

**DATOS DE LA ENTIDAD: CECA SISTEMAS INGENIEROS, S.A.**

- Persona de contacto: Gemma Toro
- Tipo de entidad: Pyme
- Dirección: c/ Artesanos 56. Pol. Ind. Prado del Espino.
- Localidad: Boadilla del Monte
- Comunidad autónoma: Madrid
- Sector: Construcción e ingeniería
- Actividad: Construcción e ingeniería
- Grupos de interés: Clientes, empleados, accionistas, proveedores, comunidades locales, sociedad, medio ambiente
- Socio/Firmante: Firmante asociado
- Fecha de adhesión: 03/12/2008
- Web: [www.cecasisistemas.es](http://www.cecasisistemas.es)
- Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de grupos de interés: Mediante nuestra página web
- Formato de informe: Formato libre



## **CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO**

C/ Artesanos 56.  
Pol. Ind Prado del Espino  
28660. Boadilla del Monte  
Madrid

Un año más, desde la dirección de Ceca Sistemas, queremos comunicar nuestra renovación de los compromisos del Pacto Mundial de Las Naciones Unidas, así como nuestro interés en promover los Diez Principios basados en Los Derechos Humanos, las Normas Laborales, el Medioambiente, y Anti-Corrupción.

Conscientes de la importancia que estos preceptos tienen en nuestro mundo y sociedad actuales, y la responsabilidad que tienen las empresas, Ceca Sistemas ha integrado los diez principios como valores fundamentales de la compañía. Mediante esta declaración, ponemos de manifiesto la importancia que tienen estos valores en la sociedad, y el papel fundamental que tienen las empresas en su desarrollo. Debemos contribuir a una sociedad mas justa, mas libre y mas respetuosa con el medio ambiente.

El Informe de Progreso que hoy publicamos, no es sino el reflejo de la voluntad continua en el desarrollo y mejora de estas materias, y reflejo de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Las Naciones Unidas. Un año más, queremos demostrar que nos sentimos comprometidos en nuestra gestión con el desarrollo sostenible, y que nuestro esfuerzo de hoy formará la sociedad de mañana.

Atentamente,



Juan A. Toro Domínguez

**Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia**

Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

La dirección analiza periódicamente los riesgos de sus actividades para asegurar no sólo el buen funcionamiento de todos los grupos de negocio sino la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de su actividad empresarial. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura de la empresa.

Los resultados de este diagnóstico se encuentran directamente ligados al tipo de actividad y el territorio donde Ceca Sistemas desarrolla sus trabajos:

- Dada la actividad que desarrolla la empresa, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a la vulneración de los Derechos Humanos.

La empresa promueve el respeto por los derechos humanos y lo integra dentro de su política y cultura empresarial. Vela para que ningún derecho fundamental se vea afectado por el desarrollo de la actividad empresarial.

Consciente de la importancia de las personas en el entorno empresaria, en el 2009 se han desarrollado las siguientes acciones:

- Entorno seguro y saludable. Dentro del plan de prevención, seguridad y salud, se revisan las políticas aplicadas, seguimiento y aprobación de objetivos, evolución y análisis de la siniestralidad laboral, acciones de mejora y prevención, seguimiento continuo por los responsables de Prevención y Calidad, acorde todo ello con el plan integral de Calidad de la compañía.
- Formación e información de toda la plantilla en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- Cumplimiento estricto de la legalidad en materia de contratación y de los Derechos Humanos. Ceca mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados con independencia de su raza, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, discapacidad física o mental, y rechaza de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación. Se fomenta la igualdad de trato y de oportunidades.

Conforme a los compromisos adquiridos a raíz de la adhesión al Pacto Mundial de la Naciones Unidas, se ha desarrollado una política de responsabilidad social laboral que garantiza una mejora continua en el desempeño social de la compañía cuyas líneas de actuación son:

- Integrar la gestión de la responsabilidad social laboral en la estrategia corporativa de la empresa.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa legal aplicable.
- Promover los principios del Pacto Mundial en su ámbito de actuación: proveedores, contratistas, socios, stakeholders.
- Dentro de las políticas de RRHH, potenciar e impulsar el desarrollo personal y profesional y crear las condiciones necesarias para el equilibrio profesional y personal.

Hemos aplicado nuestras metodologías de innovación para desarrollar las políticas de gestión de personas de la compañía. La conciliación, la gestión de la diversidad, la flexibilidad y la igualdad forman parte de ésta, en cuya construcción han participado los profesionales de Ceca Sistemas.

- Productos y servicios orientados a la plena satisfacción de nuestros clientes, nuestros procesos están inmersos en un plan de mejora continua y descritos en el manual de Gestión Integrado del Plan de Calidad ISO 9001
- En proceso obtención de la certificación de Medioambiente ISO 14001. Consciente de la importancia de nuestro entorno, en la empresa se han incorporado en todos los procesos las políticas medioambientales.

**Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos**

Ceca Sistemas dispone de mecanismos para la clasificación, selección y evaluación de sus proveedores normalizados. En el proceso de selección y evaluación se tiene en cuenta su ámbito de actuación, localización geográfica, cumplimiento de estándares internacionales, calidad, condiciones laborales, gestión ambiental, cumplimiento de plazos, etc.

Poseemos criterios estandarizados de selección y mecanismos de control y seguimiento de proveedores. La formalidad de los acuerdos con los proveedores se realiza a través de la emisión de la documentación necesaria; documentación que refleje los compromisos alcanzados entre ambas partes, tanto desde el punto de vista de los requisitos técnicos que deben ser cumplidos por el proveedor, como de las condiciones comerciales que deban aplicarse.

Para que la relación con los proveedores sea lo más fructífera posible, se les exigen, altos niveles de calidad, respeto al medioambiente y un alto grado de cumplimiento, en materia de seguridad laboral, de la política corporativa de prevención de los riesgos laborales. Esto se traduce, en muchas ocasiones, en la obligación de cumplir con los diferentes criterios de homologación, valorando las capacidades técnicas y económicas del proveedor homologado y prestando especial atención a lo dispuesto en la política y procedimientos internos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, del Medioambiente y de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales implantados en la organización según las normas ISO 9001, ISO 14001, EMAS y OHSAS 18001, respectivamente.

Se clasifican los proveedores según la calidad de sus productos o servicios, exigiendo que cumplan con la legislación en materia de Prevención de riesgos laborales y legislación vigente. Para ello se les exige documentación al respecto que lo justifique.

En el proceso de selección de los proveedores, se tiene en cuenta la gestión respetuosa con el medio ambiente así como su compromiso social. Se verifica a través de los procesos de calidad ISO.

La formalización de los acuerdos con los proveedores se realiza a través de la emisión de la documentación necesaria, la cual debe reflejar requisitos técnicos, condiciones comerciales aplicables, niveles de calidad, respeto al medioambiente y cumplimiento en materia de seguridad laboral.

Además, hemos incorporado los siguientes criterios de selección de proveedores:

- Puesta en marcha de un sistema de identificación del desempeño ético, social y ambiental de suministradores incluyendo mecanismos para la identificación y evaluación de riesgos económicos, sociales o ambientales por tipo de suministradores, lo que nos permite actuar de forma preventiva.
- Inclusión en pliegos de condiciones y solicitudes de presupuestos, estipulaciones específicas y evaluación de las propuestas incorporando criterios de sostenibilidad.
- Protocolo de extensión a proveedores de la adhesión al Pacto Mundial: Inclusión de un anexo a los contratos de proveedores en el que se les solicita un compromiso con los principios del Pacto Mundial.
- Solicitud a proveedores (en función de su potencial riesgo) de garantías sobre la trazabilidad de los residuos y la minimización del impacto ambiental de sus intervenciones.
- Incorporación de código ético interno que regule la obligación de aplicar criterios de transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en la elección de personas o empresas proveedoras, así como el establecimiento de relaciones de beneficio mutuo. Incorporación al código ético interno el tratamiento que se quiere dar a los regalos de proveedores.
- Implantación de un sistema informatizado de gestión de compras y proveedores que permite controlar toda la cadena de suministro, registrar posibles incidencias y los procesos de evaluación y re-evaluación de las organizaciones con las que trabajamos.

**Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva**

No hay actividades en la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr riesgos y, además, se han adoptado medidas para respaldar estos derechos.

Dentro del apoyo, respeto y protección de los Derechos Humanos en materia de relaciones laborales, tales como la no discriminación, abolición del trabajo forzoso y trabajo infantil, se encuentra la libertad de asociación como principio fundamental.

La empresa apoya dentro de un clima abierto de respeto la libre asociación de sus trabajadores y lo considera un derecho fundamental e inalienable.

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado. "Afiliación" implica actividades que regulan la formación, la administración y la elección de representantes. La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.

La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones. Una parte importante del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es guiarse por el "principio de buena fe". Esto es importante para lograr un desarrollo armonioso de las relaciones laborales. Este principio implica que los agentes sociales se muestran dispuestos a trabajar juntos y a realizar cualquier tipo de esfuerzo encaminado a lograr un acuerdo mediante negociaciones genuinas y constructivas y que ambas partes evitan retrasar injustificadamente las negociaciones. El principio de buena fe no implica un nivel predefinido de negociación, ni exige una negociación obligatoria por parte de los empresarios o de los trabajadores y sus organizaciones.

En la compañía se favorece la comunicación multidireccional, permitiendo conocer desde la dirección las posturas, preocupaciones y sugerencias de sus empleados. De esta forma no solo se ampara y protege a los empleados, sino que permite a la empresa detectar áreas de mejora.

**Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción**

Dada la actividad desarrollada por Ceca Sistemas, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a episodios de trabajo forzado.

Además, se ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.

La empresa cumple con todos los requisitos legales de contratación de sus empleados y estudia el cumplimiento de tales requisitos en sus proveedores y subcontratas para garantizar que no existen actitudes de trabajo forzoso.

No existe constancia de que se haya producido ningún incidente de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, aunque dada la actividad de la empresa y su ámbito de actuación no se considera y factor de riesgo.

No obstante, en nuestra vigilancia por el cumplimiento de la legislación, existen políticas de regulación del número de horas extraordinarias y de remuneración de los trabajadores. Además la empresa promueve la observación y cumplimiento de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial de todos sus proveedores y subcontratas, respetando los Derechos Humanos: "...ningún empleado sufrirá acoso, castigo físico o mental o algún otro tipo de abuso...", "...no se utilizará mano de obra forzada u obligada, y los empleados serán libre de dejar el empleo...", "...se proporcionará a todos los empleados buenas condiciones de seguridad e higiene laboral...".

**Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil**

Dado el tipo de actividades llevadas a cabo por la empresa, esta entidad no toma en consideración como factor de riesgo la explotación de trabajo infantil.

Además, se ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.



La empresa considera la infancia como un derecho inalienable y fundamental de todo ser humano. No existe en la empresa contratación de mano de obra infantil y exige tal cumplimiento a sus proveedores y subcontratas.

Sin embargo, debido al marco legal, ámbito de actuación y aplicación del mismo, no se considera un factor de riesgo.

Ceca rechaza toda forma de trabajo infantil, de acuerdo con los términos previstos en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este principio se asume en las prácticas laborales y acomoda la actuación profesional de sus empleados a la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a sus protocolos, así como a los convenios internacionales aprobados por dicho organismo y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ceca promueve una cultura, unos valores y una identidad corporativa comunes que fomentan el máximo respeto a los Derechos Humanos en su entorno social, siendo plenamente exigibles a las empresas que colaboran con ella.

**Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación**

Atendiendo a la declaración de rechazo a toda forma de discriminación, Ceca Sistemas impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Ceca Sistemas promueve la igualdad entre hombres y mujeres, aplicando este principio en todas sus políticas de gestión en recursos humanos, como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso.

Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

El Departamento de RRHH, además, se encarga de desarrollar acciones y planes encaminados a asegurar la igualdad de oportunidades para todos los empleados de la compañía.

Las políticas laborales están diseñadas para que no existan diferencias entre hombres y mujeres o por razón de sexo, ideología, religión. Las únicas diferencias se dan en función de la capacidad, de la experiencia y del valor que aporta cada empleado a la compañía.

En la empresa se prohíbe la discriminación en el empleo, esto es cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. capacidad física o mental.

Además se promueve la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria.

En materia de selección de los empleados, se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Entre los valores de la empresa se reconoce la promoción de igualdades y oportunidades entre hombres y mujeres, aplicando este principio en todas sus políticas de recursos humanos tales como contratación, selección, formación, promoción y retribución.

### **Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente**

La empresa está especialmente sensibilizada con el mantenimiento medioambiental y crecimiento sostenible.

Se incorporan en la empresa políticas de respeto al medioambiente y de gestión de residuos.

En la Política de Gestión Integrada, que la dirección de Ceca verifica y actualiza todos los años, la dirección se compromete en su implicación en desarrollar y aplicar un sistema de gestión que evite o minimice la contaminación en todas las actividades que desarrolla la empresa.

La organización lidera y apoya la concienciación ambiental como motivación de los recursos humanos.

Se implantan medidas que permiten mejorar el rendimiento de los diferentes procesos y fomentar la gestión adecuada de nuestras instalaciones de forma que se minimiza el uso de recursos naturales y se incrementa el ahorro energético.

Se ha nombrado un responsable de medioambiente que vela por el cumplimiento de los objetivos medioambientales, propone mejoras e informa a la plantilla sobre la aplicación y procedimiento de las políticas para la protección del medioambiente.

Se exige a los proveedores que aporten el certificado de gestión medioambiental ISO, y en su caso certificados de recogida, transporte y gestión de residuos según la normativa.

Se prohíben o limitan actividades cuyo impacto ambiental sea dudoso

En Ceca se utilizan y desarrollan medios tecnológicos avanzados de producción mas limpia y menos consumo energético.

**Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental**

La empresa se encuentra implicada directamente con el concepto de desarrollo sostenible y somos conscientes de que, en la consecución de los objetivos, la compañía no puede olvidarse de los impactos de su actividad sobre el medio ambiente. Destacando así nuestro compromiso con:

- La integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión.
- La prevención del impacto ambiental de todas nuestras actividades.
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- La concienciación para el respeto al medio ambiente.
- La colaboración en iniciativas relacionadas con el medio ambiente.

A pesar de que la naturaleza de la actividad no conlleva procesos altamente contaminantes, y todas las instalaciones en España se encuentran ubicadas en zonas urbanas de carácter residencial o industrial (en ningún caso cercano a espacios protegidos ni áreas de alta biodiversidad y protegidas), estamos comprometidos con la gestión ambiental como ámbito fundamental de responsabilidad que nos compete.

De acuerdo con la política de gestión ambiental y uso sostenible de los recursos energéticos y naturales, se ha establecido como objetivo estratégico, la reducción de los impactos ambientales negativos.

Ceca cuenta con un sistema de evaluación y gestión medioambiental, integrado en la Política de Gestión de la compañía.

La actividad de la empresa es totalmente respetuosa con el medioambiente, tanto en sus procesos como en el producto y servicio final.

Se promueve la responsabilidad medioambiental en todos los proyectos, involucrando tanto a los empleados como a los proveedores y subcontratas.

**Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente**

El departamento de I+D+I está en la vanguardia tecnológica y desarrolla tecnologías de primer nivel que minimizan el impacto ambiental. Ha desarrollado una tecnología de desinfección y purificación del agua con ausencia total de productos químicos.

Colabora con instituciones y universidades en el desarrollo de productos y tecnologías, renovando los acuerdos anualmente.

Se promueve el uso de estas tecnologías entre instituciones públicas y sociedad civil, aportando soluciones para la salud de la población y del medioambiente.

Se destina una partida importante anual al desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías.

**Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno**

Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en esta materia (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

En la compañía no hay cabida a la corrupción de ningún tipo o a conductas abusivas. La cultura empresarial rechaza estas prácticas.

Se informa del código ético a los empleados de nueva incorporación y hace extensivo dicho código ético a nuestros clientes y proveedores.

Se pone en práctica nuestro código ético en cualquier circunstancia, ante la obtención de nuevas oportunidades de negocio que no sea bajo la legalmente establecida y por méritos propios.