzos para consolidar la colocación de su producto en diferentes mercados en el ámbito internacional.

El ánodo de CVG Carbonorca ha sido utilizado con éxito en reductoras de diferentes países, tales como: Tadjikistan (Tadjik Aluminium Smelter), Yugoslavia (KAP), Rusia (Krazpa), Nigeria (Aluminium Smelter of Nigeria), Egipto (Egyptalum), Dubai (Dubal), Estados Unidos (Ormet, Hawesville y Ravenswood) y Canadá (Baie Comeau), llegando a comercializar hasta 21 diferentes tipos de ánodos.

2.2 ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

Se crea para el desarrollo integral del sector aluminio. Esta empresa tiene como misión producir ánodos verdes y ánodos cocidos para la producción de aluminio primario en CVG Alcasa y CVG Venalum. Inició sus operaciones el 6 de noviembre de 1987 y su capacidad instalada para la producción de ánodos verdes es de 140 mil toneladas al año, y de ánodos cocidos de 194 mil 800 toneladas al año. Además, del mercado nacional, CVG Carbonorca ha incursionado con éxito en los mercados internacionales al exportar parte de su producción.

Utiliza tecnología de mezclado continuo en la fabricación de ánodos para obtener un producto con alta conductividad eléctrica, alta resistencia mecánica, baja

reactividad al aire y al oxígeno, con una configuración homogénea, condiciones ideales para su uso como electrodos en procesos metalúrgicos.

Cuenta con una planta de molienda y compactación y tres hornos de cocción. Esta empresa constituye, además, pieza fundamental para futuros proyectos de construcción de plantas de aluminio primario en la zona. Son accionistas de esta factoría la Corporación Venezolana de Guayana con el uno por ciento, CVG Bauxilum con el 56 por ciento y CVG Venalum con el 43 por ciento.

2.2.1 MISIÓN

Producir y comercializar ánodos de carbón para plantas reductoras de aluminio; en términos de competitividad, rentabilidad y equilibrio ambiental, satisfaciendo a nuestros accionistas, clientes y recurso humano, contribuyendo al desarrollo económico y social de la Región.

2.2.2 VISIÓN

Posicionarnos en el mercado como una empresa líder en la producción de ánodos de carbón.

2.2.3 POLÍTICAS

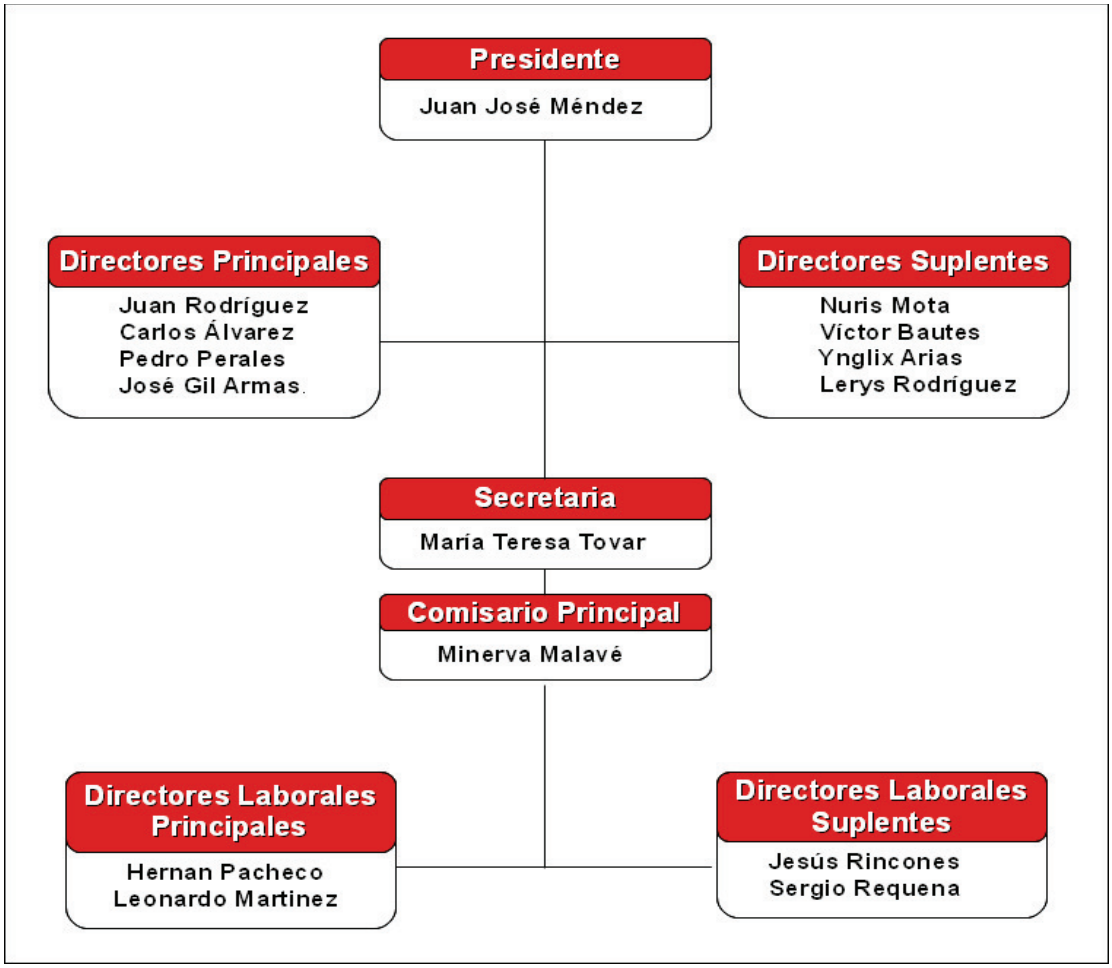
De calidad: En CVG Carbonorca nuestro compromiso es producir y comercializar de manera rentable, ánodos de carbón para reductoras de aluminio, satisfaciendo los requerimientos de nuestros clientes, mediante el mejoramiento continúo de la eficacia del sistema de gestión de la calidad.

Ambiental: En CVG Carbonorca, conscientes del impacto ambiental que generan nuestros procesos de producción de ánodos para la industria del aluminio, estamos comprometidos con el mejoramiento continuo, el cumplimiento de la legislación ambiental y la capacitación y sensibilización del personal en la preservación del ambiente.

De Comercialización: Comercializar de manera rentable, ánodos de carbón para plantas reductoras de aluminio primario, satisfaciendo los requisitos de nuestros clientes.

Fuente: http://www.carbonorca.gob.ve

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Fuente: http://www.carbonorca.gob.ve

Figura: 01

2.3 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

- Galvis F. Lenys D. > 2005.

En su publicación titulada: "Análisis Comparativo del Procedimiento de Pago de Prestaciones Sociales Aplicado a los Trabajadores Amparados por los Convenios Colectivos de las Empresas: C.V.G. Venalum, C.V.G. Bauxilum, Edelca y Ferrominera Orinoco, C.A." Definió que en toda empresa constituye un interés primordial las relaciones Obrero – Patronales y todos sus derivados y Concluyo que todas estas empresas para poder cumplir con el proceso de cálculo de prestaciones sociales se rigen por lo establecido en las convenciones colectivas y la Ley Orgánica del Trabajo, según convenga más al trabajador. Esta situación implica de acuerdo con el principio "In dubio pro operario" contemplado en el Articulo 40 de Ley Orgánica del Trabajo "Ante la duda debe aplicarse la norma más favorable al trabajador" La norma adoptada debe aplicarse en su totalidad.

- Medrano A. Rubén E. > 2010.

En su tesis titulada: "Diseño de Indicadores Tecnológicos para el Centro de Investigaciones Aplicadas (CIAP) de Edelca". En la cual hace mención a que los indicadores son en definitiva, conceptos que se van a "medir". Una vez que se han definido los indicadores de un sistema de calidad particular, se deben definir los valores objetivos para los mismos en un determinado período. Esto permitirá en primer lugar, establecer unos umbrales de la calidad que se deben alcanzar y en segundo lugar, comparar hasta qué punto se alcanzan estos niveles.

- Gómez C. Beatriz del Valle. > 2009.

"Diseño del Sistema de Indicadores de Gestión de la Gerencia de Coordinación Operacional Oriente de PDVSA". En la cual nos indica que para garantizar la subsistencia de las empresas estas deben además de manejar eficientemente sus costos, seleccionar adecuadamente sus proyectos de inversión, deben buscar siempre conseguir elementos diferenciadores que la distingan de sus competidores.

- Medina A. Karina del Carmen > 2010.

"Relación entre los Incentivos Económicos Como Factor Motivacional y el Clima Organizacional en las Sucursales Región Oriente de la Empresa Oriental de Seguros". Determino en su tesis que "la necesidad de incentivos económicos es parte de la compensación que todo empleado necesita para el buen desempeño laboral, lo que incide en el incremento de la productividad de la empresa, esto se evidenció como un factor constante indicado en la información proporcionada por los trabajadores.

2.4 BASES TEORICAS

Global Reporting Initiative (GRI)

GRI fue fundada en Boston en 1997. Sus raíces se encuentran en los Estados Unidos, y sin fines de lucro de la Coalición de Economías Ambientalmente Responsables (CERES) y el Instituto Tellus.

El ex Director Ejecutivo de CERES Dr. Robert Massie, y el presidente ejecutivo interino Dr. Allen White, pionero de un marco para la presentación de informes ambientales como asesores de CERES en la década de 1990. Desarrollar el marco, Ceres establecido un departamento "Global Reporting Initiative" del proyecto. El objetivo era crear un mecanismo de rendición de cuentas para garantizar que las empresas estaban siguiendo los Principios CERES para una conducta ambiental responsable.

Inclusive GRI, enfoque multilateral se estableció temprano, cuando todavía era un departamento de CERES. En 1998, un Comité Directivo de múltiples partes interesadas se estableció para desarrollar una guía GRI. Un mandato fundamental del Comité Directivo fue "hacer algo más que el medio ambiente." En este consejo, el alcance del marco de trabajo se amplió para incluir temas sociales, económicos y de gobernanza. Guía GRI se convirtió en un Marco de Referencia de Sostenibilidad, con Reporting Guidelines en su corazón.

La primera versión de las Directrices se puso en marcha en 2000. Al año siguiente, con el asesoramiento del Comité de Dirección, Ceres separados GRI como una institución independiente.

La segunda generación de Directrices, conocido como G2, se dio a conocer en 2002 en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Johannesburgo. GRI se hace referencia en el Plan de la Cumbre Mundial de Aplicación. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) adoptó GRI e invitó a los estados miembros de la ONU a la sede.

En 2002 GRI se inauguró formalmente como una organización colaboradora del PNUMA en presencia del entonces Secretario General, Kofi Annan, y se trasladó a Amsterdam como una organización independiente sin fines de lucro. Ernst Ligteringen fue nombrado consejero delegado y miembro de la Junta Directiva.

La absorción de la orientación del GRI se ha visto impulsada por el lanzamiento en 2006 de la actual generación de Directrices, G3. Más de 3.000 expertos de toda empresa, la sociedad civil y laboral participó en el desarrollo del G3.

Después de que la G3 fue lanzado, el GRI ha ampliado su estrategia y marco de presentación de informes, y construyó alianzas poderosas. Asociaciones formales se celebraron con el United Nations Global Compact, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo, entre otros. Una presencia regional GRI fue establecida con los Puntos Focales, inicialmente en Brasil y Australia y más tarde en China, India y los EE.UU.. Sectores específicos de orientación han sido elaborado para diversas industrias, en forma de Suplementos Sectoriales (ahora llamado Directrices sectoriales). Publicaciones de ámbito docente y de investigación y desarrollo se producen, a menudo en colaboración con instituciones académicas, centros globales de excelencia y otros organismos de normalización. GRI servicios para sus usuarios y la red se expandió para incluir entrenamiento y capacitación, certificación de software, la orientación a las pequeñas y medianas. La divulgación del GRI se vio reforzada por su bianual Conferencia de Amsterdam sobre Sostenibilidad y Transparencia, a partir de 2006, la Conferencia tercera en mayo de 2010 atrajo a más de 1.200 delegados de 77 países.

En marzo de 2011, GRI publicó las Directrices G3.1 - actualización y terminación de G3, con la orientación expandida en informar de género, la comunidad y la actuación humana relacionada con los derechos.

Una economía global sustentable debe combinar la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y el cuidado del medio ambiente. Esto significa que, para las organizaciones, la sostenibilidad abarca las áreas clave de desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza.

Marco de Sostenibilidad de GRI Reporting permite a todas las empresas y organizaciones a medir y reportar su desempeño en sostenibilidad. Al informar de manera transparente y con rendición de cuentas, las organizaciones pueden aumentar la confianza que los interesados tienen en ellos, y en la economía global.

GRI es una organización basada en la red. Una red global de unas 30.000 personas, expertos en sostenibilidad de muchas de ellas, contribuye a su labor. Órganos de gobierno del GRI y la Secretaría actuará como un centro, la coordinación de la actividad de sus socios de la red. Su misión es mejorar la calidad, rigor y utilidad de los reportes de sustentabilidad para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros. Se basa fundamentalmente en la implementación del triple balance (triple bottom line), económico, social y medioambiental.

Los informes elaborados en base al GRI sostienen 4 principios para determinar los asuntos e Indicadores sobre los que la organización debería informar:

1. Materialidad: La información contenida en la memoria deberá cubrir aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

2. Participación de los grupos de interés: La organización debe identificar a sus grupos de interés y describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses razonables.

3. Contexto de sostenibilidad: Se consulta sobre la forma en la que contribuye la organización, o pretende contribuir en el futuro, a la mejora o al deterioro de las tendencias, avances y condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional o global. La mera información sobre las tendencias del desempeño individual (o sobre la eficiencia de la organización) no dará respuesta a esta pregunta.

4. Exhaustividad: La cobertura de los Indicadores y la definición de la cobertura de la memoria deben ser suficientes para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales significativos y para permitir que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización informante durante el periodo que cubre la memoria.

Contenido del GRI

El GRI tiene 3 partes:

a. Perfil: Información que define el contexto general de la empresa y permite comprender el desempeño de la organización, entre otros a través de su estrategia, su perfil y sus prácticas de gobierno corporativo. Se incluye la Visión y estrategia de sostenibilidad: Debe estar firmado por el Presidente de la empresa.

b. Enfoque de la dirección: información sobre el estilo de gestión a través del cual una organización aborda aspectos específicos y describe el contexto que permite comprender su comportamiento en un área concreta. Como se maneja la empresa en términos de estructura de decisiones y los sistemas de gestión para controlar tales

decisiones. Además se presenta el compromiso con los stakeholders, las políticas sociales y ambientales.

c. Indicadores de desempeño: económico, ambiental y social. Están clasificados en Indicadores principales y optativos. Indicadores que permiten disponer de información comparable respecto al desempeño económico, ambiental y social de la organización. En la G3 hay 47 indicadores principales y 32 adicionales.

Para producir un informe exigido por GRI, una empresa debe informar sobre todos los indicadores principales o dar razones de por qué no lo hace.

En el mundo es una de las herramientas más utilizadas, y actualmente se cuentan más de 1000 empresas y organizaciones (hasta octubre del 2007). En Argentina se informan 8 empresas, entre ellas destacamos: Dupont, British American Tobacco Argentina, Grupo Los Grobo SA, Grupo Sancor Seguros, etc. Por otra parte se adicionan aquellas empresas multinacionales que tienen presencia en Argentina (Bancos, alimentarias, etc).

A nivel mundial si se analiza por rubro se observa que:

En el sector primario hay 2 empresas (de Australia y Finlandia) En el sector de alimentos y bebidas hay 51 empresas, Industrias Forestales: 30 empresas, Agroquímicos: Dow, Basf, Sumitomo Universidades 2 (Florida y Hong Kong) Tabaco 26 (British Tobacco y Nobleza Picardo) Supermercados y minoristas 32 (Carrefour, Grupo Eroski, Sainsbury´s, Starbucks, Marks & Spencer, Mc Donald) Bancos: 102: BBVA, Citibank, ABN Amro, Banco Río, HSBC, Rabobank, Banco Mundial.

Fuente: www.globalreporting.org

¿Qué es la información de sostenibilidad?

Una memoria de sostenibilidad es un informe de la organización que ofrece información sobre desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza.

Para las empresas y organizaciones, la sostenibilidad - la capacidad de soportar, o mantenerse - se basa en el rendimiento en estas cuatro áreas clave.

Un número creciente de empresas y organizaciones quieren hacer sus operaciones sostenibles. El establecimiento de un proceso de informes de sostenibilidad les ayuda a establecer metas de desempeño, medir y gestionar el cambio. Una memoria de sostenibilidad es la plataforma clave para la comunicación de los impactos positivos y negativos de sostenibilidad.

Para producir un informe de sostenibilidad regular, las organizaciones establecer un ciclo de informes - un programa de recopilación de datos, la comunicación y las respuestas. Esto significa que su desempeño en sostenibilidad es monitoreado en forma permanente. Los datos se pueden proporcionar con regularidad a los tomadores de decisiones de alto nivel para dar forma a la estrategia empresarial y la política, y mejorar el rendimiento.

Los informes de sostenibilidad es un paso vital para la gestión del cambio hacia una economía global sostenible - una que combina la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y el cuidado del medio ambiente.

Indicadores del desempeño de Prácticas Laborales y ética del trabajo

ASPECTO: EMPLEO

LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

ASPECTO: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continúa que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría.

Derechos Humanos

Los Indicadores de desempeño de Derechos Humanos exigen que la organización informe acerca de en qué medida se tienen en consideración los impactos en los derechos humanos a la hora de realizar inversiones y seleccionar

proveedores/contratistas. Además, en materia de derechos humanos, los indicadores cubren la no discriminación, la libertad de asociación, la explotación infantil, los derechos de los indígenas y los trabajos forzados. Los Derechos Humanos generalmente reconocidos se encuentran definidos por las siguientes Convenciones y Declaraciones:

- Declaración Universal de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos y sus Protocolos

- Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos

- Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 (en concreto las ocho principales convenciones de la OIT)

- Declaración de Viena y Programa de Acción

Información sobre el enfoque de la dirección

En este apartado debe incluirse una exposición concisa de cada uno de los elementos del Enfoque de la dirección que se explican más adelante, en relación con los aspectos relativos a los Derechos Humanos expuestos a continuación. Los puntos de referencia principales deberán ser la Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social (en concreto las ocho principales convenciones de la OIT, formadas por las Convenciones 100, 111, 87, 98,

138, 182, 20 y 10529) y la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo de los Principios de la OCDE para Empresas Multinacionales.

- Prácticas de inversión y aprovisionamientos
- No discriminación
- Libertad de Asociación y Convenios Colectivos
- Abolición de la Explotación Infantil
- Prevención del trabajo forzoso y obligatorio
- Quejas y procedimientos conciliatorios
- Prácticas de Seguridad
- Derechos de los Indígenas

OBJETIVOS Y DESEMPEÑO

Enumérense los objetivos a nivel de la organización, relativos a los Derechos Humanos, indicando su relación con las normas universales reconocidas internacionalmente. Cuando sea necesario pueden utilizarse indicadores específicos adicionales a los Indicadores de desempeño del GRI para demostrar los resultados alcanzados en comparación con los objetivos marcados.

POLÍTICA

Enúnciese brevemente la política, o políticas, que afectan a toda la organización, y que definen el compromiso general de la misma de cara a los Derechos Humanos (incluyendo las políticas que puedan razonablemente afectar a la decisión de los empleados a hacerse miembros de sindicatos o suscribir convenios colectivos) o, en su defecto, dónde se puede encontrar dicha política en documentos de acceso público (enlace web). Asimismo se debe hacer referencia a su relación con las normas internacionales anteriormente mencionadas.

RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Identificación del cargo más alto con responsabilidad operativa en relación con los Derechos Humanos o

Descripción de la distribución de la responsabilidad operativa en el nivel de la alta dirección en relación con los Derechos Humanos. Esto difiere del Apartado 4.1, que se centra en las estructuras en cuanto a gobierno corporativo.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Especificar los procedimientos relacionados con la formación y la sensibilización en relación con los

Derechos Humanos.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Procedimientos relacionados con el seguimiento del cumplimiento de las políticas y con las medidas correctivas y preventivas, incluidas aquellas medidas relacionadas con la cadena de suministro.

CAPÌTULO III

MARCO METODOLOGICO

Tipo de Investigación

Esta investigación responde a la modalidad de un proyecto factible con base en un estudio de campo, apoyado en una investigación documental ya que consiste en la Aplicación de Indicadores de prácticas laborales ya establecidos en una norma. Al respecto el Manual de la U.P.E.L. (2006) define un proyecto factible como:

> La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (p.13)

Diseño de la Investigación

La presente investigación es un diseño de campo no experimental ya que permite la recolección de datos directamente de la realidad que se está estudiando para su posterior análisis e interpretación. Tamayo y Tamayo (1997) definen una investigación de campo de la siguiente manera:

> Cuando los datos se recogen directamente de la realidad por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas. (p. 71).

Así mismo, la investigación por su estrategia es documental, Según Arias (2004) expresa que la investigación documental "es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, critica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas". (p. 25). Para llevar a cabo de manera satisfactoria la investigación se requiere la definición de los requerimientos por medio de una documentación documental, que permiten darle soporte y mayor veracidad al estudio realizado y obtener nuevos conocimientos para el análisis del mismo.

La investigación se apoya en un estudio descriptivo, Según Rivas (1995) señala que la investigación descriptiva, "trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones". (p.54). Esta investigación, no se ocupa de la verificación de la hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente.

Es una investigación aplicada ya que basa principalmente en la aplicación de indicadores ya establecidos en una norma, Según Sabino (1993), la investigación es aplicada "si los conocimientos a obtener son insumos necesarios para proceder luego a la acción". (p. 18). El propósito del trabajo busca la resolución del problema, es decir, los resultados aportados a la investigación implementan técnicas y estrategias para enfrentar y solucionar el problema.

Es una investigación transversal y horizontal solo se recolectaron y analizaron datos de un solo período. "Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Ibídem, p.270).

Unidad de Análisis

De acuerdo con la investigación la unidad de análisis estará comprendida por la unidad de Recursos Humano, la unidad de Entrenamiento y el departamento de nomina, los cuales son los relacionados con las Prácticas Salariales y Laborales.

Población y Muestra

Población

En el caso de este trabajo referido a la aplicación de indicadores de prácticas laborales, el universo de estudio está comprendido por el conjunto de trabajadores que integran los diferentes departamentos de la empresa, los cuales en su total suman seiscientos veintinueve (629). Al respecto Méndez (2001) define que "la población esta constituidas por el número total de personas o elemento que son miembro del grupo, empresa, región, país u otra forma de asociación humana que se constituye en objeto de conocimiento de la investigación" (P. 187).

Muestra

A partir de este universo se seleccionará una muestra representativa. Señala Balestrini (1997) que la "muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir

del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población". (p.138). Dado el alcance y los objetivos que persigue la investigación la muestra del universo está comprendida por la totalidad de los trabajadores amparados por los Convenios Colectivos que se aplican en la organización para los Años 2010 y 2011.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de datos se realizó de forma cualitativa, utilizando herramientas de las cuales pueden mencionarse las siguientes:

- Revisión Documental: consistió en la revisión de documentos internos de la práctica y otras referencias, con el fin de obtener la mayor cantidad de información sobre los indicadores a ser aplicados en la organización. El tipo de documentos consultados fueron:

  1.- Convenios Colectivos.

  2.- Convenios Individuales.

  3.- Informes de gestión de la Organización.

- Entrevista No Estructurada: "conversación entre una persona y otra u otras" Hernández (2003) (p.455). Fue aplicada para obtener información referente a los procedimientos internos de la empresa.

- Observación Cualitativa: "Técnica de Recolección de datos que tiene como propósito explorar y descubrir ambientes" Hernández (2003) (p.459). se utilizó para

obtener información que permitió la descripción de los indicadores que la empresa aplica en la actualidad.

Técnica Para el Análisis de los Datos.

El análisis de los datos se realizó siguiendo enfoque cualitativo, pues uno de objetivos de la investigación implica valorar la información recabada sobre los indicadores, comparándola con la documentación de mejor práctica en la aplicación de los indicadores establecidos en las Normas GRI. Otra parte de los datos obtenidos de la entrevista fueron ingresados en una hoja de cálculo de cualquier software, donde se procedió a la aplicación de formulas matemáticas para la obtención de porcentajes correspondiente a algunas preguntas realizadas, procediendo luego a la graficar los mismos para su posterior análisis.

Tabla 1.- OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Técnicas / Instrumentos
1.- Analizar cada uno de los indicadores descrito en la Normas GRI en relación a las prácticas laborales e indicadores de desempeño.	- Indicadores Laborales	ASPECTO: EMPLEO - Desglose del colectivo - Número total de empleados y rotación media - Beneficios sociales para los empleados. - Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo - Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos	- Revisión Documental
2.- Identificar los objetivos al nivel de la organización relativos a los Aspectos Laborales, indicando su relación con las normas universales reconocidas Internacionalmente.	- Convenios Colectivos - Ley Orgánica del Trabajo - Valores de la Empresa	ASPECTO: DERECHOS HUMANOS. - Declaración Universal de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos y sus Protocolos - Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos. - Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	- Entrevista. - Observación directa. - Revisión de documentación
3.- Determinar cuáles de los indicadores desempeño social del GRI ya están siendo aplicados en la empresa en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.	- Indicadores Laborales	- Informes de Gestión	- Entrevista. - Observación directa. - Revisión de documentación

4.- comprender el modelo empresarial de la organización, su nivel de estabilidad de empleos y de beneficios Sociales.	- Convenios Colectivos - Ley Orgánica del Trabajo - Valores de la Empresa	- Misión - Visión - Valores	- Entrevista. - Observación directa. - Revisión de documentación

ASPECTO ETICO

CVG CARBORNORCA como la mayoría de las empresas tiene políticas de confidencialidad de la información, las cuales delimitan la información que pueda ser divulgada de la organización, es por ello que en este trabajo de investigación solo se mostro la información estrictamente necesaria en lo que concierne a los Estados Financieros y la conformación de sus partidas y de las estadísticas laborales.

Tabla 2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y DIAGRAMA DE AVANCE.

En el siguiente cuadro se describen las actividades del investigador durante la realización de esta investigación.

	Tiempo																			
	Año 2013																			
	Marzo				Abril				Mayo				Junio							
	Semanas																			
ETAPA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Revisión Documental y Bibliografía																				
Planteamiento y Revisión del Problema.																				
Revisión de Antecedentes y Marco Teórico																				
Diseño de la Investigación.																				
Desarrollo de la Investigación.																				
Desarrollo de los Objetivos.																				
Trascripción y Entrega del Trabajo Final.																				

CAPITULO IV

DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

4.1 Analizar cada uno de los indicadores descrito en la Normas GRI en relación a las prácticas laborales e indicadores de desempeño.

4.1.1 Aspecto: Empleo

LA1 Desglose el colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

1.- Relevancia

El tamaño del colectivo de trabajadores ayuda a comprender la magnitud de lo impacto derivados de las cuestiones laborales. El desglose del colectivo de trabajadores según el tipo de empleo, contrato y región (entendida como "país" o "área geográfica") muestra como las organizaciones estructuran sus recursos humanos para implementar su estrategia global. También ayuda a comprender el modelo empresarial de la organización, y es indicativo de la estabilidad del empleo y el nivel de benéficos sociales que ofrece la organización. Como base para el cálculo de algún otro indicador, el tamaño del colectivo de trabajadores es un factor estándar de normalización de numerosos indicadores integrados. El aumento o la disminución del número de empleos netos, según datos de al menos de tres años, es un elemento muy importante para valorar la contribución de la organización al desarrollo económico general y a la sostenibilidad del colectivo de trabajadores.

LA2 Número de empleados y rotación media de empleados, desglosado por grupo de edad, sexo y región.

1.- Relevancia

Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización. Una pauta desigual de rotación por edades o sexos puede indicar incompatibilidades o posibles desigualdades en el lugar del trabajo. La rotación produce cambios en el capital humano e intelectual de la organización y puede afectar a la productividad. La rotación tiene implicaciones directas sobre los costos bien por descenso en el montante de la nómina, bien por mayores gastos de selección de personal.

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

1.- Relevancia

Los datos correspondientes a este indicador ofrecen una medida de la inversión que la organización realiza en recursos humanos y los beneficios sociales mínimos que ofrece a sus empleados a jornada completa. La calidad de los beneficios sociales es un factor esencial para retener a los empleados. Este indicador también proporciona una idea sobre la inversión relativa en los distintos segmentos de la plantilla.

4.1.2 Aspecto: Relación Empresa / trabajadores.

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

1.- Relevancia.

La libertad de asociación es un derecho humano, tal y como se define en las declaraciones internacionales, especialmente en los convenios marco 87 y 98 de la

OTI. La negociación colectiva es una forma importante de compromiso con las partes interesadas y tiene especial relevancia para las directrices de redacción de informes. Este compromiso ayuda a construir estructuras institucionales y muchos consideran que contribuye a una sociedad estable. Junto al gobierno corporativo, la negociación colectiva forma parte del marco general que contribuye una gestión responsable. Es un instrumento utilizado por las partes para facilitar los esfuerzos de colaboración que acentúen el impacto social positivo de una organización. El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos es la forma más directa de demostrar las prácticas de una organización relativas a la libertad de asociación.

LA5 Periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

1.- Relevancia.

Este indicador revela si la organización tiene por costumbre garantizar el dialogo sobre los cambios organizativos significativos, y contar con los empleados y sus representantes para la negociación e implementación de los mismos (que pueden tener consecuencias positivas o negativas para los trabajadores). La consulta – de forma eficaz y en el momento oportuno – con los trabajadores y otros interesados clave, si fuera posible, ayuda a minimizar cualquier impacto adverso que los cambios operativos pueden provocar en los trabajadores y la comunidad.

El periodo o periodos mínimos de preaviso son indicativos de la capacidad de una organización para mantener la satisfacción y motivación de los trabajadores mientras se implementa un cambio significativo en las operaciones. Este indicador también facilita una evaluación de las prácticas de consulta de la organización con relación a las expectativas recogidas en normas internacionales relevantes. Las prácticas de consulta que se traducen en unas buenas relaciones laborales pueden ayudar a conseguir un buen ambiente de trabajo, reducir la rotación y minimizar las alteraciones operativas.

4.1.3 Aspecto: Salud y Seguridad Laboral.

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección – empleados, establecido para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

1.- Relevancia.

Un comité de seguridad y salud con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

1.- Relevancia.

Los datos sobre seguridad y salud son una medida clave del comportamiento de una organización con su deber de prevención de accidentes laborales. Unos índices de accidentes y absentismos bajos van unidos, en general, a tendencias positivas en la productividad y estado de ánimo de los trabajadores. Este indicador pondrá de manifiesto si las prácticas de gestión de seguridad y salud se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de su comunidad en relación con enfermedades graves.

1.- Relevancia.

Este indicador es importante para cualquier organización, como parte de la estrategia de prevención de los riesgos laborales. Tiene especial relevancia para las organizaciones que trabajan en países con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que hay ocupaciones con alta incidencia de enfermedades específicas. Este indicador ayuda a demostrar hasta qué punto estos asuntos se han

abordado en programas de la organización y el grado en que se aplican las mejores prácticas. La prevención de enfermedades graves contribuye a la salud, satisfacción y estabilidad de los trabajadores, y ayuda a que la organización mantenga la licencia social para operar en una región o comunidad.

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

1.- Relevancia.

Este indicador muestra una de las formas de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Los acuerdos formales pueden promover la asunción de responsabilidades por ambas parte, y el desarrollo de una cultura positiva de seguridad y salud. Este indicador revelara hasta qué punto el colectivo de trabajadores está implicado en los acuerdos formales entre empresa y sindicato que rigen la gestión de los acuerdos sobre seguridad y salud.

4.1.4 Aspecto: Formación y Evaluación.

LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

1.- Relevancia.

El mantenimiento y la mejora de capital humano, en especial mediante la formación orientada a ampliar la base de los conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional. Este indicador revela la cuantía de la inversión de la organización en esta área y el grado en que se distribuye entre la totalidad de plantilla. El acceso a las oportunidades de formación también puede contribuir al progreso en otras áreas de desempeño social, tales como garantizar la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo. También contribuye a motivar el progreso personal y de la organización.

LA11 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.

1.- Relevancia.

Los programas de gestión de competencia permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que deben dotarse los empleados para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relación estrechamente con la mejora del rendimiento. Para quienes están próximos a la jubilación, la confianza y la calidad de las relaciones laborales mejoran al saber que reciben apoyo en el periodo de transición a la jubilación. El objetivo de la formación continua es promover el desarrollo del conocimiento y las competencias que hacen posible que cada ciudadano se adapte a un cambiante mercado de trabajo, y a participar activamente en todos los ámbitos de la vida profesional.

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

1.- Relevancia

Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Además, la satisfacción de los empleados puede mejorar, lo que se relaciona con una mejora del desempeño de la organización. Este indicador muestra indirectamente como la organización informante controla y conserva el conjunto de capacidades de sus empleados. Conjuntamente con la La12, este indicador ayuda a explicar cómo aborda la organización la mejora de capacidades. El porcentaje de empleados cuyo rendimiento y desarrollo profesional es evaluado regularmente demuestra hasta qué punto el sistema se aplica en toda la organización.

4.1.5 Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades.

LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

1.- Relevancia.

Este indicador facilita información cuantitativa sobre la diversidad dentro de una organización, y se puede usar conjuntamente con otras referencias sectoriales y regionales. El nivel de diversidad dentro de la organización proporciona una idea sobre su capital humano. La comparación entre la diversidad en la base del colectivo de trabajadores y la diversidad del equipo directivo también ofrece información sobre la igualdad de oportunidades. Disponer de información detallada sobre la composición del colectivo de trabajadores puede ayudar también a identificar que cuestiones pueden tener mayor relevancia para determinados colectivos de trabajadores.

LA14 Relación entre salario base de los hombre con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

1.- Relevancia.

Numerosos países han legislado para hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Este tema está avalado por el "convenio n° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor ". La igualdad salarial es un factor para conservar a personas cualificadas dentro del colectivo de trabajadores. Cuando existen desigualdades, la organización pone en entre dicho su reputación y puede sufrir acusaciones legales por discriminación.

4.2 Identificar los objetivos al nivel de la organización relativos a los Aspectos Laborales, indicando su relación con las normas universales reconocidas Internacionalmente.

La información contenida en la memoria deberá cubrir aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

Las organizaciones pueden informar sobre aspectos muy distintos. Los aspectos e Indicadores relevantes son aquéllos que pueden considerarse importantes a la hora de reflejar los impactos sociales, ambientales y económicos de la organización, o influencien las decisiones de los grupos de interés y, por estas razones, merecerían potencialmente estar incluidos en la memoria. La materialidad es el umbral a partir del cual un aspecto o Indicador pasa a ser lo suficientemente importante como para ser incluido en la memoria. Aunque no todos los asuntos materiales tienen la misma importancia, el hincapié que se hace sobre cada aspecto en la memoria refleja la prioridad relativa de dichos aspectos e Indicadores materiales.

En la información financiera, la materialidad normalmente se considera un umbral a partir del cual debe ser tenido en cuenta en las decisiones económicas de los usuarios de los estados financieros de una organización (de los inversores, en especial). Este concepto de umbral también es importante en la elaboración de memorias de sostenibilidad, pero hace referencia a una gama mayor de impactos y de grupos de interés. La materialidad en el contexto de la sostenibilidad no se limita sólo a aquellos aspectos de la sostenibilidad que tienen un impacto financiero importante en la organización. Determinar la materialidad en una memoria de sostenibilidad también implica tener en cuenta los impactos sociales, ambientales y económicos que superan ese umbral, afectando a la capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras. Estas

cuestiones materiales tendrán a menudo un impacto financiero importante a corto o largo plazo en una organización. Por lo tanto, también serán importantes para aquellas partes interesadas que se centren estrictamente en la situación financiera de una organización.

Para determinar la materialidad de la información deben combinarse factores internos y externos, incluidos factores como la misión y la estrategia competitiva de la organización, las preocupaciones expresadas por los grupos de interés, expectativas sociales de mayor alcance y también la influencia de la organización en las entidades aguas arriba del proceso productivo (por ejemplo la cadena de suministro) o aguas abajo (por ejemplo, los clientes) en el ciclo económico.

La evaluación de la materialidad también ha de tener en cuenta las expectativas básicas contenidas en los acuerdos y normas internacionales que se espera que la organización cumpla.

Deben tenerse en consideración estos factores internos y externos en la evaluación de la relevancia de la información cuando se reflejen los impactos sociales, ambientales o económicos, o se tomen decisiones con respecto a los grupos de interés. Para evaluar la importancia de estos impactos puede utilizarse una amplia gama de metodologías establecidas. Por lo general, cuando se habla de "impactos significativos" se hace referencia a aquéllos que los expertos consideran una preocupación importante, o aquéllos que han sido identificados utilizando herramientas establecidas como las metodologías de evaluación de impactos o los análisis de ciclo de vida. Los impactos pueden considerarse como significativos cuando se consideran lo suficientemente importantes como para necesitar una participación o una gestión activa por parte de la organización.

La memoria debe resaltar la información sobre el desempeño de los asuntos más materiales. Podrán incluirse otros asuntos importantes, pero estos tendrán menor importancia en la memoria. Deberá explicarse el proceso mediante el cual se ha establecido la prioridad con respecto a estos asuntos.

Además de servir de orientación a la hora de seleccionar los asuntos sobre los que informar, el Principio de Materialidad también se aplica al uso de los Indicadores de Desempeño. En cuanto a los datos sobre el desempeño, hay distintos grados de exhaustividad y detalle con que pueden incluirse en la memoria. En algunos casos, las pautas del GRI orientan sobre el nivel de concreción que se considera generalmente apropiado para un Indicador específico. Con carácter general, las decisiones sobre la manera en la que presentar la información se deberán basar en la importancia que esta tiene a la hora de valorar el desempeño de la organización y su capacidad para ofrecer comparaciones apropiadas.

La presentación de información sobre asuntos materiales puede implicar la divulgación de información utilizada por grupos de interés externos que difiera de la información utilizada internamente para la gestión diaria. No obstante, dicha información ha de formar parte de la memoria, ya que puede contribuir a las valoraciones o tomas de decisiones de los grupos de interés, o fomentar la participación de éstos dando como resultado acciones que ejerzan una influencia significativa en su desempeño o que aborden aspectos clave de sus principales preocupaciones.

Factores externos

A la hora de definir qué asuntos son materiales, se deben tener en cuenta algunos factores externos, como los siguientes:

- ✓ Intereses/aspectos principales sobre el desempeño sostenible e Indicadores planteados por los grupos de interés.

- ✓ Principales asuntos y retos futuros del sector, tal como informen las empresas homólogas y los competidores.

- ✓ Leyes, Reglamentos, acuerdos internacionales o acuerdos voluntarios relevantes con importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés.

- ✓ Riesgos, impactos y oportunidades que afecten a la sostenibilidad y que se puedan estimar razonablemente (por ejemplo, el calentamiento global, el VIH-SIDA, la pobreza), que hayan sido identificados a través de sólidas investigaciones llevadas a cabo por expertos con capacitación reconocida o por organismos suficientemente expertos en ese campo.

Factores internos

A la hora de definir qué asuntos son materiales, se deben tener en cuenta algunos factores internos, como los siguientes:

- ✓ Principales valores de la organización, políticas, estrategias, sistemas de gestión operativa, objetivos y metas.

- ✓ Los intereses/expectativas de los grupos de interés que han contribuido al éxito de la organización (p. ej., empleados, accionistas y proveedores).

- ✓ Riesgos importantes para la organización.

- ✓ Factores críticos que hacen posible el éxito de la organización.

- ✓ Principales competencias de la organización y en qué manera contribuyen o podrían contribuir al desarrollo sostenible.

Establecimiento de prioridades

- ✓ La memoria prioriza los aspectos e Indicadores materiales.

La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera. Los Indicadores de desempeño social del GRI identifican los principales aspectos del desempeño en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

Los Aspectos específicos que conforman la categoría de Prácticas Laborales se fundamentan en normas reconocidas en todo el mundo, entre las que se incluyen:

• La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus Protocolos;

• La Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos;

• La Convención de las Naciones Unidas: Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

• Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 (en concreto, las ocho convenciones principales de la OIT); y

• Declaración de Viena y Programa de Acción Los indicadores con respecto a las prácticas laborales se fundamentan también en los dos instrumentos que gobiernan directamente las responsabilidades sociales de las empresas: la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y los

Principios para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

La Agenda sobre Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo se enmarca en el contexto de una globalización justa, que aspire a conjugar crecimiento económico e igualdad mediante una combinación de objetivos sociales y económicos. La Agenda tiene cuatro elementos:

• Empleo,
• Diálogo,
• Derechos, y
• Protección.

La estructura de los Indicadores Laborales está basada, principalmente, en el concepto de la ética del trabajo. Los indicadores comienzan con el análisis de la amplitud y diversidad del colectivo de trabajadores de la organización informante, subrayando la distribución de sexos y edades.

Los indicadores LA4 y LA5 hacen referencia al enfoque del diálogo entre la organización y los empleados, y al grado de organización de los trabajadores en órganos representativos. (El indicador LA4 complementa al indicador HR5 sobre Libertad de Asociación y
Negociación Colectiva).

La protección física y el bienestar de las personas en el puesto de trabajo quedan cubiertos en los Indicadores sobre seguridad y salud en el Trabajo (LA6, LA7, LA8, LA9), que abordan tanto el alcance de los programas sobre seguridad y salud como su estadística de resultados.

El alcance de las contribuciones y beneficios sociales para los empleados cuyo objetivo sea la diversidad social y el tratamiento igualitario se trata en LA14 (Igualdad Salarial), LA13 (Diversidad) y LA3 (Beneficios
Sociales). Los indicadores de la categoría Economía también aportan información relevante. El apoyo prestado por las organizaciones para la mejora de la cualificación y del potencial de los trabajadores (lo que también mejora el capital humano de la organización) se trata en los indicadores LA10, LA11 y LA12.

4.3 Determinar cuáles de los indicadores desempeño social del GRI ya están siendo aplicados en la empresa en relación con los aspectos laborales, los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad sobre productos.

Indicadores laborales basados en el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad de las normas GRI (Global Reportins Iniciative) en una empresa del estado (CVG Carbonorca).

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO – INDICADORES DE DESEMPEÑO, DATA TOMADA DEL AÑO 2011 EN CVG CARBONORCA.

Aspecto: Empleo

LA1 Desglose el colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

2.- Recopilación

2.1.- Indique el número total de trabajadores (empleados y trabajadores contratados) que trabajan para la organización al final de año 2011.

Total de trabajadores = 629.

2.2.- Indique tipos de contratos y si son de tiempo parcial o completo.

La empresa utiliza dos (2) tipos de contrataciones:

- ✓ Adjudicación Directa: cuando la orden de contratación viene directamente de la CVG (Corporación Venezolana de Guayana).

- ✓ Contrataciones por Requerimiento: cuando el gerente del área determina la necesidad de crear una vacante.

Estas se diferencian una de la otra por lo beneficios que recibe el trabajador, su amparo en las convenciones colectivas, el tipo de nomina a la que pertenezca y el grado de Instrucción del Personal. Ambos contratos son de tiempo completo.

- ✓ Nominas Diaria: Obreros calificados pero no certificados por la empresa, perciben el pago de Salario Semanalmente.
- ✓ Nomina Menor: Obreros calificados certificados por la empresa, perciben el pago de Salario quincenalmente.
- ✓ Nomina Mayor: Profesionales graduados.
- ✓ Nomina Ejecutiva: Especialistas, coordinadores y superintendentes, estos tienen personal a su cargo.
- ✓ Nomina Gerencial: Gerentes de área.

2.3.- Combine datos por países para calcular estadísticas globales e ignore las diferencias en las definiciones legales.

No aplica a esta empresa en vista de que es una única sede en el estado Bolívar-Venezuela.

2.4.- Indique el tamaño del colectivo de trabajadores desglosado por empleados y trabajadores contratados.

AREAS	**FIJO**	**CONTRATADOS**	**TOTAL**
PRESIDENCIA	64	15	79
FINANZAS	32	4	36
CONTRALORIA	8	2	10
CONSULTORIA	7	2	9
SISTEMAS	24	1	25
PERSONAL	41	8	49
LOGISTICA	47	13	60
PLANTA	67	4	71
PROYECTO	4	0	4
TECNICA	25	2	27
MANTENIMIENTO	106	4	110
PRODUCCION	149	0	149
TOTALES	**574**	**55**	**629**

2.5.- Si una parte importante del trabajo de la organización fuera realizada por trabajadores legalmente reconocidos como autónomos, o por personas que no son ni empleados ni trabajadores contratados, se debe reflejar este extremo.

No aplica para esta organización en vista de que la mayor parte de los mismos son empleados y los demás son contratados, no hay nadie que se pueda considerar autónomo.

2.6.- Indique el número total de empleados desglosado según tipo de contrato laboral.

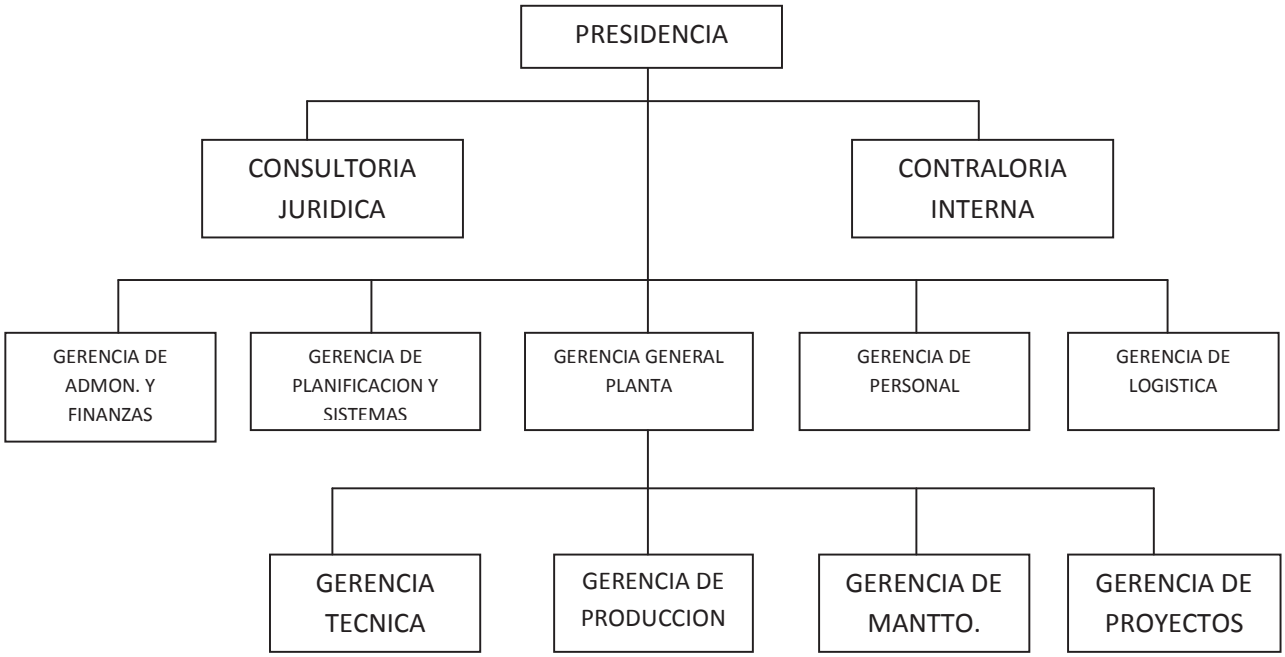
- ✓ Adjudicación Directa: 63 empleados.
- ✓ Contrataciones por Requerimiento: 566 empleados.

2.7.- Indique el número total de empleados con carácter indefinido desglosado según el tipo de jornada (completa o parcial).

- ✓ Todos los 629 empleados contratados y fijos cumplen jornadas completas.
- ✓ Del total 574 son empleados con carácter indefinido.
- ✓ Del personal fijo 316 empleados cumplen jornadas rotativas de: 7:00 am a 3:00 pm, 3:00 pm a 11:00 pm y 11:00 pm a 7:00 am.
- ✓ El resto del personal, es decir 258 empleados cumple un horario administrativo de 7:30 am a 4:30 pm.

2.8. Indique el tamaño del colectivo de trabajadores desglosado por regiones, utilizando una clasificación geográfica acorde con la escala de operaciones de la organización.

CVG Carbonorca se encuentra ubicada en el estado Bolívar – Puerto Ordaz, esta es la única sede de la empresa, por lo tanto su estructura viene dada de la siguiente manera: Distribución del personal.



LA2 Número de empleados y rotación media de empleados, desglosado por grupo de edad, sexo y región.

2.- Recopilación

2.1.- Indique el número total de trabajadores que dejaron su empleo durante el periodo objeto del informe (año 2011).

DEPARTAMENTO	**CANTIDAD**
FINANZAS	1
CONTRALORIA	1
CONSULTORIA	1
PLANTA	3
MANTENIMIENTO	2
PRODUCCION	2
TOTAL TRABAJADORES EN DEJAR SU EMPLEO DURANTE EL AÑO 2011	**10**

2.2.- Indique el número total y el porcentaje de trabajadores que dejaron su empleo durante el periodo objeto del informe (año 2011) desglosado según sexo y edades.

				EDAD			629
DEPARTAMENTO	**CANTIDAD**	**F**	**M**	**<30**	**30 - 50 AÑOS**	**>50**	**%**
FINANZAS	1	1			1		0,16
CONTRALORIA	1	1				1	0,16
CONSULTORIA	1	1			1		0,16
PLANTA	3		3	1	2		0,48
MANTENIMIENTO	2		2		2		0,32
PRODUCCION	2	1	1		1		0,32
TOTALES	**10**						1,59

El porcentaje como lo indica la norma fue calculado utilizando la cifra total de trabajadores al final del año 2011, la cual es 629 empleados en total.

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

2.1.- Indique los beneficios sociales que se ofrecen a todos los trabajadores.

- ✓ Horas Extraordinarias
- ✓ Bonos nocturnos.
- ✓ Utilidades.
- ✓ Vacaciones y Bono Vacacional.
- ✓ Planes vacacionales.
- ✓ Asignación por vivienda y planes de vivienda.
- ✓ Asignación por transporte y tiempo de viaje.
- ✓ Pagos adicionales por antigüedad y jubilación.
- ✓ Pago por fallecimiento de trabajadores.
- ✓ Plan de Ahorros.
- ✓ Pagos por trabajos de emergencia.
- ✓ Pago de discapacidad temporal de trabajador.
- ✓ Seguro de vida y accidentes personales.
- ✓ Plan colectivo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad.

- ✓ Becas educativas.
- ✓ Guarderías Infantiles.
- ✓ Útiles escolares.
- ✓ Juguetes.
- ✓ Comedores.
- ✓ Permiso y bono por matrimonio.
- ✓ Permiso y bono por nacimiento de hijos.
- ✓ Prestamos de emergencias.
- ✓ Fiesta de fin de año para trabajadores y familiares.
- ✓ Servicios médicos.
- ✓ Servicio de odontología.
- ✓ Rehabilitación para trabajadores.
- ✓ Implementos de seguridad.
- ✓ Vestuarios e instalaciones sanitarias.
- ✓ Suministro de agua potable.
- ✓ Entrenamiento y formación profesional.
- ✓ Evaluación y promoción a cargos superiores.
- ✓ Financiamiento de pasajes aéreos.
- ✓ Seguro de vehículos.
- ✓ Incentivo a la productividad y la mejora continua.
- ✓ Permiso y pago durante el periodo pre y post natal.
- ✓ Póliza de gastos funerarios.

2.2.- Detalle cuales de los siguientes beneficios sociales son estándar para empleados a jornadas completa, pero no para empleados a tiempo parcial o temporales, desglosándolos según las operaciones más importantes.

	EMPLEADOS	
Beneficios	**Fijos**	**Contratados**
✓ Horas Extraordinarias	X	X
✓ Bonos nocturnos.	X	X
✓ Utilidades.	X	X
✓ Vacaciones y Bono Vacacional.	X	X
✓ Planes vacacionales.	X	
✓ Asignación por vivienda y planes de vivienda.	X	
✓ Asignación por transporte y tiempo de viaje.	X	
✓ Pagos adicionales por antigüedad y jubilación.	X	
✓ Pago por fallecimiento de trabajadores.	X	
✓ Plan de Ahorros.	X	
✓ Pagos por trabajos de emergencia.	X	X
✓ Pago de discapacidad temporal de trabajador.	X	
✓ Seguro de vida y accidentes personales.	X	X
✓ Plan colectivo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad.	X	X
✓ Becas educativas.	X	
✓ Guarderías Infantiles.	X	
✓ Útiles escolares.	X	
✓ Juguetes.	X	
✓ Comedores.	X	X
✓ Permiso y bono por matrimonio.	X	
✓ Permiso y bono por nacimiento de hijos.	X	
✓ Préstamos de emergencias.	X	
✓ Fiesta de fin de año para trabajadores y familiares.	X	X
✓ Servicios médicos.	X	X
✓ Servicio de odontología.	X	
✓ Rehabilitación para trabajadores.	X	
✓ Implementos de seguridad.	X	X
✓ Vestuarios e instalaciones sanitarias.	X	X
✓ Suministro de agua potable.	X	X
✓ Entrenamiento y formación profesional.	X	X
✓ Evaluación y promoción a cargos superiores.	X	
✓ Financiamiento de pasajes aéreos.	X	
✓ Seguro de vehículos.	X	
✓ Incentivo a la productividad y la mejora continua.	X	
✓ Permiso y pago durante el periodo pre y post natal.	X	X
✓ Póliza de gastos funerarios.	X	

2.3.- Los beneficios sociales estándar son aquellos que se ofrecen al menos a la mayoría de los empleados de jornada completa. Esto no quiere decir que sean los que le ofrecen a todos y cada uno de estos empleados. Este indicador pretende revelar que es lo que los empleados de jornada completa pueden esperar razonablemente.

	EMPLEADOS	
Beneficios	**Fijos**	**Contratados**
✓ Horas Extraordinarias	X	X
✓ Bonos nocturnos.	X	X
✓ Utilidades.	X	X
✓ Vacaciones y Bono Vacacional.	X	X
✓ Pagos por trabajos de emergencia.	X	X
✓ Seguro de vida y accidentes personales.	X	X
✓ Plan colectivo de Hospitalización, Cirugía y Maternidad.	X	X
✓ Comedores.	X	X
✓ Fiesta de fin de año para trabajadores y familiares.	X	X
✓ Servicios médicos.	X	X
✓ Implementos de seguridad.	X	X
✓ Vestuarios e instalaciones sanitarias.	X	X
✓ Suministro de agua potable.	X	X
✓ Entrenamiento y formación profesional.	X	X
✓ Permiso y pago durante el periodo pre y post natal.	X	X

Aspecto: Relación Empresa / trabajadores.

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

2.- Recopilación.

2.1.- Utilizando los datos de LA1 como base para calcular los porcentajes para este indicador.

2.2.- Son convenios colectivos vinculantes los suscritos por la propia organización informante o los suscritos por las organizaciones de empleadores a las que pertenezca. Estos acuerdos pueden ser de nivel sectorial, nacional, federal o regional de empresa o centro de trabajo.

2.3.- indique el número total de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

TIPO DE CONVENIO	CANTIDAD DE EMPLEADOS
CONVENIO COLECTIVO SUTRACARBONORCA	336 EMPLEADOS AMPARARADOS.
CONVENIO COLECTIVO SUPCO	274 EMPLEADOS AMPARADOS.
TOTAL DE EMPLEADOS AMPARADOS POR UN CONVENIO COLECTIVO.	610 EMPLEADOS AMPARADOS

2.4.- Informe sobre el porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo respecto a la cifra total de empleados.

TIPO DE CONVENIO	CANTIDAD DE EMPLEADOS	%
CONVENIO COLECTIVO SUTRACARBONORCA	336 EMPLEADOS AMPARARADOS.	53,42
CONVENIO COLECTIVO SUPCO	274 EMPLEADOS AMPARADOS.	43,56
TOTAL DE EMPLEADOS AMPARADOS POR UN CONVENIO COLECTIVO.	610 EMPLEADOS AMPARADOS	96,98

Total de empleados en la organización es de 629.

LA5 Periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

2.- Recopilación.

2.1.- Indique número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarle sustancialmente.

“En la organización Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, tal como lo establece el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa conviene en no exigir al

Trabajador la prestación de servicio durante los lapsos determinados en los literales a, b, c, d y e, del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo".

Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, la Empresa no exigirá el preaviso previsto en el artículo 107 de la Ley Orgánica del Trabajo en sus literales a, b y c; ni el pago contemplado en el parágrafo único del citado artículo."

2.2.- si la organización dispone de un convenio colectivo, indique si en este se especifica el periodo de preaviso y/o las previsiones para la realización de consulta y negociación.

Tanto en el convenio colectivo sutracarbornorca como en el convenio colectivo supco se establece lo siguiente mencionado en el punto anterior:

"En la organización Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, tal como lo establece el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa conviene en no exigir al Trabajador la prestación de servicio durante los lapsos determinados en los literales a, b, c, d y e, del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, la Empresa no exigirá el preaviso previsto en el artículo 107 de la Ley Orgánica del Trabajo en sus literales a, b y c; ni el pago contemplado en el parágrafo único del citado artículo."

Aspecto: Salud y Seguridad Laboral.

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección – empleados, establecido para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

2.- Recopilación.

2.1.- Indique los comités formales de seguridad y salud que ayudan a controlar y asesoran los programas de seguridad laboral en el centro de trabajo o a nivel superior, que cuenten con representación conjunta de la dirección de la dirección y de los empleados. "Formal" se refiere a comités cuya existencia y función están integradas en la estructura de la organización y operan de acuerdo con ciertas reglas acordadas y escritas.

CVG Carbonorca es una empresa de estado venezolano que pertenece al grupo de la Corporación Venezolana de Guayana, la cual debido a su cantidad de empleados cuenta con su comité de seguridad y salud laboral el cual cuenta con representación conjunta de la dirección de la empresa y de los empleados. Es un comité formal que sigue las directrices de funcionamiento bajo la ley de la LOPCYMAT (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual es una reforma promulgada el 26 de julio de 2005 en Gaceta Oficial 38.236.), su reglamento y la guía técnica de prevención (GTP) para delegados y delegadas de prevención emitida por el INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral).

2.2.- Indique el porcentaje del total de trabajadores representados en comités formales de seguridad y salud con representación conjunta:

- ✓ Más del 75 % del total de trabajadores se encuentran representados en comités formales de seguridad y salud con representación conjunta.

2.3.- Indique a qué nivel funciona el comité por regla general. Esto puede ser el resultado de una política formal, de un procedimiento o de una práctica informal de la organización.

El comité de seguridad y salud laboral que se encuentra dentro de CVG Carbonorca se desarrolla a través de una práctica formal exigida por la leyes venezolanas, funciona a nivel de un centro de trabajo dependiente directamente del departamento de protección y seguridad de planta y bajo la gerencia de planta, todos sus integrante laboran en la organización y están capacitados para sus funciones.

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

2.- Recopilación

2.1.- Este indicador debe ofrecer un desglose regional de:

- ✓ Número total de trabajadores contratados: 55 trabajadores contratados en la organización.
- ✓ Contratistas independientes que trabajan en el recinto o instalaciones de la organización, siendo esta responsable de la seguridad en el puesto de trabajo:

durante el periodo objeto de estudio no se encuentra ninguna empresa contratista en la organización.

2.2.- Dado que algunas organizaciones informantes incorporan en sus datos los accidentes laborales leves (que solo requieren primero auxilios), debe indicarse si este tipo de accidentes está incluido o excluido.

En vista de que las leyes relacionadas con la seguridad y salud laboral (LOPCYMAT) en el país así lo exigen en la organización si se incluyen estos accidentes leves.

2.3.- en el cálculo de los "días perdidos" indique:

- ✓ Si "días" significa "días naturales" o "días hábiles de trabajo": en la organización para el cálculo de los "días perdido" significa días hábiles de trabajo.
- ✓ A partir de qué momento se cuentan los "días perdidos": en el caso de esta organización los días perdidos se cuentan desde el tercer (3) día siguiente al accidente, esto como política general establecida en la ley del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), art. 141 de su reglamento.

2.4.- Informe sobre accidentes y enfermedades profesionales, días perdidos y tasas de absentismo habidas durante el periodo objeto del informe, usando las siguientes formulas:

- ✓ Tasa de accidentes (IR)

$$IR = \frac{\text{N° total de accidentes}}{\text{Total de horas trabajadas}} * 200.000$$

$$IR = \frac{18}{8640} *200.000 = 416,67$$

- ✓ Tasa de enfermedades profesionales

$$ODR = \frac{\text{N° total de casos de enfermedades ocupacionales}}{\text{Total de horas trabajadas}} *200.000$$

$$ODR = \frac{36}{8640} *200.000 = 833,33$$

2.5.- Indique el número absoluto de víctimas mortales habidas durante el periodo objeto de estudio.

Durante el periodo objeto de estudio, año 2011 no hubieron víctimas mortales.

2.6.- Indique que sistema de reglamentación se aplica para el registro de accidentes y comunicación de accidentes.

La empresa a través del comité de seguridad y salud laboral conformado por delegados de prevención en Seguridad y Salud Laboral, representantes patronales y su departamento de seguridad industrial, cuentan con el sistema en línea del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) en cumplimiento con la leyes del estado aplicadas para el registro y comunicación de los casos de accidentes laborales como lo es la Ley Orgánica de Prevención Condiciones Y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), las cuales están regidas en concordancia a las recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo OIT.

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de su comunidad en relación con enfermedades graves.

2.- Recopilación.

2.1.- Indique los programas relacionados con la asistencia a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves, utilizando la tabla siguiente:

Programas Asistenciales								
	Educación/ Formación		Asesoramiento		Prevención/ control de riesgo		Tratamiento	
Receptores del Programa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Trabajadores	X		X		X		X	

Familias de Trabajadores	X			X		X		X
Miembros de la Comunidad		X		X		X		X

2.2.- Indique si hay trabajadores destinados a ocupaciones que presentan un alto índice o riesgo de contraer enfermedades especificas.

CVG Carbones del Orinoco (CVG Carbonorca), certificada con ISO 9001-2000 en Diciembre de 2003, es una factoría que produce y comercializa bloques de ánodos de carbón cocidos, para su uso en los procesos electrolíticos de reductoras productoras de aluminio primario. Cuenta con más de 600 trabajadores en su complejo industrial en la Zona de Matanzas, constituido por una planta de Molienda y Compactación y tres Hornos de Cocción, más las áreas auxiliares. Utiliza tecnología de mezclado continúo en la fabricación de ánodos de alta calidad, que constituye el polo positivo en las celdas electrolíticas para la obtención de aluminio primario.

La empresa debido a su proceso productivo puede representar riesgo físico y de salud de los trabajadores ligados de forma directa a estas áreas, debido a esto se puede decir que si hay trabajadores cuya ocupación presenta un alto índice o riesgo de contraer enfermedades especificas.

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

2.- Recopilación.

2.1.- Indique si los acuerdos formales (locales o globales) con los sindicatos cubren la seguridad y la salud en el trabajo. (SI/NO).

Los acuerdos formales con los sindicatos SI cubren la seguridad y la salud en el trabajo, la convención colectiva establece en su clausula Nro. 52 lo siguiente:

CLÁUSULA N º 52

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Ambas partes se obligan a colaborar mutuamente con el objetivo de evitar accidentes, minimizar y eliminar riesgos que afectan a los trabajadores. En tal sentido, el Sindicato se compromete a dar el más amplio respaldo a los programas de Seguridad y Salud Laboral que adelanta la Empresa y a fomentar entre los trabajadores la conciencia de que sus normas deben ser estrictamente observadas, puesto que ellas son establecidas en beneficio directo de ellos mismos. Por su parte, la Empresa se obliga a intensificar dentro del menor tiempo posible los Programas de Seguridad y Salud Laboral dirigidos básicamente al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de lograr un efectivo programa de aseo, limpieza y aplicación de normas de seguridad, tendientes a disminuir los riesgos a que están expuestos los trabajadores dentro de la Planta.

La Empresa y el Sindicato se comprometen en mantener tal como hasta ahora un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral antes denominado Comité de Higiene y Seguridad Industrial, órgano paritario y colegiado integrado por cuatro (4) miembros principales de los trabajadores y (4) miembros principales de la Empresa. Los miembros por parte de los trabajadores serán elegidos democráticamente como hasta ahora, conforme a los parámetros legales vigentes, en cuanto a los miembros por parte de la Empresa esta los designará de acuerdo a la política vigente para estos casos.

Igualmente se acuerda la conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral conforme a lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el cual trabajará coordinadamente con el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral. Ambos Comités se comprometen en elaborar un reglamento de funcionamiento.

En tal sentido la Empresa continuará suministrando asistencia y protección al personal a su servicio, que garantice la defensa de su vida y su salud, dando cumplimiento a las normas legales y reglamentarias, tales como:

1. El desarrollo de su política de control de riesgos a que pudieran estar expuestos los trabajadores (as) en sus sitios de trabajo. A tal efecto, los

programas de higiene y seguridad industrial se dirigirán también a mantener un adecuado nivel de orden y limpieza en las instalaciones sanitarias y en los ambientes de trabajo.

2. La Empresa a través de sus Unidades de Prevención de Accidentes, Salud Ocupacional, Ambiente y Control de Emergencias u otras competentes, supervisará las áreas industriales de trabajo y dará difusión por medios o vías idóneas de comunicación, a todas las disposiciones vigentes en materia de higiene y seguridad. El Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, hará a la Empresa las recomendaciones que considere pertinentes a través de las Unidades antes descritas.

3. La Empresa en total conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), ISO 14000, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento y sus Normas y Procedimientos establecidas por ambas partes, en cuanto estas últimas no colidan con la legislación especial mencionada, continuará cumpliendo con la conformación del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral y estimulando el cumplimiento de las funciones y fines asignados a dicho comité.

4. La Empresa conviene en entregar al Sindicato y al Comité Central de Higiene y Seguridad Industrial, copia de cada informe sobre accidentes industriales que de acuerdo con la Ley está obligada a remitir a las autoridades del trabajo de la Jurisdicción; también se notificará al Sindicato cuando el Trabajador haya sido hospitalizado por orden del Seguro Social Obligatorio, al obtener la Empresa la correspondiente información. La Empresa entregará al Sindicato y al Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de ocurrido el accidente, copia del informe sobre los accidentes industriales ocurridos, levantado en el sitio del accidente al momento de producirse, o inmediatamente después de ocurrir éste.

La Empresa previa recomendación formal del Comité, informará a los trabajadores el grado de riesgo a que estos están sometidos por el uso o manejo de determinadas sustancias químicas o agentes biológicos nocivos, o por prestar sus servicios en sitios y condiciones inseguras o peligrosas. En estos casos la Empresa notificará igualmente a tales trabajadores las normas esenciales de prevención y protección correspondiente.

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado, y cancelarlo de acuerdo a la Jornada o turno de trabajo que tenga el Trabajador que resulte electo delegado o delegada de prevención en el Comité de Seguridad y Salud para el momento del respectivo

Permiso, por el lapso que dure dicho cargo. Este permiso solo se concederá para realizar las actividades fijadas en el cronograma de actividades que dicho comité elaborará, así como para aquellas inherentes a sus atribuciones que disponga realizar. Dichos permisos deberán ser solicitados por el Comité en cada oportunidad determinando su duración.

La Empresa concederá a los delegados o delegadas de prevención del Comité Seguridad y Salud Laboral, la inamovilidad en el trabajo a que se refieren los Artículos 449 de la Ley Orgánica del Trabajo y 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

Para los fines de esta cláusula la Empresa dará entrenamiento a los delegados o delegadas de prevención del Comité Seguridad y Salud Laboral.

2.2.- En caso afirmativo, indique hasta qué punto los distintos aspectos de seguridad y salud están cubiertos por acuerdos locales y globales firmados por la organización.

Los acuerdos a nivel local abordan temas como:

- ✓ Equipos de protección individual: clausula respecto a este punto en el contrato colectivo.

CLÁUSULA Nº 59
ROPA DE TRABAJO Y BOTAS DE SEGURIDAD

La Empresa conviene en entregar a los trabajadores que lo requieran por la índole de la labor que realicen, un (1) par de botas de seguridad por año y dos (2) pantalones tipo blue jeans y tres (3) camisas cada tres (3) meses de buena calidad. Cuando el suministro de botas deba hacerse en un período menor por así exigirlo la naturaleza del trabajo, la Empresa entregará al trabajador, de acuerdo con la reglamentación que al efecto se establezca hasta cuatro (4) pares de botas por año, previa devolución de las dañadas. Igualmente conviene en entregar como lo viene haciendo hasta ahora la dotación de ocho (8) uniformes al año y cuatro (4) pares de zapatos, dos (2) toallas y dos (2) jabones cada seis (6) meses al personal de enfermería. Asimismo la Empresa conviene en entregar al personal

de Protección de planta Cuatro (4) pantalones, cuatro (4) camisas, cuatro (4) franelas blancas cuello redondo cada seis meses y dos (2) pares de zapatos al año, dos (2) jabones y dos (2) toallas cada seis meses.

Tanto las botas de seguridad como la ropa de trabajo serán de uso obligatorio, exclusivamente durante las labores en la Planta. La Empresa seguirá suministrando a los trabajadores una (1) Chaqueta cada año, para ser usada en las áreas de baja temperatura (Frío) y una (1) Chaqueta cada año, para ser usada en las áreas de alta temperatura (Caliente).

CLÁUSULA N º 60

ENTREGA GRATUITA DE ANTEOJOS

En todos aquellos casos, cuando la naturaleza del trabajo requiera que el trabajador use lentes de seguridad, y por motivo de deficiencia visual de éste, dichos lentes deben ser graduados por prescripción del médico oftalmólogo, la Empresa entregará gratuitamente tales anteojos al trabajador, en el entendido que la montura será del mismo tipo utilizada normalmente en los lentes de seguridad que se entregan actualmente a los trabajadores. La Empresa cambiará los cristales cuando la fórmula sea cambiada por prescripción del médico oftalmólogo.

CLÁUSULA N º 61

IMPERMEABLES

La Empresa suministrará un (1) impermeable a aquellos trabajadores que normalmente trabajan a la intemperie. Tal suministro será hecho a cada trabajador de los comprendidos en el alcance de ésta Cláusula, desde el primer momento de su ingreso a la Empresa o de su transferencia a un cargo en el cual deba trabajar a la intemperie. La Empresa suministrará un (1) nuevo impermeable previa devolución del dañado, en el entendido que estará obligada a suministrar hasta dos (2) impermeables durante la vigencia de esta Convención, salvo aquellos casos en que el Trabajador requiera un suministro adicional.

PARÁGRAFO ÚNICO: La Empresa se compromete a adquirir dichos implementos a través de suministros de pequeñas y medianas Empresas y Cooperativas locales y regionales privilegiando en los productos adquiridos el componente fabricado o elaborado en el país.

CLÁUSULA N º 62

TOALLAS Y JABONES

Al momento del ingreso del Trabajador a la Empresa y cada seis (6) meses, ésta entregará a los Trabajadores que determine el Comité de Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la índole del trabajo que realizan, dos (2) toallas individuales de tamaño mediano, de una medida de ciento veinte (120) centímetros de largo por sesenta (60) centímetros de ancho, aproximadamente, y de buena calidad; además, quincenalmente les entregará dos (2) pastillas de jabón de tamaño normal de ochenta y cinco (85) gramos. El Comité de Higiene y Seguridad Industrial reglamentará las condiciones de la entrega de las dotaciones contempladas en esta Cláusula. Queda entendido que el lavado de las toallas será por cuenta del Trabajador.

- ✓ Comités conjuntos de seguridad y salud: el comité de seguridad y salud laboral de la empresa está totalmente desligado del sindicato de la misma, funcionan de forma separada y no tienen nada que ver el uno con el otro, sin embargo el comité de seguridad y salud laboral de la organización está integrado por representantes de la dirección y de los trabajadores.

- ✓ Participación de representantes de los trabajadores en las inspecciones, auditorias, e investigaciones de cada accidente relacionado con la seguridad y salud: En relación a esto establece la convención colectiva lo siguiente:

CLÁUSULA N º 52

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Ambas partes se obligan a colaborar mutuamente con el objetivo de evitar accidentes, minimizar y eliminar riesgos que afectan a los trabajadores. En tal sentido, el Sindicato se compromete a dar el más amplio respaldo a los programas de Seguridad y

Salud Laboral que adelanta la Empresa y a fomentar entre los trabajadores la conciencia de que sus normas deben ser estrictamente observadas, puesto que ellas son establecidas en beneficio directo de ellos mismos. Por su parte, la Empresa se obliga a intensificar dentro del menor tiempo posible los Programas de Seguridad y Salud Laboral dirigidos básicamente al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de lograr un efectivo programa de aseo, limpieza y aplicación de normas de seguridad, tendientes a disminuir los riesgos a que están expuestos los trabajadores dentro de la Planta.

La Empresa y el Sindicato se comprometen en mantener tal como hasta ahora un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral antes denominado Comité de Higiene y Seguridad Industrial, órgano paritario y colegiado integrado por cuatro (4) miembros principales de los trabajadores y (4) miembros principales de la Empresa. Los miembros por parte de los trabajadores serán elegidos democráticamente como hasta ahora, conforme a los parámetros legales vigentes, en cuanto a los miembros por parte de la Empresa esta los designará de acuerdo a la política vigente para estos casos.

Igualmente se acuerda la conformación de un Comité de Seguridad y Salud Laboral conforme a lo estipulado en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, el cual trabajará coordinadamente con el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral. Ambos Comités se comprometen en elaborar un reglamento de funcionamiento.

En tal sentido la Empresa continuará suministrando asistencia y protección al personal a su servicio, que garantice la defensa de su vida y su salud, dando cumplimiento a las normas legales y reglamentarias, tales como:

2. El desarrollo de su política de control de riesgos a que pudieran estar expuestos los trabajadores (as) en sus sitios de trabajo. A tal efecto, los programas de higiene y seguridad industrial se dirigirán también a mantener un adecuado nivel de orden y limpieza en las instalaciones sanitarias y en los ambientes de trabajo.

3. La Empresa a través de sus Unidades de Prevención de Accidentes, Salud Ocupacional, Ambiente y Control de Emergencias u otras competentes, supervisará las áreas industriales de trabajo y dará difusión por medios o vías idóneas de comunicación, a todas las disposiciones vigentes en materia de

higiene y seguridad. El Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, hará a la Empresa las recomendaciones que considere pertinentes a través de las Unidades antes descritas.

4. La Empresa en total conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), ISO 14000, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento y sus Normas y Procedimientos establecidas por ambas partes, en cuanto estas últimas no colidan con la legislación especial mencionada, continuará cumpliendo con la conformación del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral y estimulando el cumplimiento de las funciones y fines asignados a dicho comité.

5. La Empresa conviene en entregar al Sindicato y al Comité Central de Higiene y Seguridad Industrial, copia de cada informe sobre accidentes industriales que de acuerdo con la Ley está obligada a remitir a las autoridades del trabajo de la Jurisdicción; también se notificará al Sindicato cuando el Trabajador haya sido hospitalizado por orden del Seguro Social Obligatorio, al obtener la Empresa la correspondiente información. La Empresa entregará al Sindicato y al Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de ocurrido el accidente, copia del informe sobre los accidentes industriales ocurridos, levantado en el sitio del accidente al momento de producirse, o inmediatamente después de ocurrir éste.

La Empresa previa recomendación formal del Comité, informará a los trabajadores el grado de riesgo a que estos están sometidos por el uso o manejo de determinadas sustancias químicas o agentes biológicos nocivos, o por prestar sus servicios en sitios y condiciones inseguras o peligrosas. En estos casos la Empresa notificará igualmente a tales trabajadores las normas esenciales de prevención y protección correspondiente.

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado, y cancelarlo de acuerdo a la Jornada o turno de trabajo que tenga el Trabajador que resulte electo delegado o delegada de prevención en el Comité de Seguridad y Salud para el momento del respectivo Permiso, por el lapso que dure dicho cargo. Este permiso solo se concederá para realizar las actividades fijadas en el cronograma de actividades que dicho comité elaborará, así como para aquellas inherentes a sus atribuciones que disponga realizar. Dichos permisos deberán ser solicitados por el Comité en cada oportunidad determinando su duración.

La Empresa concederá a los delegados o delegadas de prevención del Comité Seguridad y Salud Laboral, la inamovilidad en el trabajo a que se refieren los Artículos 449 de la Ley Orgánica del Trabajo y 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

Para los fines de esta cláusula la Empresa dará entrenamiento a los delegados o delegadas de prevención del Comité Seguridad y Salud Laboral.

- ✓ Formación y educación:

CLÁUSULA N º 81
"ENTRENAMIENTO Y FORMACION PROFESIONAL"

La Empresa continuará su práctica de realizar programas para la formación profesional de sus Trabajadores a través de cursos de entrenamiento, capacitación y perfeccionamiento preparados por ella a través de la Gerencia de Personal, el INCE o institutos de enseñanza especializados, que les permita el desempeño de sus cargos, sustituciones temporales y su promoción a nuevos cargos, con eficiencia y seguridad. Dichos cursos responderán a los requerimientos del cargo en cuanto a su desempeño, a los aspectos de seguridad industrial, a las necesidades de la Empresa y al potencial e intereses de los Trabajadores. A este efecto, las partes convienen que: A) Los cursos serán seleccionados sobre la base de la necesidad de las operaciones y en función de los requisitos mínimos exigidos. B) Los cursos deberán proporcionar a los participantes una base sólida de conocimientos teóricos y prácticos. C) De acuerdo con sus requerimientos, la Empresa establecerá programas especiales para adiestrar y entrenar a aquellos Trabajadores de la nómina diaria en puestos o cargos en los cuales por su índole o novedad no exista experiencia en el país o el Trabajador no tenga experiencia en ellas. Para estos Trabajadores habrá una relativa movilidad de una a otra de las tareas por las que sea necesario pasar a los efectos del adiestramiento durante el período de su entrenamiento. D) El Sindicato podrá designar a un (1) representante, quien recomendará a la Empresa la realización de cursos de Capacitación para Trabajadores Artesanales en determinadas materias inherentes a las actividades de la Planta, y la Empresa tomará en consideración tales recomendaciones de acuerdo con sus requerimientos operacionales. E) En la escogencia de los Trabajadores participantes, la Empresa tomará en consideración las recomendaciones del Sindicato; y F) La Empresa se compromete a incluir en el expediente respectivo del Trabajador los datos relativos a los cursos realizados.

Los acuerdos a nivel global abordan habitualmente temas como:

- ✓ Conformidad con OIT: La organización maneja acuerdos internos que están adecuados para el beneficio y protección del trabajador, sin embargo los mismos no están relacionados con ningún acuerdo a nivel internacional de la OIT.
- ✓ Acuerdos y estructuras para la resolución de problemas: establece el convenio colectivo al respecto lo siguiente:

CLÁUSULA Nº 79

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION

Las Partes convienen en agotar los recursos amistosos y conciliatorios para dilucidar los casos de reclamaciones que surgieren sobre la interpretación y cumplimiento de la presente Convención Colectiva y/o de la Ley Orgánica del Trabajo, a fin de llegar a soluciones satisfactorias a las diferencias que pudieren presentarse. A tal efecto, cuando ocurran reclamaciones entre los trabajadores o el Sindicato y la Empresa, ambas partes convienen en agotar previamente el siguiente procedimiento de conciliación, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 472 de la Ley Orgánica del Trabajo:

1) El trabajador, directamente o por medio de un representante sindical, presentará el reclamo en forma verbal o escrita, a su supervisor inmediato quien lo contestará en un plazo que no excederá de dos (02) días hábiles. Si la reclamación no fuere resuelta, será planteada por el propio reclamante o el representante sindical en nombre del trabajador, ante el Coordinador o Superintendente respectivo, quien deberá dar su respuesta dentro de un plazo máximo de tres (03) días hábiles.
2) Si de la intervención del Coordinador o Superintendente tampoco surgiere el avenimiento, el caso será planteado ante la Unidad de Asuntos Laborales por un miembro de la Junta Directiva del Sindicato o por el propio reclamante. La mencionada Unidad, deberá dar respuesta por escrito dentro de un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles.
3) Si tampoco se lograse conciliación con la intervención de la Unidad de Asuntos Laborales, las partes quedarán en libertad de: A) Acudir ante la Gerencia de Personal, la cual deberá responder dentro de un plazo de diez (10) días hábiles, y en casos complejos, dentro de un plazo de veinticinco (25) días hábiles; ó B) Proceder conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

En todos los casos de reclamación a que se refiere esta Cláusula, el Supervisor, Coordinador, Superintendente o Gerente, deberá entregar al trabajador o representante sindical, constancia de haber recibido la reclamación. En aquellos casos que dentro de Gerencia donde presta servicio el trabajador reclamante no exista algunas de las instancias señaladas, éste o el representante sindical podrá acudir directamente ante la instancia inmediata superior.

No obstante lo anterior, una vez agotada la vía de conciliación cuando las circunstancias lo justifiquen, en un período de veinte (20) días hábiles, se constituirá una comisión Ad-Hoc integrada por tres (3) Abogados: un (1) representante de la Empresa, un (1) representante del Sindicato y un (1) tercero escogido de común acuerdo por las Partes, con el objeto de resolver la controversia que sea sometida a su consideración, con relación a la interpretación de las estipulaciones contenidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

- ✓ Compromisos sobre los objetivos de resultado o sobre el nivel de las practicas a aplicar: establece el convenio colectivo al respecto lo siguiente:

CLÁUSULA Nº 3

RELACIONES OBRERO PATRONALES

Las partes que suscriben esta Convención reconocen que es objeto fundamental de la misma, establecer normas sobre condiciones de trabajo, con el común propósito de lograr el más alto nivel posible de productividad, Higiene y Seguridad Industrial en la Empresa, el mejoramiento sustancial en el bienestar económico y social de los Trabajadores que en ella prestan sus servicios, mantener un clima de respeto, cordialidad y entendimiento en las relaciones obrero-patronales y a seguir fielmente las disposiciones de esta Convención y las que impone la Legislación Laboral vigente, a tal fin la Empresa instruirá debidamente a todo el personal supervisorio y de dirección, sobre el trato respetuoso que deban dar a aquellos trabajadores que tengan bajo su supervisión y la forma como deban atender las reclamaciones de éstos o de sus representantes, recíprocamente el Sindicato se compromete a instruir a sus afiliados respecto al trato que deben usar cuando ventilen asuntos con Supervisores y otros representantes de la Empresa. Las Reclamaciones que

respecto a esta cláusula pudieran plantear cualquiera de las partes serán atendidas por la otra con la urgencia que cada caso requiera. Las partes reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad, como factor que contribuye al desarrollo de CARBONORCA y de todos sus trabajadores. Con el propósito de alcanzar las metas descritas, ambas partes reconocen la necesidad de:

1. Poner al servicio de los trabajadores oportunidades de capacitación y entrenamiento que permitan desarrollar sus habilidades y asignarlos a la realización de cualquier trabajo o función para la que hayan sido capacitados, sin que ello signifique desmejora en las condiciones generales de trabajo.
2. Favorecer el trabajo en equipo, la adaptabilidad a los cambios y la estabilidad laboral con base a la capacitación permanente;
3. Comprometer la búsqueda constante de mejoras en calidad y eficiencia, procurando la máxima productividad con una optimización permanente de los recursos disponibles.

Preservar la continuidad de las operaciones, tanto dentro de cada turno de trabajo como en el relevo entre un turno y otro, dentro de las condiciones establecidas en la Legislación Laboral y en esta Convención Colectiva de Trabajo; promover el diálogo y la negociación como bases para la solución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad que los acuerdos se logren por consenso.

CLÁUSULA Nº 109

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD O A LA MEJORA CONTINUA

La empresa se compromete en mantener un incentivo a sus trabajadores como reconocimiento a la mejora continua en sus funciones, otorgándose un bono único sin incidencia salarial, tomándose como base el monto otorgado en el año inmediatamente anterior a la aprobación de este contrato colectivo, manteniendo el principio de progresividad, dicha cancelación se realizará a los trabajadores en forma prorrateada según el tiempo efectivo de servicio para el año de otorgamiento del bono. La Empresa y el Sindicato revisarán de común acuerdo los parámetros señalados por las partes.

Queda entendido que en caso de que la empresa tenga aumentos en la productividad o mejora en la producción en el año correspondiente, y el monto de la misma o bono de producción (conforme al artículo 137 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 53 de su reglamento), supere el bono o incentivo a la mejora continua, este sustituirá al anterior, cabe señalar que se cancelara uno de los dos bonos

aquí mencionado, siempre que sea el más beneficioso al trabajador por metas de producción cumplidas.

CLÁUSULA N º 110

TRABAJOS ESPECIALES

El trabajador que por la índole de su trabajo, preste servicios a la Empresa en los siguientes supuestos:

1) En altura: Desde tres (3) metros, contado de la superficie del área de trabajo.
2) Galerías, Túneles, Fosas y espacios Confinados.

Percibirá un pago adicional a su salario de siete (7.000,00) mil diario por cada día trabajado, de acuerdo con estos términos.

CLÁUSULA Nº 112

PARTICIPACIÓN LABORAL

La Empresa y el Sindicato convienen en estimular, auspiciar, pre activar e implementar el diseño y desarrollo de un modelo de participación del trabajador en las metas Empresariales, mediante un sistema de análisis y procesamiento de los problemas que afectan la rentabilidad Empresarial y su respectivo Seguimiento, evaluación y control de los problemas y las soluciones aplicadas.

Aspecto: Formación y Evaluación.

LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

2.- Recopilación.

2.1.- Identifique el número total de empleados en cada una de las categorías profesionales al final del año objeto del informe (2011) (por ejemplo: dirección, cargos directivos intermedios, profesionales, técnicos, administrativos, producción, mantenimiento, etc.). La organización debe definir las categorías de empleos basándose en el esquema de recursos humanos.

DEPARTAMENTO	Total Personal
PRESIDENCIA	79
FINANZAS	36
CONTRALORIA	10
CONSULTORIA	9
SISTEMAS	25
PERSONAL	49
LOGISTICA	60
PLANTA	71
PROYECTO	4
TECNICO	27
MANTENIMIENTO	110
PRODUCCION	149
TOTALES	**629**

2.2 Indique el número total de horas dedicadas a formación de personal en cada categoría profesional.

DEPARTAMENTO	Total Personal	Horas de Formación
PRESIDENCIA	79	0 H/H
FINANZAS	36	0 H/H
CONTRALORIA	10	0 H/H
CONSULTORIA	9	0 H/H
SISTEMAS	25	0 H/H
PERSONAL	49	521 H/H
LOGISTICA	60	638 H/H
PLANTA	71	755 H/H
PROYECTO	4	44 H/H
TECNICO	27	287 H/H
MANTENIMIENTO	110	1170 H/H
PRODUCCION	149	1585 H/H
TOTALES	**629**	**5000 H/H**

2.3 Indique el número medio de horas de formación por empleado y año, según categorías profesionales, utilizando la formula siguiente:

$$LA10= \frac{\text{TOTAL HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORIA PROFESIONAL}}{\text{TOTAL EMPLEADOS POR CATEGORIA PROFESIONAL}}$$

			Año 2011
DEPARTAMENTO	**Total Personal**	**Horas de Formación**	**Horas H. * Empleado**
PRESIDENCIA	79	0 H/H	0
FINANZAS	36	0 H/H	0
CONTRALORIA	10	0 H/H	0
CONSULTORIA	9	0 H/H	0
SISTEMAS	25	0 H/H	0
PERSONAL	49	521 H/H	10,63
LOGISTICA	60	638 H/H	10,63
PLANTA	71	755 H/H	10,63
PROYECTO	4	44 H/H	11,00
TECNICO	27	287 H/H	10,63
MANTENIMIENTO	110	1170 H/H	10,64
PRODUCCION	149	1585 H/H	10,64
TOTALES	**629**	**5000 H/H**	

LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continúa que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

2.- Recopilación.

2.1.- Señale si los programas de formación o apoyo para la mejora de capacidades ofrecen:

- ✓ Cursos de Formación Internos: En efecto una parte de los programas de formación está destinada a la preparación de líderes que posteriormente están capacitados para transmitir dichos conocimientos y dictan cursos de formación internos.

- ✓ Financiación para formación o educación externa: La empresa ofrece beneficios a través de su convenio colectivo donde establece clausulas para apoyar y financiar la formación de su personal en instituciones externas siempre y cuando estén relacionadas con su cargo o funciones dentro de la empresa

CLÁUSULA N º 81

"ENTRENAMIENTO Y FORMACION PROFESIONAL"

La Empresa continuará su práctica de realizar programas para la formación profesional de sus Trabajadores a través de cursos de entrenamiento, capacitación y perfeccionamiento preparados por ella a través de la Gerencia de Personal, el INCE o institutos de enseñanza especializados, que les permita el desempeño de sus cargos, sustituciones temporales y su promoción a nuevos cargos, con eficiencia y seguridad. Dichos cursos responderán a los requerimientos del cargo en cuanto a su desempeño, a los aspectos de seguridad industrial, a las necesidades de la Empresa y al potencial e intereses de los Trabajadores. A este efecto, las partes convienen que: A) Los cursos serán seleccionados sobre la base de la necesidad de las operaciones y en función de los requisitos mínimos exigidos. B) Los cursos deberán proporcionar a los participantes una base sólida de conocimientos teóricos y prácticos. C) De acuerdo con sus requerimientos, la Empresa establecerá programas especiales para adiestrar y entrenar a aquellos Trabajadores de la nómina diaria en puestos o cargos en los cuales por su índole o novedad no exista experiencia en el país o el Trabajador no tenga experiencia en ellas. Para estos Trabajadores habrá una relativa movilidad de una a otra de las tareas por las que sea necesario pasar a los efectos del adiestramiento durante el período de su entrenamiento. D) El Sindicato podrá designar a un (1) representante, quien recomendará a la Empresa la realización de cursos de Capacitación para Trabajadores Artesanales en determinadas materias inherentes a las actividades de la Planta, y la Empresa tomará en consideración tales recomendaciones de acuerdo con sus requerimientos operacionales. E) En la escogencia de los Trabajadores participantes, la Empresa tomará en consideración las recomendaciones del Sindicato; y F) La Empresa se compromete a incluir en el expediente respectivo del Trabajador los datos relativos a los cursos realizados.

- ✓ Conceden periodos de excedencia, garantizando el regreso al empleo: mas sin embargo no está establecido conceder periodos de excedencia en ninguno de los casos.

2.2.- Señale si los programas de apoyo para empleados en procesos de jubilación o que han sido despedidos incluyen alguno de los aspectos siguientes:

- ✓ Planificación de la prejubilación para quienes pretenden retirarse: el convenio colectivo establece lo siguiente al respecto.

CLÁUSULA Nº 32

BENEFICIOS PARA JUBILADOS O PENSIONADOS

Cuando un trabajador deje de prestar servicio a la Empresa, por habérsele concedido conforme a la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios, el beneficio de Jubilación o quienes en su defecto reciban la pensión en caso de invalidez permanente, disfrutarán del siguiente Plan de Beneficios:

1. El monto de la pensión de jubilación podrá ser revisado por las partes con ocasión a la discusión del proyecto de convención colectiva de trabajo que presente SUPCO para su negociación con la Empresa, tomando en cuenta el nivel de remuneración que para ese momento tenga el último cargo que desempeñó el jubilado o en su defecto de aquel cargo de igual nivel y tipo de nómina. En todo caso, el monto de la pensión que resulte de esta revisión no podrá exceder del ochenta por ciento (80%) del sueldo base referido al efecto en el artículo 8 de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.

2. La empresa acuerda otorgar a aquel trabajador que no tenga derecho a la jubilación, una pensión en caso de invalidez permanente, por un monto no mayor a un setenta por ciento (70%) del último sueldo percibido por el trabajador que haya prestado servicio a la Empresa por un período no menor a tres (3) años. Todo sin perjuicio del uso y costumbre que para efectos del ajuste se realice y que en ningún caso, no será inferior al Salario Mínimo Nacional.

3. El Trabajador con ocasión a su jubilación recibirá de la Empresa un pago único equivalente a treinta (30) meses de salario básico en reconocimiento a su lealtad y permanencia en el servicio y en estímulo a su incorporación a su nueva condición.

5. Pago de la contribución de los gastos funerarios en caso de fallecimiento del Jubilado o Pensionado, establecido en la Cláusula Nº 15.2 de la presente Convención.

6. La empresa otorgará la bonificación de fin de año que disfruta el personal activo, al personal jubilado o pensionado Nómina Mensual Mayor y Ejecutiva amparados por esta Convención Colectiva, la misma se calculará a razón de Ciento Veinte (120) días del monto de la Jubilación o Pensión que respectivamente disfrute.

   Entendiéndose que para la nómina mensual regida por la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios, este beneficio no se duplicará.

7. Mantener incorporados a los trabajadores Jubilados o Pensionados en el Seguro Colectivo de Vida, cuya cobertura será de Un Millón Quinientos Mil Bolívares (Bs. 1.500.000,00), en caso de muerte natural y de Dos Millones Quinientos Mil Bolívares (Bs. 2.500.000,00) en caso de muerte accidental.

8. Mantendrá en vigencia para los Jubilados o Pensionados beneficiarios de esta cláusula, siempre que estos se afilien al seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad previstos en la Cláusula Nº 30 "Seguros", pagando el Jubilado o Pensionado el cinco por ciento (5%) y la empresa el noventa y cinco por ciento (95%) del valor de la prima individual correspondiente. Se entiende como prima individual, la que cubre a este último, a su cónyuge o persona con quien haga vida concubinaria, a los hijos menores de dieciocho (18) años, así como los hijos mayores de dieciocho (18) años, hasta el día que cumpla los Veintisiete (27) años de edad, que estudien y dependan económicamente de él. Además podrá incluir a los padres sin límite de edad, pagando el Jubilado el cincuenta por ciento (50%) del valor de la prima. Dichos beneficiarios deberán estar debidamente inscritos en los registros de la Empresa y del I.V.S.S. A tales efectos y para la administración de esta cláusula, la misma se hará según lo dispuesto en las Condiciones Generales del Plan de Salud De la empresa.
   Adicionalmente, el Jubilado o pensionado podrá escoger entre los Planes de Exceso, con coberturas de VEINTE (20), VEINTICINCO (25), TREINTA (30), CUARENTA (40) y CINCUENTA (50) MILLONES DE BOLIVARES, pagando el Jubilado o Pensionado, el cincuenta por ciento (50%) del costo de la prima, donde podrá incluirse éste, su cónyuge o concubina (o), Padres o Suegros, hijos y hermanos hasta el día que cumplan veintisiete (27) años de edad.

9. Los Trabajadores Jubilados o Pensionados continuarán recibiendo la asistencia médica necesaria y disponible en la unidad de Servicios Médicos de la Empresa.

10. Cuando un trabajador de la Empresa adquiera el derecho de ser Jubilado conforme a la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios o Pensionado por el I.V.S.S., sin importar cual fuere el cargo que desempeñe en ese momento, la Empresa en un lapso no menor a seis (6) meses antes de la fecha de su Jubilación o Pensión, orientará al trabajador en su nueva condición de Jubilado o Pensionado.

11. Cuando un trabajador de la Empresa esté en proceso de ser Jubilado o pensionado conforme a la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios o Pensionado por el I.V.S.S., sin importar cual fuere el cargo que desempeñe en ese momento, la Empresa se compromete a realizarle un examen médico integral treinta (30) días antes de la fecha de Jubilación o Pensión certificado por el (I.V.S.S).

12. Cuando un trabajador es Jubilado o Pensionado, la Empresa conjuntamente con el sindicato, se comprometen a gestionar todo lo necesario, a los fines de emplear a un hijo de éste, cumpliendo con las normas relativas a la materia de ingreso, en caso que no existan vacantes, será contratado, hasta tanto se disponga de un cargo vacante, conforme a lo anterior, La solicitud deberá hacerse un lapso no mayor de tres (03) meses, posterior a la fecha efectiva de Jubilación o Pensión en coordinación con el sindicato.

13. Sin perjuicio de lo previsto en el Artículo 24 de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios, cuando la Empresa requiera contratar servicios profesionales para el desarrollo de sus funciones administrativas u operativas, coordinará con la AJUPCAR para la prestación de tales servicios, tomando en cuenta la experiencia entre sus afiliados.

14. En ningún caso será compatible el disfrute de la pensión de jubilación concedida por la empresa con el sueldo o remuneración proveniente del ejercicio de un cargo en alguno de los organismos a que se refiere el artículo Nº 2 de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios

15. En caso de fallecimiento del Jubilado, la Empresa pagará la pensión de sobreviviente, de conformidad a lo establecido en la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios.

16. El personal jubilado y pensionado participará en las mismas condiciones que los trabajadores activos en las fiestas de Fin de Año y 1ero de Mayo.

17. La Empresa a través del Comité de Becas, integrado por un representante de la Empresa y uno de la AJUPCAR, conviene en otorgar becas a los hijos de los Jubilados y Pensionados que dependan económicamente de ellos, de acuerdo a lo previsto en la cláusula N° 26 "Apoyo Educativo y Útiles Escolares" de esta convención.

18. La Empresa ofrece a los Jubilados o Pensionados el beneficio de una Póliza de Casco y Responsabilidad Civil de Automóvil, para cubrir un (01) vehículo de su propiedad conforme a lo previsto en la cláusula N° 111 "Seguro de Vehiculo" de esta Convención.

19. La empresa pagará a los Jubilados y Pensionados CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del bono único no salarial que se acuerde por concepto de la firma de esta convención colectiva.

20. Los hijos de los Jubilados y Pensionados, gozarán del Beneficio de Plan Vacacional, conforme a lo previsto en la Cláusula N° 73 "Plan Vacacional para los Hijos de los Trabajadores (as)".

21. La Empresa entregará Juguetes a los hijos de los Jubilados o Pensionados y gozaran del beneficio de fiesta y agasajo, conforme a la Cláusula Nº 25 "Juguetes de Navidad y Fiesta para los Hijos de los Trabajadores" de esta Convención.

22. La Empresa otorgará el 80% del beneficio de pago de Útiles Escolares, Matricula y Mensualidades a los Hijos de los Jubilados y Pensionados que cursen estudios de educación Preescolar, Básica, Diversificada y Superior, conforme a lo establecido en la cláusula N° 26 "Apoyo Educativo y Útiles Escolares".

    Igualmente, las partes acuerdan reconocer lo que al respecto regula el artículo 145 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto le sea aplicable.

    PARÁGRAFO PRIMERO: Al trabajador que deje de prestar servicio con ocasión a una incapacidad absoluta y permanente, adicionalmente recibirán de la Empresa los beneficios a que se refiere la presente Cláusula, con excepción de los numerales: 3, 4, 14 y 15 de la presente cláusula.
    PARÁGRAFO SEGUNDO: el ajuste de la pensión de jubilación que se haga de conformidad con la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública Nacional, De los Estados y De Los Municipios se hará únicamente con ocasión al aumento convencional de sueldos y salarios, previsto en la Cláusula N° 36 "Aumento de Salario" de la presente convención.

- ✓ Recualificación para quienes pretendan seguir trabajando: la empresa le permite a cada trabajador desempeñarse en su cargo hasta que el mismo tome la decisión de retirarse o jubilarse, en dicho caso de jubilarse la organización no permite una recualificación sino la contratación de un familiar directo del empleado si así este lo quisiera.

- ✓ Indemnizaciones por despido: en los casos de despido la empresa aplica la indemnización establecida en la Ley Orgánica del Trabajo para tales casos.

- ✓ Si se pagan indemnizaciones por despido, ¿se tienen en cuenta la edad y años trabajados del empleado?

  La empresa aplica la indemnización establecida en la Ley Orgánica del Trabajo para tales casos en la cual se toma en cuenta los años trabajados más no la edad del trabajador.

Artículo 125. De la Ley Orgánica Del Trabajo Vigente para el Periodo 2011.
Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle Adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a:

1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses.
2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.
Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones:
a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses;
b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año;
c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año;
d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y
e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior. El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.

PARÁGRAFO ÚNICO.-. Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

- ✓ Servicios de Recolocación: la empresa no aplica ningún tipo de servicio de recolocación para los empleados jubilados.
- ✓ Ayuda (por ejemplo de formación o tutoría) durante el periodo de transición a la inactividad laboral.

  Fuera de los beneficios establecidos en la clausula numero 32 citada anteriormente no se establece ningún otro al respecto, es decir, que no se establece este tipo de ayuda u orientación a las personas que solicitan su jubilación.

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

2.- Recopilación

2.1.- Indique el número total de empleados, que debería coincidir con la cifra ofrecida el indicador LA1.

Total de trabajadores = 629.

2.2.- Indique el porcentaje de empleados que ha recibido una evaluación y revisión formal de su rendimiento durante el periodo objeto de estudio (2011).

Empleado con revisión y evaluación formal = 208 empleados ó un 33,07% del total expresado en porcentaje.

Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades.

LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

2.- Recopilación

2.1.- Indique los indicadores de diversidad que la organización informante utiliza en el seguimiento y registro interno, y que puedan tener relevancia para el informe.

a.- Datos genéricos:

- ✓ Sexo
- ✓ Rango de edad

- ✓ País de origen
- ✓ Religión
- ✓ Lengua
- ✓ Si es nacionalizado indique tiempo en el país

b.- Datos laborales:

- ✓ Ultimas tres empresas en las que trabajo.
- ✓ Años de experiencia laboral.
- ✓ relacionados con el puesto que ocupa actualmente.
- ✓ Tipo de contrato
- ✓ Tipo de jornada
- ✓ Categoría profesional

C.- Datos de formación

- ✓ Nivel de estudios
- ✓ Cursos realizados
- ✓ relacionados con el trabajo que realiza
- ✓ no relacionados con el trabajo que realiza
- ✓ en otros países
- ✓ gestionados por la empresa

d.- Otros datos

- ✓ Datos de discapacidad: número de personas con discapacidad, tipología, etc.
- ✓ Tiempo medio empleado en llegar al trabajo
- ✓ Transporte utilizado para llegar al trabajo
- ✓ Personas a cargo y vinculo
- ✓ Vinculo

2.2.- Indique el número total de trabajadores de cada categoría (por ejemplo: consejo de administración, dirección, gerencia, administración, producción, etc.) las categorías de

trabajadores deben definirse en función del esquema de recursos humanos de la organización informante. El número total de empleados debería coincidir con la cifra al **LA1**.

AREAS	FIJO	CONTRATADOS	TOTAL
PRESIDENCIA	64	15	79
FINANZAS	32	4	36
CONTRALORIA	8	2	10
CONSULTORIA	7	2	9
SISTEMAS	24	1	25
PERSONAL	41	8	49
LOGISTICA	47	13	60
PLANTA	67	4	71
PROYECTO	4	0	4
TECNICA	25	2	27
MANTENIMIENTO	106	4	110
PRODUCCION	149	0	149
TOTALES	**574**	**55**	**629**

2.3.- Indique el porcentaje de trabajadores que pertenecen a cada una de las categorías siguientes: (% de empleados)

- ✓ **Sexo**: hombre / mujer

Hombres = 75,52%

Mujer = 24,48%

- ✓ **Minorías:** Mujer
- ✓ **Grupo de Edad:** Menos de 30 Años, entre 30 y 50, más de 50 Años.

a.- menos de 30 Años = 16 empleados ó 2,54% del total.

b.- entre 30 y 50 Años = 442 empleados ó 70,27% del total.

C.- más de 50 Años = 171 empleados ó 27,19% del total.

2.4.- Indique el porcentaje de individuos que pertenecen a los órganos de gobierno de la organización (por ejemplo: consejo de administración, comité de dirección u órganos similares en organizaciones no empresariales) para cada una de las siguientes categorías: (% de empleados).

- ✓ **Sexo** : hombre / mujer

Hombres = 17,65%

Mujer = 3,66%

- ✓ **Minorías:** Mujer
- ✓ **Grupo de Edad:** Menos de 30 Años, entre 30 y 50, más de 50 Años.

a.- menos de 30 Años = 0 empleados ó 0% del total.

b.- entre 30 y 50 Años = 97 empleados ó 15,42% del total.

C.- más de 50 Años = 37 empleados ó 5,88% del total.

LA14 Relación entre salario base de los hombre con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

2.- Recopilación.

2.1.- Indique el número total de trabajadores en cada categoría y para todas las operaciones de la organización informante, desglosado por sexo utilizando la información de LA13. Las categorías de trabajadores deben definirse en función del esquema de recursos humanos de la organización informante. El número total de empleados debe coincidir con el número indicado en LA1.

DEPARTAMENTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
PRESIDENCIA	54	25	79
FINANZAS	7	29	36
CONTRALORIA	3	7	10
CONSULTORIA	2	7	9
SISTEMAS	16	9	25
PERSONAL	21	28	49
LOGISTICA	34	26	60
PLANTA	67	4	71
PROYECTO	3	1	4
TECNICA	25	2	27
MANTENIMIENTO	106	4	110
PRODUCCION	137	12	149
TOTALES	**475**	**154**	**629**

2.2.- Indique el salario base establecido para mujeres y para hombres en cada una de las categorías de trabajadores.

Información confidencial que no fue suministrada por la empresa.

2.3.- indique la diferencia porcentual entre en salario base de las mujeres y el de los hombre en cada categoría de empleo.

En una entrevista informal realizada a los empleados en la cual se hablo sobre la diferencias salariales entre hombres y mujeres de un mismo rango jerárquico dentro de la empresa, se pudo constatar que aunque no se pueden divulgar la base salarial de estos cargos o categorías no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de una misma categoría de empleo.

4.4 comprender el modelo empresarial de la organización, su nivel de estabilidad de empleos y de beneficios Sociales.

CVG Carbones del Orinoco, C.A. (CVG CARBONORCA) Se crea para el desarrollo integral del sector aluminio. Esta empresa tiene como misión producir

ánodos verdes y ánodos cocidos para la producción de aluminio primario en CVG Alcasa y CVG Venalum. Inició sus operaciones el 6 de noviembre de 1987 y su capacidad instalada para la producción de ánodos verdes es de 140 mil toneladas al año, y de ánodos cocidos de 194 mil 800 toneladas al año. Además, del mercado nacional, CVG Carbonorca ha incursionado con éxito en los mercados internacionales al exportar parte de su producción.

Utiliza tecnología de mezclado continuo en la fabricación de ánodos para obtener un producto con alta conductividad eléctrica, alta resistencia mecánica, baja reactividad al aire y al oxígeno, con una configuración homogénea, condiciones ideales para su uso como electrodos en procesos metalúrgicos.

Cuenta con una planta de molienda y compactación y tres hornos de cocción. Esta empresa constituye, además, pieza fundamental para futuros proyectos de construcción de plantas de aluminio primario en la zona. Son accionistas de esta factoría la Corporación Venezolana de Guayana con el uno por ciento, CVG Bauxilum con el 56 por ciento y CVG Venalum con el 43 por ciento.

El proceso de intermediación laboral de la organización, se da desde el momento en el cual un trabajador en busca de empleo se acerca solicitando información. Este sistema plantea la ruptura de paradigmas, para intermediar entre el mercado laboral - la empresa- y la oferta de trabajo de manera transparente, rápida, oportuna y eficaz.

Esto es posible, debido a que somos un grupo de profesionales altamente capacitados y con amplia experiencia en la administración de recursos humanos -entre otras áreas-, manejamos una extensa base de datos, la cual contiene el perfil profesional de miles de trabajadores en busca de empleo, así como los requerimientos de personal de empresas y sus ofertas laborales, en nuestro Sistema de Información Referencial (SIR).

Nuestros analistas se encargan de cruzar las ofertas de empleo de las empresas solicitantes, con los posibles candidatos, y una vez conformada la correspondencia entre la oferta y la demanda, proceden al envío del o los candidatos a la empresa que requiere sus servicios.

La tecnología de punta y el software utilizado en nuestro Sistema de Información Referencial, le permite llevar un riguroso control de la información que allí se presenta. Está basado en la codificación y tratamiento de todos los datos considerados de interés para la colocación de empresas y demandantes de empleo, y está diseñado para acceder a él a través de los browser de Internet Explorer o Netscape.

El modelo empresarial que si sigue en CVG Carbones del Orinoco, C.A. es en general el que se sigue en las empresas básicas en general que integran el grupo de la C.V.G. en la región Guayana, todas están dirigidas a la productividad y el desarrollo de la industria cada una es sus diferentes áreas.

Como se puede observa a través de la información descrita en la evaluación de los indicadores en más de un 80% la empresa cumple con los mismos, esto en vista de que cumplir cubrir las necesidades laborales de los trabajadores es parte fundamental del modelo empresarial de la organización, siguiendo el patrón de gestión del grupo de empresas que integran a esta organización. Es por ello que se puede calificar el nivel de estabilidad laborar y de sus beneficios como un ambiente estable para sus trabajadores, ya que no en vano se puede decir que en general se puede medir en el ambiente las mayoría de la población del estado quisiera trabajar en las empresas básicas o en empresas que ofrezcan los mismos beneficios que estas, o también se puede medir que las personas miden los bueno o lo malo de sus empleos en la medida en que sean similares a los beneficios ofrecidos por estas organizaciones.

En general se podría decir que este grupo de empresas que integran la Corporación Venezolana de Guayana (C.V.G.) vienen aplicando a nivel de gestión laborar los indicadores laborales descritos en las normas GRI desde sus inicios, lo cual indica que tienen una estrecha relación con las leyes laborales del país y con la protección de los Derechos Humanos de todo el personal que la integran y convenios internacionales.

4.5 Caso Práctico del Banco Galicia, informe de gestión de Indicadores Laborales de acuerdo a las Normas GRI.

EMPLEADOS

INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN A DISTANCIA PARA COLABORADORES

"EL ESTUDIO DE EMPRESAS FAMILIARMENTE RESPONSABLES, REALIZADO POR EL IAE, REFLEJA QUE AL BANCO LE INTERESA EL TEMA Y SE ESTÁ MOVIENDO EN ESTA DIRECCIÓN, PERO QUE TODAVÍA HAY UN CAMINO POR RECORRER.

EL INTERÉS DE BANCO GALICIA POR LA ARMONÍA ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR DE SUS COLABORADORES SE MANIFIESTA ADEMÁS EN EL APOYO CONCEPTUAL Y AFECTIVO A TRAVÉS DE REFLEXIONES Y CONSEJOS A MADRES Y PADRES. DE ESTE MODO, LA EXPERIENCIA TRASCENDENTE DE LA LLEGADA DE UN HIJO SE PERCIBE REALMENTE COMO UNA AMPLIACIÓN DE LAS CAPACIDADES PERSONALES QUE EL BANCO VALORA Y PROTEGE.

LA ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN SE FUNDAMENTA EN QUE ES MÁS HUMANO TRABAJAR CUANDO LA PERSONA ESTÁ ENTERA Y NO FRAGMENTADA. GARANTIZAR UNA VIDA FAMILIAR RECONCILIADA CON LAS EXIGENCIAS LABORALES ES FAVORECER EL COMPROMISO DE LA GENTE CON SU TRABAJO. PROMOVER LA VIDA FAMILIAR ES UN INNEGABLE APORTE A LA ARMONÍA SOCIAL EN SU CONJUNTO".

›› Paola Delbosco
Profesora del Centro de Conciliación Familia-Empresa del IAE Business School de la Universidad Austral.

Banco Galicia se enorgullece de sus colaboradores, quienes demuestran un alto nivel de compromiso con la entidad y una fuerte vocación de trabajo y busca proveerles oportunidades de crecimiento integral en el marco de un clima saludable.

Durante el año y para favorecer la integración y garantizar el acceso al conocimiento de quienes trabajan en el interior se incorporaron innovaciones tecnológicas, se siguió apoyando al Programa de Becas, se afianzó la red de instructores internos y se mantuvo constante la inversión en la formación de líderes. A su vez, se incorporó un módulo de RSC en la jornada de inducción al Banco y también en los Programas de Formación Integral.

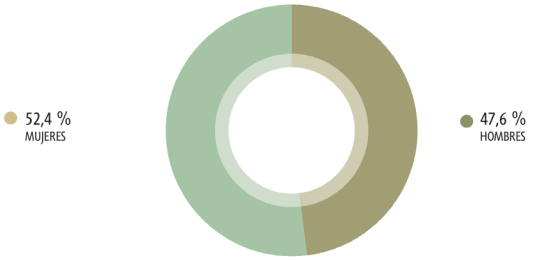
En comparación con el 2008, la dotación disminuyó debido a las medidas de control de gastos y al no reemplazo de egresos. El Programa de Jóvenes Profesionales fue postergado y 6 personas se adhirieron al plan de pre-jubilación del Banco. Descendió también tanto la cantidad de horas de capacitación presenciales como a distancia y se discontinuó el Programa de Formación Complementaria.

El 100% de los empleados efectivos se encuentra bajo Convenio Colectivo de Trabajo. Los convenios, que se aplican al personal, resultan de la negociación colectiva y establecen pautas de trabajo (funciones, regulación de horarios, categorías, entre otras) y de compensación. La Asociación Bancaria Sociedad de Empleados de Bancos (La Bancaria) ejerce la representación sindical.

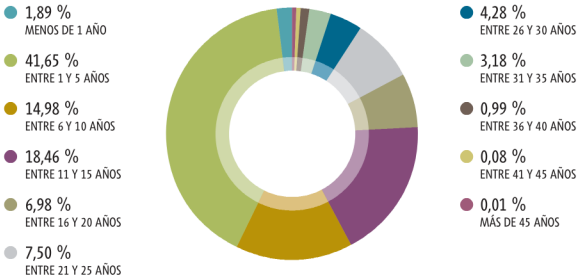
Todos los colaboradores cuentan con beneficios especiales que pueden estar ligados o no a la actividad bancaria para así mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

	Mujeres	Varones
Total empleados 2008	2.796	2.528
Total empleados 2009	2.633	2.395
Distribución por cargo 2009		
Niveles iniciales	1.707	1.175
Niveles medios	785	790
Niveles de jefaturas	132	381
Niveles gerenciales	9	49
Edad promedio por cargo 2009		
Niveles iniciales	32,5	34,1
Niveles medios	38,5	37,9
Niveles de jefaturas	42,9	43,4
Niveles gerenciales	51,9	51,7

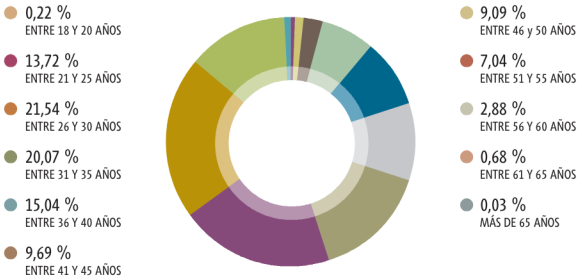
Distribución por Sexo



Distribución por Antigüedad



Distribución por Edad



Nuestras Políticas

Banco Galicia cuenta con políticas, en correspondencia con el Código de Conducta, orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre sus colaboradores, transparentar su proceso de promociones y brindar remuneraciones justas.

Los Comités de Desarrollo, integrados por referentes de RRHH y la línea de Negocios, concuerdan y validan los ascensos, asegurando que las vacantes sean ocupadas por el personal más idóneo. Para las búsquedas internas se utiliza la herramienta "Oportunidades Galicia", que le permite al colaborador ir delineando su carrera dentro de la entidad de acuerdo con sus intereses profesionales. En 2009 se recibieron 1.349 postulaciones, se publicaron 74 búsquedas y se seleccionaron a 37 personas.

Se trabaja en temas de diversidad para garantizar que no existan diferencias en la contratación y el desarrollo profesional entre hombres y mujeres. El Banco también requiere a todos sus colaboradores que no posean una Actividad Económica Secundaria que afecte los objetivos y el negocio con el objetivo de evitar cualquier tipo de conflicto de intereses.

Política de compensaciones

Banco Galicia asume el compromiso de administrar la compensación de sus colaboradores basándose en el Principio de Equidad, superando el marco normativo legal vigente. Esta política define la estrategia de retribución de cada persona en base a 4 factores clave: la posición, el desempeño, las características personales y el potencial, y los valores de mercado.

Política de incentivos

El Banco posee un esquema de incentivos para gerentes, orientado a resultados y con el foco puesto en la "meritocracia". A fin de evaluar el desempeño individual de las personas, esta política considera dos dimensiones. Una dimensión "dura" en base a indicadores cuantitativos evaluados por el grado de cumplimiento de metas y una dimensión "blanda" que refiere a indicadores cualitativos. Esta última evaluación fue adecuada con un criterio estratégico desde la perspectiva de la RSC: ahora también se contemplan los valores corporativos del Banco y la contribución de la persona a la consolidación de la cultura de la RSC dentro y fuera de la entidad.

DESAFÍO 2010

BUSCAREMOS ESTABLECER UN SISTEMA DE INCENTIVOS QUE ALCANCE A TODA LA DOTACIÓN, ADECUADO A OBJETIVOS Y A LA NUEVA ORGANIZACIÓN FUNCIONAL. FORTALECEREMOS LOS PROCESOS DE DESARROLLO GERENCIAL E IMPLEMENTAREMOS EL ESTUDIO DE CLIMA CON UNA PERIODICIDAD ANUAL.

Enrique Behrends
Gerente de Desarrollo Organizacional
y Recursos Humanos

Encuesta de clima organizacional

Este estudio -anónimo, confidencial y procesado por una consultora externa- es realizado para relevar las opiniones de los colaboradores sobre cuestiones clave del trabajo y la vida en el Banco. En 2009 la participación ascendió al 93% de la dotación.

La encuesta de clima es una herramienta significativa para realizar un diagnóstico de situación organizacional y establecer nuevas políticas y prácticas. Su importancia se fundamenta en la relación que existe entre clima y compromiso, desempeño individual y resultados del negocio.

Este año se tomó una decisión metodológica relevante, la inclusión del "factor neutro", que permite obtener mediciones más precisas. De ahí que se pueden identificar de manera más rigurosa nuevas oportunidades de mejora; obteniendo un resultado más transparente en el estudio.

Al compararla con la anterior, y a nivel general, los números muestran un declive relacionado con la incertidumbre de la actividad financiera. Además, este descenso se vincula con las diferentes expectativas e intereses que presentan cada una de las generaciones respecto al Banco; lo que requiere la profundización de una gestión organizada por segmentos.

Las devoluciones reflejaron que:

Trabajar en el Banco

- 75% está satisfecho con trabajar en Banco Galicia
- 77% está satisfecho con los beneficios ¶ que le brinda la entidad
- 59% logra un equilibrio entre su vida ¶ laboral y personal
- 64% cree que la capacitación que recibe ¶ es útil para el desarrollo de su trabajo

Ética y Valores

- 82% comparte el proyecto de ¶ Banco Galicia (visión, misión y valores)

Calidad

- 78% respondió positivamente a la ¶ existencia del compromiso por satisfacer las necesidades del cliente ¶
- 86% conoce cuáles son los estándares de calidad que se aplican en la atención al cliente

Entorno

- 75% piensa que el Banco está compro-¶ metido con el desarrollo de actividades que contribuyen a la comunidad ¶
- 65% considera que en Banco Galicia se implementan prácticas y programas que generan valor a los grupos de interés (clientes, colaboradores, accionistas, proveedores y comunidad)
- 63% cree que el Banco responde con rapidez a los cambios del entorno

RENDICIÓN DE CUENTAS "DESAFÍOS 2009": PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL

EL PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD DESTINADO A JÓVENES QUE PROVIENEN DE HOGARES DE BAJOS RECURSOS O CON CAPACIDADES ESPECIALES SIGUIÓ CONSOLIDÁNDOSE EN SUS DISTINTAS ETAPAS: SELECCIÓN, CAPACITACIÓN E INSERCIÓN.

EN 2009 CUMPLIMOS CON NUESTRA META DE INCREMENTAR EL NÚMERO DE INGRESANTES AL PROGRAMA CON 9 INCORPORACIONES. TODOS ATRAVIESAN UNA CAPACITACIÓN QUE CONSTA DE DOS INSTANCIAS: UNA INDUCCIÓN GENERAL AL BANCO Y UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE PRODUCTOS, SISTEMAS Y PROCESOS QUE REFIEREN A LA TAREA DEL PUESTO A CUBRIR. LA INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO Y A LAS TAREAS ASIGNADAS SE EFECTÚA DE MANERA GRADUAL, ACOMPAÑÁNDOLA CON UN SEGUIMIENTO PERMANENTE POR PARTE DEL SUPERVISOR INMEDIATO.

ADEMÁS DEL TRABAJO EN ALIANZA CON FOC Y FUNDACIÓN PAR, ESTE AÑO SE INCORPORÓ SEELIGER Y CONDE ARGENTINA, UNA CONSULTORA QUE TRABAJA EN TEMAS DE INCLUSIÓN EN DISCAPACIDAD.

Gestión del cambio

El Departamento de Gestión del Cambio promueve el desarrollo profesional transversal a través de la participación en proyectos corporativos. En el año se asistieron a 4.170 personas en la implementación de 12 proyectos. Este equipo comenzó a involucrar cada vez a más colaboradores de las líneas de negocios o soporte en los proyectos para permitir que incorporen nuevos conocimientos y habilidades que les permitan posicionarse mejor en las oportunidades internas para crecer, ampliar su visión y mejorar su empleabilidad.

Nuestros ejes de Formación

Impulsamos las competencias laborales de quienes trabajan en el Banco mediante diferentes programas de formación con el propósito de mejorar las capacidades de las personas en el ejercicio de su puesto y facilitar la aplicación de sus conocimientos en situaciones críticas.

Nuestra estructura de capacitación está organizada en función de los siguientes programas [46]:

1. Formación Continua
2. Formación para el Desarrollo
3. Formación Integral para Puestos Clave

46. Debido a restricciones presupuestarias, derivadas del complejo contexto económico, en 2009 se discontinuó el Programa "Formación Complementaria".

Formación Continua

Tiene como propósito ofrecer a nuestros colaboradores acciones de capacitación asociadas a las necesidades del puesto para apoyar su formación y desarrollo orientado a la mejora del desempeño.

A través de la organización de planes curriculares y con el soporte de un Portal de Capacitación, denominado Generación Galicia, brinda:

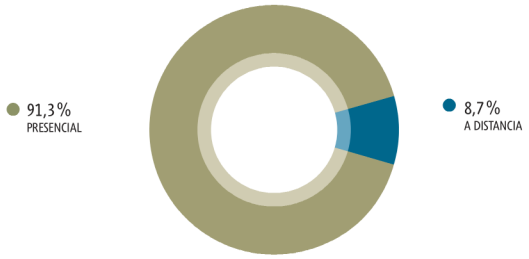
- Cursos a distancia y actividades de autoestudio orientadas principalmente a la apropiación de conocimientos
- Talleres y cursos presenciales
- Actividad colaborativa *on line* (*Webcast*) que, mediante una ¶ sesión virtual, optimiza el tiempo de entrenamiento y acorta distancias, fomentando la integración y el intercambio de conocimientos en nuestra organización ¶
- Simulaciones interactivas destinadas a facilitar el desarrollo de habilidades clave

Capacitación

	Participantes presenciales		Total horas		Horas por persona	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Áreas Centrales	887	1.683	47.644	54.288	20	33
Sucursales	3.553	6.344	118.289	323.430	45	92
Total Banco	4.440	8.027	165.933	377.718	33[47]	73[47]

47. El Total del Banco corresponde a la relación entre el total de horas de capacitación y la dotación total del Banco.

Horas de Capacitación Total



Formación para el Desarrollo

Busca favorecer el crecimiento profesional de nuestros colaboradores e impulsa especializaciones en diferentes áreas de negocios. Su implementación se estructura en la promoción del liderazgo y el otorgamiento de becas de formación entre distintos niveles jerárquicos.

Programa de Liderazgo
Se propone fortalecer habilidades en nuestros colaboradores para que redunden en: el desarrollo de las competencias para equipos de alto desempeño, el apuntalamiento de los resultados del negocio y el mantenimiento de la calidad del servicio -interno y externo- a largo plazo.

Capacitación

Programa	Participantes	Duración
Programa de Gerenciamiento Bancario - ADEN	Gerentes de sucursales y mandos medios con alto potencial de Casa Matriz	160 horas
Programa de Liderazgo y Gestión de Personas USAL	Colaboradores con personal a cargo	40 horas

Programa de Becas
Con el objetivo de promover el desarrollo profesional de nuestros colaboradores destacados, mantuvimos nuestro Programa de Becas y les brindamos la posibilidad de realizar -con ayuda total o parcial según el programa escogido- Maestrías y Posgrados en prestigiosas universidades e instituciones educativas del país. La inversión puso énfasis en estudios relacionados a la actividad bancaria: Finanzas, Administración y Negocios.

Horas de Capacitación

	Cantidad de Becas		Horas de Capacitación	
	2009	2008	2009	2008
Subtotal Becas otorgadas por solicitud	24	55	7.326	11.242
Subtotal Becas ofrecidas	59	66	23.610	12.825
Total Becas	83	121	30.936	24.067

Formación Integral para Puestos Clave

Este programa busca desarrollar las competencias humanas y técnicas especificas de puestos clave para impulsar altos niveles de desempeño en el corto plazo. Durante el 2009 se realizaron 11 Programas Integrales orientados a la formación de los siguientes cargos de la red de sucursales:

- Gerentes de Sucursal
- Team Leaders de Renta Alta
- Oficiales Prefer
- Responsables del Servicio al Cliente
- Tesoreros
- Oficiales Empresa

Todos incluyen tanto pasantías y prácticas, en sectores centralizados y en campo, como cursos y talleres.

Programa de Formación Integral

	2009	2008
Horas de Capacitación	47.813	271.880
Participantes	296	980

Becas para posgrados

Galicia Escuela

Durante el 2009 consolidamos nuestra red de instructores internos que, en diferentes actividades, facilitan el desarrollo y la formación de nuestros colaboradores. También llevamos adelante actividades prácticas y pasantías coordinadas, tendientes a facilitar la transmisión del saber a través de la experiencia y con el apoyo fundamental de los expertos del negocio. Así, incrementamos la participación de gerentes en el rol de mentor para reforzar el desarrollo de carrera de los integrantes de sus equipos.

Métodos de evaluación

Disponemos de diferentes herramientas para tener un diagnóstico completo que posibilite el crecimiento del personal:

- **Evaluación de desempeño:** se definieron nuevos criterios y se capacitó a los evaluadores; se incluyó la clarificación de los roles y las responsabilidades a examinar. En 2009 se logró finalizar el 93% de las evaluaciones y cada colaborador recibió una devolución, orientada a su desarrollo profesional. Sus resultados permitieron reconocer el aporte de cada uno a la institución, identificar las principales necesidades de capacitación y establecer los planes de acción para apoyar la mejora del desempeño.

- **Evaluación de competencias - Feedback 360º :** se han realizado más de 358 evaluaciones, efectuadas por diferentes miembros de la organización que trabajan con el examinado que buscan conseguir una mirada más objetiva, integral y realista sobre la persona.

- **Evaluación de potencial:** 254 colaboradores fueron evaluados a través de un especialista que reconoce áreas de trabajo para desarrollar a la persona. Se recurre a esta herramienta a la hora de otorgar becas, participar en Programas Integrales de Formación y validar el perfil con un puesto específico.

Nuevas tecnologías para igualar oportunidades

Desarrollamos, bajo el Plan de Innovaciones, dos herramientas para nivelar las oportunidades de acceso al conocimiento de todos los colaboradores, acercándonos pese a las distancias geográficas, y optimizar el proceso de entrenamiento.

- **Aulas virtuales (Webcast):** permiten la conexión entre expertos y principiantes mediante distintas aplicaciones (chat o audio) que facilitan el intercambio de experiencias.

- **Sitios colaborativos para Programas Iniciales de Formación (Sharepoint):** difunden materiales formativos y logran potenciar la interacción entre los participantes, expertos y equipo de capacitación.

Equilibrio Familia - Trabajo

La conciliación "familia-trabajo" es un objetivo fundamental para favorecer la calidad de vida de las personas y la creación de un ámbito adecuado para que desarrollen todo su potencial. La gestión corporativa debe contemplar este balance porque mejora el nivel de rendimiento, el compromiso y la productividad en la organización.

Continuamos con la implementación del Taller Familia y el Programa para Madres Profesionales en alianza con la Fundación Proyecto Padres, destinados a brindar espacios de intercambio y reflexión ligados a las temáticas familiares.

En 2009 lanzamos una Guía de "Maternidad y Paternidad Comprometidas" a fin de que se convierta en una herramienta de apoyo para los padres y sus jefes; en el año se distribuyó este material a 72 personas que estaban esperando un hijo y a gerentes de sucursales y Casa Matriz. Este documento da a conocer normas, procedimientos y beneficios que el Banco brinda a sus colaboradores ante la llegada de un bebé [48].

Taller Familia	Reuniones que buscan acompañar a los padres que trabajan en el Banco y a sus parejas en problemáticas que se dan en las familias modernas. Este año se realizaron 2 encuentros que trataron cuestiones ligadas al uso de internet y la presencia de los medios de comunicación en la vida de los hijos. En el año participaron 53 padres.	Fundación Proyecto Padres
Programa para Madres Profesionales (Maternity Coaching)	Taller dirigido a embarazadas y a madres que se reinsertan luego de sus licencias por maternidad, donde se abordan temas como: embarazo, parto, cuidados básicos del recién nacido, la relación madre-hijo, balance trabajo y vida personal, licencia y cuidados para el sano desarrollo. Los encuentros congregaron a 60 mujeres.	Fundación Proyecto Padres
Curso de Primeros Auxilios y Reanimación Cardio Pulmonar	Capacitaciones para aprender a reaccionar en caso de emergencia mientras se espera atención médica. Se realizaron 3 cursos y se inscribieron 105 colaboradores en 2009.	Cruz Roja Argentina

48. El estudio "Hacia una empresa flexible y familiarmente responsable" del IAE -Universidad Austral- refleja que Banco Galicia es una entidad "Discrecionalmente enriquecedora", en transición a "Enriquecedora". Esto supone que la mayoría de las políticas de conciliación están implantadas con un amplio grado de aceptación. Dentro de los aspectos sobresalientes de estas políticas, se destacan los servicios familiares.

Salud

Este año estuvo signado por dos problemas sanitarios importantes: el dengue y gripe A; en correspondencia, diseñamos campañas de prevención.

- **Campaña para la prevención del Dengue:** difundimos la problemática a través de correos electrónicos para los colaboradores de las zonas afectadas, publicaciones en e-company, afiches para carteleras, placas en plasmas y reparto de repelente en las sucursales críticas.

- **Campaña para la prevención de la Gripe A:** abordamos el tema mediante correos electrónicos con información relevante para el 100% del personal, publicaciones en e-company, video informativo con consejos de un médico infectólogo, afiches en las carteleras, placas en los plasmas de la Torre Corporativa y reparto de alcohol en gel en los edificios de Casa Matriz y las sucursales [49].

Por otra parte, todos los empleados se encuentran cubiertos por el Sistema de Obras Sociales y contamos con una cobertura de emergencias. El Edificio Central dispone de un consultorio para atención primaria.

También continuamos promoviendo un estilo de vida saludable entre nuestros colaboradores mediante la organización de torneos de fútbol, tenis, paddle, squash y ofreciendo clases gratuitas de yoga, entre otros.

Seguridad

Los simulacros de evacuación en los edificios de las áreas centrales del Banco ya forman parte de nuestras actividades habituales. Durante el 2009, se realizaron 4 ejercicios y, para su implementación, se dictaron capacitaciones para personas de Edificios Centrales.

Las medidas destacadas fueron: la introducción, dentro de los programas de capacitación en seguridad bancaria, de tópicos sobre seguridad personal de los colaboradores; el refuerzo de vehículos que inspeccionan y verifican los cajeros automáticos durante días y horarios inhábiles y el incremento de los controles del Circuito Cerrado de Televisión en las sucursales.

Beneficios

Beneficios ligados al negocio

Mantuvimos los beneficios para la cartera de empleados, tanto en hipotecarios, personales, tarjetas y cuentas corrientes. Les ofrecemos bonificaciones del 100% sobre productos y servicios del Banco: seguro de vida, cajas de ahorro, cuentas corrientes, tarjetas de crédito, préstamos y tasas y primas especiales. Estos beneficios alcanzan a quienes están en relación de dependencia y, excepto en hipotecarios, a los jubilados del Banco.

Tipo de préstamo otorgado a empleados[50]

	Cantidad	Importe
Préstamos personales	1.350	22.529.186
Préstamos hipotecarios [50]	57	7.214.620
Préstamos hipotecarios para construcción	12	1.816.000
Total	1.419	31.559.806

Si bien otorgamos menos préstamos y tasa más alta que el año anterior, aumentamos los montos promedio por operación.

Beneficios Internos Programados (BIP)

Este programa ofrece beneficios y un portal de compras para acceder a descuentos en productos y servicios; todo tipo de convenio con distintas empresas; eventos y entradas corporativas para obras de teatro, cine, entre otros. Durante el año BIP realizó 14 actividades exclusivas para empleados en las cuales participaron 2.587 colaboradores.

A partir de 2009, contamos con BIP Interior del País y "Proponé tu propio beneficio" mediante el cual los colaboradores pueden sugerir comercios conocidos suyos.

49. Como medida preventiva, este año se suspendió el "Family day" que estaba previsto para las vacaciones de invierno.
50. Hasta septiembre 2009 discontinuamos la línea hipotecaria. En los primeros meses del año se escrituraron algunas operaciones pendientes del año 2008. Actualmente la hemos vuelto a otorgar, con destino vivienda única y permanente.

La comunicación como herramienta de gestión

Para mantener el diálogo con nuestros colaboradores, contamos con diferentes canales de comunicación interna:

- E-company: intranet de actualización diaria que informa con noticias de las Banca Minorista y Mayoristas, RSC, RRHH y otros sectores. En 2009 se creó una nueva sección "Desarrollo de Nuestro Negocio" que agrupa información útil para las sucursales sobre productos, servicios, campañas y consultas frecuentes.
- Buzones de correo (e-mail): casillas de Comunicación Interna y de beneficios para colaboradores.
- Notigal: revista trimestral que repasa las acciones más importantes protagonizadas por nuestros colaboradores. Este año se lanzó un nuevo formato con más secciones que incorpora, por ejemplo, novedades por zonas. Esta publicación viene a reemplazar la de frecuencia anual.
- Resumen e-company: mediante un correo electrónico mensual enviamos las 10 notas más destacadas.
- Newsletter BIP: publicación con beneficios, descuentos y actividades.
- Servicio Telefónico de Atención al Personal: línea de asistencia y asesoramiento.

Club del Personal de Banco Galicia

El Club, que cuenta con 1.945 socios, es un espacio común y familiar para empleados y jubilados del Banco. En 2009:

- Se facilitaron sus instalaciones a organizaciones de bien público
- Se realizaron, durante la temporada de pileta, actividades recreativas para cerca de 1.000 personas por día en fin de semana
- Se construyó una nueva plaza para niños

Mutual del Personal del Banco: 25 años beneficiando a sus socios

Santiago, la Asociación Mutual del Banco, cuenta con 1.536 afiliados, incluyendo 224 jubilados y 106 adherentes [51]. Entre sus beneficios se destacan los descuentos del 10% al 20% en ciertos medicamentos en las farmacias adheridas. Este año incrementaron los subsidios por nacimiento, casamiento y fallecimiento y el que se otorga a los jubilados en correspondencia con el costo de vida actual. Estas medidas buscan aumentar el poder adquisitivo de los afiliados, muy especialmente en el caso de los jubilados.

51. Se consideran como adherentes a ex empleados que mantienen sus aportes.

CONCLUSIONES

A través de esta investigación se permitió realizar un estudio bastante completo sobre aspectos laborales de CVG Carbones del Orinoco, C.A y de esto podemos concluir lo siguiente:

- ✓ CVG Carbones del Orinoco, C.A como organización ya viene aplicando casi en su totalidad los indicadores de gestión laborar indicados en las Normas GRI, los cuales son los recomendados de acuerdo a esta norma con respecto a esta área para crear memorias sostenibles de acuerdo a leyes laborales, los Derechos Humanos y las Leyes Internacionales.

- ✓ Se pudo describir de manera detallada el Perfil de la organización con respectos a la Información que define el contexto laboral general y permite comprender el desempeño de la organización, entre otros a través de su estrategia, su perfil y sus prácticas de Gestión Corporativa.

- ✓ La empresa presenta un enfoque de la dirección con respecto a la información sobre el estilo de gestión a través del cual una organización aborda aspectos específicos y describe el contexto que permite comprender su comportamiento en un área concreta como lo es en este caso los aspectos laborales.

- ✓ La Responsabilidad Social Empresarial está relacionada de forma directa con el beneficio que las organizaciones puedan brindar a su personal y la comunidad en general.

- ✓ El modelo empresarial que se sugiere establecer a través de las Normas GRI puede considerar como la mejor manera en la cual las organizaciones puedan identificarse en todos los niveles y mostrar los Indicadores que sean relevantes para la organización y, de este modo, podrían resultar apropiados para incluir

o realizar memoria de sostenibilidad, llevando a cabo un proceso interactivo mediante la utilización de los Principios de materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, y las Orientaciones para establecer la cobertura de la memoria.

RECOMENDACIONES

- ✓ La aplicación del modelo sugerido por las Normas GRI de forma integral y completa en cada uno de los niveles organizacionales de la empresa, ya que a través de la aplicación de las mismas se sugiere crear un modelo organizacional sostenible o demostrar que ya existe.

- ✓ En los indicadores que se detectaron que aún no se aplican en la organización se recomienda la incorporacion de los mismos o en los que se han venido empleando de forma incorrecta se recomienda su corrección.

- ✓ Crear memorias sostenibles de acuerdo al modelo sugerido por las normas ya que estas se basan en mostrar información sobre el desempeño laboral y como debe situarse dentro de su contexto. La memoria de sostenibilidad es la forma en la que contribuye la organización, o pretende contribuir en el futuro, a la mejora o al deterioro de las tendencias, avances y condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional o global. La mera información sobre las tendencias del desempeño individual (o sobre la eficiencia de la organización) no dará respuesta a esta pregunta. Se debe monitorear y evaluar que la atención al usuario sea una prioridad y este siempre de la mano con el buen servicio.

- ✓ Las memorias deben tratar de presentar el desempeño en relación con concepciones más amplias de la sostenibilidad. Esto incluye analizar el desempeño de la organización en el contexto de los límites y exigencias impuestos sobre los recursos ambientales o sociales a nivel sectorial, local, regional o mundial. Por ejemplo, esto puede suponer que, además de informar sobre las tendencias en ecoeficiencia, una organización puede presentar su

carga absoluta de contaminación en relación con la capacidad del ecosistema regional para absorber contaminantes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Libros:

ALTUVE (1980). Metodología II. UNESUR. Caracas.

- SABINO, C (1990). Introducción a la Metodología de la Investigación. Caracas Venezuela.
- TANENBAUM, A. (1.991). Redes de Ordenadores. (2da ed.). Naucalpan de Juárez, México: Prentice-Hall hispanoamericana, S.A.
- SABINO, C. (1993). Como hacer una tesis. Editorial PANAPO. (2da ed.). Editorial Epistema. Caracas, Venezuela.
- BALESTRINI, M (1998). Como realizar un Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela.
- ARIAS, F (1999). El proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración. Caracas, Venezuela.
- RIVAS, I (1995). Técnicas de Documentación Investigación I. UNA. Caracas, Venezuela.
- HERNADEZ, R. FERNANDEZ, C. BAPTISTA, P. (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México.

2. Trabajos de Grado, Ascenso y Similares:

- GALVIS F. LENYS D. 2005. Análisis Comparativo del Procedimiento de Pago de Prestaciones Sociales Aplicado a los Trabajadores Amparados por los Convenios Colectivos de las Empresas: C.V.G. Venalum, C.V.G. Bauxilum, Edelca y Ferrominera Orinoco, C.A. Posgrado de Gerencia de Recursos Humanos en Relaciones Industrales – U.C.A.B.
- MEDRANO A. RUBÉN E. 2010. Diseño de Indicadores Tecnológicos para el Centro de Investigaciones Aplicadas (CIAP) de Edelca.

- GÓMEZ C. BEATRIZ DEL VALLE. 2009. Diseño del Sistema de Indicadores de Gestión de la Gerencia de Coordinación Operacional Oriente de PDVSA.
- MEDINA A. KARINA DEL CARMEN 2010. Relación entre los Incentivos Económicos Como Factor Motivacional y el Clima Organizacional en las Sucursales Región Oriente de la Empresa Oriental de Seguros.

3. Páginas Web:

- https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx

ANEXOS

IP

Protocolos de los Indicadores G3: Prácticas Laborales y Trabajo Digno (LA)

© 2000-2006 GRI

Prácticas Laborales y trabajo digno
Indicadores de desempeño

Aspecto: Empleo

PRIN **LA1** Desglose del colectivo de trabajadores po tipo de empleo, por contrato y por región.

PRIN **LA2** Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

ADIC **LA3** Beneficios sociales para los empleados conjornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores

PRIN **LA4** Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

PRIN **LA5** Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

Aspecto: Salud y Seguridad Laboral

ADIC **LA6** Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

PRIN **LA7** Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

PRIN **LA8** Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

ADIC **LA9** Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Aspecto: Formación y Evaluación

PRIN **LA10** Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

ADIC **LA11** Programas de gestión de habilidades y de formación continúa que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

ADIC **LA12** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades

PRIN **LA13** Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

PRIN **LA14** Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

Relevancia

La Agenda sobre Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo se enmarca en el contexto de una globalización justa, que aspire a conjugar crecimiento económico e igualdad mediante una combinación de objetivos sociales y económicos. La Agenda tiene cuatro elementos:

• Empleo,

• Diálogo,

• Derechos, y

• Protección.

La estructura de los Indicadores Laborales está basada, principalmente, en el concepto de la ética del trabajo. Los indicadores comienzan con el análisis de la amplitud y diversidad del colectivo de trabajadores de la organización informante, subrayando la distribución de sexos y edades.

Los indicadores LA4 y LA5 hacen referencia al enfoque del diálogo entre la organización y los empleados, y al grado de organización de los trabajadores en órganos representativos. (El indicador LA4 complementa al indicador HR5 sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva).

La protección física y el bienestar de las personas en el puesto de trabajo quedan cubiertos en los Indicadores sobre seguridad y salud en el Trabajo (LA6, LA7, LA8, LA9), que abordan tanto el alcance de los programas sobre seguridad y salud como su estadística de resultados.

El alcance de las contribuciones y beneficios sociales para los empleados cuyo objetivo sea la diversidad social y el tratamiento igualitario se trata en LA14 (Igualdad Salarial), LA13 (Diversidad) y LA3 (Beneficios Sociales). Los indicadores de la categoría Economía también aportan información relevante. El apoyo prestado por las organizaciones para la mejora de la cualificación y del potencial de los trabajadores (lo que también mejora el capital humano de la organización) se trata en los indicadores LA10, LA11 y LA12.

Definiciones

Colectivo de trabajadores

Número total de personas que trabajan para la organización informante al final de período objeto del informe. (p. ej. la suma de todos los empleados y trabajadores supervisados, tal y como se define a continuación).

Trabajador

Término genérico que designa a cualquier persona que realiza un trabajo, con independencia de la relación contractual concreta.

Empleado

Persona que, de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales, está reconocido como empleado por la organización informante.

Trabajador contratado

Persona que habitualmente realiza trabajo in situ para la organización informante, o en su nombre, pero que no está reconocido como empleado según la legislación o la práctica nacional.

Trabajador autónomo

Persona legalmente reconocida como trabajador por cuenta propia.

Convenio colectivo

Existen dos tipos de convenios colectivos, dirigidos bien a empleadores o bien a trabajadores. Los dirigidos a los empleadores son acuerdos escritos sobre condiciones y términos de empleo suscritos entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o más organizaciones empresariales. Los dirigidos a trabajadores son acuerdos entre uno o más representantes de las organizaciones de trabajadores, o, en ausencia de tales organizaciones, los representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por ellos, de acuerdo con la legislación y regulaciones nacionales.

© 2000-2006 GRI

Categorías de empleados

Desglose detallado del colectivo de trabajadores según su función o departamento dentro de la organización (p. ej. directivo, cuadro medio, profesional, técnico, administrativo, producción, mantenimiento, etc.), realizado a partir del sistema de Recursos Humanos de la propia organización.

Referencias Generales

- Convenio nº 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- Convenio nº 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio nº 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.
- Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Agenda de Trabajo Decente de la OIT, 1999.
- Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, 1977, enmendada en 2000.
- Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, 2004.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión de 2000.
- Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, 2000.

LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

1. Relevancia

El tamaño del colectivo de trabajadores ayuda a comprender la magnitud de los Impactos derivados de las cuestiones laborales. El desglose del colectivo de trabajadores según tipo de empleo, contrato y región (entendida como "país" o "área geográfica") muestra cómo las organizaciones estructuran sus recursos humanos para implementar su estrategia global. También ayuda a comprender el modelo empresarial de la organización, y es indicativo de la estabilidad del empleo y el nivel de beneficios sociales que ofrece la organización. Como base para el cálculo de algún otro indicador, el tamaño del colectivo de trabajadores es un factor estándar de normalización de numerosos indicadores integrados. El aumento o la disminución del número de empleos netos, según los datos de al menos de tres años, es un elemento muy importante para valorar la contribución de la organización al desarrollo económico general y a la sostenibilidad del colectivo de trabajadores [1].

2. Recopilación

2.1 Indique el número total de trabajadores (empleados y trabajadores contratados) que trabajan para la organización informante al final de período objeto del informe. En este indicador no se incluyen los empleados en la cadena de suministros.

2.2 Indique los tipos de contrato utilizados y si son a tiempo parcial o completo, según la legislación vigente del país en que realizan su trabajo.

2.3 Combine los datos por países para calcular estadísticas globales e ignore las diferencias en las definiciones legales. Aunque las definiciones sobre qué constituyen los diferentes tipos de contratos y los conceptos de tiempo parcial y completo varían entre países, la cantidad global seguirá reflejando las relaciones laborales sujetas a la ley.

2.4 Indique el tamaño del colectivo de trabajadores desglosado por empleados y trabajadores contratados .

2.5 Si una parte importante del trabajo de la organización fuera realizada por trabajadores legalmente reconocidos como autónomos, o por personas que no son ni empleados ni trabajadores contratados, se deberá reflejar este extremo.

2.6 Indique el número total de empleados desglosado según tipo de contrato laboral.

2.7 Indique el número total de empleados con carácter indefinido desglosado según tipo de jornada (completa o tiempo parcial).

2.8 Indique el tamaño del colectivo de trabajadores desglosado por regiones, utilizando una clasificación geográfica acorde con la escala de operaciones de la organización.

2.9 Si procede, explique las variaciones estacionales significativas en el número de empleos (p. ej. en los sectores turístico o agrícola).

3. Definiciones

Tipo de Empleo

Jornada Completa
Un "trabajador a jornada completa" queda definido según la legislación y la practica nacionales sobre horas de trabajo. (p. ej. una legislación nacional que fije que la "jornada completa" requiere un mínimo de nueve meses al año y un mínimo de 30 horas semanales).

Tiempo Parcial
Un "trabajador a tiempo parcial" es un empleado que trabaja menos horas por semana, mes o año que uno de "jornada completa" según la definición anterior.

Contrato de Trabajo

Un contrato de trabajo tal como lo reconozca la legislación nacional, que puede ser escrito, verbal o tácito (p. ej. cuando cumple todas las características, pero no existe un contrato escrito o verbal ante testigos).

Contrato Indefinido o Permanente
Un contrato de trabajo indefinido es un contrato con un empleado, a jornada completa o parcial, por un período de tiempo indeterminado.

Contrato de Duración Determinada o Temporal
Un contrato de duración determinada es un contrato de trabajo que finaliza al cabo de un período de tiempo predeterminado, o cuando se concluye una obra o servicio cuya duración estaba prevista.

Un contrato de trabajo temporal tiene una duración limitada y queda concluido al acabar una actividad concreta, incluye el final de un proyecto o fase de trabajo, la reincorporación de personal sustituido, etc.…

4. Documentación

1- Véanse en la Guía GRI las indicaciones para los datos que corresponden a varios años.

© 2000-2006 GRI

La información disponible sobre nóminas, bien a nivel nacional o en cada sede, debería aportar los datos necesarios para este indicador.

5. Referencias

- OIT: Clasificación internacional de la situación en el empleo.
- OIT: Indicadores clave del mercado de trabajo.
- OIT: Indicadores LABORSTA, disponibles en internet.
- Naciones Unidas: Macro Regiones Mundiales y sus Países.

LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

1. Relevancia

Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización. Una pauta desigual de rotación por edades o sexos puede indicar incompatibilidades o posibles desigualdades en el lugar de trabajo. La rotación produce cambios en el capital humano e intelectual de la organización y puede afectar a la productividad. La rotación tiene implicaciones directas sobre los costes bien por descenso en el montante de la nómina, bien por mayores gastos de selección de personal. La creación neta de empleo se puede calcular utilizando los datos aportados en el indicador LA1.

2. Recopilación

2.1 Indique el número total de trabajadores que dejaron su empleo durante el período objeto del informe.

2.2 Informe sobre el número total y el porcentaje de trabajadores que dejaron su empleo durante el período objeto del informe, desglosados según sexos y edades (por ejemplo <30; 30-50; >50) y región.

El porcentaje se debe calcular utilizando la cifra total de trabajadores al final del período objeto del informe.

3. Definiciones

Rotación

Número de empleados que abandonan la organización voluntariamente o por causa de despido, jubilación o fallecimiento estando en servicio activo.

4. Documentación

Se puede utilizar como fuente la información disponible sobre nóminas, bien a nivel nacional o en cada sede. Los planes operativos y la reformulación de los objetivos estratégicos de la organización pueden aportar explicaciones sobre variaciones significativas de la cifra de empleo.

5. Referencias

Ninguna.

© 2000-2006 GRI

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

1. Relevancia

Los datos correspondientes a este indicador ofrecen una medida de la inversión que la organización realiza en recursos humanos y los beneficios sociales mínimos que ofrece a sus empleados a jornada completa. La calidad de los beneficios sociales es un factor esencial para retener a los empleados. Este indicador también proporciona una idea sobre la inversión relativa en los distintos segmentos de la plantilla.

2. Recopilación

2.1 Indique los beneficios sociales que se ofrecen a todos los empleados.

2.2 Detalle cuales de los siguientes beneficios sociales son estándar para empleados a jornada completa, pero no para empleados a tiempo parcial o temporales, desglosándolos según las operaciones más importantes:

- Seguro de vida,
- Seguro Médico,
- Cobertura por incapacidad/invalidez,
- Permiso por maternidad/paternidad,
- Fondo de pensiones,
- Acciones, y
- Otros.

2.3 Los beneficios sociales estándar son aquellos que se ofrecen al menos a la mayoría de los empleados de jornada completa. Esto no quiere decir que sean lo que se ofrece a todos y cada uno de estos empleados. Este indicador pretende revelar qué es lo que los empleados de jornada completa pueden esperar razonablemente.

3. Definiciones

Beneficios sociales

Este indicador se refiere tanto a beneficios sociales directos en forma de contribución monetaria, atenciones pagadas por la organización informante o reembolso de gastos abonados por el trabajador. También se puede incluir el derecho a indemnizaciones por despido superiores a los mínimos legales, pagos por finalización del contrato, prestaciones por accidentes no laborales, prestaciones a los supervivientes, y vacaciones extraordinarias pagadas. Este indicador no incluye los beneficios en especie, tales como clases de deporte o guardería para los hijos, servicio gratuito de comidas durante la jornada laboral, o –en general- cualquier otro beneficio social para el trabajador.

4. Documentación

Como fuentes de información se pueden utilizar los convenios colectivos locales o de empresa, que pueden ofrecer ejemplos de beneficios por encima de los mínimos legales. Otra documentación de referencia pudiera ser un compendio de beneficios sociales, los materiales de bienvenida y orientación para el empleado, y los contratos de trabajo.

5. Referencias

- Convenio nº 102 de la OIT sobre seguridad social (estándares mínimos), 1952.
- Convenio nº 121 de la OIT sobre prestaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, 1964.
- Convenio nº 128 de la OIT sobre prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.
- Convenio nº 130 de la OIT sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1069.
- Convenio nº 132 de la OIT sobre vacaciones pagadas (revisado) 1970.
- Convenio nº 140 de la OIT sobre licencia pagada de estudios, 1974.
- Convenio nº 157 de la OIT sobre conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.
- Convenio nº 168 de la OIT sobre el fomento al empleo y la protección contra el desempleo, 1988.
- Convenio nº 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión de 2000.

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

1. Relevancia

La libertad de asociación es un derecho humano, tal y como se define en las declaraciones internacionales, especialmente en los Convenios Marco 87 y 98 de la OIT. La negociación colectiva es una forma importante de compromiso con las partes interesadas y tiene especial relevancia para las directrices de redacción de informes. Este compromiso ayuda a construir estructuras institucionales y muchos consideran que contribuye a una sociedad estable. Junto al gobierno corporativo, la negociación colectiva forma parte del marco general que contribuye a una gestión responsable. Es un instrumento utilizado por las partes para facilitar los esfuerzos de colaboración que acentúan el impacto social positivo de una organización. El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos es la forma más directa de demostrar las prácticas de una organización relativas a la libertad de asociación.

2. Recopilación

2.1 Utilice los datos de LA1 como base para calcular los porcentajes para este indicador.

2.2 Son convenios colectivos vinculantes los suscritos por la propia organización informante o los suscritos por organizaciones de empleadores a las que pertenezca. Estos acuerdos pueden ser de nivel sectorial, nacional, federal o regional, de empresa o de centro de trabajo.

2.3 Indique el número total de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

2.4 Informe sobre el porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo respecto a la cifra total de empleados.

3. Definiciones

Ninguna.

4. Documentación

Por regla general, el departamento de recursos humanos o de personal dispondrá de los acuerdos laborales formalmente reconocidos y de los convenios colectivos firmados con sindicatos independientes.

5. Referencias

- Convenio nº 87de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- Convenio nº 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- Convenio nº 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- Convenio nº 154 de la OIT sobre la negociación colectiva, 1981, Recomendación nº 91 sobre contratos colectivos 1951, y Recomendación nº 163 sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981.
- Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, Sesión 86, Artículo 2 (a), 1998.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, Sección IV, Párrafo 2 (a).

© 2000-2006 GRI

LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

1. Relevancia

Este indicador revela si la organización tiene por costumbre garantizar el diálogo sobre los cambios organizativos significativos, y contar con los empleados y sus representantes para la negociación e implementación de los mismos (que pueden tener consecuencias positivas o negativas para los trabajadores). La consulta – de forma eficaz y en el momento oportuno – con los trabajadores y otros interesados clave, si fuera posible, ayuda a minimizar cualquier impacto adverso que los cambios operativos pueden provocar en los trabajadores y la comunidad.

El período (o períodos) mínimo de preaviso es indicativo de la capacidad de una organización para mantener la satisfacción y motivación de los trabajadores mientras se implementa un cambio significativo en las operaciones. Este indicador también facilita una evaluación de las prácticas de consulta de la organización con relación a las expectativas recogidas en normas internacionales relevantes. Las prácticas de consulta que se traducen en unas buenas relaciones laborales pueden ayudar a conseguir un buen ambiente de trabajo, reducir la rotación y minimizar las alteraciones operativas.

2. Recopilación

2.1 Indique el número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente.

2.2 Si la organización dispone de un convenio colectivo, indique si en éste se especifica el período de preaviso y/o las previsiones para la realización de consultas y negociaciones.

3. Definiciones

Cambios operacionales significativos

Cambios en la estructura operativa de la organización informante que vayan a tener consecuencias sustantivas (positivas o negativas) para sus empleados. Tales cambios podrían incluir, p. ej. reestructuración, externalización de operaciones (outsourcing), cierres, expansiones, nuevas aperturas, adquisiciones, venta total o parcial de la organización o fusiones.

4. Documentación

Los acuerdos específicos adoptados por la organización proporcionarán información para este indicador.

5. Referencias

- Declaración sobre misión y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo (Declaración de Filadelfia), 1944 – Anexo a la Constitución de la OIT Artículos I (a) y III (e).
- Convenio nº 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo, 1982.
- Declaración Tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1997.
- Recomendación nº 94 de la OIT sobre cooperación a nivel de responsabilidad, 1952.
- Recomendación nº 143 de la OIT sobre representantes de los trabajadores", 1971.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión de 2000, Artículo IV, (2) & (3).
- Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, 2004 (especialmente el Artículo IV, C, D & E).

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

1. Relevancia

Un comité de seguridad y salud con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.

2. Recopilación

2.1 Indique los comités formales de seguridad y salud que ayudan a controlar y asesoran los programas de seguridad laboral en el centro de trabajo o a nivel superior, que cuenten con representación conjunta de la dirección y de los empleados. "Formal" se refiere a comités cuya existencia y función están integradas en la estructura de la organización y operan de acuerdo con ciertas reglas acordadas y escritas.

2.2 Indique el porcentaje del total de trabajadores representados en comités formales de seguridad y salud con representación conjunta:

- Ninguno,
- Hasta el 25%,
- Entre el 25% y el 50%,
- Entre el 50% y el 75%, y
- Más del 75%.

2.3 Indique a qué nivel(es) funcionan estos comités por regla general (p. ej. centro de trabajo, intercentros, región, grupo, o nivel empresarial). Esto puede ser el resultado de una política formal, de un procedimiento o de una práctica informal de la organización.

3. Definiciones

Ninguna.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden utilizar los procedimientos organizacionales al respecto y las actas del comité o comités de seguridad y salud en el trabajo.

5. Referencias

- Convenio nº 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y Protocolo nº 155, 1981.
- Convenio nº 161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo, 1985.

© 2000-2006 GRI

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

1. Relevancia

Los datos sobre seguridad y salud son una medida clave del compromiso de una organización con su deber de prevención de accidentes laborales. Unos índices de accidentes y absentismo bajos van unidos, en general, a tendencias positivas en la productividad y estado de ánimo de los trabajadores. Este indicador pondrá de manifiesto si las prácticas de gestión de seguridad y salud se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.

2. Recopilación

2.1 Este indicador debería ofrecer un desglose regional de:

- Número total de empleados y trabajadores contratados.
- Contratistas independientes que trabajan en el recinto o instalaciones de la organización informante, siendo ésta responsable general de la seguridad en el puesto de trabajo.

2.2 Dado que algunas organizaciones informantes incorporan en sus datos los accidentes laborales leves (que sólo requieren primeros auxilios), debe indicarse si este tipo de accidentes está incluido o excluido.

2.3 En el cálculo de los "días perdidos" indique:

- Si "días" significa "días naturales" o "días hábiles de trabajo", y
- A partir de qué momento se cuentan los "días perdidos" (p. ej. desde el día siguiente al accidente o 3 días después del accidente).

2.4 Informe sobre accidentes y enfermedades profesionales, días perdidos y tasas de absentismo habidas durante el período objeto del informe, usando las siguientes fórmulas, desglosando los datos por regiones:

- Tasa de accidentes (IR)

$$IR = \frac{\text{Nº total de accidentes}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 200.000$$

Nota: La tasa de accidentes debe incluir las víctimas mortales .

- Tasa de enfermedades profesionales

$$ODR = \frac{\text{Nº total de casos de enfermedades ocupacionales}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 200.000$$

- Tasa de días perdidos

$$IDR = \frac{\text{Nº total de días perdidos}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 200.000$$

- Tasa de absentismo

$$AR = \frac{\text{Nº total de días perdidos (por ausencia) durante el periodo}}{\text{Nº total de días trabajados por el colectivo de trabajadores durante el mismo periodo}} \times 200.000$$

Nota: El factor 200.000 es el resultado de 50 semanas laborales de 40 horas por cada 100 empleados. Al utilizar este factor, la tasa resultante queda vinculada al número de trabajadores, no al número de horas.

2.5 Indique el número absoluto de víctimas mortales habidas durante el período objeto del informe, no en forma de tasa.

2.6 Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y comunicación de accidentes. La OIT desarrolló sus "Recomendaciones prácticas sobre el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales" para informar, registrar y notificar los accidentes laborales. Si la legislación nacional cumple las recomendaciones de la OIT, será suficiente señalarlo así y que en la práctica se cumple con la legislación. En aquellos casos en que la legislación nacional no las siga, indique cual es la reglamentación que se aplica y cómo se relaciona con las Recomendaciones de la OIT.

3. Definiciones

Accidente

Un accidente mortal o no, ocurrido en el trabajo o como consecuencia del mismo

Tasa de Accidentes

La cantidad de accidentes en relación al tiempo total trabajado por la totalidad del colectivo de trabajadores durante el período objeto del informe.

Enfermedades profesionales

Enfermedad motivada por la situación o actividad laboral (p. ej. estrés o exposición continuada a sustancias químicas peligrosas) o derivada de un accidente laboral.

Tasa de enfermedades profesionales

La cantidad de casos de enfermedades profesionales en relación al tiempo total trabajado por la totalidad del colectivo de trabajadores durante todo el período objeto del informe.

Día perdido

Tiempo ("días") en que no se trabajó (por tanto se "perdieron") como consecuencia de que un trabajador o varios no pudieran realizar su trabajo habitual a causa de una enfermedad profesional o accidente laboral. No se cuentan como días perdidos los utilizados en el cumplimiento de obligaciones civiles o en trabajos alternativos para la misma organización.

Tasa de días perdidos

El impacto de los accidentes y enfermedades profesionales tal y como se refleja en el número de días no trabajados por los empleados afectados. Se expresa comparando el total de días perdidos con el total de horas previstas de trabajo para la totalidad de la plantilla durante el período objeto del informe.

Absentismo

Empleado ausente del trabajo por cualquier tipo de incapacidad, no sólo como resultado de un accidente o enfermedad profesional. No incluye las ausencias permitidas tales como vacaciones, estudio, maternidad o paternidad y permisos por asuntos familiares.

Tasa de absentismo

Se refiere al número real de días perdidos por absentismo, según se ha definido anteriormente, expresado como porcentaje respecto al número de días totales previstos de trabajo para la totalidad del colectivo de trabajadores durante el período objeto del informe.

Víctima mortal

La muerte de un trabajador durante el período objeto del informe, debida a accidente laboral o enfermedad profesional sufrida o contraída siendo empleado de la organización informante.

4. Documentación

Los informes sobre los empleados, los contratos laborales, los registros de asistencia y de accidentes aportarán información de interés para este indicador.

5. Referencias

- Convenio nº 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y Protocolo nº 155, 1981.
- Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1995.
- Directivas de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, 2001.

© 2000-2006 GRI

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

1. Relevancia

Este indicador es importante para cualquier organización, como parte de la estrategia de prevención de los riesgos laborales. Tiene especial relevancia para las organizaciones que trabajan en países con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que hay ocupaciones con una alta incidencia de enfermedades específicas. Este indicador ayuda a demostrar hasta qué punto estos asuntos se han abordado en programas de la organización y el grado en que se aplican las mejores prácticas. La prevención de enfermedades graves contribuye a la salud, satisfacción y estabilidad de los trabajadores, y ayuda a que la organización mantenga la licencia social para operar en una región o comunidad.

2. Recopilación

2.1 Indique los programas relacionados con la asistencia a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves, utilizando la tabla siguiente:

Programas Asistenciales								
	Educación/ Formación		Asesoramiento		Prevención/ Control de Riesgos		Tratamiento	
Receptores del programa	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Trabajadores								
Familias de Trabajadores								
Miembros de la comunidad								

2.2 Indique si hay trabajadores destinados a ocupaciones que presentan un alto índice o riesgo de contraer enfermedades específicas.

3. Definiciones

Control de riesgo

Prácticas que intentan limitar la exposición y transmisión de enfermedades.

Enfermedades graves

Disfunción de la salud relacionada o no con el trabajo, que tiene serias consecuencias para los empleados, sus familias y sus comunidades, tales como VIH/SIDA, diabetes, enfermedades osteomusculares y estrés.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden consultar las políticas organizativas y los procedimientos operativos, las actas del comité(s) interno de seguridad y salud, y los registros del departamento de recursos humanos y del centro de salud.

5. Referencias

- Referencia cruzada GRI: Orientación para la Presentación de Informes sobre VIH/SIDA: Un recurso documental de GRI. El indicador LA8 es un indicador estándar de relevancia para VIH/SIDA. Las organizaciones informantes que operan en áreas con prevalencia alta deberían considerar la posibilidad de ofrecer una exposición más amplia de este tema en sus informes, para lo cual puede consultarse el mencionado recurso documental de GRI.

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

1. Relevancia

Este indicador muestra una de las formas de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Los acuerdos formales pueden promover la asunción de responsabilidades por ambas partes, y el desarrollo de una cultura positiva de seguridad y salud. Este indicador revelará hasta qué punto el colectivo de trabajadores está implicado en los acuerdos formales entre empresa y sindicatos que rigen la gestión de los acuerdos sobre seguridad y salud.

2. Recopilación

2.1 Indique si los acuerdos formales (locales o globales) con los sindicatos cubren la seguridad y salud en el trabajo. (Sí/No)

2.2 En caso afirmativo, indique hasta qué punto los distintos aspectos de seguridad y salud están cubiertos por acuerdos locales y globales firmados por la organización.

Los acuerdos a nivel local abordan habitualmente temas como:

- Equipos de protección individual,
- Comités conjuntos de seguridad y salud,
- Participación de representantes de los trabajadores en las inspecciones, auditorias, e investigaciones de accidentes relacionados con la seguridad y salud,
- Formación y educación,
- Mecanismos de reclamación,
- Derecho a rechazar el trabajo peligroso, e
- Inspecciones periódicas.

Los acuerdos a nivel global abordan habitualmente temas como:

- Conformidad con la OIT,
- Acuerdos o estructuras para la resolución de problemas, y
- Compromisos sobre los objetivos de resultados, o sobre el nivel de las prácticas a aplicar.

3. Definiciones

Acuerdos formales

Documentos escritos firmados por ambas partes, declarando la mutua intención de cumplir con el contenido de los documentos. Esto puede incluir, por ejemplo, convenios colectivos locales y nacionales, y acuerdos marco nacionales e internacionales.

4. Documentación

Las posibles fuentes de información incluyen los convenios colectivos suscritos con los sindicatos.

5. Referencias

- Convenio nº 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo" y Protocolo nº 155, 1981.

© 2000-2006 GRI

LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

1. Relevancia

El mantenimiento y la mejora del capital humano, en especial mediante la formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional. Este indicador revela la cuantía de la inversión de la organización en este área y el grado en que se distribuye entre la totalidad de la plantilla. El acceso a las oportunidades de formación también puede contribuir al progreso en otras áreas de desempeño social, tales como garantizar la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo. También contribuye a motivar el progreso personal y de la organización.

2. Recopilación

2.1 Identifique el número total de empleados en cada una de las categorías profesionales al final del año objeto del informe (p. ej. dirección, cargos directivos intermedios, profesionales, técnicos, administrativos, producción, mantenimiento, etc.). La organización debe definir las categorías de empleo basándose en el esquema de recursos humanos.

2.2 Indique el número total de horas dedicadas a formación de personal en cada categoría profesional.

2.3 Indique el número medio de horas de formación por empleado y año, según categorías profesionales, utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{LA10} = \frac{\text{Total horas de formación por categoría profesional}}{\text{Total empleados por categoría profesional}}$$

3. Definiciones

Formación

Se refiere a:

- Todo tipo de formación profesional e instrucción,
- Licencias de estudios pagadas que la organización informante concede a sus empleados,
- Formación o educación realizada fuera de la organización pagada total o parcialmente por la organización informante, y
- Formación en temas específicos, como seguridad y salud.

No se considera formación el adiestramiento in situ proporcionado por los supervisores.

4. Documentación

Se puede encontrar información en los archivos de empleados y en los programas de la formación.

5. Referencias

- Convenio nº 142 de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.
- Convenio nº 140 de la OIT sobre licencia pagada de estudios, 1974.
- Convenio nº 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión de 2000, Artículos II, 4 & IV, 2 (c), 3 & 5.

LA11 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.

1. Relevancia

Los programas de gestión de competencias permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que deben dotarse los empleados para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona estrechamente con la mejora del rendimiento. Para quienes están próximos a la jubilación, la confianza y la calidad de las relaciones laborales mejoran al saber que recibirán apoyo en el período de transición a la jubilación. El objetivo de la formación continua es promover el desarrollo del conocimiento y las competencias que hacen posible que cada ciudadano se adapte a un cambiante mercado de trabajo, y a participar activamente en todos los ámbitos de la vida profesional.

2. Recopilación

2.1 Señale si los programas de formación o apoyo para la mejora de capacidades ofrecen:

- Cursos de formación internos.
- Financiación para formación o educación externa.
- Conceden períodos de excedencia, garantizando el regreso al empleo.

2.2 Señale si los programas de apoyo para empleados en proceso de jubilación o que han sido despedidos incluyen alguno de los aspectos siguientes.**:**

- Planificación de la prejubilación para quienes pretenden retirarse.
- Recualificación para quienes pretenden continuar trabajando.
- Indemnizaciones por despido.
- Si se pagan indemnizaciones por despido, ¿se tiene en cuenta la edad y años trabajados del empleado?.
- Servicios de recolocación.
- Ayuda (p. ej. formación o tutoría) durante el período de transición a la inactividad laboral.

3. Definiciones

Empleabilidad continua

Adaptación a las demandas cambiantes del lugar de trabajo mediante la adquisición de nuevas habilidades.

Finalización de la carrera profesional

Jubilación al llegar a la edad oficial de jubilación según las normas establecidas en el país, o por finalización de contrato por reestructuración de la organización.

Gestión de capacidades

Políticas y programas dirigidos al desarrollo de capacidades de los trabajadores para adaptarse a las necesidades estratégicas de la organización y/o de la industria.

Aprendizaje continuo (o Formación continua)

Adquisición y actualización de capacidades, conocimientos, cualificaciones e intereses a lo largo de la vida, desde antes de los años preescolares hasta después de la jubilación.

4. Documentación

Como fuentes de información se pueden consultar los procedimientos de la organización para la finalización de contratos y los archivos de empleados.

5. Referencias

- Convenio nº 142 de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.
- Convenio nº 168 de la OIT sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.

© 2000-2006 GRI

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

1. Relevancia

Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Además, la satisfacción de los empleados puede mejorar, lo que se relaciona con una mejora del desempeño de la organización. Este indicador muestra indirectamente cómo la organización informante controla y conserva el conjunto de capacidades de sus empleados. Conjuntamente con LA12, este indicador ayuda a explicar cómo aborda la organización la mejora de capacidades. El porcentaje de empleados cuyo rendimiento y desarrollo profesional es evaluado regularmente demuestra hasta qué punto el sistema se aplica en toda la organización.

2. Recopilación

2.1 Indique el número total de empleados, que debería coincidir con la cifra ofrecida en el indicador LA1.

2.2 Indique el porcentaje de empleados que han recibido una evaluación y revisión formal de su rendimiento durante el periodo objeto del informe.

3. Definiciones

Evaluación regular de desempeño y desarrollo profesional

Los objetivos y evaluaciones del rendimiento se basan en criterios conocidos por el trabajador y su superior. La evaluación se desarrolla bajo conocimiento del empleado al menos una vez al año. Puede incluir una evaluación realizada por el superior inmediato del trabajador, por trabajadores de su mismo nivel o por un abanico más amplio de empleados. Es posible que en la evaluación participe también el personal del departamento de recursos humanos.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden consultar los archivos de personal.

5. Referencias

- Convenio nº 142 de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

1. Relevancia

Este indicador facilita información cuantitativa sobre la diversidad dentro de una organización, y se puede usar conjuntamente con otras referencias sectoriales y regionales. El nivel de diversidad dentro de la organización proporciona una idea sobre su capital humano. La comparación entre la diversidad en la base del colectivo de trabajadores y la diversidad del equipo directivo también ofrece información sobre la igualdad de oportunidades. Disponer de información detallada sobre la composición del colectivo de trabajadores puede ayudar también a identificar qué cuestiones pueden tener mayor relevancia para determinados colectivos de trabajadores.

2. Recopilación

2.1 Indique los indicadores de diversidad que la organización informante utiliza en el seguimiento y registro internos, y que puedan tener relevancia para el informe.

2.2 Indique el número total de trabajadores de cada categoría (p. ej. consejo de administración, dirección, gerencia, administración, producción, etc.) Las categorías de trabajadores deben definirse en función del esquema de recursos humanos de la organización informante. El número total de empleados debería coincidir con la cifra indicada en LA1.

2.3 Indique el porcentaje de trabajadores que pertenecen a cada una de las categorías siguientes: (% de empleados)

- **Sexo:** Hombre/Mujer
- **Minorías**
- **Grupos de edad:** Menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50.

2.4 Indique el porcentaje de individuos que pertenecen a los órganos de gobierno de la organización (p. ej. consejo de administración, comité de dirección u órganos similares en organizaciones no empresariales) para cada una de las siguientes categorías: (% de empleados)

- **Sexo:** Hombre/Mujer
- **Minorías**
- **Grupos de edad:** Menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50.

3. Definiciones

Órganos de gobierno

Los comités o consejos responsables de la dirección estratégica de la organización, de la supervisión de la gestión, y de los resultados de gestión frente la organización en general y los accionistas.

Indicadores de diversidad

Los indicadores sobre los que la organización informante recoja datos pueden incluir, a título de ejemplo, la nacionalidad, ascendencia u origen étnico, las creencias religiosas y discapacidades.

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden consultar los archivos de personal y las actas de los comités para la igualdad de oportunidades.

5. Referencias

- Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Resolución 34/180 de la Asamblea General de la ONU, de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración sobre todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones: Resolución 36/55 de la Asamblea General de la ONU de 26 de noviembre de 1981.
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales: Conferencia General de la UNESCO, sesión 20ª. de 27 de noviembre de 1978.
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas: Resolución 47/135 de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1992.
- Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre empresas multinacionales y política social: Art. 21, 22, 23, 1977.
- Declaración de la OIT sobre normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Convenio nº 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 4 de enero de 1969.

© 2000-2006 GRI

- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, revisión de 2000 (Sección sobre Empleo y Relaciones Industriales).

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Principio 6, 26 de julio de 2000.

- Declaración Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial: Resolución 1904 (XVlll) de la Asamblea General de Naciones Unidas de 20 de noviembre de 1963.

LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

1. Relevancia

Numerosos países han legislado para hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Este tema está avalado por el "Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obre masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". La igualdad salarial es un factor para conservar a personas cualificadas dentro del colectivo de trabajadores. Cuando existen desigualdades, la organización pone en entredicho su reputación y puede sufrir acusaciones legales por discriminación.

2. Recopilación

2.1 Indique el número total de trabajadores en cada categoría y para todas las operaciones de la organización informante, desglosados por sexo utilizando la información de LA13. Las categorías de trabajadores deben definirse en función del esquema de recursos humanos de la organización informante. El número total de empleados debe coincidir con el número indicado en LA1.

2.2 Indique el salario base establecido para mujeres y para hombres en cada una de las categorías de trabajadores.

2.3 Se puede utilizar cualquier período de pago adecuado (p. ej. por hora, semanal, mensual o anual).

2.4 Indique la diferencia porcentual entre el salario base de las mujeres y el de los hombres en cada categoría de empleo.

3. Definiciones

Salario base

Retribución mínima pagada a un empleado por realizar sus obligaciones, sin incluir cualquier remuneración adicional tal como antigüedad, horas extraordinarias, incentivos, pagas por beneficios o cualquier otra asignación (p. ej. ayuda a transporte).

4. Documentación

Como posibles fuentes de información se pueden consultar los archivos de nóminas y empleados.

5. Referencias

- Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obre masculina y la mano de obre femenina por un trabajo de igual valor, 1951.
- Convenio nº 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- Declaración de la OIT sobre normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

© 2000-2006 GRI