

Reporte de **Sustentabilidad**  
LATU 2013–2014

Montevideo - Uruguay  
2015



# SUMARIO

CAPÍTULO 1 ¿Qué hacemos?		CAPÍTULO 2 ¿Cómo lo hacemos?		CAPÍTULO 3 Acerca de este reporte		81	CRÉDITOS
5	Perfil del LATU	23	De la responsabilidad social al desarrollo sustentable	71	Bases de preparación		
6	Principios y valores	31	Gobierno corporativo	72	Selección de aspectos materiales		
7	Estándares de ética e integridad	34	Capital Humano	78	Índice GRI		
8	Orientación de los servicios a los grupos de interés	55	Recursos financieros				
12	Cadena de abastecimiento y creación de valor	57	Gestión de la información				
18	Indicadores de actividad	60	Impactos medioambientales				

# PRÓLOGO

En 2015 el LATU cumple 50 años de existencia y crecimiento sostenido, lo que nos habla de la enorme visión de sus fundadores y primeros funcionarios, quienes sentaron las bases de un ámbito de instrumentación de políticas públicas para la inserción de Uruguay en el mundo. Este cometido sustantivo se ha renovado en cada nuevo desafío que la producción de la industria nacional ha tenido que sortear para acceder a mercados cada vez más exigentes.

La constitución del gobierno institucional, innovadora en el momento en que se fundó el LATU, posibilita una articulación óptima entre actores que, con roles complementarios, procuran lo mismo: el desarrollo sustentable del país.

Al momento de formular dónde se quería encontrar en 2015, cuando definió su visión para 10 años, el LATU se

proyectaba constituido en un centro de excelencia, percibido como un referente nacional por la sociedad uruguaya y reconocido internacionalmente por la calidad de los servicios que brinda y por su modelo organizacional. Ahora estamos transitando un proceso de evaluación de esa visión, midiendo el impacto de las acciones realizadas, y con satisfacción podemos confirmar que se cumplió.

En base a la experiencia adquirida y a las nuevas demandas que se le plantean al país, hoy es necesario volver sobre la visión del LATU para los próximos 10 años.

Nos encontramos viviendo una revolución en la generación de conocimiento. Las tecnologías de la información y comunicación han creado las condiciones para una velocidad de acrecentamiento al conocimiento sin precedentes en la

historia de la humanidad. En la medida en que se incrementa el conocimiento y el acceso al mismo, los reguladores y los consumidores demandan cada vez más. Esto trae aparejado que se valoren nuevos atributos de los productos; atributos que, a su vez, conducen a una necesaria gestión integral de las cadenas productivas.

En tanto sepamos acompañar este objetivo, se constituirá en una oportunidad para la producción nacional.

En virtud de la importancia de continuar promoviendo el desarrollo sustentable de la producción nacional, debemos contribuir a lograr al equilibrio entre el desarrollo productivo y el uso responsable y sostenible de los recursos naturales. Esto, además de representar una necesidad para la sociedad, se convertirá de manera creciente en una condición más para el acceso a los mercados.

Para continuar por la senda de desarrollo económico y social por la que el país ha venido transitando en los últimos diez años, el LATU considera estratégico poner un fuerte acento en las actividades de innovación, desarrollo e investigación, a efectos de incrementar la incorporación de conocimiento a la producción nacional de alta calidad, en sintonía con las fortalezas y capacidades de la institución, el LATU está signado a seguir siendo un actor clave en el desarrollo del país.

**Ing. Fernando Fontán**

Presidente del Laboratorio  
Tecnológico del Uruguay

# CAPÍTULO 1

## ¿Qué hacemos?

Perfil del LATU

Principios y valores

Estándares de ética e integridad

Orientación de los servicios a los grupos de interés

Cadena de abastecimiento y creación de valor

Indicadores de actividad

# PERFIL DEL LATU

## Misión

*Impulsar el desarrollo sustentable del país y su inserción internacional a través de la innovación y transferencia de soluciones de valor en servicios analíticos, metrológicos, tecnológicos, de gestión y evaluación de la conformidad de acuerdo a la normativa aplicable.*

## Visión 2015

*Constituimos en un centro de excelencia, percibido como un referente nacional por la sociedad uruguaya y reconocido internacionalmente por la calidad de los servicios que brinda y por su modelo organizacional.*

El **Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU)** es una institución creada en 1965 como fruto del esfuerzo conjunto de los sectores oficial y privado. Inicialmente nombrado Laboratorio de Análisis y Ensayos, desde 1975 comenzó a utilizar su actual denominación.

Son finalidades fundamentales del LATU el análisis, investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y su transferencia a la industria nacional, el control de calidad de los productos de fabricación nacional, en especial los destinados a la exportación, el control de productos ingresados al país en régimen de admisión temporaria y el control de calidad de productos importados, calibraciones y mantenimiento de los patrones que dan la trazabilidad a las mediciones en todo el país, entre otras funciones. Es así que el LATU se

orienta a satisfacer las necesidades de los sectores productivo y público, en el desarrollo de productos y servicios de calidad adecuada y la generación de procesos continuos de mejora y aumento de valor de los mismos, buscando la apertura y consolidación de mercados y la optimización de su gestión. El LATU impulsa la innovación y la transferencia tecnológica en calidad de alimentos, medio ambiente, producción forestal, desarrollo de productos, aprovechamiento de subproductos y metrología en el Uruguay.

El LATU está organizado como una persona de derecho público no estatal, siendo administrado por un Directorio integrado por un representante del Poder Ejecutivo (Ministerio de Industria, Energía y Minería), que ocupa la presidencia, y dos representantes, uno de la Cáma-

ra de Industrias del Uruguay y otro del Banco República Oriental del Uruguay.

La sede central se encuentra en Avda. Italia 6201, Montevideo. La misma ocupa un predio de 21 hectáreas en Carrasco, barrio al Este de Montevideo, con 41.400 metros cuadrados de edificaciones. Asimismo, y respondiendo a la necesidad de extender el alcance de sus servicios a zonas del país consideradas estratégicas, el LATU cuenta desde el año 2007 con una Sede en la ciudad de Fray Bentos en el Departamento de Río Negro, zona Centro-Oeste de Uruguay. Esta Unidad Tecnológica se inserta en el desarrollo de la zona apoyando emprendimientos industriales y el cumplimiento de las normativas ambientales y productivas<sup>1</sup>.

*Sinónimo de innovación y excelencia, el LATU constituye un respaldo para el desarrollo de la industria uruguaya y la certificación de calidad ante el mundo.*

<sup>1</sup> Por mayor información acerca del LATU ingresar a: <http://www.latu.org.uy>

# PRINCIPIOS Y VALORES

Integridad, transparencia y confidencialidad

Orientación al cliente

Austeridad

Sustentabilidad económica

Gestión socialmente responsable

Mejora continua

Liderazgo participativo, innovador y creativo

Trabajo en equipo

Sentido de pertenencia

Adaptación al cambio y a la incertidumbre

Proactividad en la optimización de las competencias

Creación de valor

# ESTÁNDARES DE ÉTICA E INTEGRIDAD

El LATU cuenta con un código de ética aplicable a todas las personas que cumplen funciones en la institución, con independencia de la jerarquía y la naturaleza de la relación contractual (onerosa, gratuita, permanente o temporaria) que tengan con el LATU.

El objetivo del código es establecer normas de comportamiento esperado y promover una actuación responsable, ética y legal. El mismo se basa en los principios y valores del LATU, así como en las normas legales aplicables<sup>2</sup>.

En la siguiente figura se enumeran los principios éticos del LATU.



La ética y la integridad orientan las relaciones del LATU con sus grupos de interés

<sup>2</sup> Se puede acceder al código de ética a través de la página web del LATU: <http://www.latu.org.uy>

# ORIENTACIÓN DE LOS SERVICIOS A LOS GRUPOS DE INTERÉS

- Son servicios fundamentales del LATU:
- El control de calidad de los productos de fabricación nacional, en especial los destinados a la exportación, el control de productos ingresados al país en régimen de admisión temporaria y el control de calidad de productos importados,
  - La realización de ensayos químicos, físicos y biológicos en matrices tales como alimentos, medioambientales, textiles, madera, papel, combustible y materiales de construcción, entre otros.
  - La realización de calibraciones y el mantenimiento de los patrones que dan la trazabilidad a las mediciones en todo el país.
  - El control de los instrumentos de medición reglamentados y los productos pre-medidos a través de metrología legal.
  - La investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y modelos de gestión y su transferencia a la industria nacional y gestión pública.
  - La creación y administración de centros tecnológicos que aporten a la generación de conocimiento y fomenten la sinergia entre las empresas allí instaladas.

El LATU trabaja enfocándose en las necesidades y expectativas de sus grupos de interés:



# ORIENTACIÓN DE LOS SERVICIOS A LOS GRUPOS DE INTERÉS

## Certificación de productos

La certificación de productos es un proceso a través del cual el LATU como organismo independiente otorga garantía escrita de que un producto es conforme con respecto a los requisitos establecidos.

A los fabricantes les genera valor agregado, permite su diferenciación, facilita sus ventas y un mayor acceso a mercados internacionales. A los consumidores les brinda garantía y confianza; para la administración pública es un mecanismo que permite verificar que los productos cumplen con los reglamentos técnicos y de seguridad.

## Servicio de admisión temporaria

El régimen de admisión temporaria facilita a la industria exportadora el ingreso a los mercados internacionales más exigentes en condiciones competitivas de precio, cantidad y calidad.

Permite a los industriales uruguayos ingresar mercaderías extranjeras exentas de tributos con un fin determinado ajeno al consumo interno, a condición de que sean exportadas luego de haber sido objeto de una transformación, elaboración, reparación o agregado de valor, con efectiva ocupación de mano de obra.

## Análisis y ensayos

El LATU dispone de equipamiento de última generación y técnicos altamente especializados que permite ofrecer servicios de análisis y ensayos de alto nivel.

A través de este servicio el LATU promueve la gestión responsable de los recursos naturales y un desarrollo industrial sostenible. Mediante la acreditación ISO 17025<sup>3</sup> de gran parte de los ensayos realizados, el LATU demuestra su competencia técnica y otorga confianza en los resultados a los clientes, usuarios y consumidores. La optimización de los tiempos y recursos, la mejora de la competencia técnica y la confiabilidad en el resultado son beneficios directos y tangibles para el Estado y la Dirección de la institución. La minimización de los riesgos en resultados erróneos, la sistematización de la metodología y la trazabilidad asegurada son beneficios para varios públicos de interés, entre ellos los colaboradores.

<sup>3</sup> International Organization for Standardization, 2005, Cor.1 2006. ISO 17025: *General requirements for the competence of testing and calibration laboratories*. Ginebra: ISO.

## **Metrología científica y legal**

El LATU provee trazabilidad a las mediciones mediante el mantenimiento de los patrones que permiten realizar calibraciones de instrumentos en todas las magnitudes en forma trazable al Sistema Internacional de Unidades.

Las mediciones correctas tienen una importancia fundamental para los gobiernos, las empresas y la población en general, ya que ayudan a ordenar y unificar criterios en las transacciones comerciales incidiendo en la calidad de vida de la población, protegiendo al consumidor y al medio ambiente.

La metrología legal tiene como finalidad demostrar contra reglamentaciones el nivel de calidad de las mediciones relativas a controles oficiales, el comercio, la salud, la seguridad y el medio ambiente. Por tanto, su impac-

to se visualiza en la vida diaria, en los pagos injustificados en transacciones comerciales cotidianas, el comercio y la industria (evitando prácticas y competencias desleales), en la salud, seguridad y medio ambiente (brindando certeza en la verificación de la calidad de las mediciones de los instrumentos como termómetros, esfigmomanómetros, balanzas, etcétera.).

## **Investigación, desarrollo, innovación y transferencia**

El LATU impulsa el desarrollo sustentable del país a través del diseño e implementación de soluciones integrales enfocadas en la competitividad y sustentabilidad de las empresas públicas o privadas. Gestionar el cambio cultural, articular en redes, mejorar la gestión y capitalizar innovaciones son algunos de los enfoques.

Las consultorías sobre desarrollo local tienen como finalidad fomentar que las instituciones y/o las personas locales logren crear, reforzar y estabilizar actividades utilizando de la mejor manera posible los recursos del territorio, favoreciendo la competitividad, la inclusión social y comercial de las MYPES y así mejorar su calidad de vida.

La innovación, la adaptación de la tecnología a un nuevo entorno, el desarrollo de tecnologías y/o productos que impliquen cambios significativos en sus características y la transferencia de las soluciones permiten a las empresas afrontar los nuevos desafíos que surgen en un mercado crecientemente competitivo y globalizado.

A su vez, el LATU monitorea sistemáticamente el estado del arte de las diversas tecnologías en sus áreas de

interés para dirigir sus actividades y responder a las necesidades de los sectores productivos, acercándolos a mercados cada vez más exigentes a nivel nacional e internacional.

### **Parque Tecnológico y de Eventos**

El Parque Tecnológico y de Eventos del LATU tiene como objetivo aportar a la generación de conocimiento de base tecnológica en áreas multidisciplinarias.

Con una importante infraestructura edilicia, el parque incluye cinco centros: Centro de Incubación de Empresas, Ingenio, Centro de Desarrollo de Empresas Tecnológicas (CDET), Centro de Reuniones y Eventos (CRE), Centro de Difusión de Ciencia y Tecnología Espacio Ciencia y Centro de Desarrollo del Conocimiento (CDC).

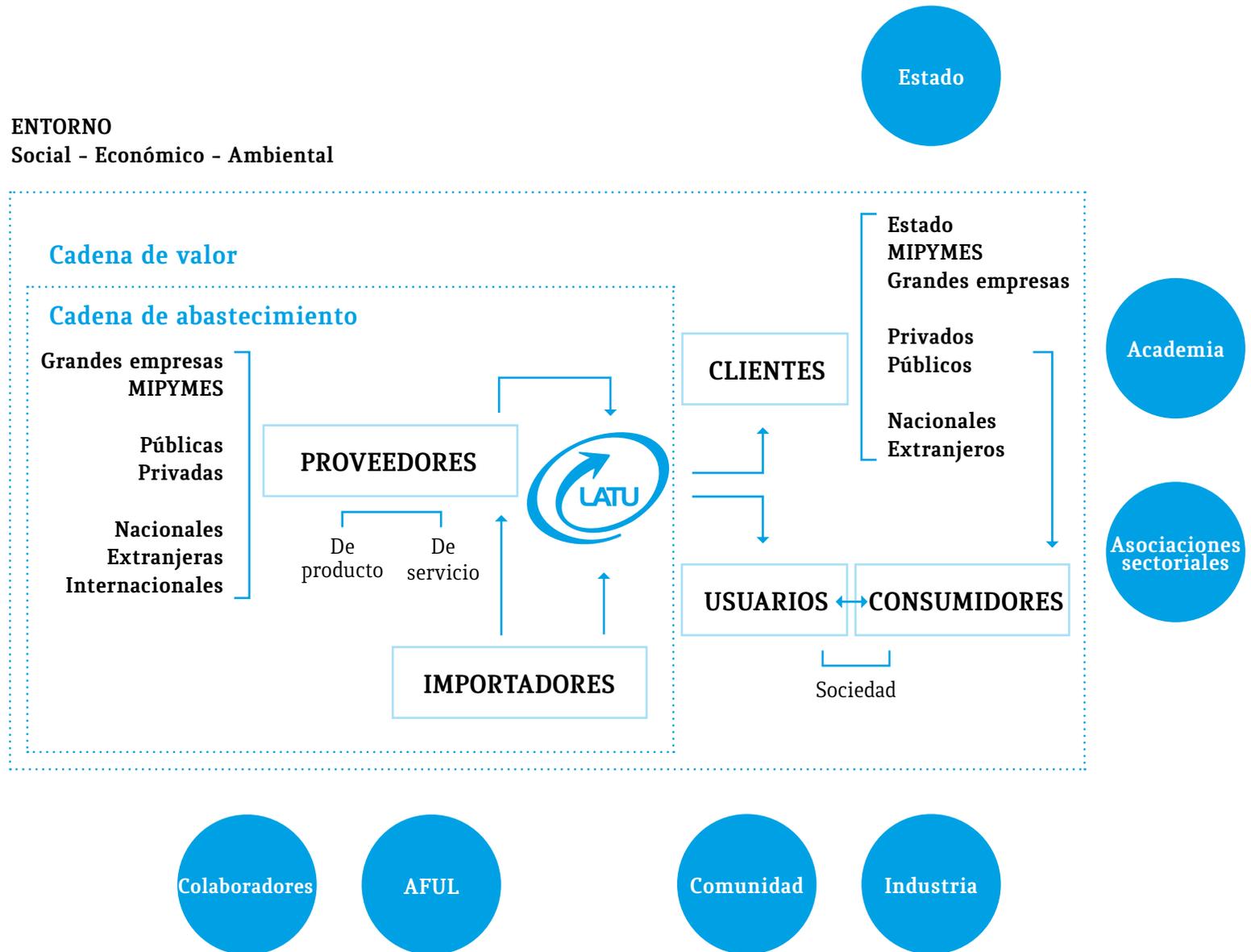
Las empresas allí radicadas logran fomentar redes de contactos, capacitación, consultorías específicas, servicios empresariales básicos y ayuda para obtener financiamiento e infraestructura.

Ingenio brinda recursos y herramientas en apoyo a emprendedores durante el proceso de creación de su negocio. El CDC aporta a la educación, al emprendimiento y al desarrollo empresarial. Las exhibiciones de Espacio Ciencia están diseñadas para incentivar el interés y espíritu crítico de niños y adolescentes en un espacio lúdico, actualizándolos en conocimientos y temas de interés para el país y el mundo, tales como valores, tabaquismo, alimentación saludable, cadenas productivas, uso racional de energía, entre otros.

# CADENA DE ABASTECIMIENTO Y CREACIÓN DE VALOR

La cadena de abastecimiento y creación de valor del LATU refleja la participación activa de la institución en el desarrollo tecnológico industrial, empleabilidad, educación e inclusión social y en la defensa del consumidor y del usuario, contribuyendo a la generación de variados impactos positivos en el medio externo a través de las líneas de servicios consignadas.

**ENTORNO**  
Social - Económico - Ambiental



El proceso de implementación de la calidad del propio instituto, con su sistema de gestión de calidad certificado en base a la norma ISO 9001<sup>4</sup> por SQS de Suiza, los más de 250 ensayos acreditados por UKAS del Reino Unido y OUA de Uruguay, los ensayos habilitados por DILAVE, los reconocimientos internacionales de las capacidades de medición y calibración por BIPM y la existencia de acuerdos con institutos de todo el mundo posicionan al LATU a nivel mundial en actualización y experticia técnica. Esta cultura de calidad motiva a los colaboradores y a la Dirección a apostar a un mayor crecimiento y continuar en el camino de un modelo de gestión sustentable.

Integrando comisiones directivas, comités ejecutivos y otros cargos de relevancia, el LATU interactúa con instituciones nacionales, regionales e internacionales de diversas formas: desarrollando acciones en áreas comunes, generando alianzas con instituciones tecnológicas, representando al país en foros de reglamentación y negociación comercial que facilitan el apoyo a los sectores productivos y fomentando la ciencia y la tecnología.

<sup>4</sup> International Organization for Standardization, 2008. ISO 9001: *Quality management systems -- Requirements*. Ginebra: ISO.

# CADENA DE ABASTECIMIENTO Y CREACIÓN DE VALOR

## Interacciones del LATU a nivel regional e internacional

El LATU participa junto al Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) en la Coordinación Nacional del SGT N°3 "Reglamentos Técnicos y Evaluación de la Conformidad" en las temáticas de alimentos, metrología legal y evaluación de la conformidad.

El LATU es el punto focal del Codex Alimentarius en Uruguay y la secretaría del Comité Nacional.

El LATU es miembro fundador y ejerce la presidencia del Comité Técnico y del grupo de Trabajo de Temperatura y Humedad del Sistema Interamericano de Metrología (SIM).

El LATU ejerce la vicepresidencia de la Red Interamericana de Laboratorios de Análisis de Alimentos (RILAA).

## Acuerdos de cooperación técnica del LATU con institutos de referencia a nivel internacional y regional

Nivel	Alianzas y representaciones	Vinculación	Vinculación
Internacional	CENAM (México)	Voluntaria	Estado Clientes del sector industrial y otros servicios Colaboradores
	VTT (Finlandia)		
	PTB (Alemania)		
Regional	INTI (Argentina)	Voluntaria	Estado Clientes del sector industrial y otros servicios Colaboradores
	INTN (Paraguay)		
	INMETRO (Brasil)		

Orientados a la mejora de la capacidad productiva y exportadora del país, se establecen acuerdos de cooperación técnica con institutos de referencia a nivel regional e internacional.

# CADENA DE ABASTECIMIENTO Y CREACIÓN DE VALOR

## Interacción del LATU con organismos del Estado uruguayo

Nivel	Institución	Vinculación	Grupos de interés relacionados
Nacional	Intendencias departamentales	Voluntaria y obligatoria	Estado Clientes del sector industrial y otros servicios Colaboradores Comunidad (ciudadanía)
	Ministerios		
	Organismos reguladores		
	Dirección Nacional de Aduanas (DNA)		
	Universidades públicas y privadas		
	Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII)		
	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI)		
	Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA)		
	Instituto Nacional de Mujeres -MIDES- (INMUJERES)		

A nivel nacional el LATU interactúa con el Estado, instituciones y organismos reguladores con la finalidad de fomentar el desarrollo sustentable de la industria.

# CADENA DE ABASTECIMIENTO Y CREACIÓN DE VALOR

## Representaciones voluntarias en organizaciones no vinculadas al Estado uruguayo, por temática

### Social y medioambiental

Centro coordinador de capacitación y transferencia de tecnología del Convenio de Basilea para América Latina y el Caribe.

Centro Regional del Convenio de Estocolmo para América Latina y el Caribe.

Integrantes del grupo de expertos técnicos en comisiones, conglomerados, comités nacionales y regionales en temas como energía, forestal, residuos de plaguicidas, bioseguridad, producción más limpia, alimentos como cebada, arroz, trigo, oleaginosas, chacinados e inocuidad de alimentos, entre otros.

Representante técnico en el Centro Regional de Aguas Subterráneas (CEREGRAS), el comité de especies exóticas invasoras, el Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT), integrando comités técnicos varios como aguas, biodiesel, combustibles, bioetanol, responsabilidad social, entre otros.

Integrante del grupo de laboratorios ambientales nacionales de la Red de Laboratorios Ambientales del Uruguay (RELAU), el grupo de expertos en monitoreo de agua del Programa de Naciones Unidas para el medio ambiente (PNUMA) y la Comisión Técnica Asesora de Medio Ambiente (COTAMA).

## Representaciones voluntarias en organizaciones no vinculadas al Estado uruguayo, por temática

### Evaluación de la conformidad y metrología

Como Instituto Metrológico Nacional, el LATU integra el Sistema Uruguayo de Normalización, Acreditación, Metrología y Evaluación de la Conformidad (SUNAMEC) y del Sector Técnico Científico en el Consejo Directivo del Organismo Uruguayo de Acreditación (OUA). Representa además al Instituto Nacional de Calidad (INACAL) e integra Comités Técnicos de evaluación de la conformidad en UNIT.

### Responsabilidad Social Empresarial

REP	IRSE	COMITÉ ESPECIALIZADO UNIT / RS ISO 26.000	DERES
En 2001 el LATU se integra al grupo de Responsabilidad Social de la Red de Empresas Públicas (REP).	Desde 2005 el LATU participa anualmente del IRSE (Índice de Responsabilidad Social) organizado por ACDE y DÉRES	En 2008 se crea el Comité Especializado Nacional –UNIT / RS de la Norma ISO 26000, del cual el LATU forma parte como integrante del Sector Servicios, Apoyo, Investigación y otros desde su comienzo.	En 2010 el LATU se adhiere a DERES, organización empresarial sin fines de lucro que reúne a las principales empresas de Uruguay que buscan desarrollar la Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

## INDICADORES DE ACTIVIDAD

Las siguientes constituyen un conjunto de cifras que hacen a la actividad del negocio del LATU. Tal como se desprende de la información que se expone, en el período no han existido cambios significativos en la cantidad de operaciones, número de clientes y estructura de ingresos operativos de la institución.

### Evolución de las principales operaciones del LATU en cantidades

Cantidad de solicitudes / trámites / expedientes	2013	2014
Análisis, ensayos y calibraciones	178.719	194.259
Verificaciones metrología legal	39.241	36.132
Certificaciones de importaciones	93.740	97.188
Certificaciones de exportaciones	68.981	55.930
Servicios de admisión temporaria	16.196	17.269

### Evolución del número de clientes con los que opera el LATU

Cantidad de clientes con los que opera el LATU*	2013	2014
	1.713	1.835

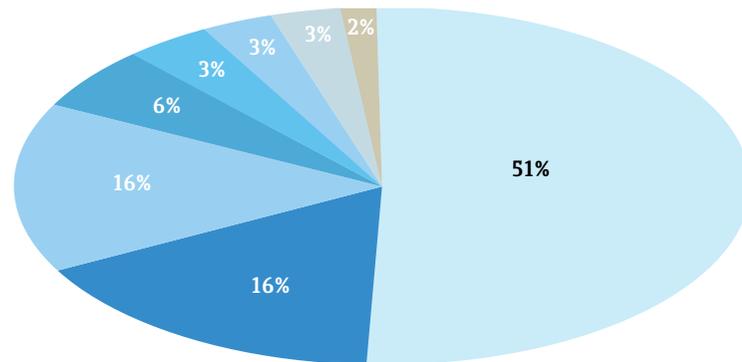
\*99% pertenecientes al mercado local.

# INDICADORES DE ACTIVIDAD

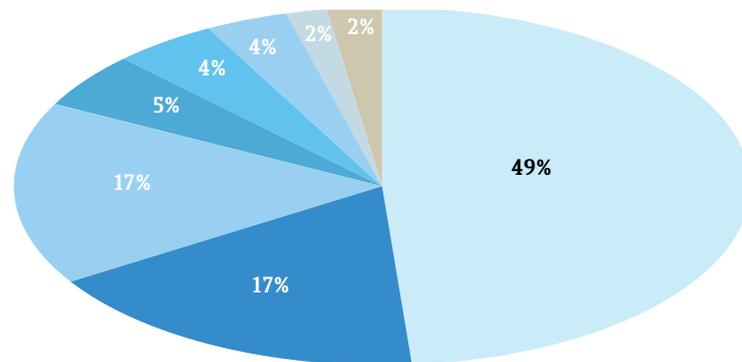
## Evolución de los ingresos operativos netos

El LATU financia sus actividades principalmente con el impuesto del 3 por mil sobre las exportaciones no tradicionales y con la recaudación resultante de la prestación de servicios. Los ingresos operativos netos en moneda nacional tuvieron un incremento del 14% respecto del año 2013 y los activos totales se incrementaron en 10%.

Ingresos operativos netos 2013



Ingresos operativos netos 2014

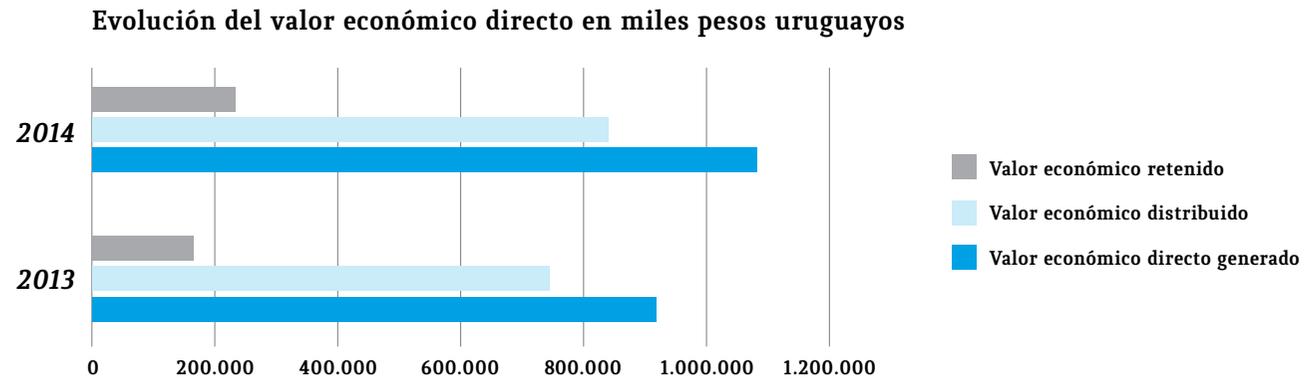


- Impuesto 3%
- Certificaciones
- Análisis, ensayos y calibraciones
- Servicios de admisión temporaria
- Arrendamientos
- Verificaciones metrología legal
- Otros ingresos operativos
- Transferencia tecnológica

# INDICADORES DE ACTIVIDAD

## Evolución del valor económico directo<sup>5</sup>

En el siguiente cuadro se refleja el valor económico creado por el LATU, cómo ha sido distribuido y el correspondiente valor económico retenido.



<sup>5</sup> Las cifras expuestas refieren a la entidad LATU. Mayor detalle de ingresos netos y activos totales se pueden localizar en la página web del LATU: <http://www.latu.org.uy>

# INDICADORES DE ACTIVIDAD

## Evolución detallada del valor económico directo en miles de pesos uruguayos

Categoría	2013	2014
Valor económico directo generado	919.186	1.070.237
Impuesto 3%	434.924	481.302
Análisis, ensayos y calibraciones	135.405	164.604
Verificaciones metrología legal	29.081	36.218
Certificaciones	139.067	169.014
Servicios de admisión temporaria	48.230	47.853
Arrendamientos	33.972	46.554
Transferencia tecnológica	16.176	17.559
Otros ingresos operativos	22.873	24.028
Resultados de inversiones financieras	57.081	83.105
Ingresos por venta de activos	584	0
Donaciones recibidas	1.793	0
Valor económico distribuido	753.014	837.201
Gastos operativos	282.869	316.505
Sueldos y prestaciones de los colaboradores	455.612	483.871
Pagos a los proveedores de capital	11.933	10.437
Pagos al gobierno	0	0
Inversiones comunitarias	0	23.981
Otros egresos	2.599	2.407
Valor económico retenido	166.173	233.037

# CAPÍTULO 2

## ¿Cómo lo hacemos?

De la responsabilidad social al desarrollo sustentable

Gobierno corporativo

Capital Humano

Recursos financieros

Gestión de la información

Impactos medioambientales

## Responsabilidad Social en el LATU

Responsabilidad Social es la forma de gestionar las actividades con foco en los colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad en general, lo que incluye hacerse cargo de las consecuencias de las acciones, dando respuesta a quien corresponda.

Esta definición no es estática en el tiempo sino que, por el contrario, se enmarca en la propia razón de ser del LATU y se refleja en su misión, visión, principios y valores de forma continua. Es por ello que el LATU ha avanzado sobre este concepto hacia la sustentabilidad de la institución y el país. Se ha diseñado un modelo de gestión que

integra estos conceptos de sustentabilidad en todos los rincones y acciones de la institución.



Nuestra misión y visión expresan el compromiso del LATU con dos pilares fundamentales para una gestión sustentable:

## **I. Consolidación de un modelo organizacional eficiente y transparente**

Con la visión de ser eficiente para la sociedad uruguaya y reconocido internacionalmente por la calidad de sus servicios y su modelo organizacional, el LATU ha estructurado un gobierno corporativo sustentado en la aplicación de los valores definidos en su código de ética. La transparencia es uno de los conceptos fundamentales para lo que se aplican mecanismos de control, revisión, auditoría, verificación y reporte de los servicios brindados y las acciones realizadas, haciendo un uso eficiente de los recursos y en cumplimiento con la normativa aplicable.

Uno de los principales capitales del LATU es su equipo profesional, motivo por el cual se trabaja arduamente en el vínculo, su calidad de vida y desarrollo profesional, con el fin de mejorar el clima laboral y adaptarse a nuevas necesidades y expectativas.

## **II. Impulso al desarrollo sustentable del país**

Con la misión de impulsar el desarrollo sustentable del país, el LATU desarrolla proyectos de investigación, desarrollo y transferencia tecnológica que han contribuido a la consolidación de su perfil social activo dentro de la comunidad uruguaya. Algunos de estos proyectos tienen como objetivo el apoyo a la competitividad industrial, el desarrollo de productos de identificación territorial, la empleabilidad, la educación e inclusión social, la mejora de la gestión del Estado y la defensa del consumidor. El compromiso ambiental se transmite en estos servicios de asesoramiento e implementación de tecnologías sustentables en empresas, organizaciones y organismos públicos.

# DE LA RSE AL DESARROLLO SUSTENTABLE

El LATU se encuentra comprometido con esta temática y la ha abordado de forma permanente desde su creación. En ese contexto se pueden destacar varios hitos en el último quinquenio que expresan este compromiso.



# DE LA RSE AL DESARROLLO SUSTENTABLE

Misión y Visión	Pilares de sustentabilidad	Principios y Valores
<p><b>Misión</b></p> <p>Impulsar el desarrollo sustentable del país y su inserción internacional a través de la innovación y transferencia de soluciones de valor en servicios analíticos, metrológicos, tecnológicos, de gestión y evaluación de la conformidad de acuerdo a la normativa aplicable.</p>	<p>Consolidación de un modelo organizacional eficiente y transparente</p> <p>Ambiental</p> <p>Social</p> <p>Grupos de interés</p> <p>Económico</p> <p>Impulso al desarrollo sustentable del país</p>	Integridad, transparencia y confidencialidad
<p><b>Visión 2015</b></p> <p>Construimos en un centro de excelencia, percibido como un referente nacional por la sociedad uruguaya y reconocido internacionalmente por la calidad de los servicios que brinda y por su modelo organizacional.</p>		Orientación al cliente
		Austeridad
		Sustentabilidad económica
		Gestión socialmente responsable
		Mejora continua
		Liderazgo participativo, innovador y creativo
		Trabajo en equipo
		Sentido de pertenencia
		Adaptación al cambio y a la incertidumbre
		Proactividad en la optimización de las competencias
		Creación de valor

# DE LA RSE AL DESARROLLO SUSTENTABLE

## Los estados de la RSE

Pensando en la superación día a día, el equipo gerencial del LATU evaluó en 2012 el nivel de madurez de la RSE en el LATU utilizando la herramienta propuesta por el Boston College Center for Corporate Citizenship (BCCCC)<sup>6</sup>.

	I. Marginal	II. Compromiso	III. Innovación	IV. Integración	V. Transformación
Concepto de RSE	Pago de impuestos	Filantropía	Stakeholders	Triple Bottom Line	ADN
Estrategia	Cumplimiento Ley	LPO	Business case	Valor agregado	Creación de mercado
Liderazgo	Sin compromiso	Comienza a apoyar	Apoya con convencimiento	CEO es abanderado de la RSE	Líderes visionarios
Estructura	Informal	Por departamento	Comités entre departamentos	Integrada con el negocio	Parte del negocio
Manejo de asuntos	Defensiva	Reactiva	Sistema establecido	Responsable	Proactiva
Relaciones con stakeholders	Unilateral	Comunicación ambos sentidos	Influencia mutua	Ganancia - Ganancia	Alianzas entre sectores
Transparencia	Protección	Relaciones Públicas	Reporte social	Accountability	Verificación con terceros

Fuente: BCCCC

LPO: Licencia para operar, brindada por NORMISUR Internacional (2011).

<sup>6</sup> Mirvis, Philip y Googins, Bradley K., 2006. *Stages of corporate citizenship: a developmental framework*. Boston: Boston College.

# DE LA RSE AL DESARROLLO SUSTENTABLE

Asimismo, y a efectos de analizar la maduración del concepto de RSE entre los colaboradores, durante 2013 se realizó una consulta interna respecto de qué se entiende por RSE. El resultado de este trabajo brindó un acercamiento al concepto de RSE desde la interna de la institución. Algunos de los conceptos volcados por los colaboradores en esta instancia se expresan en la siguiente figura:

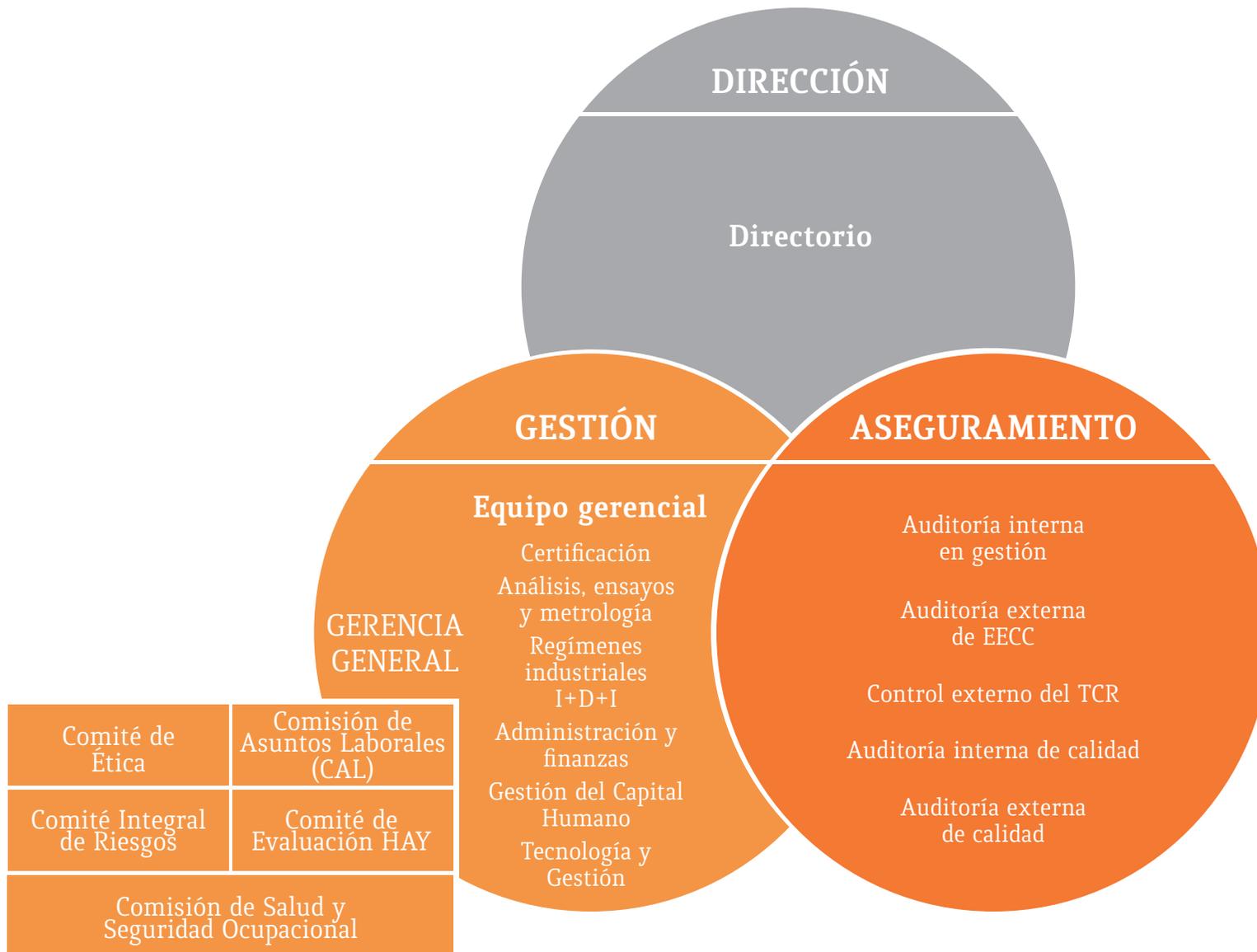


Tal como se desprende del resultado de la aplicación de la herramienta de BCCCC y la consulta interna, el concepto de RSE en el LATU está integrado a la institución y en proceso de transformación continua.

# DE LA RSE AL DESARROLLO SUSTENTABLE

<b>Concepto de RSE</b>	Definido y entendido en sus tres dimensiones (ambiental, social y económica), e incluido en la misión, visión, principios y valores por lo cual se entiende en el ADN del LATU.
<b>Estrategia</b>	Definición de pilares estratégicos a efectos de aportar valor sustentable a los grupos de interés a través de los servicios brindados y estructuración de un modelo organizacional.
<b>Liderazgo</b>	La Dirección estimula y trabaja en pos del desarrollo sustentable.
<b>Estructura</b>	La RSE está integrada en la organización y es entendida como tal por los colaboradores.
<b>Manejo de asuntos</b>	El concepto de gestión responsable incluye hacer foco en la prevención de impactos negativos que pudiese generar el LATU a sus grupos de interés.
<b>Relaciones con stakeholders</b>	Se han desarrollado numerosas alianzas y establecido diversos canales de comunicación con los grupos de interés a los efectos de conocer y dar respuesta a sus inquietudes.
<b>Transparencia</b>	Se aplican mecanismos de control independientes y se rinde cuenta de lo actuado.

# DE LA RSE AL DESARROLLO SUSTENTABLE



# GOBIERNO CORPORATIVO

Las relaciones existentes entre el Directorio, Gerencia General, equipo gerencial, comités y las diferentes funciones de auditoría, constituyen la estructura de gobierno corporativo de la institución y es a través de ella que se definen los objetivos, se determinan los medios para lograrlos y se monitorea la gestión.

El Directorio está integrado por un representante del Poder Ejecutivo, que ocupa la presidencia, dos representantes, uno de la Cámara de Industrias del Uruguay y otro del Banco República, en calidad de directores. Dichos representantes son designados por los representados.

Las decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales son tomadas directamente por el Directorio por propuesta de la Gerencia General y restantes Gerencias según corresponda.

Las relaciones de quienes integran esta estructura de gobierno se rigen por los principios y valores del código de ética del LATU. La redacción del código estuvo a cargo de un grupo ad-hoc integrado por representantes de toda la institución así como por la asociación de funcionarios del LATU (AFUL). Cada colaborador recibe una copia del código aprobado por Dirección al momento de su incorporación a la institución. Asimismo, el documento está disponible en línea para todos los colaboradores a través de la intranet corporativa. El mecanismo para la revisión y actualización es el mismo que el utilizado para su aprobación.

Son varios los comités y comisiones que apoyan a la institución en la gestión de los principios de un buen gobierno corporativo<sup>7</sup>:

<b>Comité de ética</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Asesora a la Gerencia General ante denuncias o consultas.</li><li>■ Integrado por un gerente y un miembro elegido a padrón abierto entre los colaboradores.</li></ul>
<b>Comité integral de riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Gestiona los riesgos estratégicos y de los procesos del negocio.</li><li>■ Integrado por la Gerencia General y restantes gerencias del LATU.</li></ul>
<b>Comité de evaluación HAY</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Evalúa adecuación de puestos de trabajo a la estructura del LATU.</li><li>■ Integrado por cinco gerencias del LATU.</li></ul>
<b>Comisión de asuntos laborales (CAL)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Ámbito de diálogo permanente entre la Dirección y los colaboradores.</li><li>■ Integrada por dos gerentes y un director.</li></ul>
<b>Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Prevé los riesgos que pueden afectar la salud y la seguridad de los colaboradores en las tareas desempeñadas.</li><li>■ Integrada por un gerente, un técnico y un asesor.</li></ul>

<sup>7</sup> Por mayor información respecto de la estructura organizacional del LATU, puede ingresar a: <http://www.latu.org.uy>

Dada la naturaleza de persona de derecho público no estatal del LATU, la institución existe para satisfacer necesidades del Estado y la ciudadanía, generando la confianza necesaria para la toma de decisiones, lo que redundará en un requerimiento de gestión además de eficaz, transparente.

El Principio 10 del Pacto Global establece que las organizaciones deben “evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción y desarrollar políticas y programas concretos que aborden la lucha contra la corrupción”.

El LATU ha definido políticas y procedimientos anticorrupción que se incluyen en el código de ética y que se divulgan desde el proceso de inducción y a través de la intranet. Algunas de ellas son:

- Los colaboradores del LATU no deben solicitar o aceptar dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas, directa o indirectamente para sí o para terceros, a fin de ejecutar, acelerar, retardar u omitir un acto de su empleo o contrario a sus deberes o por un acto ya cumplido.
- Se han definido una serie de comportamientos que dan lugar a conflictos de interés y, en consecuencia, se prohíben o restringen actividades proselitistas, vínculo con empresas relacionadas con aquellas áreas en las cuales el LATU ofrece servicios, promoción de activi-

dades personales dentro del local del LATU o en acciones enviadas por este e ingreso de colaboradores que entre sí mantengan relación de parentesco.

- Las donaciones y patrocinios son aprobados por el Directorio y deben estar asociados al negocio de la institución, salvo casos excepcionales analizados en detalle. En el período que abarca este reporte, el LATU realizó una donación económica de importancia a la Cámara de Industrias del Uruguay, en el marco del interés nacional que tiene la instalación de la primera planta de tratamiento de residuos sólidos industriales en nuestro país, que se encuentra llevando adelante la Cámara. Otros ejemplos son el financiamiento económico de pasajes que permiten la participación de estudiantes nacionales en las Olimpiadas de Química en el exterior.

# GOBIERNO CORPORATIVO

El LATU gestiona los riesgos relacionados con la corrupción mediante actividades y controles específicos en todos los sectores de la organización en el marco del sistema de gestión integral de riesgos.

Se ha definido un procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias ante la no observancia de las normas y recomendaciones establecidas en la normativa interna del LATU, incluidas las de anticorrupción.

En el período que abarca este reporte, no se han identificado perjuicios económicos y/o de imagen de relevancia derivados de fraudes o corrupción ni por multas por incumplimientos de ninguna índole.

Una de las iniciativas del período que abarca este reporte fue la implementación de un sistema integral de gestión de riesgos basado en los principios del informe COSO-ERM. La tarea realizada abarcó la identificación y evaluación de los riesgos estratégicos de la institución, su vinculación con los procesos del negocio, la identificación y evaluación de los riesgos de los procesos, la definición de indicadores de riesgo y la constitución del Comité de riesgos.

Uno de los riesgos estratégicos que podría impactar en el logro de los objetivos institucionales es producto de posibles fraudes externos o internos. Vinculando dicho riesgo con los procesos del negocio se definen los controles específicos para su mitigación.

## HACIA EL FUTURO

El reto para el próximo período es dar continuidad y madurez al sistema integral de gestión de riesgos con el objetivo de mantener los indicadores de riesgo (KRI) dentro de los límites de tolerancia aceptados por la Dirección.

Proceso del negocio	Portafolio de controles específicos
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregación de funciones incompatibles.</li> <li>Control de acceso a los sistemas.</li> </ul>
Administración y control de regímenes industriales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas para la integración de los equipos.</li> <li>Políticas de rotación de funcionarios entre equipos.</li> </ul>
Certificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimientos de muestreo a empresas por sorteo.</li> <li>Control de acceso y seguridad de los sistemas.</li> <li>Auditorías internas de coordinación de calidad.</li> <li>Procedimientos para la aprobación o rechazo de los certificados.</li> </ul>
Metrología	<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregación de funciones incompatibles.</li> <li>Supervisión de controles diarios.</li> <li>Políticas de rotación del personal de campo.</li> </ul>
Muestreo, análisis y ensayos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de rotación de inspectores.</li> <li>Políticas de seguridad física y custodia de muestras.</li> <li>Existencia de cámaras y guardias de seguridad.</li> <li>Auditorías externas (UKAS / OUA).</li> <li>Auditorías internas de coordinación de calidad.</li> </ul>
Servicios de consultoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso restringido a los papeles de trabajo.</li> </ul>
Gestión de infraestructura y equipamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregación de funciones incompatibles.</li> </ul>
Gestión de recursos económico-financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrictos procedimientos de cierre diario de cajas.</li> <li>Política para la custodia de documentos y valores.</li> <li>Realización de arqueos sorpresivos.</li> <li>Depósito diario de fondos recaudados.</li> <li>Segregación de funciones incompatibles.</li> </ul>
Gestión de recursos, materiales y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrictos procedimientos de compras.</li> <li>Ejecución de inventarios periódicos de almacén.</li> </ul>
Gestión del Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregación de funciones incompatibles</li> </ul>
Sistemas de información	<ul style="list-style-type: none"> <li>Segregación de funciones incompatibles.</li> <li>Restricciones para el acceso al centro de cómputos.</li> <li>Definición de perfiles de usuarios individuales y contraseñas.</li> <li>Inventario de los recursos de TI.</li> <li>Políticas de seguridad.</li> <li>Pruebas periódicas de vulnerabilidad de los sistemas.</li> </ul>

# CAPITAL HUMANO

La gestión del capital humano en el LATU está orientada a la excelencia. Se ha definido como objetivo la consolidación de un equipo motivado, capacitado, de alto rigor profesional y calidad en sus resultados, en un ambiente laboral que favorezca el intercambio de conocimiento, la convivencia humana y la creatividad.

Los colaboradores constituyen un activo fundamental del LATU. Son los articuladores de los servicios que ofrece la institución, y representantes de su misión de innovación y transferencia de tecnologías.

El LATU brinda trabajo a aproximadamente 500 colaboradores en forma directa. La totalidad de los colaboradores se encuentran comprendidos en el Convenio Colectivo. Los colaboradores del

LATU son a tiempo completo, a excepción de los pasantes cuyo horario se adapta a sus necesidades específicas (jornadas de cuatro, seis u ocho horas diarias).

El LATU contó con 506 y 498 colaboradores en 2013 y 2014, respectivamente. El 96% de los colaboradores se encuentra en la sede central del LATU en Montevideo. La sede Montevideo contó además con 22 y 56 contratos de arrendamiento de servicios (10 femeninos y 12 masculinos y 29 femeninos y 27 masculinos) en 2013 y 2014, respectivamente.

## Distribución del colectivo de trabajadores

### 2013

Número de funcionarios	Femenino		Total Femenino	Masculino		Total Masculino	Total general
	Edificio sede			Edificio sede			
	Montevideo	Fray Bentos		Montevideo	Fray Bentos		
Contratos a término	23	3	26	23	1	24	50
Efectivos	180	9	189	199	5	204	393
Jornaleros contratados	1	0	1	7	0	7	8
Jornaleros efectivos	0	0	0	7	0	7	7
Pasantes	33	0	33	15	0	15	48
<b>Total general</b>	<b>237</b>	<b>12</b>	<b>249</b>	<b>251</b>	<b>6</b>	<b>257</b>	<b>506</b>

### 2014

Número de funcionarios	Femenino		Total Femenino	Masculino		Total Masculino	Total general
	Edificio sede			Edificio sede			
	Montevideo	Fray Bentos		Montevideo	Fray Bentos		
Contratos a término	20	4	24	20	3	23	47
Efectivos	178	9	187	186	5	191	378
Jornaleros contratados	1	0	1	10	0	10	11
Jornaleros efectivos	0	0	0	7	0	7	7
Pasantes	37	0	37	18	0	18	55
<b>Total general</b>	<b>236</b>	<b>13</b>	<b>249</b>	<b>241</b>	<b>8</b>	<b>249</b>	<b>498</b>

# CAPITAL HUMANO

La gestión del capital humano se sustenta en los siguientes aspectos:

Transparencia en los procedimientos de reclutamiento y selección

## Transparencia en los procedimientos de reclutamiento y selección

La metodología aplicada para el reclutamiento y selección del personal está definida y difundida entre todos los tomadores de decisión y colaboradores del LATU.

Igualdad de oportunidades

Desarrollo profesional continuo

Las necesidades pueden ser cubiertas mediante un llamado abierto, cerrado o designación, estables o a término, publicados en el portal interno y en otros medios en función de la temática y tipo de contratación. Toda persona habilitada (independientemente de sexo, edad, raza y religión) que lo desee puede presentarse a dichos llamados.

Seguridad y Salud Ocupacional

Diálogo permanente entre colaboradores y la Dirección y ámbitos de reclamación

Las oportunidades se adjudican en función de las capacidades y la orientación a la excelencia. La política salarial no tiene ninguna relación con el sexo, edad, raza, creencia política, religión o la orientación sexual de los colaboradores.

En los casos de contratación de servicios a proveedores, se cumple con los requerimientos previstos en las Leyes N° 18.099<sup>8</sup> y 18.251<sup>9</sup>, habitualmente denominada “Ley de tercerizaciones”.

Promoción de la calidad de vida en el ámbito laboral

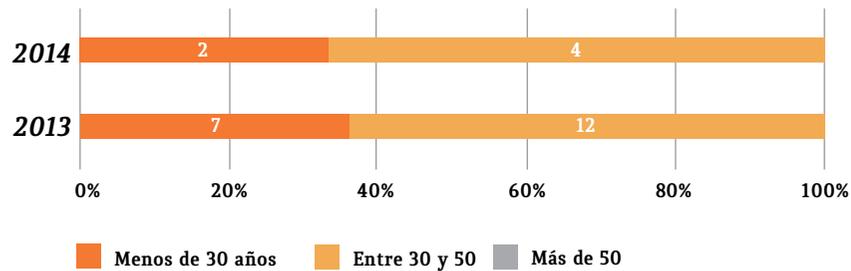
<sup>8</sup> Uruguay. Ley 18.099, de 24 de enero de 2007. *Diario Oficial*, 07 de febrero de 2007, p.138.

<sup>9</sup> Uruguay. Ley 18.251, de 06 de enero de 2008. *Diario Oficial*, 17 de enero de 2008, p.46.

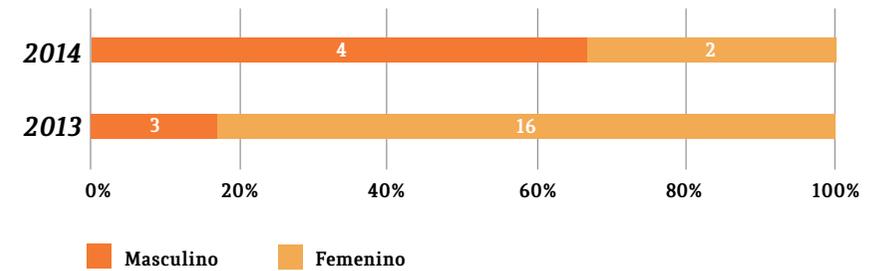
# CAPITAL HUMANO

## Altas y bajas de colaboradores por grupo etario y sexo

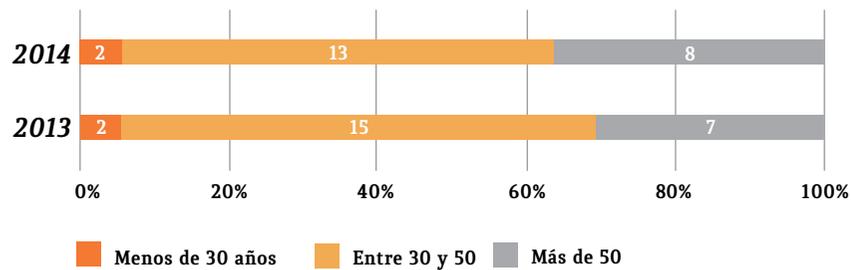
### Alta de colaboradores por grupo etario



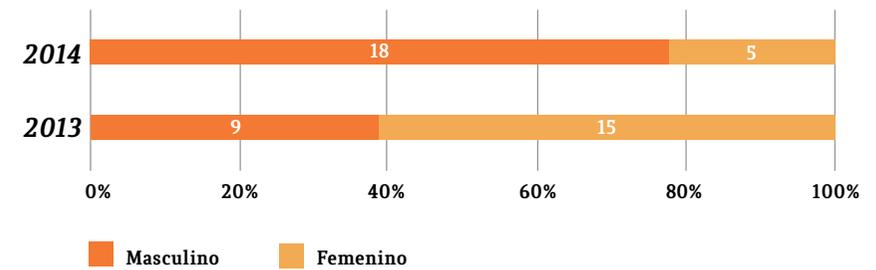
### Alta de colaboradores por sexo



### Baja de colaboradores por grupo etario



### Baja de colaboradores por sexo



Nota: En total se produjeron 19 y 6 y 24 y 23 altas y bajas en 2013 y 2014, respectivamente. La totalidad de las mismas se produjeron en la sede Montevideo.

Se han instrumentado varios programas e iniciativas dirigidas a fomentar la cultura de trabajo, dirigidos principalmente a jóvenes que dan sus primeros pasos en la vida laboral. Basados en la política de parentesco definida en el Código de ética, los hijos de colaboradores

no pueden ingresar a trabajar al LATU. Con la finalidad de brindar iguales oportunidades que al resto de los jóvenes estudiantes, se implementa el programa PEL (Programa Experiencia Laboral).

## DERES

En agosto de 2014 DERES reconoció el programa PEL (Primera Experiencia Laboral) como una buena e innovadora práctica de Responsabilidad Social vinculada a valores y principios éticos.

PEL es un punto de partida para que los hijos mayores de 18 años de colaboradores efectivos del LATU puedan realizar una experiencia laboral y contar con el seguimiento de un colaborador en las temáticas sobre las cuales se estén desempeñando en el marco de la pasantía.

El programa PEL tiene como objetivos:

- Fomentar habilidades de trabajo acercándose al mundo de la empresa.
- Reducir los tiempos de búsqueda laboral de los jóvenes destinatarios del programa en futuras inserciones laborales.
- Contribuir al fortalecimiento institucional generando un beneficio para el colaborador por medio de una experiencia laboral formal para sus hijos.



## **Programas e iniciativas en apoyo a la empleabilidad aplicadas en el LATU**

### **Pasantía terciaria**

Desde el año 2004, el LATU desarrolla el programa de pasantías terciarias remuneradas con estudiantes avanzados o recién egresados de la Universidad de la República, universidades privadas y escuelas técnicas.

### **Pasantía ONG**

Se han realizado convenios de cooperación con ONGs como Gurises Unidos, Centro de Promoción por la Dignidad Humana (CEPRODIH), Fundación Chamangá y Centro Educativo Los Pinos. Los beneficiarios del programa debían realizar una capacitación enmarcada en el programa educativo – laboral de cada ONG, por ejemplo el curso de especialización de limpieza de laboratorio o de operario industrial.

### **Programa Yo estudio y trabajo**

El objetivo de este programa es “ofrecer una primera experiencia laboral formal a jóvenes estudiantes de 16 a 20 años que no cuenten con experiencia laboral formal previa, generando habilidades para desempeñarse en el mercado laboral al mismo tiempo que continúan estudiando”.

El programa cuenta con un equipo de orientadores coordinado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional para el sector privado (IN-EFOP), quienes realizan el seguimiento de los jóvenes becarios durante todo el transcurso de la beca.

Las tareas asignadas pueden ser administrativas o técnicas, respetando la normativa del INAU respecto al trabajo de menores de edad.

## Igualdad de oportunidades

Como entidad de derecho público no estatal, se da cumplimiento a las normas legales vigentes para la contratación de colaboradores y proveedores, lo que impide el trabajo forzoso e infantil. El sistema de gestión del capital humano está diseñado de forma de evitar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, aspecto valorado desde el inicio del proceso de reclutamiento y selección que incluye todas las etapas de contratación y desempeño dentro de la institución.

En el LATU todos los puestos son descritos y evaluados según el sistema “HAY”<sup>10</sup>. A partir de esta evaluación cada puesto recibe una ponderación, independientemente de quién ocupe el puesto. Las retribuciones son en función de la ponderación del pues-

to, sin distinguir género, edad y raza, atendiendo a los valores de equidad de género y no discriminación del Pacto Global de las Naciones Unidas.

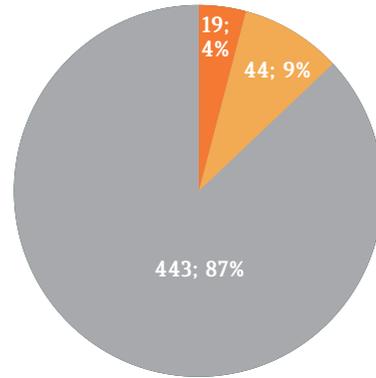
El LATU cuenta con un Comité de Evaluación “HAY” que tiene a su cargo evaluar los nuevos puestos y cambios en los puestos existentes en función de la adecuación de la estructura organizacional, servicios y responsabilidades. Todo colaborador que entienda necesaria la revisión de su descripción de puestos (base para la definición de la retribución) puede presentarlo a este comité para su evaluación. A tales efectos no se realizan discriminaciones de ningún tipo.

<sup>10</sup> El Sistema de escalas y perfiles de valoración de puestos HAY surgió a comienzos de los años 50 a manos del grupo fundado por “Edward N. Hay”. Con el tiempo se ha convertido en uno de los métodos más difundidos para la valoración de puestos directivos, aplicándose en organizaciones de todo el mundo.

# CAPITAL HUMANO

## Desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo

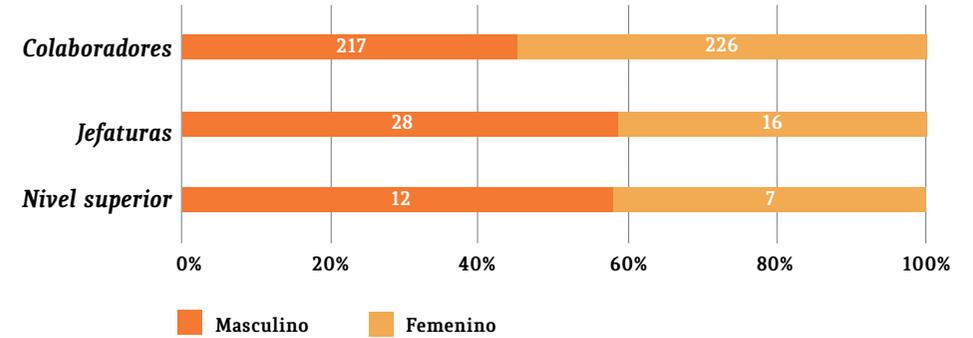
### Cantidad de colaboradores por categoría profesional



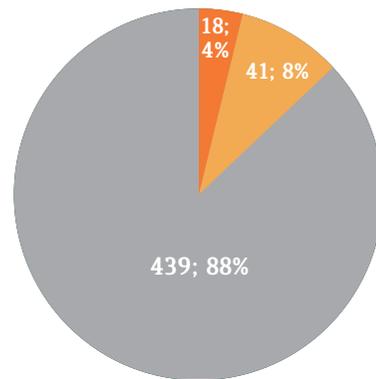
■ Nivel superior 
 ■ Jefaturas 
 ■ Colaboradores

2013

### Cantidad de colaboradores desglosados por categoría profesional y sexo



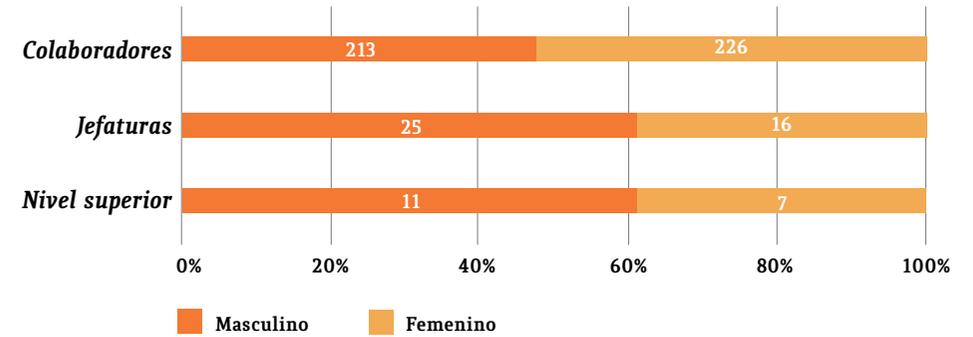
### Cantidad de colaboradores por categoría profesional



■ Nivel superior 
 ■ Jefaturas 
 ■ Colaboradores

2014

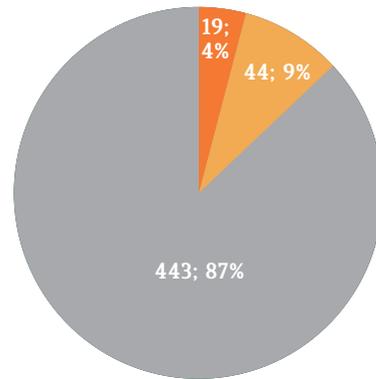
### Cantidad de colaboradores desglosados por categoría profesional y sexo



# CAPITAL HUMANO

## Desglose de la plantilla por categoría profesional y grupos etarios

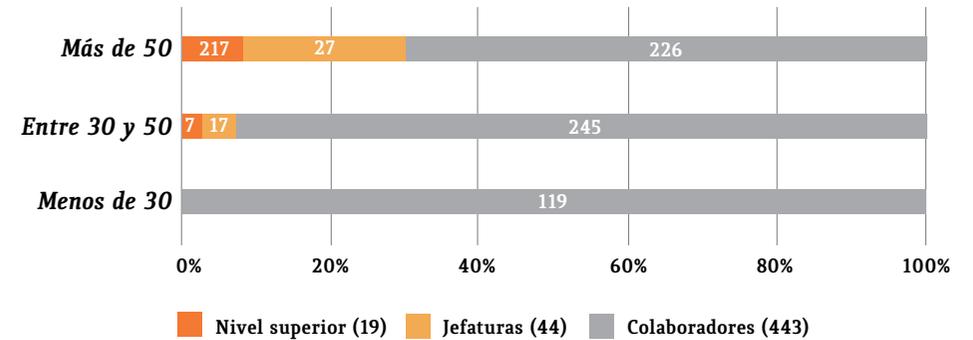
### Cantidad de colaboradores por categoría profesional



■ Nivel superior (19)
 ■ Jefaturas (44)
 ■ Colaboradores (443)

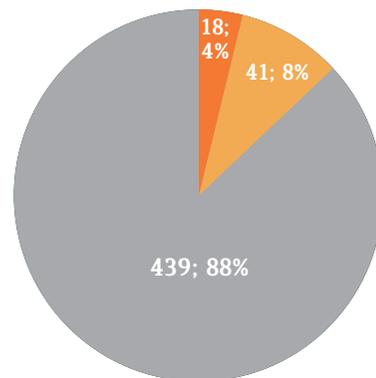
2013

### Cantidad de colaboradores desglosados por categoría profesional y grupos etarios



■ Nivel superior (19)
 ■ Jefaturas (44)
 ■ Colaboradores (443)

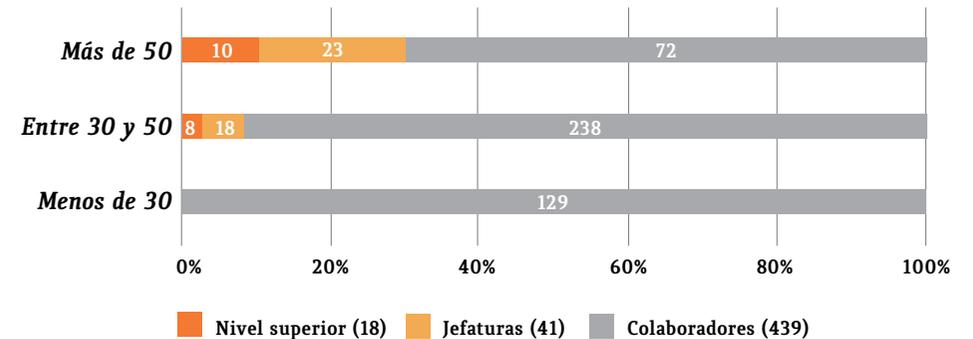
### Cantidad de colaboradores por categoría profesional



■ Nivel superior (18)
 ■ Jefaturas (41)
 ■ Colaboradores (439)

2014

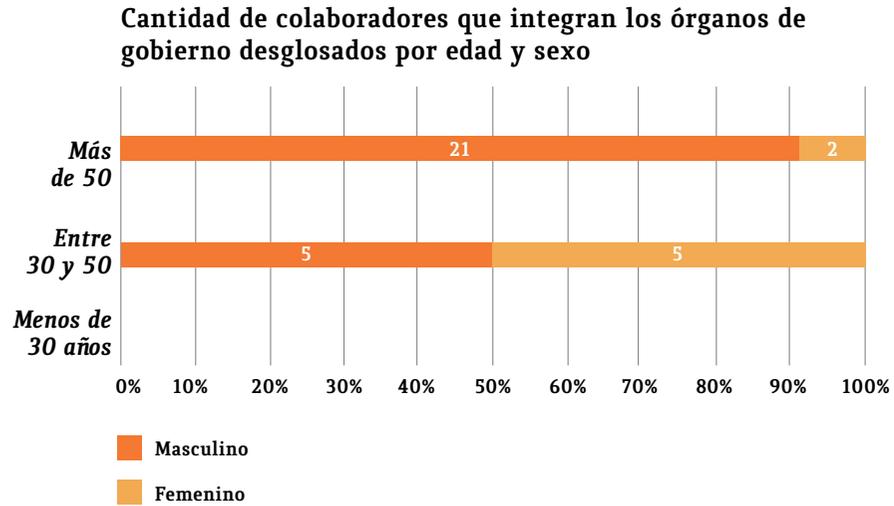
### Cantidad de colaboradores desglosados por categoría profesional y grupos etarios



■ Nivel superior (18)
 ■ Jefaturas (41)
 ■ Colaboradores (439)

# CAPITAL HUMANO

## Integración de los órganos de gobierno desglosados por edad y sexo



La integración de los órganos de gobierno no ha variado en el período de este reporte. Sobre un total de 33 cargos definidos, el 70% está ocupado por colaboradores de más de 50 años y el 30% por colaboradores de entre 30 y 50 años, independientemente de que muchos de estos están ocupados por las mismas personas.

# CAPITAL HUMANO

Los salarios/retribuciones y beneficios son idénticos entre mujeres y hombres dentro de un mismo puesto de trabajo y una misma ponderación dentro de las bandas salariales.

## Relación salario-retribución media

Colaboradores	Femenino (F)	Masculino (M)	Relaciones	
	Cantidad	Cantidad	(Salario base F / Salario base M)	(Retribución media F / Retribución media M)
Nivel superior	7	12	100%	71%
Jefaturas	16	28	100%	108%
Colaboradores	226	217	100%	101%
2013	249	257	100%	88%
Nivel superior	7	11	100%	77%
Jefaturas	16	25	100%	109%
Colaboradores	226	213	100%	103%
2014	249	249	100%	89%

Nota: Los salarios se encuentran expresados en pesos uruguayos.

Durante el período que abarca este reporte no se ha tenido conocimiento de la ocurrencia de incidentes de discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión, procedencia, extracción social y de ningún otro aspecto que afectase a grupos de interés internos o externos.

## **Desarrollo profesional continuo**

La inversión en capacitación de los integrantes del equipo de colaboradores del LATU permite contar con personal especializado, consciente y competente en las áreas de generación de servicios. El LATU cuenta con un plantel de colaboradores en dos sedes dentro del país cubriendo servicios variados. Anualmente y con el personal se genera un plan de capacitación que cubre el total de los cargos de la institución que requieren, en función de criterios pre-establecidos, incrementar o mantener la competencia. Estas capacitaciones van desde talleres internos hasta capacitaciones a largo plazo (PHD, maestrías, doctorados, entre otros) a nivel nacional e internacional.

El proceso de capacitación está sistematizado, documentado y registrado para toda la institución. Es medido anualmente mediante indicadores, a los que se les hace seguimiento periódico con la finalidad de monitorear el plan definido, las evaluaciones de las actividades realizadas y los impactos de las mismas.

Asimismo se realizan evaluaciones del desempeño a todos los colaboradores estables con la finalidad de nutrir el plan de capacitación, redireccionar los objetivos personales y la mejora del desempeño.

# CAPITAL HUMANO

## Distribución de horas de capacitación por categoría y sexo

Colaboradores	Femenino		Masculino		Totales		
	Cantidad	Horas formación	Cantidad	Horas formación	Cantidad	Horas formación	Promedio horas formación
Nivel superior	7	165	12	56	19	221	11,6
Jefaturas	16	578	28	640	44	1.218	27,7
Colaboradores	226	7.154	217	3.882	443	11.036	24,9
2013	249	7.897	257	4.578	506	12.475	24,7
Promedio horas formación	31,7		17,8				
Nivel superior	7	82	11	676	18	758	42,1
Jefaturas	16	536	25	423	41	959	23,4
Colaboradores	226	7.259	213	3.026	439	10.285	23,4
2014	249	7.877	249	4.125	498	12.002	24,1
Promedio horas formación	31,6		16,6				

Nota: La capacitación se brinda únicamente a los colaboradores efectivos (400 y 385 en 2013 y 2014, respectivamente)

# CAPITAL HUMANO

## Proporción de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño

Colaboradores	Femenino		Masculino		Totales	
Categoría	Cantidad	Porcentaje evaluados	Cantidad	Porcentaje evaluados	Cantidad	Porcentaje evaluados
Nivel superior	7	7	12	11	19	74%
Jefaturas	16	15	28	27	44	91%
Colaboradores	226	155	217	156	443	72%
2013	249	71%	257	75%	506	74%
Nivel superior	7	7	11	10	18	78%
Jefaturas	16	15	25	24	41	100%
Colaboradores	226	157	213	153	439	74%
2014	249	72%	249	75%	498	76%

Nota: La evaluación de desempeño se realiza al 100% de los funcionarios efectivos que cuenten con un período de 6 meses de antigüedad

## Seguridad y Salud Ocupacional

El LATU promueve la seguridad y salud ocupacional en todas sus actividades mediante la adopción de prácticas de trabajo seguro, fomentando la participación de los colaboradores. Se busca crear conciencia asignando a los colaboradores un rol proactivo en la prevención de riesgos laborales, promoviendo y cumpliendo con la normativa legal vigente.

Para cumplir con ese fin, opera un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales que tiene como objetivo regular los parámetros, métodos y herramientas enfocados en la capacitación y concientización de todos los colaboradores.

Como parte de este sistema, en el año 2013 se ha constituido una comisión de seguridad y salud ocupacional que tiene como cometido identificar y prevenir los riesgos que pueden afectar la salud y la seguridad de los colaboradores en las tareas desempeñadas. Esta comisión está integrada por un técnico en Higiene y Seguridad Laboral, un representante de la Gerencia de Gestión de Capital Humano, dos representantes de la asociación de funcionarios, y cuenta además con la colaboración de una doctora en medicina especialista en monitoreo de salud de los trabajadores. Con esta integración se entiende que se alcanza una representación del 100% de los colaboradores.

Por otra parte, y de acuerdo al plan de autoprotección de la Dirección Nacio-

nal de Bomberos, se conformaron tres brigadas de emergencia (primeros auxilios, incendio y derrame, y evaluación) que actúan en la sede Montevideo. Las mismas están integradas por 24, 20 y 20 colaboradores voluntarios, respectivamente, con la finalidad de desempeñar actividades preventivas y reactivas ante una emergencia.

Cada accidente de trabajo e incidente en el trabajo es investigado con el objetivo de determinar sus causas y realizar las correcciones necesarias, manteniéndose un registro de los mismos.

No han existido eventos de esta índole en la sede de Fray Bentos, ni eventos que involucren a contratistas independientes dentro de los predios del LATU. Es importante destacar que se cumple con la normativa legal vigente, y se

cuenta con procedimientos definidos, basados en dicha normativa, en los que se establecen los mecanismos de comunicación de accidentes.

Como complemento de esta función, el LATU implementa auditorías internas de seguridad dirigidas a verificar la aplicación y el cumplimiento del programa, a cuantificar los resultados y a identificar incumplimientos, desvíos o fallas del programa. De las verificaciones realizadas surgió que el 10% y 1% de los peligros identificados fue considerado como “intolerables” en 2013 y 2014, respectivamente.

# CAPITAL HUMANO

## Cantidad de accidentes por categoría, edad y zona geográfica

2013			2014		
Sede Montevideo	Femenino	Masculino	Sede Montevideo	Femenino	Masculino
Cantidad de accidentes con lesiones*	6	2	Cantidad de accidentes con lesiones*	4	2
Índice de accidentes con lesiones*	5,7		Índice de accidentes con lesiones*	4,3	
Tasa de enfermedades profesionales	0	0	Tasa de enfermedades profesionales	0	0
Tasa de días perdidos**	0,03%	0,03%	Tasa de días perdidos**	0,05%	0,06%
Tasa de absentismo			Tasa de absentismo		
Víctimas mortales	0	0	Víctimas mortales	0	0

\* Todos los accidentes implicaron incapacidades temporales parciales incluyendo accidentes laborales leves

\*\* Días hábiles

### HACIA EL FUTURO

El reto para el próximo período es certificar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del LATU en base a la norma OHSAS 18001:2007<sup>11</sup>, que establece los requisitos para un Sistema de Gestión y Salud Ocupacional.

<sup>11</sup> British Standards Institution, 2007. OHSAS 18001: *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. Londres: BSI.

# CAPITAL HUMANO

## Diálogo entre colaboradores y la Dirección, ámbitos de reclamación y negociación colectiva

El relacionamiento entre la Dirección del LATU y sus colaboradores y entre los propios colaboradores es permanente. Esta política tiene como objetivo favorecer un clima laboral abierto y participativo. Trabajar en el LATU implica integridad, transparencia y confidencialidad. Estos principios y valores están incorporados en cada uno de los colaboradores y miembros de la Dirección.

Existe una agrupación de funcionarios agremiados (Asociación de Funcionarios del LATU - AFUL) que opera con todas las libertades sindicales y derechos correspondientes.

Los valores que guían la relación de la Dirección con los colaboradores son la confianza, el respeto y la concepción holística de las personas.

El diálogo es la herramienta por excelencia tanto para la solución de conflictos como para la puesta en común de ideas, intereses y posiciones divergentes. A estos efectos se ha creado una comisión conjunta entre la Dirección del LATU y AFUL (Comisión de Asuntos Laborales -CAL). Cada tema que se considera que puede tener impacto en los colaboradores es tratado y/o presentado a la Asociación de Funcionarios con anterioridad que a los colaboradores. No se cuenta con un plazo mínimo aplicable en todos los casos; se define en cada caso en función de la temática, impactos y soluciones posibles.

Las reclamaciones sobre las prácticas laborales se realizan por escrito a la Comisión de Asuntos Laborales (CAL) y/o la Gerencia de Gestión de Capital Humano. El número de colaboradores que efectuaron reclamaciones en el período del reporte ascendió a 4 y 2 durante 2013 y 2014, respectivamente (1% y 0,4% sobre el número total de trabajadores en 2013 y 2014, respectivamente). Estas reclamaciones fueron resueltas en su totalidad.

En Uruguay la Ley n° 18.566 regula el Sistema de Negociación Colectiva. Es así que el Estado uruguayo es el que promueve y garantiza el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles y prevé la existencia de convenios colectivos de todas las ramas de actividad cuyo cumplimiento es veri-

ficado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay. Esto incluye a los colaboradores y proveedores del LATU.

## HACIA EL FUTURO

El reto para el próximo período es finalizar el diseño e implementación de un sistema novedoso en el país a través del cual los colaboradores mediante claves de acceso tendrán a disposición de forma electrónica los recibos de sueldo, sus componentes, sus antecedentes y la posibilidad de realizar reclamaciones y/o presentar dudas que serán analizadas y respondidas por la Gerencia de Capital Humano. Este sistema permitirá a los colaboradores mayor acceso a la información de forma transparente y a la institución, analizar causas y desvíos posibles.

## Apoyo a los Derechos Humanos

El LATU ha asumido un compromiso con sus colaboradores en cuanto al reconocimiento, apoyo y respeto a los Derechos Humanos proclamados a nivel internacional.

Se cuenta con diferentes ámbitos para la denuncia de abuso a los Derechos Humanos, como lo son el Comité de ética, el Comité de evaluación HAY, la Comisión de Asuntos Laborales, entre otros.

Los grupos de interés pueden realizar reclamaciones vinculadas a este tema a través de la página web del LATU o a través del correo electrónico [atencion-alcliente@latu.org.uy](mailto:atencion-alcliente@latu.org.uy).

Durante el período que abarca este reporte no se han recibido reclamaciones sobre derechos humanos a través de los ámbitos dispuestos a estos efectos.

Talleres internos para desarrollar y fortalecer habilidades para la vida con perspectiva de género

En el entendido de que vivir y convivir es parte de nuestros vínculos personales, laborales, familiares y sociales, el LATU entre el año 2013 y 2014 realizó talleres de sensibilización y capacitación en conjunto con la Junta Nacional de Drogas (JND).

Mediante estas actividades se trabajaron aspectos que inciden en nuestro comportamiento como seres humanos en todos los roles de nuestra vida como tomar decisiones, desarrollarnos, adquirir estilos de vida saludables, autocuidarnos y cuidar a los demás, convivir pacíficamente, emprender, entre otros.

Los talleres se basaron en las 10 Habilidades para la Vida abordadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo que incluye habilidades cognitivas, sociales y afectivas aplicadas al ámbito familiar, social y laboral.

En cada taller se solicitó a los participantes que expresaran con una frase su experiencia. Los resultados fueron diversos pero positivos en todos los casos, mostrando la oportunidad y necesidad de la actividad. Participaron el total de los colaboradores de la sede Fray Bentos y aproximadamente 80 colaboradores de la sede Montevideo.

# FRASES DE HOY:

pensamiento crítico

DIFERENCIAR CONSUMO Y CONSUMISMO

INTENTAR ESCUCHARNOS.

Comunicación e intercambio.

Tolerancia

Esta bueno poder tener estas oportunidades para la vida.

"Productivo para la vida cotidiana"

# EL TALLER DE HABILIDADES...

Gracias.

TOLEZAR  
RESPECTAR  
ACEPTAR

POSITIVO  
PARA TODOS MAS

Opinión de  
los participantes  
mucha gracias

MUY NECESARIO !!  
TOTALMENTE APROVECHABLE !!  
GRACIAS !!

Muy aprendidos  
por el proceso  
gracias !!

Muy importante la  
interacción  
GRACIAS !!

A punto de partida  
para el futuro  
gracias !!  
Gracias a  
todos !!

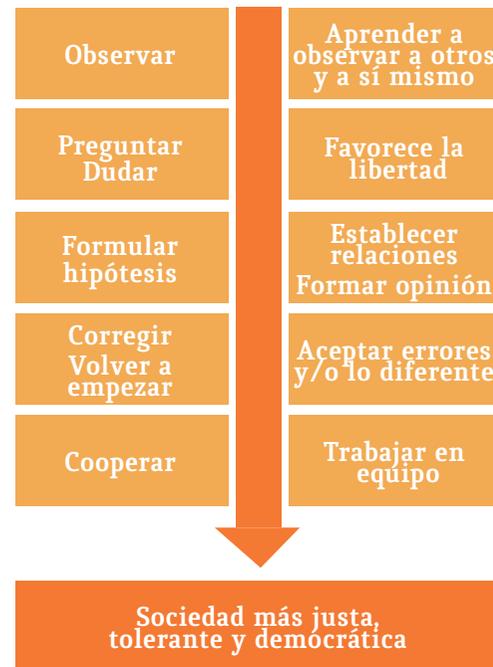
# CAPITAL HUMANO

## Curiosos x naturaleza

Los valores humanos sustentan una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Los principios en los que se basa la ciencia son comunes a culturas diferentes, y no discriminan religiones, color de la piel, género o ideologías políticas.

“Curiosos x naturaleza” es una exhibición que apuesta a la relación entre la difusión del conocimiento científico y los valores. Plantea un recorrido por cinco mundos imaginarios: El Reino de la Curiosidad, La Tierra del Esfuerzo, El Universo de la Innovación, La Tribu de la Identidad y el Mundo de la Diversidad. Quienes internalicen esta forma de pensamiento serán capaces de desarrollar un pensamiento crítico aplicable en todas las situaciones que se le presenten.

Como forma de promover los valores e integrar a los colaboradores, se generan los mensajes a transmitir con la exhibición con imágenes de los hijos de los colaboradores. Participaron 31 hijos de colaboradores de edades entre los 4 a 12 años.



## Promoción de la calidad de vida en el ámbito laboral

La alta relevancia que los colaboradores tienen para el LATU ha motivado la definición de un programa de mejora de la calidad de vida laboral.

Algunas de las iniciativas dentro del programa de mejora de la calidad de vida laboral se enumeran a continuación:

- Programa "Más salud y confort en el trabajo"
- Celebración del día mundial de la actividad física
- Programa "Cesación de tabaquismo"
- Clases de gimnasia para damas y caballeros
- Centro de instructores de reanimación
- Sala de lactancia
- Campaña "Tu sangre siempre hace falta, hazte donante"
- Actividades durante la semana del corazón
- Campaña de salud ocular para funcionarios del LATU
- Programa "Alimentación saludable de nuestra gente"



El LATU fue reconocido internacionalmente en una de estas iniciativas.

**CEMEFI – Evaluación de las mejores prácticas de RSE  
(Monterrey, 2013)**

En el contexto del Seminario Internacional de Mejores Prácticas de Responsabilidad Social 2013, que tuvo lugar en Monterrey, México, el LATU fue reconocido en la categoría "Calidad de vida en la empresa" por su programa "Alimentación saludable de nuestra gente" debido a la calidad de su gestión y resultados obtenidos.

El objetivo del programa es compartir información y estimular el consumo de alimentos sanos y adecuados a las diferentes necesidades dietéticas. En el marco de este programa se realizaron varias acciones dirigidas a informar y mejorar los hábitos alimenticios de los colaboradores del LATU.

# RECURSOS FINANCIEROS

Por la naturaleza de persona de derecho público no estatal del LATU; los recursos económicos deben ser gestionados de manera eficiente, basados en los principios de austeridad, transparencia, sustentabilidad económica y la gestión responsable.

La gestión de los recursos financieros en el LATU está orientada a la eficiencia y eficacia de las operaciones, se sustenta en planes maestros a corto y largo plazo, seguimientos económicos y financieros sistemáticos por parte de la Dirección de la institución, análisis de situaciones presentes y futuras y toma de decisiones basadas en los principios antes descritos.

Los resultados de las auditorías contables externas y legales que anualmente se reciben demuestran una gestión económico-financiera correcta<sup>12</sup>.

## CONTROL PRESUPUESTAL

El desempeño económico determina las posibilidades ciertas de obtener los objetivos de gestión que la Dirección considera llevar adelante. Es así que el

control presupuestal constituye el sistema integrado de control de la gestión de los recursos financieros más relevante de que dispone el LATU<sup>13</sup>. Este sistema tiene como objetivos:

- Comparar los datos reales con los objetivos fijados por la Dirección.
- Cuantificar y analizar las posibles desviaciones.
- Adoptar medidas correctivas de forma oportuna.
- Asegurar el seguimiento y control permanente de la gestión de los recursos financieros en todos los niveles de la institución.

Las fases del control presupuestal incluyen:

- Aprobación de un presupuesto anual por parte del Directorio, incluyendo un

presupuesto de funcionamiento, el resultado esperado y un presupuesto de inversiones para el ejercicio siguiente.

- Seguimiento mensual de la ejecución presupuestal por parte de la Gerencia de administración y finanzas
- Rendición de cuentas trimestral a la Gerencia General y al Directorio respecto de la evolución de lo ejecutado en comparación con lo presupuestado, explicando las eventuales diferencias.

La Dirección se encuentra comprometida con el sistema de control presupuestal y participa activamente del mismo en las diferentes fases que le concierne.

El LATU cuenta con un sistema informático desarrollado internamente para la administración de las compras, proveeduría, pagos a proveedores, facturación, cobranzas y demás tareas admi-

nistrativas financieras. En el marco de la mejora continua y dada la relevancia del tema del procesamiento de la información para la realización de un control presupuestal eficiente y transparente, se identificó la necesidad de una solución altamente integrada que permitiera el análisis de la información a tiempo real, entre otros temas.

Durante el período que abarca este reporte se inició la implementación de un Sistema Informático Integrado de Gestión económico-contable. El mismo ha permitido dar un salto cualitativo de relevancia a un sistema informático de última generación. Al mismo tiempo se implantó un sistema de facturación electrónica en forma anticipada a las exigencias de la Dirección General Impositiva.

<sup>12</sup> Estos datos se encuentran disponibles en: <http://www.latu.org.uy>

<sup>13</sup> La información de los presupuestos aprobados y ejecutados en el período que abarca el presente documento se pueden obtener en <http://www.latu.org.uy>

## GESTIÓN DE LAS INVERSIONES

El Directorio es responsable de establecer y supervisar las políticas de riesgos de la institución, lo que incluye fijar límites y controles de riesgos. Estas políticas y procedimientos se revisan regularmente en función de las condiciones de mercado y evolución de la actividad. Basados en los principios de gestión responsable y sustentable de los recursos disponibles y con el objetivo de limitar la exposición al riesgo de crédito, la institución mantiene sus inversiones financieras mayormente una cartera diversificada en diferentes monedas y tasas de interés.

La Dirección definió y documentó el marco a seguir para la gestión de las inversiones financieras teniendo en cuenta la práctica habitual de la ins-

### HACIA EL FUTURO

El reto para el próximo período es lograr la estabilización total del sistema informático integrado de gestión económico-contable.

titución, benchmarking, análisis del comportamiento de los mercados, riesgos involucrados y la estructura y sistema de gobierno corporativo. Se definieron objetivos, indicadores y responsabilidades específicas.

## CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DE CLIENTES Y USUARIOS

Dadas las características propias de la actividad del LATU, se dispone de información confidencial de los clientes, desde las muestras que desean ensayar, productos en diseño o en proceso de mejora a los resultados de los ensayos realizados que muchas veces pueden tener impacto en la calidad del producto, la calidad del ambiente vinculada al proceso productivo, etcétera. A efectos de preservar la privacidad de la información de cada cliente, el LATU ha definido una política de confidencialidad de la información aprobada por el Directorio y comunicada a todo el personal. Como parte del proceso de inducción se realiza una concientiza-

ción acerca de la necesidad de cumplir con esta política, de forma de involucrar y comprometer al personal desde su ingreso.

Todos los contratos y solicitudes de servicios contienen una cláusula de confidencialidad, por medio de la cual el LATU se compromete a cumplir con la política de confidencialidad.

La mayoría de los procesos productivos de la institución culminan con el suministro de un entregable para el cliente. A efectos de minimizar cualquier riesgo vinculado a errores en la entrega de información, cuenta con un sistema informático para la entrega de informes, reportes y certificados, así como con un registro y control de personas autorizadas para retirarlos cuando son impresos. Al mismo tiempo los

clientes del LATU poseen claves de seguridad para ingresar al sistema informático y realizar el seguimiento de sus solicitudes. Con el fin de poder acceder a la información son necesarias dos claves, una por empresa y otra por solicitud, de forma de prevenir posibles fugas de información. Estas claves son personales e intransferibles.

En línea con esta política, se han definido procedimientos para identificar fallas en los sistemas de información para los diferentes servicios provistos. Los mismos prevén controles del diseño y funcionamiento de los programas informáticos utilizados para el suministro de cada servicio, teniendo en cuenta especialmente la confidencialidad e integridad de la información.

En los últimos años se ha detectado un porcentaje muy bajo de casos de intercambio de resultados entre clientes, (dos casos en 2013 y uno en 2014, lo que representa el 0,0005% y 0,0003% del total de informes entregados en cada año). Estas situaciones han sido solucionadas de forma inmediata visitando y comunicando el hecho a los involucrados, retirando la información incorrecta y suministrando la información correcta. No han existido reclamos de partes externas u órganos regulatorios ni se han detectado robos o pérdidas de datos personales en el período que abarca este reporte. En el marco del proceso de mejora continua y dada la necesidad de continuar con este tipo de resultados, durante el período relevado se ha instrumentado un sistema informático para la entrega de reportes.

“Todos los colaboradores deben cumplir dentro de sus funciones con el principio de confidencialidad. Se entiende por este que la información que se obtiene mediante las actividades del LATU pertenece al cliente que solicita el servicio”. (Código de ética del LATU)

Firma electrónica de informes a través de SIGLA

## SIGLA

Sistema Internet de Gestiones del LATU

Como parte del proceso de mejora continua, se ha implementado un sistema de firma electrónica de los informes que se suministran a clientes. Es así que desde finales de 2014 los informes están disponibles para sus destinatarios a través de la página web del LATU. Para acceder a estos informes, se debe contar con claves de acceso personales por cliente y solicitud de servicios. Este nuevo sistema redundará en un beneficio para los clientes en la medida que disminuye en un volumen significativo el número de reportes impresos a entregar y los consecuentes errores operacionales.

## DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA

En su carácter de persona pública no estatal, el LATU se encuentra alcanzado por la Ley 18.381 de derecho de acceso a la información pública. Mediante distintas herramientas de comunicación es posible acceder, tanto a la interna como a la externa de la organización, a todos los aspectos relacionados al ámbito financiero, de estructura, responsabilidades y obligaciones asumidas por el LATU.

El criterio de transparencia se aplica en todos los ámbitos de la institución.

En el sitio web del LATU se publica su información institucional requerida por la Ley de referencia que abarca:

- Estructura orgánica.
- Facultades de cada unidad administrativa.
- Estructura de remuneraciones por categoría, funciones de los cargos y sistema de compensación.
- Información sobre presupuesto asignado y su ejecución con los resultados de las auditorías que en cada caso correspondan.
- Concesiones, licitaciones, permisos o autorizaciones otorgadas, especificando los titulares o beneficiarios.
- Información estadística de interés general, de acuerdo a los fines de cada organismo.
- Mecanismos de participación ciudadana, en especial domicilio y unidad a la que deben dirigirse las solicitudes para obtener información.

La página web constituye el medio masivo de comunicación por excelencia con los grupos de interés, los cuales además pueden realizar sus solicitudes de acceso a la información pública a través de la web o por escrito.

“El acceso a la información pública es un derecho de todas las personas, sin discriminación por razón de nacionalidad o carácter del solicitante, y que se ejerce sin necesidad de justificar las razones por las que se solicita la información”.  
(Artículo 3º, Ley 18.381)<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Las formas de aplicación concretas se encuentran en <http://www.latu.org.uy> Uruguay. Ley 18.381, de 17 de octubre de 2008. *Diario Oficial*, 7 de noviembre de 2008, p.1590.

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

El LATU reconoce el efecto de su actividad en el medioambiente. Es por ello que a efectos de cuidarlo y preservarlo se gestionan los impactos de las actividades en términos del consumo de energía, agua y uso de solventes y reactivos.

## ENERGÍA

Un uso eficiente de la energía implica un mejor aprovechamiento de los recursos energéticos de forma de disminuir el consumo sin modificar los niveles de producción, confort y atención de las necesidades cotidianas, y redundar no solo en beneficios económicos, sino también en el medio ambiente.

Se entiende fundamental contar con un sistema de gestión energética que garantice el mejoramiento continuo y permita una permanente identifica-

ción de oportunidades. La energía entendida como recurso es uno de los aspectos que se está trabajando con foco en la sostenibilidad, atendiendo tanto a la generación como al consumo. Los principales objetivos del trabajo que se está llevando adelante refieren a:

### a. Reducción de la contaminación derivada de la generación de energía a partir de combustibles fósiles

Se destaca en el período la sustitución de combustibles fósiles –fuel-oil por gas natural– con la consecuente mejora en la eficiencia de las calderas, reducción de la contaminación y reducción del costo de generación. En la actualidad se utilizan como combustibles de fuentes no renovables fuel-oil, gas natural y GLP. No se utilizan

combustibles provenientes de fuentes renovables ni se vende electricidad, calefacción, refrigeración ni vapor.

El consumo de energía del LATU continúa disminuyendo pese a su crecimiento en servicios e infraestructura. En el cálculo de consumo de energía se considera la proveniente de combustibles más la energía eléctrica<sup>15</sup>.

### a) Consumo energía no renovable

Energía	2013	2014
Fuel oil	6,64 x 107 kj	0
Gas natural	4,56 x 108 kj	4,50 x 108 kj
GLP	2,83 x 107 kj	2,98 x 107 kj

### b) Energía adquirida para consumo

Energía	2013	2014
Electricidad (UTE)	4,8 x 106 kWh	4,79 x 106 kWh

Las actividades desarrolladas en los laboratorios de análisis, ensayos y calibraciones son el núcleo y la razón de ser de la institución. Estas actividades conllevan el consumo de energía y agua y el uso de solventes y reactivos.

<sup>15</sup> Para el cálculo de la energía consumida proveniente de combustibles se utiliza el Poder Calorífico Inferior (PCI) de cada combustible.

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

## b. Implementación de proyectos de eficiencia energética

Durante el período se han instalado equipos con mayor nivel de eficiencia (CLASE A) y refrigerantes ecológicos, lo que deriva en una reducción del consumo de energía eléctrica. A la fecha no se ha culminado con la cuantificación de la reducción del consumo energético producto de esta iniciativa, dado el crecimiento continuo de la superficie edificada y los consumos que esto implica de los servicios que se brindan en esas nuevas estructuras. Sin perjuicio de ello se estima que, definiendo como indicador los kWh consumidos/m<sup>2</sup>edificado, se pasó de un consumo de energía de 148,6 kWh/m<sup>2</sup> en 2013 a 148,2 kWh/m<sup>2</sup> en 2014.

Es importante destacar que en el marco del Decreto 527/008<sup>16</sup> en el cual se establece la creación de un "Plan Energético Institucional" por el cual todas las dependencias del Poder Ejecutivo deben desarrollar e implementar planes internos destinados al uso racional y eficiencia de la energía (Art.1), El LATU cumplió las metas de consumo definidas entre el 1° de enero de 2009 y el 1° de enero de 2014.

## c) Consumo total de energía (a + b)

Energía	2013	2014
Total	4,95 x 106 kWh	4,91 x 106 kWh

## Distribución del consumo de Gas Natural de acuerdo a su uso

Uso	2013		2014	
	%	Consumo	%	Consumo
Calefacción*	53%	2,42 x 108 KJ	53%	2,39 x 108 KJ
Vapor directo*	16%	7,3 x 107 KJ	16%	7,2 x 107 KJ
Acondicionamiento de áreas especiales	31%	1,41 x 108 KJ	31%	1,41 x 108 KJ

<sup>16</sup> Uruguay. Decreto 527/008, de 29 de octubre de 2008. *Diario Oficial*, 10 de noviembre de 2008, p.2166.

## Premio Nacional de Eficiencia Energética 2013

El LATU se postuló en 2013 al Premio Nacional de Eficiencia Energética, Sector Público, organizado por la Dirección de Energía del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), y obtuvo el primer premio en dicha categoría.

Este premio tiene en cuenta iniciativas cuyo objetivo es la eficiencia energética, la utilización de los recursos energéticos y su contribución a la mejora en la competitividad de la economía nacional, así como a la mitigación del impacto de los gases de efecto invernadero (GEI) a través de la reducción de la emisión de los GEI.

En 2013 se contrató una empresa de servicios energéticos ESCO con los siguientes objetivos, entre otros:

- a. Identificar y evaluar las mejoras que permitan una reducción de los costos de energía, ya sea por cambios tecnológicos como por mejoras en las operaciones y en el mantenimiento.
- b. Implementar los proyectos que tengan viabilidad técnica y económica y que impliquen una reducción de los costos energéticos.
- c. Reducir y controlar el impacto ambiental del uso de la energía.

Únicamente teniendo en cuenta los proyectos de reheating y cambio de caldera combinados, el ahorro que se obtuvo fue de más de US\$ 100.000 anuales, con una inversión en equipamiento mayor a los US\$ 500.000<sup>17</sup>.



<sup>17</sup> Ministerio de Industria Energía y Minería, 2013. *Distinguieron a ganadores del Premio de Eficiencia Energética 2013* [En línea]. Montevideo: MIEM. [Consulta: 15 de marzo de 2014]. Disponible en: <http://www.miem.gub.uy/-/distinguieron-a-ganadores-del-premio-de-eficiencia-energetica-2013>

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

## AGUA

Dado que el LATU es una institución en la cual uno de sus principales servicios son analíticos (laboratorios de ensayo y calibración) es un requerimiento fundamental para brindar dichos servicios la disponibilidad de agua. El agua, un recurso agotable, es gestionado cuidadosamente teniendo en cuenta el impacto sobre el medio ambiente así como el cumplimiento de la normativa legal aplicable.

Actualmente la organización utiliza agua de Obras Sanitarias del Estado (OSE) y agua de extracción subterránea, es tratada previo a su uso en una planta de ósmosis inversa, con lo que se logra unificar la calidad del agua de suministro a las instalaciones, evitan-

do inconvenientes detectados previo a su instalación.

La calidad del agua subterránea tratada es controlada periódicamente; el cloro libre se mide diariamente, mientras que aproximadamente cada 6 meses se realizan análisis fisicoquímicos y microbiológicos. Su calidad es similar a la del agua potable de OSE. Para su utilización en el edificio central se usa una combinación de agua de extracción subterránea y de OSE. La captación de pluviales es aprovechada para riego.

El sistema de abastecimiento de agua potable de la región metropolitana provisto por OSE tiene como fuente el río Santa Lucía. El LATU no ha afectado ninguna fuente de agua, ya que en todos los casos la producción de los pozos está por debajo de su capacidad natural. Sumado a esto, los pozos de los que actualmente se extrae agua no están ubicados en un área protegida, ni son fuente de agua para los vecinos de la zona.

### Volúmenes de consumo de agua según su fuente

Fuente	2013	2014
Pozo subterráneo	15.912 m <sup>3</sup>	15.900 m <sup>3</sup>
OSE	36.000 m <sup>3</sup>	35.002 m <sup>3</sup>
Reserva de aguas pluviales	100 m <sup>3</sup>	100 m <sup>3</sup>

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

## EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Las emisiones a la atmósfera son una fuente de contaminación importante hoy en día, por lo que teniendo en cuenta que en la institución se trabaja con calderas a fuel-oil y gas natural, generadores de Gases de Efecto Invernadero (GEI), se procura mantener las emisiones monitoreadas. El LATU es la única organización del país que tiene capacidad y competencia para realizar los muestreos y ensayos para evaluar la calidad del aire; su confiabilidad en el área ambiental es respaldada por los múltiples muestreos y análisis ambientales acreditados por UKAS según ISO 17025<sup>18</sup>. Dado que en el país no hay legislación que regule las emisiones a la atmósfera, se trabaja en base a los estándares propuestos por el Gru-

po Gesta Aire (Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medioambiente - MVOTMA).

Asociado con la actividad del LATU, se consideran emisiones directas todas aquellas emisiones de GEI resultantes de las actividades directamente controladas por el LATU.

Si bien no existe normativa que regule las emisiones a la atmósfera, se considera que las emisiones correspondientes a las calderas en la actualidad no son una fuente potencial de contaminación atmosférica. En tal sentido se encuentra disponible la medición de emisiones a la atmósfera con las calderas funcionando a fuel-oil y se ha planificado la medición de las emisiones con las calderas funcionando con gas natural. Los parámetros a medir son:

SO<sub>2</sub>, NO<sub>2</sub>, MP, CO y Oxígeno seco.

El LATU no genera emisiones indirectas, entendiéndose por tales a las resultantes de la generación de energía fuera de los límites de la institución.

### HACIA EL FUTURO

El reto para el próximo período es definir una sistemática de medición y actuar en consecuencia.

<sup>18</sup> International Organization for Standardization, 2005, Cor.1 2006. ISO 17025: *General requirements for the competence of testing and calibration laboratories*. Ginebra: ISO.

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

## EFLUENTES

Teniendo en cuenta que la descarga final de efluentes se hace al colector municipal –con la consecuente posibilidad de contaminación del agua–, se considera que este es uno de los aspectos ambientales más relevantes y por lo tanto debe ser adecuadamente monitoreado y atendido, en cumplimiento de la normativa legal aplicable.

Actualmente se identifican dos corrientes de vertidos de agua; por un lado, la proveniente de los servicios domésticos que se descarga directamente a colector, y, por otro, los efluentes industriales, los cuales pre-

vio a su descarga al colector pasan por un tratamiento primario en una cámara separadora que retiene los lodos.

El efluente está en cumplimiento con el Decreto 253/79<sup>19</sup>. Si bien no se realiza una cuantificación de los vertidos, se estima que su volumen se asemeja al volumen de agua captado ya que el consumo resulta marginal. Durante el período que abarca este trabajo no han sucedido derrames significativos.

### HACIA EL FUTURO

El reto para el próximo período es la sistematización, caracterización y mejora del monitoreo de la calidad de efluentes y lodos.

## Calidad de las aguas vertidas en 2014\*

Parámetros	Valor
As	No detectable
Cd	No detectable
Zn	menor a 0,20 mg/L
Cu	No detectable
Cr	No detectable
Ni	No detectable
Pb	menor a 0,15 mg/L
Hg	No detectable
Sulfuros (como S)	No detectable
Cr 6	No detectable
Sólidos sedimentables	0,7 mL
pH	7,6
Grasas y aceites	menor a 10 mg/L

• *Datos correspondientes a 2014. No se dispone de información para el año 2013.*

<sup>19</sup> Uruguay. Decreto 253/979, de 9 de mayo de 1979. *Diario Oficial*, 31 de mayo de 1979, p.1473.

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

## RESIDUOS

Por su potencial impacto sobre suelo y agua, los residuos sólidos y líquidos son segregados, clasificados, tratados y dispuestos según el caso.

Se han definido procedimientos específicos para el tratamiento de residuos químicos peligrosos que incluyen la contratación de empresas dedicadas al tratamiento y descarte. La inversión para llevar adelante la gestión de residuos químicos peligrosos ascendió a US\$ 17.260 y US\$ 17.900 durante 2013 y 2014, respectivamente.

### Residuo según destino y tratamiento

Tipo de residuo	Destino y tratamiento
Reactivo en desuso y residuos tóxicos	Se almacenan en un contenedor teniendo precaución de evitar el contacto del residuo con suelo o agua.
Restos de muestras de combustible	Se entregan a la <i>Escuela Roosevelt</i> para su aprovechamiento.
Mercurio	Debido a que no hay normativa vigente aplicable ni solución legal a nivel nacional para el mercurio, los termómetros que se descartan se almacenan en un contenedor
Residuos secos (cartón y plástico limpios)	Se entrega a Cacharpa (cooperativa de clasificadores).
De las actividades desarrolladas en Microbiología	Son retirados por Aborgama, para su inertización y posterior disposición en vertedero o relleno sanitario.
Lodos de la cámara separadora	Fueron analizados y no cumplen con la normativa departamental vigente, por lo que aún no han sido retirados por barométrica para su disposición en vertedero municipal. Los parámetros que no cumplen son DBO, Grasas y Aceites y Cromo.
Asimilables a domésticos	Se disponen en volquetas de la Intendencia de Montevideo (IM).
Solvente clorado	Se envían para incineración a OLECAR (3211 y 3043 litros en 2013 y 2014, respectivamente). Existían 3000 y 2800 litros acumulados en el LATU a diciembre de 2013 y 2014, respectivamente
Solvente no clorado	Se envían para incineración a KRILE (200 y 400 litros en 2013 y 2014, respectivamente). Existían 200 y 150 litros acumulados en el LATU a diciembre 2013 y 2014, respectivamente

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

## Programa LATU Verde

El programa “LATU verde” tiene como objetivo reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados en la institución por la vía de la articulación de políticas de inclusión social en un modelo de trabajo asociativo que favorece la relación estado-sociedad, colaborando en la resolución de problemas en áreas críticas de la comunidad.

Se trata de un programa instaurado en 2010 que ha logrado su consolidación en el período de este reporte, y el cual incluye la gestión de residuos sólidos del LATU y las empresas alojadas en el Parque Tecnológico, así como en la Unidad Fray Bentos. Asimismo, el LATU estableció un acuerdo con la Cooperativa de Recicladores Juan Cacharpa, de Carrasco Norte, para el retiro semanal de los residuos sólidos

para su posterior reclasificación y la venta de los materiales que pueden ser comercializados nuevamente en el mercado. Los residuos descartados se disponen en contenedores del sistema municipal, lo cual disminuye el volumen y los costos de traslado y de uso del vertedero urbano.

Además del objetivo primordial de reciclaje, la Cooperativa busca la dignificación del trabajo de reciclaje como una labor cuyo aporte resulta fundamental para toda la comunidad, y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores implicados y sus familias.



## Proyecto para la mejora de la gestión de los residuos sólidos

En este período se aprobó la implementación del proyecto "Diseño e implementación de una gestión sostenible de los residuos generados" con el objetivo de mejorar y sistematizar las estrategias actuales de disposición de residuos, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y las mejores prácticas de gestión internacionales.

Este proyecto integra en la aplicación a estudiantes avanzados de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) en la carrera de control ambiental (carrera que se desarrolla en las instalaciones del Parque Tecnológico y Eventos del LATU) cubriendo su necesidad de tesis de fin de carrera. El proyecto es liderado por el experto institucional en gestión medioambiental del LATU.

A partir de la aprobación del Decreto 182/2013<sup>20</sup>, algunas empresas deben presentar ante la Dirección Nacional de Medio Ambiente (DINAMA) un Plan de Gestión de Residuos Sólidos Industriales (PGRSI). Las actividades que el LATU desarrolla no están explícitamente incluidas en la lista de actividades industriales alcanzadas por este decreto. Sin perjuicio de ello, la Dirección de la institución decide generar el plan de gestión de residuos.

### HACIA EL FUTURO

El reto para el próximo período es definir un plan de gestión de residuos sólidos que incluya cuantificar los residuos generados y transportados por el LATU, documentar la metodología actual y generar un plan de mejoras a corto, mediano y largo plazo.

<sup>20</sup> Uruguay. Decreto 182/013, de 20 de junio de 2013. *Diario Oficial*, 27 de junio de 2013, p.1262.

# IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

## MITIGACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL

El LATU desarrolla los métodos analíticos necesarios para cumplir con normativas nacionales e internacionales que impliquen una barrera para la exportación de productos nacionales. Además, asesora y presta asistencia técnica a la industria, organismos estatales, empresas públicas y privadas para mejorar su rentabilidad, competitividad e impacto en el mercado. Es así que debe entregar informes de resultados a sus clientes. En este sentido se ha comenzado con la distribución electrónica de los informes, evitando el uso de papel.

### Programa Cero papel

Desde 2014 se encuentra en proceso de implementación el programa Cero papel. El consumo de papel es principalmente alto, por la impresión del reporte final en la certificación de productos y el servicio de ensayos. Desde 2014 todos los reportes vinculados a certificación de importaciones están disponibles vía web y en noviembre de 2014 se comenzó a trabajar para los informes de ensayos. Si bien este programa fue implementado como parte del enfoque al cliente, generó una reducción del consumo del papel utilizado para la impresión de certificados del orden del 29%, lo que contribuye a reducir los impactos negativos que derivan de la producción de papel como la tala de árboles, el consumo de agua y energía y la generación de residuos químicos contaminantes.

### Consumo de hojas para impresión de certificados

Fuente	Cuarto trimestre 2013	Cuarto trimestre 2014
Cantidad de resmas de 500 hojas	152	108

No se han registrado multas en el período de reporte por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental vigente.

# CAPÍTULO 3

## Acerca de este reporte

Bases de preparación

Selección de aspectos materiales

Índice GRI

El presente reporte de sostenibilidad constituye el primer reporte GRI elaborado por el LATU, a efectos de informar a todos sus grupos de interés acerca de su desempeño económico, social y ambiental. El anterior reporte de sostenibilidad corresponde al período 2009/2010, aunque no fue realizado bajo los estándares de la Guía G4 del Global Reporting Initiative (GRI).

Este reporte, los datos y magnitudes de indicadores corresponden al período que va del 1° de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014. La información incluida abarca todas y únicamente a las operaciones del Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU).

Este informe contiene la “Opción Esencial” de Conformidad con la Guía G4 de GRI. El LATU ha definido emitir un re-

porte de sustentabilidad bajo los estándares GRI con una periodicidad bienal, y espera publicar el próximo reporte en el primer semestre de 2017.

Como parte del proceso de mejora continua del LATU y fieles a los principios de la institución, se ha previsto someter a verificación externa los contenidos de futuras ediciones.

En caso de que el lector requiera profundizar la información, puede dirigirse a:

■ MBA Dr. Jorge Silveira, Gerente General del LATU

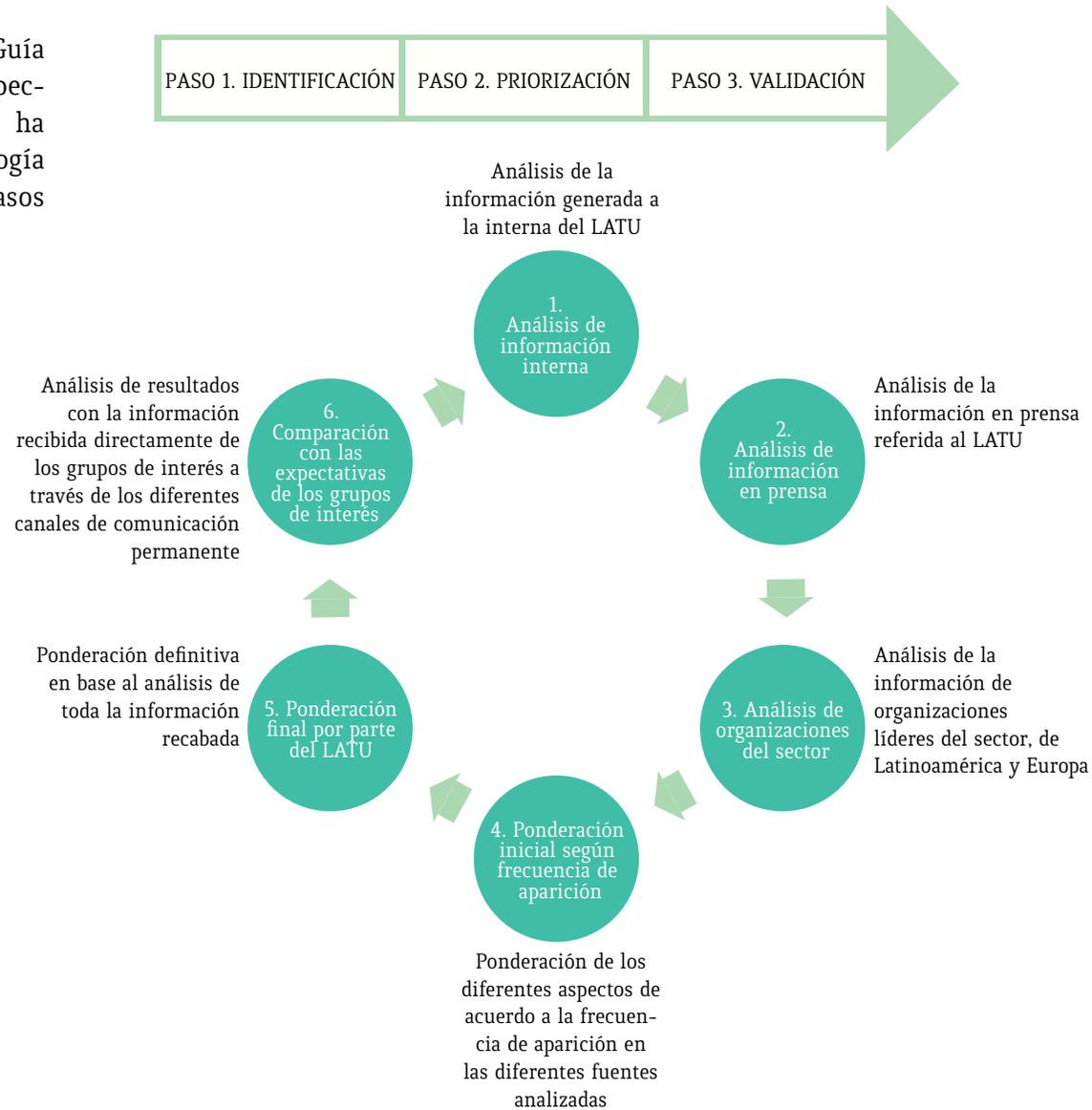
Contacto: [gerenciageneral@latu.org.uy](mailto:gerenciageneral@latu.org.uy)

■ Página web LATU:

<http://www.latu.org.uy>

# SELECCIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

En función de lo previsto en la Guía GRI en materia de selección de aspectos materiales y su cobertura, se ha definido y aplicado una metodología de trabajo que se divide en tres pasos abiertos en seis etapas.



# SELECCIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

## PASO 1 - Identificación

Se identificaron los aspectos GRI y otros asuntos de interés relacionados con la sustentabilidad y el compromiso de generación de valor que podrían incluirse en el reporte. Esta actividad se basa en:

- Análisis de la información interna.
- Análisis de información proveniente de fuentes públicas y prensa.
- Análisis de información proveniente del sector de actividad (o similar) al LATU.

Se analizaron más de 100 documentos internos producidos durante los últimos dos años. Se destaca el hecho que desde la Misión y la Visión se desprende el compromiso de la institución por el desarrollo sustentable, tanto propio

como del país, y la creación de valor a través de la excelencia en la calidad de sus servicios.

Se analizaron más de 400 artículos de prensa nacional e internacional en los que figura información positiva, neutra y negativa del LATU.

Dada la particularidad de las actividades del LATU y la reducida variedad de publicaciones referidas a sustentabilidad, para el análisis entre empresas del sector se seleccionó uno de los institutos tecnológicos de la región y a un laboratorio internacional.

Se define como grupo de interés al público al cual se debe la actividad del LATU, con influencia sobre sus actividades y viceversa. Se identifican los grupos directamente vinculados con los aspectos materiales.

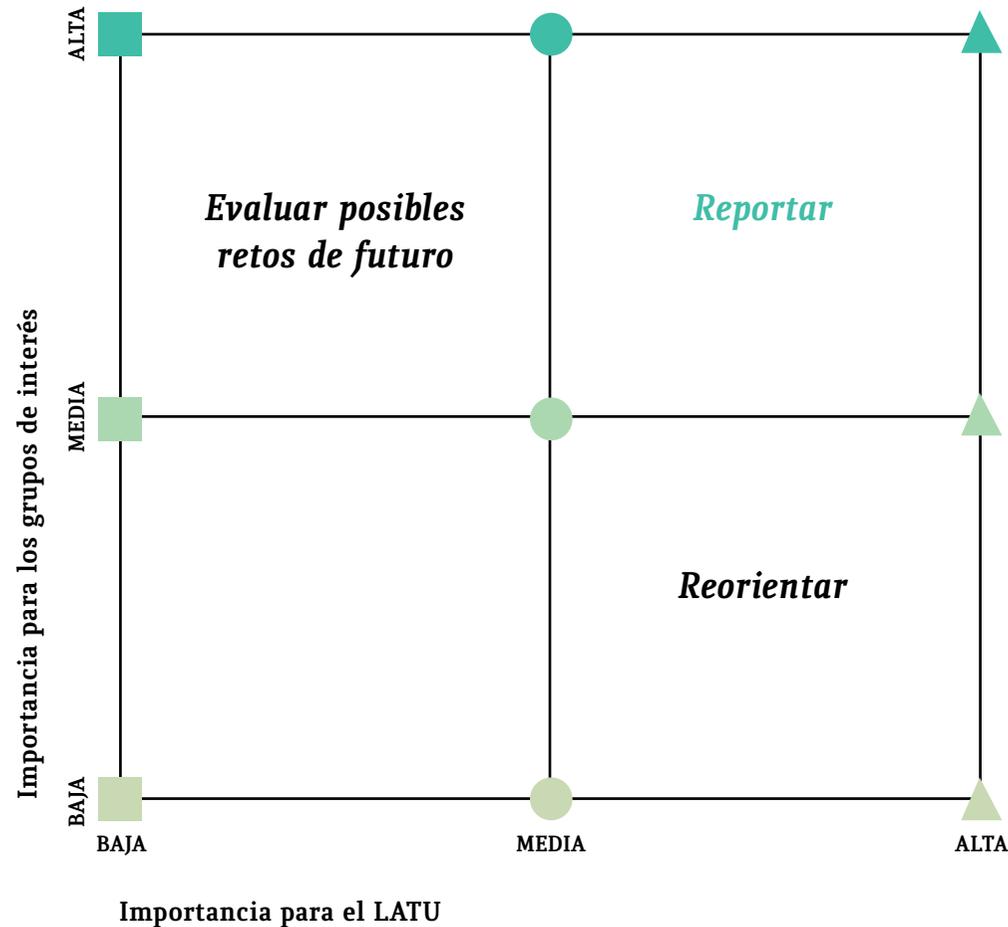
La información identificada fue clasificada en función de las categorías y aspectos previstos en GRI G-4. Posteriormente, se realizó una ponderación inicial en función de la frecuencia de aparición (frecuencia alta, media o baja) en la información proveniente del sector de actividad del LATU.

# SELECCIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

## PASO 2 – Priorización (análisis de materialidad y cobertura)

Se seleccionaron los aspectos materiales reportados por medio de una ponderación final basada en la ponderación inicial (frecuencia alta, media o baja) y el know how interno.

Luego se priorizaron los aspectos en función del análisis de su importancia para el LATU y para sus grupos de interés. En función de esta priorización se reorientan las acciones actuales y se definen los retos al futuro. Los aspectos de alta relevancia para el LATU y sus grupos de interés constituyen el contenido del presente reporte.



# SELECCIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

## Clasificación de aspectos en función de su importancia para el LATU y grupos de interés

Se define para cada aspecto el escalón en el cual se encuentra, entendiendo por política las orientaciones o directrices que rigen la actuación de la institución en ese aspecto; por sistema de gestión, el sistema por el cual se gestiona el cumplimiento de las políticas establecidas; por indicadores, los cálculos realizados para medir el cumplimiento de las políticas y el sistema de gestión; por objetivos, el planteo de metas concretas en referencia a las políticas y los resultados obtenidos por el sistema de gestión; por compromisos, el establecimiento de objetivos de largo aliento en relación a la política establecida.

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Evaluación de prácticas laborales de proveedores.</li> <li>■ Prácticas de inversión.</li> <li>■ Trabajo infantil.</li> <li>■ Trabajo forzoso.</li> <li>■ Medidas de seguridad.</li> <li>■ Derechos población indígena.</li> <li>■ Evaluación.</li> <li>■ Evaluación de proveedores en materia de DDHH.</li> <li>■ Comunidades locales.</li> <li>■ Política pública.</li> <li>■ Competencia desleal.</li> <li>■ Evaluación impacto social de los proveedores.</li> <li>■ Salud y seguridad clientes.</li> <li>■ Etiquetado de productos.</li> <li>■ Presencia en el mercado.</li> <li>■ Comunicaciones de mercadotecnia.</li> <li>■ Cumplimiento regulatorio – responsabilidad s/ producto.</li> <li>■ Consecuencias económicas indirectas.</li> <li>■ Prácticas de Adquisición</li> <li>■ Materiales.</li> <li>■ Evaluación ambiental a proveedores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Biodiversidad.</li> <li>■ Transporte.</li> </ul> <p>Ambos aspectos son de suma importancia para el LATU. Sin perjuicio de ello, el LATU no ocupa áreas en los que existan temas de biodiversidad ni utiliza medios de transporte para la prestación de servicios.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Energía.</li> <li>■ Agua.</li> <li>■ Emisiones.</li> <li>■ Efluentes y residuos.</li> <li>■ Productos y servicios.</li> <li>■ Mecanismos de reclamación por impacto social.</li> <li>■ Mecanismo de reclamación en materia ambiental.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ No discriminación.</li> <li>■ Mecanismo de reclamación en materia ambiental.</li> <li>■ Cumplimiento regulatorio. Medio Ambiente.</li> <li>■ General - gastos medioambientales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Empleo.</li> <li>■ Relaciones trabajador dirección.</li> <li>■ Salud y seguridad laboral.</li> <li>■ Capacitación y educación.</li> <li>■ Diversidad e igualdad de oportunidades.</li> <li>■ Igualdad de retribución entre mujeres y hombres.</li> <li>■ Mecanismos de reclamación por prácticas laborales.</li> <li>■ Libertad de asociación y negociación colectiva.</li> <li>■ Medidas de reclamaciones en materia de DDHH.</li> <li>■ Lucha contra corrupción.</li> <li>■ Privacidad de los clientes.</li> <li>■ Desempeño económico.</li> <li>■ Cumplimiento regulatorio - Sociedad.</li> </ul>



# SELECCIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

## Determinación del escalón de los aspectos materiales, su impacto y cobertura

CATEGORÍA - Aspecto	Escalón	Impacto y Cobertura
<b>SOCIALES - Prácticas laborales</b>		
Empleo	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores
Relaciones trabajador / dirección	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores
Salud y Seguridad en el trabajo	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores
Capacitación y educación	Compromiso	Impacto positivo para el Estado, los colaboradores, clientes, proveedores y comunidad
Diversidad e Igualdad de oportunidades	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores y comunidad
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores
Mecanismos reclamación por prácticas laborales	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores
<b>SOCIALES - Derechos Humanos</b>		
No discriminación	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores y comunidad
Libertad de asociación y negociación colectiva	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores y comunidad
Medidas de reclamación en materia de DDHH	Compromiso	Impacto positivo para los colaboradores y comunidad
<b>SOCIALES - Sociedad</b>		
Lucha contra la corrupción	Compromiso	Impacto positivo para el Estado, los colaboradores, clientes, proveedores y comunidad
Cumplimiento	Compromiso	Impacto positivo para el Estado, los colaboradores, clientes, proveedores y comunidad
<b>SOCIALES - Responsabilidad sobre productos</b>		
Privacidad de los Clientes	Compromiso	Impacto positivo para clientes
<b>ECONÓMICOS</b>		
Desempeño económico	Compromiso	Impacto positivo para el Estado, colaboradores, clientes, proveedores y comunidad
<b>MEDIOAMBIENTALES</b>		
Energía	Objetivo	Impacto negativo en comunidad
Agua	Indicadores	Impacto negativo en comunidad
Emisiones	Sistema de Gestión	Impacto negativo en comunidad
Efluentes y residuos	Sistema de Gestión	Impacto negativo en comunidad
Productos y servicios (impacto, reciclaje)	Sistema de Gestión	Impacto positivo para el Estado, clientes, proveedores y comunidad

# SELECCIÓN DE ASPECTOS MATERIALES

## PASO 3 – Validación

Los resultados obtenidos en los pasos anteriores fueron contrastados con la información relevada de forma continua durante el diálogo con los grupos de interés que lleva adelante el LATU.

### Diálogo con los grupos de interés

Grupos de interés	Medio de Comunicación	Frecuencia de Contacto	Entendimiento de sus expectativas	Ámbito de Relevamiento
Estado	Web: www.latu.org.uy	Constante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de normativas legales</li> <li>Transparencia de gestión</li> <li>Cumplimiento de la misión</li> <li>Gestión económica responsable y sustentable</li> </ul>	Directorio
	Correo electrónico: institucional@latu.org.uy	Constante		Mesas, comité, agrupaciones temáticas
	Teléfono	Constante		Informes del Tribunal de Cuentas
	Participación en Comités, Mesas y Agrupaciones técnicas	Constante		Informe de Auditoría de Estados Contables
Clientes del sector industrial y de otros sectores	Web: www.latu.org.uy	Constante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Productos y servicios acordes a los requisitos</li> <li>Disponibilidad de información</li> <li>Transparencia, integridad y confidencialidad</li> </ul>	Visitas insitucionales y técnicas a los clientes
	Correo electrónico: institucional@latu.org.uy	Constante		Encuestas
	Teléfono	Constante		
	Grupos de trabajo	Constante		Directorio
	Visitas de o a clientes	Constante		
	Atención personalizada	Constante		
Colaboradores	Encuestas de satisfacción y necesidades	Constante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneraciones justas</li> <li>Desarrollo profesional</li> <li>Condiciones de trabajo seguras y confortables</li> <li>Gestión transparente y responsable</li> <li>Libertad de asociación</li> </ul>	AFUL
	Portal interno	Constante		Comisión de Asuntos Laborales (CAL)
	Correo electrónico: institucional@latu.org.uy	Constante		Comité de ética
	Web: www.latu.org.uy	Constante		Reuniones con Gerencias, equipos de trabajo, SYSO, Cantina, Alimentación Saludable, LATU Verde, Encuestas internas y de clima organizacional
	Cartelera	Constante		
	Reuniones internas	Constante		
	Teléfono	Constante		
	Campañas internas	A demanda		Ley 18.381 <sup>21</sup> de Acceso a la información pública
Buzoneras de sugerencias	Constante			
Comunidad (ciudadanía)	Web: www.latu.org.uy	Constante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuidado en el medio ambiente</li> <li>Transparencia en la gestión</li> <li>Confianza en los servicios</li> </ul>	Visitas organizadas
	Correo electrónico: institucional@latu.org.uy	Constante		Denuncias o sugerencias
	Teléfono Jornada de difusión	Constante		

CATEGORÍA - Aspecto	Escalón	Impacto y Cobertura
Cumplimiento regulatorio	Compromiso	Impacto positivo para el Estado, los colaboradores, clientes, proveedores y comunidad
General (gastos medioambientales)	Sistema de Gestión	Impacto positivo para el Estado, los colaboradores, clientes, proveedores y comunidad

<sup>21</sup> Uruguay. Ley 18.381, de 17 de octubre de 2008. *Diario Oficial*, 7 de noviembre de 2008, p.1590.

# ÍNDICE GRI

El siguiente es el índice de GRI para la opción esencial “de conformidad” con la Guía. El mismo le permitirá al lector ubicar con facilidad los asuntos de su interés en este reporte.

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES		
<i>Contenidos básicos generales</i>	<i>Página</i>	<i>Verificación Externa</i>
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
G4-1	3	-
PERFIL DE LA INSTITUCIÓN		
G4-3	5	-
G4-4	8-11	-
G4-5	5	-
G4-6	5	-
G4-7	5	-
G4-8	5, 8 y 12	-
G4-9	8, 18-19 y 34	-
G4-10	34	-
G4-11	34	-
G4-12	12	-
G4-13	18	-
G4-14	30-33	-
G4-15	14-16	-
G4-16	14-16	-
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		
G4-17	20	-
G4-18	71-72	-
G4-19	76	-
G4-20	76	-
G4-21	76	-
G4-22	71	-
G4-23	71	-

# ÍNDICE GRI

PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS		
G4-24	8 y 77	-
G4-25	73	-
G4-26	77	-
G4-27	77	-
PERFIL DE LA MEMORIA		
G4-28	71	-
G4-29	71	-
G4-30	71	-
G4-31	71	-
G4-32	71 y 78-80	-
G4-33	71	-
GOBIERNO		
G4-34	31	-
ÉTICA E INTEGRIDAD		
G4-56	6-7	-
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS		
<i>Contenidos básicos específicos</i>	<i>Página</i>	<i>Verificación Externa</i>
CATEGORÍA: ECONOMÍA		
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
G4-DMA	55-56	-
G4-EC1	20-21	-
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE		
ENERGÍA		
G4-DMA	60-62	-
G4-EN3	60-61	-
G4-EN6	60-61	-
AGUA		
G4-DMA	63	-

G4-EN8	63	-
G4-EN9	63	-
EMISIONES		
G4-DMA	64	-
G4-EN15	64	-
G4-EN16	64	-
G4-EN21	64	-
EFLUENTES Y RESIDUOS		
G4-DMA	65-68	-
G4-EN22	65	-
G4-EN24	65	-
G4-EN25	66 y 68	-
PRODUCTOS Y SERVICIOS		
G4-DMA	69	-
G4-EN27	69	-
CUMPLIMIENTO REGULATORIO		
G4-DMA	69	-
G4-EN29	69	-
GENERAL		
G4-DMA	66	-
G4-EN31	66	-
CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL		
SUBCATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
EMPLEO		
G4-DMA	34-38	-
G4-LA1	36	-
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN		
G4-DMA	49	-
G4-LA4	49	-

# ÍNDICE GRI

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
G4-DMA	47-48	-
G4-LA5	47	-
G4-LA6	48	-
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		
G4-DMA	44	-
G4-LA9	45	-
G4-LA11	46	-
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
G4-DMA	39	-
G4-LA12	40-42	-
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
G4-DMA	39	-
G4-LA13	43	-
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES		
G4-DMA	49	-
G4-LA16	49	-
SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS		
NO DISCRIMINACIÓN		
G4-DMA	50-52	-
G4-HR3	43	-

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
G4-DMA	49	-
G4-HR4	49	-
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS		
G4-DMA	50	-
G4-HR12	50	-
SUBCATEGORÍA: SOCIEDAD		
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		
G4-DMA	32-33	-
G4-SO3	33	-
G4-SO4	32-33	-
G4-SO5	33	-
CUMPLIMIENTO		
G4-DMA	24	-
G4-SO8	33	-
SUBCATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS		
PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES		
G4-DMA	57-59	-
G4-PR8	57	-

# CRÉDITOS

## **Autoría**

Mónica Trías y KPMG Uruguay

## **Edición**

Marina Barrientos

## **Comunicación externa**

Ignacio Roche

## **Diseño**

Cecilia Ferré

## **Corrección de formato**

Lorena Fiori

Revisado por KPMG España

**ISBN digital** 978-9974-8530-1-0

## **Cómo citar este trabajo:**

Trías, Mónica y KPMG Uruguay, 2015. *Reporte de Sustentabilidad LATU 2013–2014*.  
Montevideo: LATU.

ISBN digital: 978-9974-8530-1-0

DESARROLLO SUSTENTABLE / ADMINISTRACIÓN / EMPRESAS / GESTIÓN /  
RESPONSABILIDAD SOCIAL /

Dewey  
658.02

## **Nota de Copyright**

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción total o parcial del presente informe siempre que no se altere su contenido y se cite la fuente. Está prohibida su utilización para fines comerciales.



ISBN: 978-9974-8530-1-0

9 789974 853010