

*Informe
de
Progreso
Pacto
Mundial*

31/12/2012

2012

El presente informe muestra nuestro compromiso con los objetivos y principios que el Pacto Mundial de Naciones Unidas promueve y con los intereses de la sociedad en general.

Índice

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO	3
2. INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA	4
3. PRINCIPIOS	6
I. PRINCIPIO 1 “Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” .	6
II. PRINCIPIO 2 “Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” .	7
III. PRINCIPIO 3 “Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .	8
IV. PRINCIPIO 4 “Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción” .	8
V. PRINCIPIO 5 “Las entidades deben la erradicación del trabajo infantil” .	9
VI. PRINCIPIO 6 “Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” .	10
VII. PRINCIPIO 7 “Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente” .	10
VIII. PRINCIPIO 8 “Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .	11
IX. PRINCIPIO 9 “Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente” .	11
X. PRINCIPIO 10 “Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno” .	12

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

ENWESA OPERACIONES, S. A. presenta el Informe de Progreso de Pacto Mundial de 2012 como confirmación de apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a sus 10 principios, así como a la Red Cántabra del Pacto Mundial, y por ello nos comprometemos a ir mejorando año tras año en el grado de cumplimiento de los mismos y elaborar anualmente este informe de comunicación de progreso, lo que pone de manifiesto nuestro interés por contribuir con el desarrollo sostenible.

Desde ENWESA somos conscientes de que estos principios tienen una gran importancia y peso en nuestra sociedad actual, de ahí que les hayamos integrado como valores fundamentales de nuestra empresa, desarrollando numerosas acciones para una adecuada y correcta aplicación de los mencionados principios y con el objetivo de proporcionar el máximo valor posible a todos los grupos de interés involucrados en nuestra organización.

Dicho valor se verá incrementado a lo largo del 2013 con el desarrollo y puesta en marcha de un amplio abanico de medidas de sostenibilidad (plan movilidad, videoconferencias, seguridad vial, ...), ya que somos conscientes del entorno tan cambiante en el que nos movemos y dónde las personas y los Derechos Humanos forman parte esencial para lograr la sostenibilidad de la empresa y de nuestro entorno inmediato.

Con todo ello, volvemos a asumir la responsabilidad y compromiso firme con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, apostando por la implantación de políticas que aseguren la responsabilidad social en todas las áreas y actividades que desarrollamos.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "E. Castaños", written over a horizontal line.

D. Esteban Castaños Ruiz
Director General

2. INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA

Datos generales

* Domicilio social:

Polígono Industrial Heras, nave 136. Cantabria.

* Delegaciones:

- Sede ejecutiva: Calle Cochabamba, 24 1ªA, 28016 Madrid
- Nave Industrial: Polígono Industrial La Yesera, nave 11, 39612 Parbayón.
- Centro de Trabajo Tarragona: Polígono Industrial Les Tapies, Calle Gimbernat, 15 43890 L'Hospitalet de L'Infant, donde se emplazan oficinas y un almacén.
- Plataforma Repsol Casablanca. Se llevan a cabo trabajos de mantenimiento mecánico y eléctrico en dicho emplazamiento
- Centro de Trabajo de Zaragoza: Polígono Industrial San Valero nº 22 - 36. Carretera Castellón km. 4800. 50013 Zaragoza.
- Centro de Trabajo de Cartagena: Polígono Industrial Lo Bolarin, Parcela nº 612. 30360 La Unión (Murcia).
- Centro de Trabajo Francia: SCI Keops. Zone industrielle de L'Aspre. 19, Avenue de L'Aspre. 30150 Roquemaure.

* Página web:

www.enwesa.com

* Director General:

Esteban Castaños Ruiz

* Fecha adhesión al pacto:

16 de noviembre de 2009

* Número de empleados:

309

* Sector al que pertenece:

Siderometalúrgica

* Actividad principal:

Empresa de servicios especializada en el montaje y mantenimiento mecánico, eléctrico y comunicaciones de plantas de producción de energía, tanto térmicas como nucleares.

* Ventas/Ingresos:

31.089 (miles de euros)

3. PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO 1

“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

Desde nuestra empresa existe una gran concienciación con las normas de seguridad que aplican a cada uno de los trabajos y en las que se ven involucrados nuestros trabajadores, de ahí, que el mayor número de formación que año tras año realizamos contemple dicha materia. Así, todos nuestros trabajadores, tanto los de nueva incorporación como los fijos reciben anualmente formación de reciclaje en esta materia, formación con duración mínima de 8 horas.

Nuestra empresa posee acreditación oficial por varios organismos en materia tanto de prevención como de medioambiente, lo que nos obliga a ser continuamente controlados/auditados por estos organismos. Entre las certificaciones de las que hablamos se encuentran:

- * UNE EN ISO 9001:2001
- * UNE EN ISO 14001:2004
- * OHSAS 18001:2007
- * AEQT

En otro orden de cosas, tenemos implantado un Código de Conducta del que son conocedores el total de nuestra plantilla. Aquellos empleados que ostentan un cargo de responsabilidad y especialmente los que se relacionan con terceros donde pueden surgir conflictos de intereses, han firmado su compromiso con estos criterios de actuación.

Con este Código de Conducta marcamos las pautas de actuación, como empresa socialmente responsable y comprometida con la defensa de los derechos humanos de cada grupo de interés.

Año tras año, llevamos a cabo acciones encaminadas a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos tanto de nuestros clientes como de nuestros

empleados. Para el primero de los casos, nos cercioramos que los contratos suscritos cumplen con la Legislación vigente. De la misma forma, se les entrega a los clientes un cuestionario de satisfacción que posteriormente se analiza para mejorar los aspectos propuestos.

Los derechos de nuestros empleados son protegidos y respetados por la empresa, de acuerdo al Convenio del sector y a la política de empresa.

II. PRINCIPIO 2

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

El grueso de nuestros proveedores pertenecen al ámbito nacional y cumplen con las normas y homologaciones requeridas por nuestro departamento de Garantía Calidad, quienes hacen periódicamente evaluaciones de cada uno de ellos. En el supuesto caso de que alguno no respetara los Derechos Humanos, zanjaríamos nuestra relación comercial y lo pondríamos en conocimiento de la autoridad laboral competente.

En la elección de proveedor juegan un papel muy importante no solamente el aspecto económico, sino también factores primordiales como los plazos de entrega, la calidad del producto, si dispone de Código Ético. Sobra decir, que todas las empresas deben cumplir con la legislación vigente y respetar los Derechos Humanos de las personas. En este sentido, ENWESA promueve los criterios de concurrencia, transparencia, publicidad y no discriminación de las contrataciones que realizamos.

Desde nuestro departamento de calidad se establecen las diferentes categorías de los proveedores valorando estar en posesión o no de certificados que acrediten la implantación de sistemas de gestión de calidad. Dichas categorías son:

* Categoría A: proveedores que tienen una acreditación externa de un sistema de calidad (tipo ISO 9001).

* Categoría B: Sin poseer el certificado anterior, tienen un plan de calidad interno revisado por nuestro personal.

* Categoría C: No poseen acreditación alguna.

III. PRINCIPIO 3

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .

Las actuaciones que lleva a cabo ENWESA entran dentro de la legislación vigente en cada momento, siendo reconocidos a todos los empleados el derecho a la negociación colectiva. Como reflejo de esto contamos en cada uno de nuestros centros con Comités de Empresa o Delegados de Personal. Como aspecto a destacar, durante el 2012 se llevaron a cabo elecciones sindicales en uno de nuestros centros radicados en Tarragona.

A todos los empleados se les permite hacer sugerencias a sus inmediatos superiores, fomentando de esta manera, la comunicación fluida e informal entre los jefes y sus empleados. Con ello contribuimos a mejorar el bienestar en el trabajo.

IV. PRINCIPIO 4

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

Como consecuencia de la actividad de nuestra empresa no se producen situaciones de ésta índole, cumpliéndonos y asegurándonos en todo momento que las condiciones de trabajo de nuestros empleados están dentro de la legalidad vigente.

Con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la concesión de traslados de empleados a los distintos centros de trabajo, dependerá entre otros factores de las diferentes situaciones familiares.

Como consecuencia de ello, pretendemos que nuestros empleados puedan participar en el ámbito familiar, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos de paternidad/maternidad o de formación, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo y al acceso de puestos de responsabilidad.

Durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, no se adoptarán medidas de traslado a otro municipio, salvo que la propia trabajadora lo solicite expresamente, donde se analizaría el caso.

Cualquier modificación que se realice que suponga un incremento o reducción de las horas de trabajo o incrementos salariales son recogidos en un acta firmada tanto por parte de la empresa como de los representantes de los trabajadores.

Este tipo de medidas de conciliación y beneficios sociales son revisadas y controladas desde el departamento de recursos humanos.

Cabe destacar que nuestro calendario laboral se establece de forma anual, quedando fijados los horarios y fechas de jornada diaria e intensiva. Dicha información tiene carácter público dándose a conocer en todos los centros de trabajo en el tablón de anuncios correspondiente.

Durante la jornada ordinaria, es decir, jornada partida de mañana y tarde, existe la posibilidad de flexibilizar la hora de entrada en media hora, recuperable al final de la jornada.

V. PRINCIPIO 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil” .

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra compañía, ya que todo el personal contratado cumple con el requisito de estar en posesión de la mayoría de edad.

VI. PRINCIPIO 6

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

Enwesa, como empresa socialmente responsable y comprometida con los principios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, presentó en el 2009 su Plan de Igualdad.

Dicho Plan se actualiza trimestralmente y en él se recogen datos de plantilla, selección y contratación de personal, formación continua, entre otros.

Mostramos a continuación un breve detalle de los datos de cierre del 2012:

Datos cierre 2012	
Directivos frente a empleados	1,29 %
Directivos mujeres	0 %
Directivos hombres	1,29 %
Mujeres	9,89 %
Hombres	90,11 %
Mayores de 45 años	31,66 %
Menores de 30 años	19,31 %
Empleados no nacionales	5 %
Empleados con contrato fijo	37,66 %
Empleados con contrato temporal	62,34 %

VII. PRINCIPIO 7

“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente”

Dentro de nuestro programa formativo, todos los años contemplamos la formación de nuestro personal en esta materia. Así durante el 2012 se realizaron cerca de 600

horas en medioambiente, frente a las 156 del 2011. Junto con esta formación, todo el personal que se incorpora a nuestra empresa recibe documentación informativa al respecto.

Dentro de las actuaciones realizadas durante el 2012 destacamos el envío de nómina vía email, imprimiendo únicamente la de aquellos que no nos han autorizado a este envío y la de aquellos otros, que no disponen de cuenta de correo electrónica.

Adicionalmente, hemos instalado en todos los centros de trabajo recipientes para la recogida de tapones de plástico con el objetivo de entregarlos a distintas instituciones para ayudar niños con problemas de movilidad o de enfermedades raras.

VIII. PRINCIPIO 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .

Nuestra empresa posee el certificado ISO 14001 desde el 2006, teniendo auditorias anuales como comprobación para el mantenimiento del mismo. Dichas auditorias son tanto internas como externas.

Nuestra actividad profesional no genera residuos importantes que puedan dañar el medio ambiente, siendo los más perjudiciales los consumos de agua, luz y papel.

IX. PRINCIPIO 9

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

La empresa lleva a cabo la recogida selectiva de distintos tipos de materiales y desechos, para lo cual cuenta con diferentes contenedores en talleres y oficinas.

Dentro de las actuaciones realizadas durante el 2012 destacamos el envío de nómina vía email, imprimiendo únicamente la de aquellos que no nos han autorizado a este envío y la de aquellos otros, que no disponen de cuenta de correo electrónica.

Adicionalmente, hemos instalado en todos los centros de trabajo recipientes para la recogida de tapones de plástico con el objetivo de entregarlos a distintas instituciones para ayudar niños con problemas de movilidad o de enfermedades raras.

X. PRINCIPIO 10

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno” .

Dentro de esta acción se enmarcan todos los contenidos de nuestro código de conducta, los cuales son conocidos por nuestros grupos de interés y cuyo compromiso es firmado por los empleados responsables de departamento que realizan actividades que pueden dar lugar a conflicto de intereses.