

COMUNICACIÓN SOBRE EL  
PROGRESO  
COP

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES  
UNIDAS

TECNASIC S.A.  
2012

## ÍNDICE

I. CARTA COMPROMISO DE PROGRESO.....	5
II. INFORMACIÓN DE TECNASIC S.A. ....	6
III. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS.....	7
3.1 PRINCIPIO 1 .....	7
“Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia” .....	7
3.1.1 Política de Recursos Humanos .....	7
3.1.2 Política de Alcohol y Droga.....	7
3.1.3 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad .....	8
3.1.4 Ambiente Laboral .....	8
3.1.5 Capacitaciones.....	8
3.1.6 Seguridad y Salud Ocupacional .....	9
3.1.6.1 Política de Seguridad y Salud Ocupacional .....	10
3.1.6.2 Campañas de Seguridad .....	10
3.1.6.3 Plan de Emergencia .....	10
3.1.6.4 Indicadores Seguridad .....	11
3.1.6.5 Salud para los Colaboradores.....	13
3.1.6.6 Proyectos Sociales .....	13
3.2 PRINCIPIO 2 .....	14
“Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos” .....	14
3.2.1 Departamento Relaciones Laborales .....	14
3.2.2 Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores.....	14
3.2.3 Personal Externo .....	15
IV. PRINCIPIOS DE ESTÁNDARES LABORALES.....	15
4.1 PRINCIPIO 3 .....	15
“Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .....	15

4.1.1 Organizaciones en TECNASIC .....	15
4.1.2 Tipos de Contratos de Trabajo .....	16
4.2 PRINCIPIO 4 .....	16
“Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción” .....	16
4.2.1 Departamento SSO&MA y Comités Paritarios .....	16
4.2.2 Contrato y Anexo de Contrato .....	17
4.3 PRINCIPIO 5 .....	17
“Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil” .....	17
4.3.1 Política Departamento Relaciones Laborales y de la Empresa .....	17
4.3.2 Contratistas y Subcontratistas .....	17
4.4 PRINCIPIO 6 .....	18
“Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación” .....	18
4.4.1 Contrataciones y remuneraciones .....	18
V. PRINCIPIOS DE MEDIO AMBIENTE .....	20
5.1 PRINCIPIO 7 .....	20
“Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente” .....	20
5.1.1 Política Ambiental .....	20
5.1.2 Plan de Medio Ambiente.....	20
5.1.3 Campañas de Medio Ambiente.....	21
5.2 PRINCIPIO 8 .....	21
“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .....	21
5.2.1 Calculo de la Huella de Carbono .....	21
5.2.2 Iniciativas de Voluntariado.....	22
5.2.3 Certificación y Mejora Continua.....	23
5.2.4 Auditorías Internas y Externas .....	23

5.3 PRINCIPIO 9 .....	23
“Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente” .....	23
5.3.1 Departamento de Tecnología e Información (TI) .....	24
5.3.2 Medidas de Mitigación .....	24
VI. PRINCIPIO DE ANTICORRUPCIÓN .....	25
6.1 PRINCIPIO 10 .....	25
“Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno” .....	25
6.1.1 Código de Conducta y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad .....	25
6.1.2 Auditorías Contables .....	26
6.1.3 Participación Encuesta BVEE 2012 .....	26

## I. CARTA COMPROMISO DE PROGRESO

Nos complace compartir el informe sobre las iniciativas desarrolladas por **TECNASIC** durante el ejercicio 2012, en el ámbito de la Sostenibilidad, las mismas que testimonian nuestra adhesión al **PACTO GLOBAL**, conforme a las Políticas de nuestra Compañía.

El proceso de inculcación de estos valores ha sido sostenido, adquiriendo cada vez mayor conciencia de su importancia, tanto en el ámbito interno cuanto con quienes nos relacionamos en el ejercicio de nuestra vocación empresarial, y del que proyectamos sea esencial y diferenciador de nuestra forma de ser y hacer, de nuestra Visión y Misión de servir.

Renovamos el compromiso con los principios contenidos en el **PACTO GLOBAL**, incorporando progresivamente, en todas las instancias de nuestro empresariamiento, acciones concretas para aportar a su materialización.

**Jorge Vega E.**

Gerente General



## II. INFORMACIÓN DE TECNASIC S.A.

TECNASIC S.A. se funda en el año 2000, con el objetivo de ser una empresa líder en soluciones integrales para sus clientes y convertirse en una activa protagonista del desarrollo industrial y social del país.

El temple demostrado en sus comienzos y el empuje propio de su juventud, se vieron fortalecidos con la vasta experiencia de sus profesionales fundadores, quien por más de veinte años se desempeñaron en empresas nacionales y multinacionales del rubro, participando en los proyectos más importantes del país.

TECNASIC S.A., es una exitosa empresa de ingeniería, construcción y montaje industrial que presta servicios a compañías de primer nivel en las áreas de Minería, Petroquímicas, Energía, Celulosa y Forestal. Su rápido desarrollo se sustenta en un Sistema de Gestión Integral (SGI) que cuenta con certificación ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, además de la adhesión voluntaria a la norma ISO 26000, de responsabilidad social empresarial. Con una respuesta integral a las necesidades del cliente moderno, entregando un servicio multidisciplinario que incluye desde la ingeniería conceptual, hasta la construcción y puesta en marcha de un proyecto.

Nuestro objetivo es ocupar un importante espacio en nuestras áreas de especialización, por lo que es nuestra preocupación permanente dar al cliente calidad de servicio, enmarcada en el respeto por el Medio Ambiente, a la Comunidad, la Prevención de Riesgos y la Salud Ocupacional.

TECNASIC, favorece también el desarrollo de sus colaboradores, en la expresión de creatividad e iniciativa, sustentada en la ética y la confianza. Es a través de estos valores que hacemos efectivo nuestro compromiso de satisfacer a nuestros clientes e incorporarnos efectivamente al desarrollo industrial y social del país.

Al adherirnos a Red Pacto Global Chile, no solo reafirmamos nuestra condición de organización responsable, -en nuestras políticas de calidad, en la generación de valor para nuestros Stakeholders, nuestro compromiso con el medioambiente, seguridad laboral, salud, entre otros -, sino también hacemos que nuestra empresa integre de mejor manera los diez principios -normas laborales, derechos humanos, anticorrupción y medioambiente- en nuestras estrategias corporativas.

### III. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

#### 3.1 PRINCIPIO 1

**“Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia”**

Nos comprometemos día a día en respetar y apoyar la protección de los derechos humanos, con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades cercanas donde trabajamos, lo cual lo aplicamos de la siguiente forma:

##### 3.1.1 Política de Recursos Humanos

Nuestra política de Recursos Humanos indica que nuestro compromiso social y ético con todos los integrantes de la organización. También fomentamos el crecimiento personal y profesional de todos los colaboradores a través de la capacitación permanente.

Establecer, mantener y garantizar las mejores condiciones para un ambiente de trabajo grato, seguro y saludable para todos los colaboradores de TECNASIC S.A. Promover el respeto, la colaboración y el diálogo permanente con las Organizaciones Laborales de los colaboradores y seleccionar, contratar y asignar los mejores elementos y dotarlos de recursos para alcanzar nuestros objetivos como compañía.

##### 3.1.2 Política de Alcohol y Droga

Tenemos una política de alcohol y droga la cual indica que reconoce el valor de cada trabajador en los distintos niveles de la organización y la importancia que tiene su bienestar, lo que unido a condiciones de salud y seguridad, se traduce en calidad, productividad y competencia en su gestión.

Además, conscientes que los efectos negativos del problema del consumo de Alcohol y Drogas, puede afectar la vida de los trabajadores y su desempeño laboral, hemos determinado implementar un “Plan Estratégico” de prevención al interior de la Organización, adecuado a la sensibilidad que cada caso requiera.

Para realizar este Plan estratégico, TECNASIC S.A. desarrollará un programa de Prevención del consumo de Alcohol y Drogas, en todas las áreas y niveles de la organización.

Este programa se realizará bajo estrictas medidas de confidencialidad, dando orientación y asistencia al trabajador, monitoreando su situación mediante un proceso continuo de seguimiento.

Como una forma de prevenir el consumo, se realizan obras de teatro en algunas obras y para detectar el consumo se realizan exámenes médicos a todos los trabajadores antes de ser contratados.

### **3.1.3 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**

Este documento contiene y regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad, al cual deben ceñirse los Colaboradores de TECNASIC S.A. Este Documento se entrega de manera gratuita, en el momento que el Colaborador firma su Contrato de Trabajo e ingresa a la Organización.

Durante el año 2012, TECNASIC S.A., publicó su séptima versión del Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, informándolo a todos los trabajadores de la Organización.

### **3.1.4 Ambiente Laboral**

TECNASIC S.A. en pos de mantener un ambiente grato en el lugar de trabajo y con el fin de compartir, mejorar la productividad y la calidad de vida de sus Colaboradores, realiza diversas actividades, entre las que podemos nombrar las siguientes:

- Coffee Break, esta actividad tiene una duración de 15 minutos y se realizan una vez por semana, donde el objetivo principal es hacer un “break” durante la mañana y compartir con todos los compañeros de trabajo.
- Celebración de los cumpleaños de nuestros colaboradores, actividad que tiene una duración de 30 minutos y se realiza todos los viernes de fin de mes.
- Actividades varias que se realizan durante el año en festividades especiales, tales como celebración de Aniversario TECNASIC, Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo.

### **3.1.5 Capacitaciones**

Un programa de capacitación anual (tentativo) para el personal de la Oficina Central se elabora a más tardar en marzo de cada año. Para complementar el programa de capacitación, durante el último trimestre del año, el responsable de Relaciones Laborales solicita a los Gerentes de área y Jefes de departamento efectuar la detección de las necesidades de capacitación del personal a su cargo.

Los Gerentes de área y Jefes de departamento definen las capacitaciones de los colaboradores bajo su cargo, de acuerdo a los siguientes tópicos:

- Necesidades de capacitación asociada a los perfiles y descripciones de cargo.
- Requerimientos de nuevos proyectos a desarrollar.
- Intereses de Clientes y de la Comunidad.
- Actualización permanente de las normativas legales.
- Proyectos de modernización organizacional, planificación estratégica.
- No conformidades del Sistema de Gestión Integral.
- Reclamos de Clientes.
- Situaciones de emergencia, incidentes y accidentes.

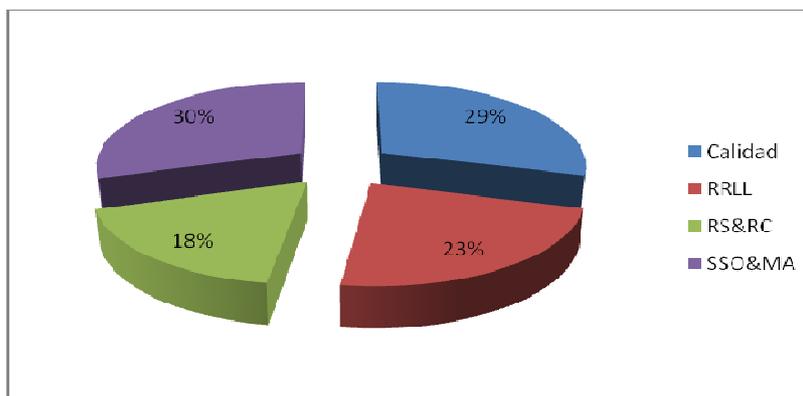
- Cambios producidos en la organización o puestos de trabajo.
- Nuevas tecnologías incorporadas.
- Cambios en los procesos y/o métodos de trabajo.
- Proyección de los colaboradores de nuevos cargos en la organización.

### 3.1.5.1 Total de Capacitados

- Capacitaciones Internas

La Compañía comenzó el año 2012 con un programa de Capacitaciones Internas del Sistema de Gestión Integrado (SGI), apuntando a la mejora continua de nuestros colaboradores de obra. Las áreas que componen este programa corresponden a Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSO&MA); Calidad; Relaciones Laborales (RRL) y Responsabilidad Social y Relaciones Comunitarias (RS&RC).

El siguiente gráfico muestra en porcentaje a los 863 colaboradores (directos e indirectos) capacitados en las distintas áreas antes mencionadas.



**Gráfico N°1: "Colaboradores capacitados por áreas"**

El total de horas utilizadas en Capacitación en las cuatro áreas fue de 1.254.

- Inversión Capacitación externa

Las inversiones realizadas durante el año 2012 para realizar cursos, talleres y capacitaciones externas, que fueron en total 21, correspondieron a:

Con Franquicia Tributaria:	\$ 9.027.192
Sin Franquicia Tributaria:	\$ 12.369.100

### 3.1.6 Seguridad y Salud Ocupacional

El Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSO&MA) de la empresa cuenta con una profesional Ingeniero en Prevención de Riesgos, la cual vela por el cumplimiento de las normas, leyes y políticas de la empresa respecto a este tema en cada una de las obras que realiza TECNASIC al igual que en Oficina Central.

### **3.1.6.1 Política de Seguridad y Salud Ocupacional**

TECNASIC consecuente con su Visión y Misión, incorpora en su Política de Seguridad y Salud Ocupacional que debemos velar por la integridad física, salud y vida de todos nuestros Colaboradores. También debemos entregar los recursos necesarios que aseguren el cumplimiento de los requerimientos de nuestros Clientes, de las leyes, las normativas del país, de los compromisos suscritos y las normas certificadas en esta materia.

Proporcionar a todos nuestros Colaboradores ambientes de trabajo dignos y las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones en forma segura y agregar valor al espíritu de nuestros colaboradores a través de la capacitación, para que desarrollen al máximo su potencial.

### **3.1.6.2 Campañas de Seguridad**

Como una forma de prevenir accidentes en sus Obras, TECNASIC realiza diversas campañas enfocadas al cuidado de nuestros Colaboradores, entre las cuales podemos nombrar las siguientes:

- “Navidad Segura”
- “Cuida tus Manos”
- “Cuida tus Pies”
- “Trayecto Seguro”
- “Reportabilidad de Incidentes”

Todos los Colaboradores de la empresa están capacitados para realizar Reportes de Incidentes, cuyo objetivo es fomentar activamente la prevención de incidentes.

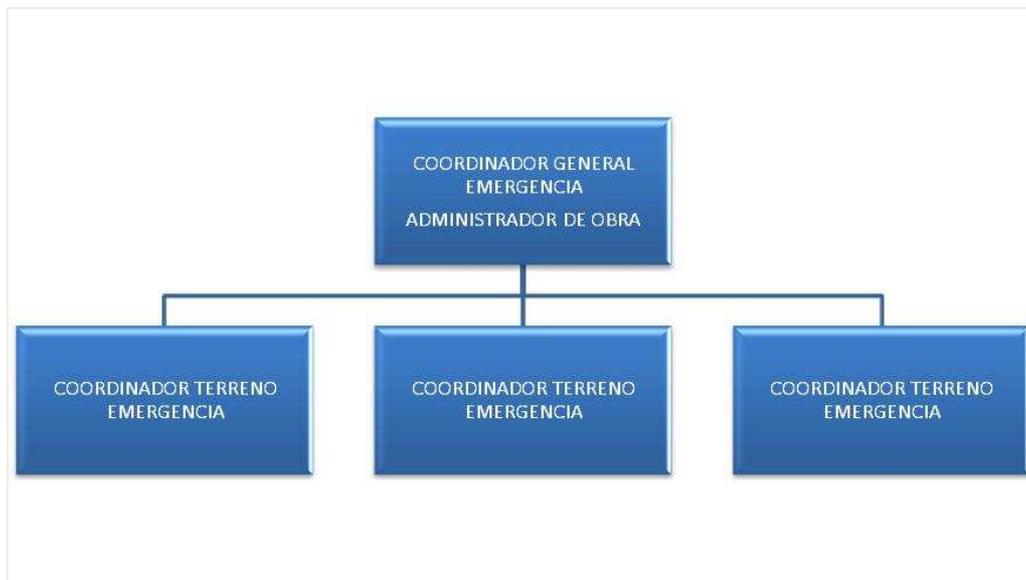
### **3.1.6.3 Plan de Emergencia**

El Departamento de SSO&MA cuenta también con un Procedimiento de Preparación y Respuesta ante Emergencias, para establecer y disponer de medidas de control o mitigación, como respuestas inmediatas para asegurar la integridad física de nuestros colaboradores, instalaciones, bienes y servicios de la empresa de sucesos asociados a emergencias industriales.

Este plan de emergencia cuenta con procedimientos generales, de cómo se debe actuar en caso de la ocurrencia de las siguientes emergencias:

- Incendio
- Accidentes graves o fatales
- Movimiento telúrico
- Derrame de aceites, petróleo, resinas
- Persona perturbada en las instalaciones
- Robos, hurtos
- Desastres naturales

Para enfrentar estas emergencias se define y establecen claras funciones y delegaciones para cada uno de los que participan en el control de la situación. La Figura N°1 constituye la organización básica para el control de emergencias:



**Figura N°1: "Organigrama de Emergencias"**

Para una mejor efectividad en el control o minimización de los riesgos tanto para las personas, instalaciones, equipos como del medio ambiente, se realizan las siguientes actividades programadas:

- Capacitación en transporte, almacenamiento, manejo y disposición de sustancias peligrosas
- Capacitaciones en Plan de emergencia
- Inducción de hombre nuevo en alcances de prevención de riesgos
- Programa personalizado para el Comité Paritario
- Simulacros (en obras y oficina central)
- Programa personalizado de prevención de riesgo en toda la línea de mando y cargos como encargado de mantenciones, Comité Paritario, desarrollan numerosas actividades específicas de Seguridad y Salud Ocupacional.

#### **3.1.6.4 Indicadores Seguridad**

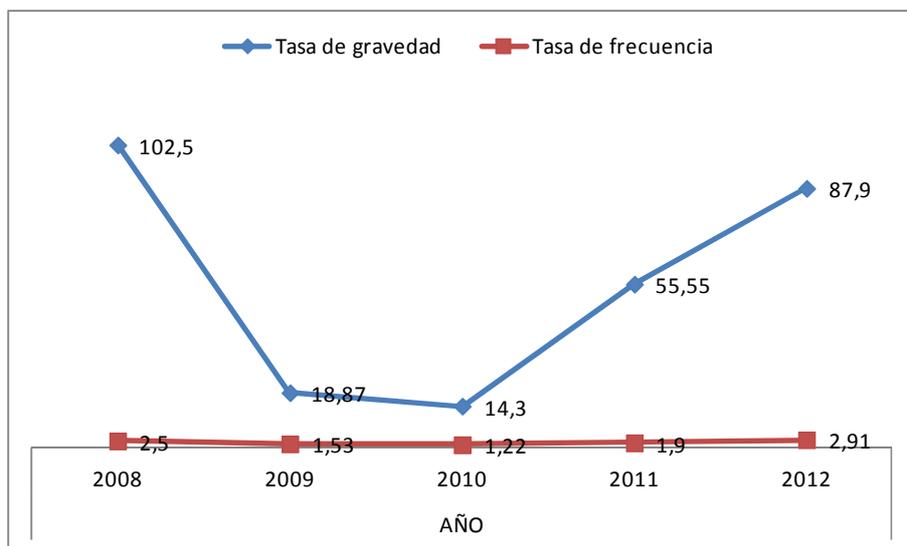
La Tabla N°1 indica la cantidad de accidentes, enfermedades, índice de accidentabilidad, promedio de trabajadores y horas hombre en los últimos cinco años en la empresa.

De la cual se puede observar que no hemos tenido dentro de estos cinco años enfermedad ni accidentes fatales.

	Años				
	2008	2009	2010	2011	2012
Días perdidos por accidentes de trabajo	164	37	47	146	362
Nº de Accidentes	4	3	4	5	12
Nº de Accidentes fatales	0	0	0	0	0
Nº Enfermedades	0	0	0	0	0
Índice de Accidentabilidad	0,63	0,39	0,31	0,48	0,73
Promedio de Trabajadores	634,92	778,08	1.304,25	1.043	1.634,25
Horas Hombre	1.599.998	1.960.762	3.286.710	2.628.360	4.118.310

**Tabla N°1:** "Nº de accidentes por año"

El Gráfico N°1 nos muestra como se mueve la curva de la tasa de gravedad y de frecuencia en los últimos cinco años en TECNASIC.



**Gráfico N°2:** "Variación tasa gravedad y de frecuencia"

Del gráfico podemos observar que a la fecha 31 de diciembre contamos con una tasa de frecuencia de 2,91; estando bajo el valor promedio dentro de la tasa de frecuencia de accidentes mineros ocurridos durante el año 2012 según los datos entregados por SERNAGEOMIN.

### 3.1.6.5 Salud para los Colaboradores

La salud de nuestros colaboradores es muy importante, por esta razón ellos cuentan con los siguientes beneficios:

- Pausa Activa, un profesor de gimnasia realiza esta actividad dos veces por semana, en oficina central, y mensualmente cambia los contenidos incorporando técnicas nuevas. Esta actividad proporciona el desarrollo de buena postura, mejorías en el estado de ánimo y aumento de la capacidad de concentración son alguno de los beneficios que genera este programa de actividad física laboral.
- Convenio con gimnasio, facilitando el acceso a los colaboradores a un precio preferencial, en el cual también participa la familia (cónyuges e hijo(as)).
- Programas sociales los cuales son administrados por la Corporación de Salud Laboral de la Cámara Chilena de la Construcción, como por ejemplo diagnósticos de enfermedades a la vista, realizar exámenes preventivos y recuperación y diagnostico dental de trabajadores y esposas, cuyos costos son compartidos
- Seguros de salud con la Cámara Chilena de la Construcción, compensando gastos de salud en los cuales deben incurrir los colaboradores y sus cargas familiares.



### 3.1.7 Proyectos Sociales

La Responsabilidad Social es parte fundamental para el desarrollo de TECNASIC, para obtener el beneficio mutuo de la empresa y la sociedad. El objetivo del desarrollo sostenible es definir proyectos realizables, incorporando consideraciones en los aspectos económico, social y ambiental de las actividades humanas. Estos tres pilares se han tenido en cuenta por parte de la empresa.

Nuestra tarea es establecer vínculos con las Comunidades donde TECNASIC desarrolla sus actividades. En ellas realizamos proyectos sociales que incentiven el desarrollo sostenible, que sean ecológicamente responsables y que sean coherentes con los principios, valores y política de Responsabilidad Social de la empresa. Dentro de los Proyectos que se realizaron el año 2012, podemos nombrar los siguientes:

- “Por la Sonrisa de un Niño” – Instalación de Juegos en el Jardín Infantil el Zorzalito, Los Loros, Región de Atacama.
- Pavimentación y Pintura Patio de Pre kínder en la Escuela Jorge Barros, Comuna Panquehue, Región de Valparaíso.

- Construcción de Escenario y creación de Grupo de Teatro en la Escuela José Santos Ossa, El Trapiche, Región de Coquimbo.
- Capacitación a pescadores en Reparación de Embarcaciones en Fibra de Vidrio, Caleta Totalillo, Región de Atacama.

En agosto del año 2012 comenzamos a realizar voluntariado empresarial con la Fundación Las Rosas en el Hogar Santa Teresa de los Andes, realizando diversas actividades con los abuelitos tales como:

- Reflexoterapia.
- Lectura a los abuelitos que se encuentran en cama y sin movilidad.
- Esmaltado de uñas a las abuelitas.
- Pausa activa con la participación de los colaboradores de la empresa.
- Bingo con obsequios para los ganadores.
- Once navideña con regalos para los abuelitos.
- Participación de los colaboradores en la colecta nacional realizada el pasado 30 de noviembre a beneficio de Fundación Las Rosas.

## **3.2 PRINCIPIO 2**

**“Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos”**

### **3.2.1 Departamento Relaciones Laborales**

Tal como se mencionó anteriormente contamos con una Política de Recursos Humanos la cual promueve el respeto con y entre los Colaboradores, cumplimiento de leyes y normativas laborales vigentes. Y nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el cual establece los derechos y obligaciones que le competen tanto a los colaboradores como a la empresa, constituyendo un elemento destinado a promover una relación armónica y respetuosa entre ambas partes.

### **3.2.2 Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores**

Para realizar cualquier tipo de compra existe un proceso de selección de proveedores, los cuales se encuentran en un listado (LI-DA-01), y aquellos que cumplen con las normas, requisitos y políticas de la empresa pasan a un listado de proveedores estratégicos (LI-DA-02). Esta evaluación se realiza anualmente.

Para definir la adjudicación de un proveedor deberá existir una muestra de al menos 3 cotizaciones que demuestren, entre otros, lo siguiente:

- Proveedor calificado en el suministro que se le solicita
- Formalidad en la cotización y condiciones comerciales indicadas por TECNASIC
- Condiciones de venta favorables
- Entregas acorde con nuestra necesidad

- Registro de un debido proceso de negociación

El sistema de evaluación de proveedores, contempla una evaluación de cumplimiento de especificaciones generales de calidad (producto/servicio, precio, plazo entrega y despacho), de la cual se obtiene una nota por el servicio entregado de acuerdo a su comportamiento, pudiendo calificar en tres categorías. Los proveedores que no hayan experimentado movimientos entre evaluaciones sucesivas mantienen su calificación anterior.

### **3.2.3 Personal Externo**

Nuestro personal a cargo del aseo y guardias de seguridad corresponden al personal externo de la empresa, a quienes se les realiza la charla DAS (Derecho a Saber) en su primer día de trabajo.

Dependen administrativamente del departamento de Relaciones Laborales, quien se encarga de exigirles sus contratos de trabajo y que su remuneración sea entregada en la fecha correspondiente y que cumplan con las normas laborales. El departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente controla el cumplimiento de las normas de seguridad por parte de las empresas externas con el objetivo de cuidar la integridad tanto de nuestros colaboradores como a los de las empresas que ejecutan dichas labores.

## **IV. PRINCIPIOS DE ESTÁNDARES LABORALES**

### **4.1 PRINCIPIO 3**

**“Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”**

TECNASIC no tiene sindicatos y esto debido a que nunca se ha recurrido por parte de nuestros colaboradores a generar uno, pero si garantizamos que todos sus colaboradores puedan afiliarse libremente a un Sindicato.

#### **4.1.1 Organizaciones en TECNASIC**

- Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Integrado por 6 representantes de la empresa (3 corresponden a titulares y 3 a suplentes) y 6 elegidos como los representantes de los colaboradores (3 corresponden a titulares y 3 a suplentes), los cuales representan a los 42 colaboradores de Oficina Central, realizando reuniones de manera mensual. La conformación de los C.P.H.S. en Obras se realiza de igual forma que en Oficina Central, al igual que la periodicidad de las reuniones.

- Convenios Colectivos (SINAMI): El cual corresponde a un Sindicato Interempresas de Obras Transitorias, dirigido por personal directo. La dotación a diciembre del 2012 corresponde a 1.594 colaboradores, directos e indirectos, de los cuales el 82% corresponden a los directos y todos ellos se encuentran en el convenio colectivo.
- Comité Deportivo Recreativo (CDR): Integrado por 3 colaboradores de oficina central elegidos todos por los colaboradores. Para realizar actividades deportivas durante el año, hasta el momento sólo participan hombres realizando partidos de futbol cada dos meses.

#### 4.1.2 Tipos de Contratos de Trabajo

Existen dos modalidades para contratar a los colaboradores de TECNASIC, estas corresponden a:

- Contrato por Obra: Es un contrato a plazo fijo, y su duración dependerá de la duración de la Obra, de la Especialidad y/o del cumplimiento de un Hito.
- Contrato Plazo Fijo: Es un contrato también a un plazo fijo, que luego de la segunda renovación, se transforma en un contrato indefinido.

#### 4.2 PRINCIPIO 4

**“Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”**

TECNASIC se compromete día a día para que en la organización de las obras se utilicen los medios adecuados, a fin de evitar la manipulación manual de cargas, cumpliendo con la Ley 20.001.

##### 4.2.1 Departamento SSO&MA y Comités Paritarios

El departamento de SSO&MA se preocupa de que los colaboradores que se ocupan de manipular manualmente las cargas, reciban una información y capacitación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que deben utilizar, a fin de proteger su salud. Las actividades que realiza el departamento de SSO&MA con el Comité Paritario para el cuidado de los colaboradores, corresponden a:

- Campañas para supervisar y promover acciones con los trabajadores y subcontratistas para evitar cualquier tipo de trabajo forzoso.
- Inspecciones Planeadas con Encargados de Seguridad y miembros del comité para verificar que los trabajos se realizan dentro de los procedimientos de seguridad establecidos.

#### **4.2.2 Contrato y Anexo de Contrato**

En el contrato de trabajo se estipulan las normas y reglamentos de seguridad con los cuales trabaja TECNASIC. Además se realizan las charlas Derecho a Saber, las inducciones internas por parte de TECNASIC y las inducciones externas las cuales realiza el cliente.

Lo anterior se complementa con las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo que se enuncian al colaborador al momento de ingresar a la compañía, a través del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual contempla en su Título XVI – De las condiciones de seguridad, Carga y descarga por manipulación manual y de los elementos de protección personal, entre otros.

#### **4.3 PRINCIPIO 5**

##### **“Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”**

Para trabajar en TECNASIC S.A., es requisito ser mayor de 18 años (Mayor de edad).

##### **4.3.1 Política Departamento Relaciones Laborales y de la Empresa**

Nuestro departamento de Relaciones Laborales realiza un riguroso control exigiendo el cumplimiento de los requisitos de ingreso TECNASIC.

La política de la compañía expresa en el punto número cuatro, que cumplirá fielmente con las leyes y normativas del país, al igual que la adhesión a Pacto Global. Al igual como se indica en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Título III, artículo N°7), que TECNASIC prohíbe la contratación de menores de 18 años en Oficina Central o en faenas temporales.

##### **4.3.2 Contratistas y Subcontratistas**

Nuestra responsabilidad es exigir que nuestros contratistas y subcontratistas cumplan con las leyes, normas y políticas tanto del país como de la empresa. Por esta razón se les exige el cumplir con la contratación de personas mayores de 18 años y deben ceñirse cuando corresponda a la Ley de Subcontratación todo servicio que se haga in situ en nuestras obras de acuerdo a procedimientos internos y exigencias de TECNASIC.

#### 4.4 PRINCIPIO 6

**“Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”**

TECNASIC apoya comprometidamente la eliminación de la discriminación basada en motivo de sexo, color, estado civil, nacionalidad, orientación política, religiosa u otro tipo de discriminación, ya que la contratación se realizará debido a las aptitudes y competencias de los postulantes a colaboradores de la compañía.

Dentro de nuestro código de conducta se indica además que TECNASIC y sus colaboradores tratan en forma digna y respetuosa a todas las personas que están vinculadas a la empresa, absteniéndose de conductas discriminatorias y de abuso de poder.

##### 4.4.1 Contrataciones y remuneraciones

La forma para contratar personas, es requerimiento de cada área, la cual indica los niveles de capacidades y los grados de desarrollos de competencias laborales necesarios para el cargo, una vez realizado esto se busca entre los postulantes aquella o aquel que cumpla con el perfil, sin discriminación alguna.

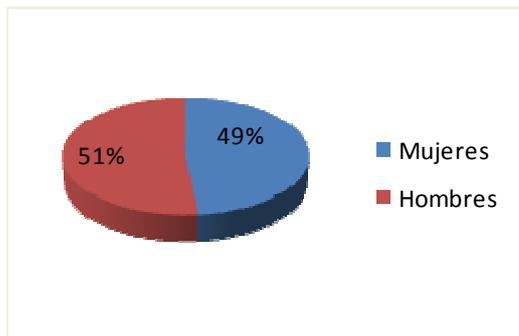
En la siguiente tabla se refleja la cantidad de colaboradores directos e indirectos (hombres y mujeres) al 30 de diciembre del 2012.

Tipo de contrato	Colaboradores	
	Mujeres	Hombres
Directos	0	1273
Indirectos	57	264
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>1537</b>

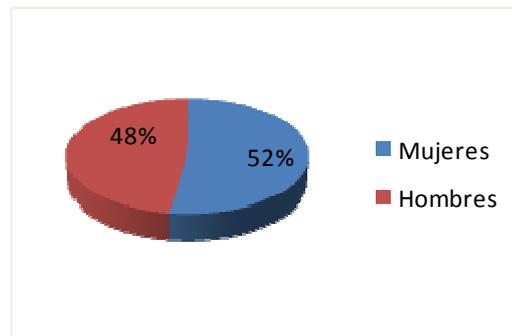
**Tabla N°2: “Cantidad de colaboradores al 31-12-12”**

Tal como lo dice el artículo N°24 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, TECNASIC dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo.

Los siguientes gráficos nos muestran los porcentajes del total de los colaboradores, separados por mujeres y hombres, con las remuneraciones más altas y más bajas en TECNASIC.



**Gráfico N°3:** "Sueldos más Altos"



**Gráfico N°4:** "Sueldos más Bajos"

La siguiente tabla nos muestra la composición de cargos dentro de la compañía al 31 de diciembre del año 2012.

Cargos	Colaboradores	
	Mujeres	Hombres
Miembros del Directorio	0	3
Gerentes	0	5
Subgerentes	0	1
Administradores de Obra	0	8
Jefes	2	5

**Tabla N°3:** "Cantidad de colaboradores en los cargos al 31-12-12"

## V. PRINCIPIOS DE MEDIO AMBIENTE

### 5.1 PRINCIPIO 7

**“Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”**

#### 5.1.1 Política Ambiental

TECNASIC es una empresa Certificada en ISO 14.001 y posee Política en materia ambiental la cual detalla:

- Entregar los recursos necesarios para asegurar el cumplimiento de la Norma ISO 14.001.
- Preservar el entorno natural de los lugares donde TECNASIC realice actividades
- Usar racionalmente la energía eléctrica y fomentar el uso de energías limpias o la eficiencia energética en las instalaciones de la Compañía.
- Respetar y cumplir la legislación ambiental vigente, entregando herramientas y capacitación a nuestros colaboradores para hacerlo.

#### 5.1.2 Plan de Medio Ambiente

TECNASIC cuenta con un Plan de Protección al Medio Ambiente el cual tiene por objetivo asegurar el cumplimiento de la Política de la Empresa en lo referente a la norma ISO 14.001, la legislación vigente y los requerimientos del cliente.

Es un documento que incluye diversas acciones que responden a medidas de mitigación, prevención, corrección en el área ambiental. Donde el manejo ambiental no sólo se refiere al cumplimiento de un número de estándares o normas, sino más bien al tener la actitud, filosofía y compromiso para desarrollar un trabajo responsable en todo momento, de modo que se eviten, prevengan o mitiguen los posibles impactos ambientales en el proyecto.

Cuenta además con un procedimiento para el manejo de residuos, se establece un mecanismo para mitigar, eliminar y/o disponer los residuos sólidos (RISES) y residuos líquidos (RILES), generados como producto de las actividades desarrolladas por la empresa, minimizando los posibles impactos ambientales y el riesgo a la salud y seguridad de los colaboradores y la comunidad.

Es importante señalar que nuestras matrices legales de Medio Ambiente son desarrolladas por empresas de abogados asesores externos y distribuida a toda la organización.

### 5.1.3 Campañas de Medio Ambiente

El departamento de SSO&MA realiza constantes campañas respecto al tema ambiental dentro de estas podemos nombrar:

- Uso Responsable del Agua
- Reciclaje de Pilas y Papel
- Reciclaje de tapitas de botella en ayuda a la Fundación contra el cáncer

## 5.2 PRINCIPIO 8

**“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”**

TECNASIC, consiente con el cambio climático que se está produciendo, a partir del año 2012 inicia un camino hacia una empresa ambientalmente responsable, calculando su Huella de Carbono y comprometiéndose a disminuir y/o mitigar sus emisiones a través de campañas de concientización, capacitaciones y donaciones de árboles.

### 5.2.1 Calculo de la Huella de Carbono

Casi todas las actividades que realizamos a diario, implican consumir energía, lo que significa contribuir a las emisiones a la atmosfera de los principales gases de efecto invernadero, mayormente dióxido de carbono. Por esta razón a partir de agosto del 2012 comenzamos a calcular nuestra Huella de Carbono en todas las obras y oficina central, mensualmente. Lo cual nos permite disponer de información para tomar decisiones para reducir nuestro impacto medioambiental.

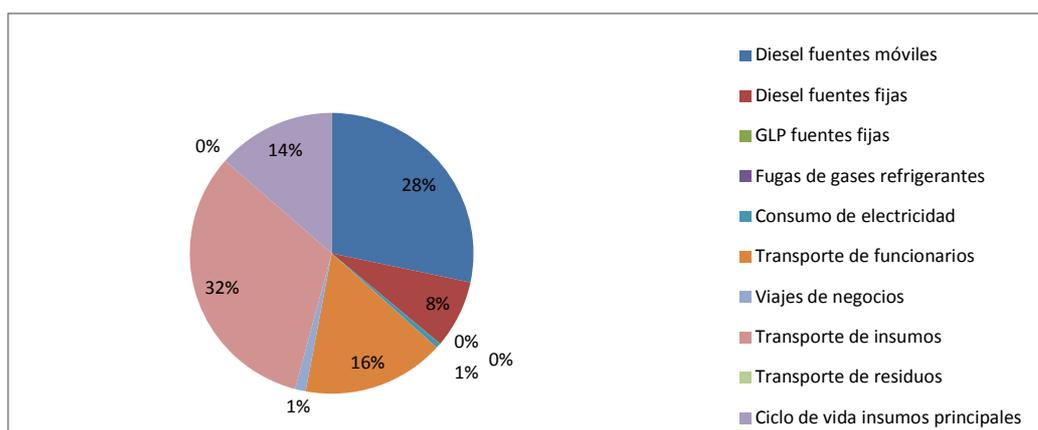
La metodología utilizada para calcular la huella de carbono es la establecida en el Greenhouse Gas Protocol. El cálculo incluye las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) propias y directas (“alcance 1”), por combustión directa de diesel y GLP; consumo de electricidad en oficinas (“alcance 2”), además de parte de las emisiones de terceros relacionadas con las actividades en las obras en construcción (“alcance 3”), incluyendo: transporte del personal, viajes de negocio, producción y transporte de insumos principales, actividades en obra, transporte de residuos, etc.

La tabla N°4 muestra las emisiones de gases de efecto invernadero por alcances realizadas durante el año 2012, en obras y oficina central.

Alcance	Emisiones tCO <sub>2</sub> -e
Alcance 1 (consumo diesel)	883
Alcance 2 (consumo energía)	12
Alcance 3 (transportes)	1.781
<b>TOTAL</b>	<b>2.676</b>

**Tabla N°4:** “Emisiones de CO<sub>2</sub>-e generadas por Alcances”

El gráfico N°5, muestra los porcentaje de emisiones de dióxido de carbono generadas en los diferentes procesos señalados, durante el año 2012 en obras y oficina central.



**Gráfico N°5:** “Emisiones de CO<sub>2</sub>-e generadas por Procesos”

### 5.2.2 Iniciativas de Voluntariado

Como una forma de mitigar los GEI emitidos durante el periodo del año 2012, TECNASIC participó con Yo Planté Un Árbol en la campaña “A Million New Trees”. Realizando una Jornada de Forestación en el Parque la Isla, en la comuna de Puente Alto, plantando 225 Quillayes con la ayuda de los vecinos de la Comuna.



### 5.2.3 Certificación y Mejora Continua

TECNASIC, obtuvo la certificación de la Norma ISO 9001 en el mes de septiembre del año 2005, la certificación de la norma OHSAS 18001 e ISO 14001 en el mes de agosto del 2007 y todas ellas se encuentran actualmente vigentes.

El capítulo 6 de nuestro Manual del Sistema de Gestión Integrado (SGI), están determinados los métodos a seguir para la planificación e implementación de los procesos de monitoreo y medición, así como las actividades de análisis de datos y mejoría del SGI. Donde el objetivo del proceso es obtener datos relacionados con:

- La satisfacción del Cliente
- Relación con la Comunidad
- Proceso de auditorías internas
- Los procesos y el producto
- Impactos ambientales significativos
- Riesgos de Seguridad y Salud Ocupacionales inaceptables

Lo cual es posteriormente analizado, permitiéndonos identificar mejoras para el SGI.

### 5.2.4 Auditorías Internas y Externas

TECNASIC S.A. dispone de herramienta normativa “Auditoría Interna (P-SGI-05)”, documento que establece el desarrollo de proceso de auditoría, el que incluye la planificación, programación, frecuencia, etc. Para realizar esta labor, la Organización cuenta con un equipo de auditores internos certificados .

El principal objetivo de la actividad es:

- Verificar cumplimiento de los requisitos establecidos
- Mejora continua de los procesos de la organización

Anualmente se realizan auditorías externas por Organismo certificador Calificado, tanto de mantenimiento como de recertificación cada tres años.

## 5.3 PRINCIPIO 9

**“Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”**

TECNASIC está comprometida en favorecer el desarrollo y difundir las tecnologías respetuosas del ambiente realizando algunos cambios y medidas de mitigación dentro de la Compañía.

### 5.3.1 Departamento de Tecnología e Información (TI)

El departamento de TI se ha preocupado de realizar cambios en las áreas de Estudio de Propuesta y Contabilidad y Finanzas cambiando 10 equipos de computación normales a equipos de consumo reducido, esto se realizó el mes de septiembre del año 2012.

Consumo	KWh por mes
Anterior	790
Nuevo	270

**Tabla N°5:** “Consumo de energía antes y después del cambio de equipos de bajo consumo”

Tal como lo indica la tabla se observa la cantidad de energía que se ha ahorrado utilizando estos equipos de bajo consumo, un total de 520 kWh en cinco meses, lo cual se transforma en un ahorro de 300 KCO<sub>2</sub>-e.

### 5.3.2 Medidas de Mitigación

Dentro del año 2012 se realizaron algunos cambios en oficina central con el fin de reducir la contaminación al medio ambiente, dentro de las cuales podemos nombrar las siguientes:

#### Cambio Tubos Fluorescentes por LED

Los tubos fluorescentes consumen mucha energía, además no son reciclables y son muy tóxicos, provocan contaminación de mercurio debido a los vapores que contienen.

TECNASIC S.A. cambió todos los tubos fluorescentes por LEDs, dado que estos entregan mucha más luz, consumen muy poca energía (ahorro de un 80%) y son reciclables. Por esta razón en verano se ahorra aún más, dado que se economiza el gasto de aire acondicionado al generar mucho menos calor. Otro beneficio es que su duración es de decenas de miles de horas, mucho mayor a los tubos fluorescentes, además no generan rayos ultravioleta.

#### Eliminación de Aromatizadores en Aerosoles

Los aromatizadores ambientales en aerosoles una vez utilizados se deben desechar, el cual necesita una disposición final diferente al resto de los residuos, ya que corresponde a un residuo peligroso. Para evitar contaminar, TECNASIC realizó la instalación de Aromatizadores Ambientales, en áreas como baños y lugares de excesiva afluencia de público en Oficina Central y prohibió el uso de aerosoles

Los beneficios de este servicio es la eliminación de olores no deseados, contribuye a la calidad del ambiente y de trabajo, y la eliminación de los atomizadores ambientales en aerosoles.

### Urinarios Sin Agua

TECNASIC S.A. amigable con el medio ambiente y para ahorrar consumo de agua, se instalaron dos urinarios sin agua en Oficina Central. Un urinario típico utiliza 150.000 litros de agua por año (40.000 galones), ya que no utiliza agua, reduciendo los costos de agua y desagüe.

### Aire Acondicionado

Los gases refrigerantes son utilizados para mantenimiento y recarga de equipos de refrigeración y aire acondicionado. Dado los efectos de la liberación de los clorofluorocarburos (CFC) en la atmósfera, y su incidencia sobre la capa de ozono, se han sustituido por los hidroclorofluorocarburos (HCFC). Un ejemplo de HCFC, el cual es muy utilizado en aires acondicionados, es el R-22 es mucho menos agresivo pero aún posee moléculas de cloro (amenazando la capa de ozono).

Por esta razón TECNASIC S.A. realizó el cambio, de todos los equipos de aire acondicionado de refrigerante R-22 a R-410, este último es libre de cloro (sin CFC ni HCFC), de esta forma no produce ningún daño a la capa de ozono, además tiene un elevado rendimiento energético, es una mezcla única y por lo tanto facilita ahorros en los mantenimientos futuros. No es tóxico ni inflamable, es reciclable y reutilizable.

## **VI. PRINCIPIO DE ANTICORRUPCIÓN**

### **6.1 PRINCIPIO 10**

**“Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”**

Nuestro compromiso es trabajar en contra la corrupción constantemente mediante la aplicación de las normas de ética y legales vigentes en el país y siendo coherentes con las normas y políticas de la Empresa. Esta fue una de las principales razones de adherir a Pacto Global.

#### **6.1.1 Código de Conducta y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**

El Código de Conducta entrega las orientaciones de comportamiento denominados principios de conducta laboral que están destinados a guiar al personal de TECNASIC en torno a cómo deben los colaboradores relacionarse e interactuar entre ellos, con la Empresa, con sus clientes, proveedores y el entorno social inmediato del lugar en el que la empresa desarrolla sus actividades.

Además dentro de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se indica (en el artículo 47, letra h) que está estrictamente prohibido el solicitar o aceptar, directa o

indirectamente prestamos, dadas, regalos, favores o servicios de cualquier índole de clientes, proveedores o personas vinculadas o relacionadas directa o indirectamente con TECNASIC.

### **6.1.2 Auditorías Contables**

TECNASIC todos los años y en forma voluntaria se somete auditorías contables y tributarias realizadas por la prestigiosa firma BDO Auditores, quienes realizan un minucioso y exhaustivo trabajo, emitiendo su Informe Financiero-Contable Auditado.

### **6.1.3 Participación Encuesta BVEE 2012**

Fieles a nuestros valores y principios participamos recientemente en la encuesta realizada por Generación Empresarial “Barómetro de Valores y Ética Empresarial (BVEE) 2012”, el año recién pasado.

Generación Empresarial es una entidad sin fines de lucro abocada a promover y potenciar la ética en el mundo del trabajo, poniendo al ser humano en el centro de las decisiones y acciones de cada organización. Prestando apoyo a las empresas en la gestión de sus culturas de ética y cumplimiento, contando para ello con herramientas concretas como líneas de denuncia, talleres de dilemas, barómetros de ética empresarial, entre otros, a través de los cuales es posible medir el estado de la cultura valórica y fomentar el levantamiento de mejores prácticas.

*Agradecimientos a los que colaboraron con la realización de este Comunicado sobre el Progreso:*

Manuel Ramos Hormazábal  
Katherine Retamal Ambiado  
Jorge Quiroz Eriz  
Enrique Bruna Pineda  
Alejandra Diaz Escobar