



# **INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2012**



**TÉCNICOS CONSTRUCTORES SANTANDER, S.A.**

**TECOSAN**

## Carta de renovación de compromiso.

Presentamos nuestro informe de progreso del año 2012, el cual hace el número cuatro desde nuestra adhesión en el año 2008, elaborado de manera conjunta por todos los técnicos y responsables de departamento, así como de la dirección de la empresa, la cual esta directamente implicada con la RSE.

Durante el año se vio cumplido nuestro objetivo de integrar en un Sistema de Gestión único, tanto el sistema de gestión de calidad, como el de prevención de riesgos, dando lugar a nuestro SISTEMA DE GESTION INTEGRADO. El objetivo para este año es tratar de integrar los principios aplicables del pacto mundial dentro de nuestro sistema, bien creando nuevos procedimientos, o añadiendo contenido a los ya existentes.

Continuamos viviendo un contexto económico difícil, que cada vez afecta a más familias y empresas, aunque podemos decir con cierto orgullo, que estamos siendo capaces de salir adelante, debido en parte a nuestro fortalecimiento y compromiso en materia de sostenibilidad.

Queremos destacar el compromiso de la empresa con sus trabajadores, ya que el año pasado la plantilla prácticamente se mantuvo, y todos nuestros trabajadores tienen contrato indefinido.

Continuamos asistiendo activamente a las reuniones de la “Red Cántabra del Pacto Mundial”, así como participando en foros, y realizando comunicaciones y divulgación de los principios desde nuestra web empresarial, así como mejorando las comunicaciones con clientes y subcontratas, desde nuestra intranet

A modo de resumen, con el presente informe, Técnicos Constructores Santander está convencido de renovar su compromiso de apoyo y divulgación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como de mantener una actitud de “mejora continua” en los aspectos sociales, medioambientales, y respeto de los derechos humanos.

Atentamente

Roberto Llanes Cavia

Director Gerente



## **INFORMACION GENERAL**

Perfil de la entidad: Técnicos Constructores Santander S.A.

Dirección: Paseo Menéndez Pelayo 60, 1º dcha

Dirección Web: [www.tecosan.es](http://www.tecosan.es)

Alto cargo: Roberto Llanes Cavia

Fecha de adhesión: 28/09/2007

Numero de empleados: 18

Sector: Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Construcción de los Tipos de Obra: Edificación

Civil, Industrial, Eléctricas y Cogeneración, Cimentaciones Especiales y de Máquinas, Estructuras de

Hormigón y Metálicas, Obras Hidráulicas, Urbanizaciones, Edificación de Viviendas y Locales Comerciales

Ventas / Ingresos: 2500000

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: NINGUNA

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés:

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Criterios de funcionalidad, para un mejor manejo dentro de la actuación diaria, y orientación empresarial

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: Nacional

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Priorizando los 10 principios del Pacto Mundial, según el sector de actividad.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Con noticias en la web corporativa y boletines periódicos, así como con invitaciones a los diferentes actos que se realizan en la región.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: 0 accidentes. Bonus de la Mutualidad.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual



Red Pacto Mundial  
España

---

## DERECHOS HUMANOS

**Principio 1.** Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, fuera de su ámbito de influencia.

**Principio 2.** Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Durante el presente año, no se han detectado incidencias en cuanto a la vulneración de los Derechos Humanos, ni en nuestra propia empresa, ni en nuestros proveedores.

Todas las evaluaciones de los proveedores, realizadas según nuestro procedimiento PG-07 EVALUACION DE PROVEEDORES, han sido positivas, y los seguimientos de entrega de documentación según el procedimiento PG-03 CONTROL DE OBRAS, no han detectado incumplimientos de trabajadores sin contrato o en condición irregular. Si aunque ha habido alguna baja paro por problemas técnicos o de suministro.

TECOSAN realiza periódicamente una evaluación de sus proveedores, y un seguimiento por obra realizada, durante la cual todos los subcontratistas deben aportar documentación de todos y cada uno de los trabajadores que acceden al centro de trabajo. Esta documentación abarca aspectos legales (Seguros sociales) y de formación del trabajador tanto en su puesto de trabajo como en prevención de riesgos laborales.

Se sigue cumpliendo a rajatabla el convenio fijado, con alguna modificación pactada directamente con los trabajadores, como puede ser un calendario laboral consensuado por ambas partes.

Continúan las colaboraciones con distintas ONG COMO SON: ALCER, MÉDICOS DEL MUNDO y AFIM (FUNDACION AYUDA, FORMACION E INTEGRACION DEL DISCAPACITADO) , con distintas aportaciones económicas.

Este año se ha colaborado con La asociación española de Síndrome de Down, mediante la realización de Felicitaciones Navideñas.

También se ha iniciado el patrocinio en actividades deportivas creando dos equipos



para la participación en carreras populares de la región.

Se ha patrocinado el Primer Campamento de Esgrima de Cantabria de Sable y Espada, realizado del 24 al 30 de Junio.

Se ha colaborado con la empresa DYNASOL en las actividades sociales donado trofeos para los distintos eventos.

Continuamos certificados en los sistemas ISO 9011 Y el estándar OHSAS 18001.

Como ya anunciábamos en el informe del año anterior, se ha realizado con éxito la integración de Sistemas de Gestión, consiguiendo procedimientos comunes entre sistema de calidad y prevención, dando lugar a un Sistema de Gestión Integrado Único para nuestra empresa. El reto para este próximo año es tratar de integrar los principios del pacto mundial dentro de nuestros procedimientos. Este año hemos iniciado el proceso, integrando nuestra política empresarial.

 <b>TECNICOS CONSTRUCTORES SANTANDER, S.A.</b> <b>TECOSAN</b>	<b>POLITICA INTEGRADA DE GESTIÓN</b>	Ed-0
		Página 1 de 1

*La Dirección de TECOSAN reconoce la calidad de servicio, la seguridad y salud y la responsabilidad social empresarial, como un factor estratégico para el desarrollo competitivo en su ámbito de "Construcción de los tipos de obra: Edificación Civil, Industrial, Eléctricas y Cogeneración, Cimentaciones Especiales y de Máquinas, Estructuras de Hormigón y Metálicas, Obras hidráulicas, Urbanizaciones, Edificación de viviendas y Locales comerciales", y establece como objetivo principal para su consecución la correcta implantación y aplicación del presente sistema de gestión conforme a la norma de referencia ISO 9001 y al estándar OHSAS 18001.*

*Para implantar este sistema integrado de gestión, todo el personal del debe comprometerse a:*

- Cumplir con todos los requisitos legales y los derivados del sistema.
- Buscar en todas sus actuaciones y actividades la mejora continua del servicio y de las condiciones de trabajo, para buscar siempre mejorar la satisfacción del cliente y de la seguridad en el puesto de trabajo.
- Buscar en todas las actuaciones la mejora del sistema integrado de gestión. Así como preocuparse por la integración total entre ambos
- Entender y asumir todos los cambios que suponga la implantación del Sistema.
- Prevenir los daños y el deterioro de la salud.
- Proponer acciones correctivas al Responsable de Seguridad siempre que se considere necesario.
- Velar permanentemente por la transparencia en nuestro desempeño económico, social y ambiental, el respeto y cumplimiento de nuestros valores éticos en la gestión diaria de la compañía, y un comportamiento íntegro con nuestros grupos de interés.

*Como director gerente de TECOSAN me comprometo a:*

- Liderar el S.G.I. y a cumplir y hacer cumplir esta Política entre todos los empleados.
- Dotar de los recursos necesarios, tanto económicos como de personal, para la consecución de esta Política.
- Revisar periódicamente el funcionamiento del S.G.I. así como la propia Política.
- Establecer objetivos medibles y con plazo fijado.
- Entregar la política a quién lo solicite.

*Para que conste a efectos oportunos, firmo*

*En Santander, 07 de febrero de 2013*

**Gerencia**

**Roberto Llanes Cavia**





Red Pacto Mundial  
España

---

#### DERECHOS Y DEBERES DE AMBITO LABORAL

Principio 3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

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

Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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



Durante el periodo del estudio, la empresa ha cumplido con la legislación vigente en el ámbito de los derechos laborales y libertad de afiliación.

A pesar de que en TECOSAN no existe comité de empresa, nunca se ha negado esta posibilidad a los trabajadores. No obstante, al ser una empresa familiar, con personal muy arraigado durante años, el trato es algo determinante entre los trabajadores y la dirección.

Los trabajadores disponen de buzón instalados para recoger quejas y sugerencias, a pesar de no ser muy utilizado por su parte.

Por eso realizamos mensualmente reuniones donde se tratan temas de prevención y calidad, se realiza una explicación exhaustiva de la nómina, y se trata cualquier tema de interés para la empresa.

### **FORMACION**

La formación sigue siendo un pilar básico en nuestra empresa

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
P.R.L.	187	373	909.5	768	384	275
CALIDAD	-	-	-	132	-	82

*Relación horas de formación por años*

	2010	2011	2012
HORAS	900	384	357
PERSONAL	37	22	33
RATIO	24	17	10.8

*Relación horas de formación por personal formado*

Datos extraídos de la revisión por la dirección

Según vemos en las tablas extraídas de la revisión por la dirección del año 2012, a pesar de haber descendido el número de horas de formación, hemos tratado de distribuir mejor las horas de formación, por lo que los trabajadores formados han aumentado a 33. Esto quiere decir que ha habido trabajadores que han recibido más formación, o que han asistido a mas cursos, no en términos de cantidad de horas, pero si en variedad de los mismos.

Las sesiones formativas han incluido los siguientes temas:

#### **Prevención**

- Riesgo ATEX
- Guía técnica de la construcción R.D.1627
- Elaboración de permisos de trabajo en la empresa DYNASOL

#### **Técnicos**

- Operador de plataforma elevadora

#### **Responsabilidad Social Empresarial**

- Formación iniciativa RSE

#### **Calidad**

- Gestión calidad ISO 9001

#### **Financieros**

- Contabilidad Laboral y Fiscal
- Novedades modelo 340 y 347
- Análisis y coyuntura económica

En el ámbito de las relaciones laborales, podemos afirmar con orgullo, que la totalidad de nuestros trabajadores disponen de contrato indefinido, algo no muy habitual en el sector de la construcción. Queda patente y demostrado el grado de compromiso de la empresa con sus trabajadores, el cual afirmamos que es recíproco.

Se respeta escrupulosamente la jornada de trabajo, y existe un registro por parte de cada trabajador de sus horas trabajadas, el cual confronta con las horas de la empresa en caso de dudas.

El porcentaje de mujeres en la empresa ha subido de un 9 a un 11%, todas ocupando cargos en el departamento de administración y finanzas.

Aunque parezca un porcentaje no muy elevado, hay que tener en cuenta que el sector de la construcción no destaca por la presencia de mujeres en la obra propiamente dicho, sino que su presencia es mayor en puestos de administración.

Se ha modificado el código de ética y conducta, adaptándolo a las necesidades actuales.

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Seguimos con nuestra política de hacer de la prevención una inversión, no un gasto. Como vemos está dando sus frutos, ya que el año 2012 fue el primero con 0 accidentes, hecho recompensado con el bonus anual que ofrecen las mutualidades a las empresas con 0 accidentes.

La formación en prevención continúa sin descuidarse como años anteriores. (Ver formación).

Todo el personal de obra realiza reconocimiento anual de vigilancia de la salud, con resultado de todos aptos. Solo el personal de administración no realiza este reconocimiento, al cual renuncian por voluntad propia.

Se realizó durante el año 2012 una revisión de la Evaluación de Riesgos, por parte del Servicio de Prevención Ajeno.

Continuamos certificados en el standard OHSAS 18001, lo que certifica nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales.

En cuanto al principio sobre la explotación y trabajo infantil, dado que las relaciones de nuestra empresa se desarrollan en el ámbito nacional, no consideramos este punto crítico, ya

que todos nuestros grupos de interés se rigen por la legislación española, que prohíbe este tipo de prácticas.



Red Pacto Mundial  
España

---

#### MEDIO AMBIENTE

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

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

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

A pesar de no contar con certificación acreditada en medio ambiente al igual que sucede con calidad o prevención de riesgos laborales, continuamos con nuestro compromiso con el medio ambiente, y trabajando con gestores autorizados de residuos, todos los materiales de desecho que se generan en la obra.

Se instalan contenedores de separación de residuos en caso de ser necesario, y todas las gestiones se realizan siempre con gestores autorizados.

Aún tenemos como objetivo, realizar un procedimiento para separación de residuos en obra, el cual pospondremos para este año.

Continuamos con la política de reciclaje de papel, cartuchos de tóner y tubos fluorescentes, aunque las cantidades son insignificantes, debido al pequeño tamaño de nuestra oficina.



Red Pacto Mundial  
España

---

#### LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

Principio 10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

No se han contemplado ni se contemplan ningún tipo de prácticas de soborno, extorsión o corrupción.

Bien es cierto que no se dispone de política específica para este ámbito, pero nos remitimos a nuestro código ético y de conducta.



---

## **CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL**

---

**Técnicos Constructores Santander, S.A.**, define su Código de Ética Empresarial sustentado en los siguientes principios:

**1.-** En aras al bien común e interés de los trabajadores, **TÉCNICOS CONSTRUCTORES SANTANDER, S.A.**, incorpora a la misión y visión de la empresa la *Política Social Corporativa* como objetivo prioritario y permanente para respetar y hacer respetar, y difundir los Derechos Humanos y Laborales básicos.

**2.-** Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a TECOSAN o a su reputación.
- Actuar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.
- No revelarán información confidencial ni permitirán su divulgación.

**3.-** La Dirección y Gerencia de la empresa se compromete a asumir todas las cláusulas o requisitos del Código de Conducta y comportamientos de índole responsabilidad social; de igual forma acatará la legislación nacional y respetará los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, lucha contra la corrupción y aquellas Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo aplicables.

**4.-** La Dirección será la encargada de la colaboración e implicación de todos los agentes afectos; por ello comunicará a los trabajadores las pautas de actuación en materia de responsabilidad social y aquellas otras medidas orientadas a reforzar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.



**5.-** El Código de Conducta es tarea y trabajo común de todos y cada uno de los trabajadores de la organización. Serán, pues, responsables hacia la comunidad , de ejercer toda actuación empresarial encaminada a mejorar el bienestar de la comunidad y ejercer nuevas prácticas empresariales que generen empleo y sostenibilidad, así como a mantener la reputación y el buen nombre de TECOSAN como uno de los activos más importantes de nuestra empresa.

**Gerencia**

***Roberto Llanes Cavia***

