



## COMUNICACIÓN DE PROGRESO

### **General**

Periodo cubierto por la comunicación de Progreso (COP)

De: 12 de enero de 2010 al 20 de enero de 2012

### **DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO:**

Yo, CARLOS GARCÍA GARCÍA, en nombre propio y en el de la empresa CMA MONTAJES Y SOLDADURAS, S.L., me congratulo de informarle de que CMA MONTAJES Y SOLDADURAS, S.L., **apoya los diez principios del Pacto Mundial**, respecto a los Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Mediante el presente escrito, expresamos nuestra intención de avanzar en estos principios en nuestra área de influencia. Estamos comprometidos a hacer del **Pacto Mundial** y sus principios parte de nuestra estrategia, cultura y operaciones diarias de nuestra empresa, así como a involucrarnos en proyectos de colaboración que avancen en el desarrollo de los objetivos de las Naciones Unidas.

  
**CMA MONTAJES Y SOLDADURAS, S.L.**  
Marqués de San Esteban, 21 15ª Izda.  
Teléf.: 985 35 16 39 - Fax: 985 35 26 18  
33206 - GIJÓN (Asturias)

## **PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS**

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

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

### **Valoración, política y objetivos**

CMA MONTAJES Y SOLDADURAS, S.L. confirma su apoyo a la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, y lo ha trasladado a su Sistema de Gestión Integrado.

CMA ha incluido, dentro de sus procedimientos de trabajo, instrumentos para impedir posibles abusos.

Favorecemos la comunicación del Pacto Global en nuestras relaciones con proveedores, haciendo referencia al mismo en nuestros contratos por escrito.

Al operar nuestra empresa únicamente en España, los riesgos relacionados con los derechos humanos de forma directa dentro de nuestro sector de actividad está condicionado por la legislación española, que entendemos tiene claras referencias al respeto a los derechos de las personas.

Hemos creado una cuenta en HRCA (Human Rights Compliance Assessment), para colaborar en la difusión de estos principios.

Los objetivos para el año próximo en lo que al área de derechos humanos significa, se centrarán en continuar con la difusión de los principios del Pacto Mundial a quienes directa o indirectamente colaboran con nuestra organización.

### **Implementación**

Nuestra compañía dispone de un buzón de sugerencias, sito en nuestras oficinas centrales, así como de la opción de ponerse en contacto con el responsable de información a través del correo electrónico

[cma@cmaconstruccion.com](mailto:cma@cmaconstruccion.com), a nivel interno, el departamento de personal tramita las cuestiones relativas a posibles incidencias.

Dentro de los protocolos de formación de los trabajadores, que normalmente se centran en la instrucción en seguridad y salud en el trabajo, se han introducido elementos pensados para la concienciación de los mismos acerca de los derechos humanos.

Se ha designado como responsable de estas políticas relacionadas con los derechos humanos al Jefe de personal Rafael Biempica Solís.

Los procedimientos implementados en el área de derechos humanos se han centrado, en este periodo, en la integración dentro del Sistema de Gestión de la Empresa, de los mecanismos necesarios para dar a conocer el Pacto Global a empleados y aquellas otras empresas con las cuales CMA tiene relación.

### **Medición de resultados**

Nuestra Compañía no dispone aún de un sistema para medición de resultados, puesto que al tratarse del primer ejercicio, no existe base de confrontación de resultados.

No han existido, durante este periodo incidentes de infracción de derechos humanos.

Por este motivo tampoco han existido investigaciones, casos legales, sentencias, multas u otros eventos relacionados a los derechos humanos.

Se ha establecido un protocolo de revisión semestral de incidentes, así como posterior seguimiento de los mismos.

No se ha previsto la realización de auditorías externas sobre el rendimiento en este entorno.

## **PRINCIPIOS LABORALES**

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

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

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

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

## **Valoración, política y objetivos**

Nuestra Compañía cumple escrupulosamente con la legislación vigente en materia laboral en España, zona donde ejerce su actividad. Puesto que la legislación laboral en nuestro país es de las más avanzadas, se cumplen, con creces las convenciones de la Organización Internacional del trabajo.

CMA respeta la libre asociación de sus empleados, se encuentra inscrita dentro de la Asociación Empresarial FEMETAL, y, dentro de este ámbito, los trabajadores están integrados en el Convenio Colectivo de las Empresas de Montajes y Auxiliares del Metal. En la mesa de negociación de este convenio, se realizan acuerdos colectivos plurianuales entre representantes de empresarios y representantes de trabajadores. Consideramos erradicado, dentro de nuestro sector y zona de actividad tanto el trabajo forzoso, como la explotación de menores. Nuestra compañía ha implementado protocolos dentro de su estructura para fomentar el respeto y evitar la discriminación laboral.

Dentro la política de nuestra organización, que se comunica a las partes integrantes de la misma, así como a terceros interesados, se ha integrado mención expresa al respeto a los derechos de los trabajadores, especialmente los relativos a Seguridad y Salud Laboral.

Del mismo modo que se procede a la divulgación de los principios de derechos humanos, se ha realizado la divulgación de los principios laborales.

Dentro de la documentación del Sistema de Gestión, se realizan, periódicamente, valoraciones de los riesgos laborales asociados a cada uno de los puestos de trabajo existentes en nuestra Organización.

Para el próximo ejercicio, hemos fijado como objetivos continuar con las políticas actuales, someterlas a auditoría externa, como parte del Sistema y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, con el objetivo concreto de evitar accidente de trabajo alguno.

### **Implementación**

Dentro de nuestro organigrama se establece el sistema de comunicación directo e indirecto de cualquier tipo de comunicación de sugerencia o reclamación por parte de los trabajadores, para que esta sea transmitida en tiempo y forma a los responsables de área y, en su caso, a la Dirección de la Empresa.

Se han mejorado los protocolos de formación e información a los trabajadores, integrando, en los mismos, la información relativa a los derechos y obligaciones laborales de los mismos, tanto en el ámbito individual, como en el colectivo.

Para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores se han establecido procedimientos de trabajo específicos, basados en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo. Nuestro sistema de Seguridad y Salud Laboral cuenta con auditoría externa conforme a OHSAS 18001:2007, realizada por Lloyd's Register.

Nuestra empresa considera que todos los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones y aplica una política retributiva para garantizar este aspecto, basada en los escalafones laborales establecidos dentro del ámbito de la negociación colectiva, por la cual se establecen retribuciones para el personal, no sólo de la empresa, sino de todo nuestro sector y zona de actividad.

Las consultas con empleados y partes interesadas se realiza según el **Procedimiento de Participación y Consulta**, que está certificado conforme ISO 9001:2008 y auditado externamente por LLOYD's Register.

La responsabilidad de la protección de los derechos laborales en la organización recae sobre el Responsable de personal en primer término, y sobre la Dirección de la Empresa en todo caso.

### **Medición de resultados**

Dentro del ámbito de actividad de la empresa, que se dedica a trabajos de montaje y ejecución de obra civil, recibimos solicitudes de incorporación a estos puestos de trabajo de forma prácticamente exclusiva por parte de hombres, por lo que no se puede considerar como discriminatorio la existencia de una mayor número de trabajadores masculinos respecto a los femeninos. Nuestra empresa garantiza esta falta de discriminación mediante la igualdad de oportunidades de los candidatos a los puestos de trabajo, que son en la mayoría de los casos hombres.

No se han recogido, en el periodo, infracciones de los principios laborales, no obstante, nuestra empresa dispone de protocolo de actuación según OHSAS 18001:2007.

Ante la falta de infracciones no han existido investigaciones, casos legales, multas o otros eventos relevantes relacionados al trabajo.

En el periodo de documentación se ha procedido a la renovación del Certificado OHSAS 18001:2007.

## **PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES**

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

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

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

## **Valoración, política y objetivos**

Por el ámbito de actividad de la Compañía, que realiza actividades dentro del ámbito de la Obra Civil Industrial, se produce, dentro las obras que ejecutamos para terceros, un claro impacto ambiental, que se estudia, en cada caso, como minimizar.

La política de la empresa sobre los riesgos medioambientales es clara, y está integrada dentro del Sistema de Gestión, con certificación ISO 14001:2004.

Dentro de los procedimientos del Sistema Integrado se establecen los protocolos de comunicación medioambiental a las empresas relacionadas directamente con el ejercicio de la actividad. Los objetivos medioambientales deben ser asumidos por todo aquel que preste sus servicios para CMA de una forma directa o indirecta según establece nuestro Sistema de Gestión.

Para el año próximo, nuestra empresa se ha fijado como objetivo una reducción del consumo energético (en ratio respecto de la actividad individual). Entendemos que la reducción del consumo energético redundará en una mejora ambiental global. Por otra, parte, se ha establecido el objetivo de renovación de la certificación ISO 14001:2004.

## **Implementación**

Todos los empleados de la compañía reciben formación en información ambiental según nuestro Sistema de Gestión, a través de los **Procedimientos de comunicación, participación y consulta.**

Se han establecido protocolos para reducir el consumo energético, y para favorecer la utilización de medios de comunicación informáticos frente a los tradicionales en papel, para reducir el impacto ambiental del consumo de papel.

Ante la renovación de cualquier tipo de maquinaria se tiene en cuenta el consumo de combustible o energía, puesto que con ello se logra un doble objetivo, ambiental y económico. Se estudia periódicamente el estado de estos elementos y se procede a su sustitución por otros más eficientes de forma progresiva.

Se trabaja en métodos constructivos más respetuosos con el medioambiente, recomendando a nuestros clientes procesos como el bursting (instalación de tuberías sin zanja), y recomendando la instalación de productos más respetuosos con el medioambiente en la renovación de conducciones.

Todos los proveedores que estén afectos en la Generación, gestión, y reciclado de residuos deben cumplir con los mismos requisitos ambientales de nuestra Organización. Los responsables de cada área se encargan de transmitir este punto, y los contratos de ejecución con los proveedores, recogen estas obligaciones.

La Dirección de la compañía ha depositado la confianza en la supervisión de las Políticas Medioambientales en Sergio Antuña Morán, responsable del Sistema Integrado de Gestión.

### **Medición de resultados**

La Organización dispone de un protocolo de gestión de incidentes medioambientales.

No se han producido incidentes medioambientales en el periodo.

En el área mediomabiental se han realizado acciones concretas encaminadas a mejorar el desempeño. Se ha inscrito a los trabajadores en cursos de eficiencia energética y en cursos de políticas medioambientales según ISO 14001:2004.

Anualmente, la Dirección de la empresa realiza un análisis del desempeño ambiental y procede al estudio de los indicadores ambientales y a la revisión, en su caso de los objetivos ambientales.

El sistema de Gestión Ambiental se encuentra certificado según ISO 14001:2004, mediante auditoría externa de la compañía LLOYD's Register.

## **PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN**

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

### **Valoración, política y objetivos**

Dentro de nuestro sector comercial y ámbito de actividad (Construcción y Obras Públicas – España), existe cierto grado de penetración de actividades corruptas, especialmente ligadas a la adjudicación irregular de contratos entre las Administraciones Públicas y Empresas privadas.

Nuestra empresa ha definido una política de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno, o la extorsión.

Nuestra Organización declara su expreso apoyo a las actividades que se emprenden en el marco de la Convención contra la corrupción de la ONU, así como cualquier instrumento internacional con estos objetivos.

Se han definido protocolos, para indicar a los empleados de la empresa, cómo actuar cuando aprecien un caso que pueda considerarse directa o indirectamente como una práctica de extorsión o soborno. Se ha señalado, en cada caso, a través del organigrama, el protocolo de comunicación para cada empleado.

En nuestras relaciones contractuales con proveedores, se recogen, por escrito, estos principios de actuación.

Para el próximo periodo, se establece, como no podría ser de otra manera, continuar con la tolerancia cero antes mencionada, así como proceder a la denuncia de actividades corruptas, si tuviéramos conocimiento de las mismas.

### **Implementación**

Dentro de los protocolos de comunicación, participación y consulta que afectan a los trabajadores, se han introducido elementos específicos para que los empleados sean conocedores de la política de la empresa respecto a la corrupción (tolerancia cero), e instrucciones de actuación específicas en el caso de que los trabajadores observen interna o externamente prácticas que puedan considerarse corruptas.

En el ámbito de la corrupción dentro de la adjudicación de contratos públicos, nuestra empresa designa, en cada caso, y en función del tipo de contrato, el representante de la empresa encargado de supervisar, presencialmente, y en la medida de lo posible, que se cumplen los trámites legales de adjudicación, mediante la presencia física en los procesos abiertos por las mesas de contratación.

Dentro del sector y a través de las organizaciones sectoriales, también se actúa en este ámbito, especialmente a través de la información y realización de mesas abiertas de debate a las que nuestra empresa acude a través de sus representantes.

### **Medición de resultados**

No se han detectado casos de corrupción relacionados directa o indirectamente con nuestra Compañía.

Se ha establecido una política de transparencia económica dentro de la empresa, para evitar la aparición dentro de la misma de este tipo de casos.

Ante la no existencia de casos de corrupción, no existen sentencias, casos legales, multas u otros relativos a corrupción.

No se pueden determinar progresos específicos en este ámbito dado que se parte de una incidencia directa inexistente y no se han detectado casos externos directamente comprobables.

Para el control interno de los casos se ha establecido un sistema de auditoría contable externa de las cuentas de la organización. Estas auditorías son encargadas y supervisadas por la Dirección de la Empresa.