



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2009

Nombre entidad: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL(antes: TRABAJOS AUXILIARES DE PUENTES, SL).

Tipo: PYME.

Persona de Contacto: Benilde González Alvarez.

Teléfono: 981 568170.

e-mail: beniga@trabajosap.com

Nº de empleados: 11

Sector: Construcción e Ingeniería.

Países en los que está presente: España.

Grpos de interés: empleados, clientes y proveedores.

Carta del Director:

De forma coherente con nuestro compromiso con el Pacto Mundial, presentamos el Informe de Progreso relativo a sus diez Principios, que recoge aquellas actuaciones que TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL, ha llevado a cabo durante el año 2009 para promover y difundir los mismos.

Nuestra adhesión a la Red Española del Pacto Mundial se materializó en el 2008, manifestando así públicamente nuestro apoyo, tanto a los principios que promueve el Global Compact como a las acciones que difunde para lograr su consecución.La responsabilidad social se encuentra presente en nuestra estrategia empresarial siendo parte central de la misma y constituye la base sobre la que se asientan las diferentes iniciativas externas e internas que promueve TAP.

Por eso, queremos renovar nuestro compromiso con los diez Principios del Pacto Mundial y nos comprometemos a seguir actuando para su promoción y consecución.Este compromiso nos mantiene en un proceso de mejora continua en nuestras actuaciones que no queremos abandonar.

Nos satisface haber financiado 15 Talleres del programa Prensa-Escuela de la Voz de Galicia (periódico regional), en 15 centros escolares de enseñanza secundaria, públicos, todos ellos de la Comunidad Autónoma de Galicia (España) y del medio rural; pues,tenemos el firme convencimiento de que la formación, la información y la libertad de expresión, son derechos fundamentales que deben ser ejercidos desde la infancia, para favorecer una sociedad mas libre e igualitaria, mas culta y solidaria.Al igual que nos motiva la participación en el desarrollo de diferentes programas sociales de Cruz Rija Española.

Somos firmes defensores de la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y en la ocupación, por ello se han tomado una serie de medidas encaminadas a su eliminación. Tanto nuestra Política, como varios Procedimientos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente, lo contemplan.Por ejemplo, el número de mujeres y hombres,

tanto en plantilla como en cargos directivos es parejo, lo mismo que lo son sus sueldos y las posibilidades de promoción.Tampoco se rechaza a un candidato mayor de 45 años o a un demandante de su primer empleo, si cumple con las características demandadas por el Perfil del Puesto a cubrir.

El dialogo con los grupos de interés, es uno de los pilares de nuestra estrategia de responsabilidad social, y año a año luchamos por consolidar los canales de comunicación y la relación con éstos. Cabe destacar los cuestionarios de satisfacción, opinión y valoración de clientes y personal de TAP; la participación, formación e información de trabajadores, así como su participación activa en la mejora continua de nuestras actuaciones.

Otro de nuestros deseos es extender y difundir los compromisos de TAP entre todos los grupos de interés con los que mantenemos relaciones.En este sentido, hemos avanzado mediante el incremento del número de proveedores que ha sido homologado bajo criterios sociales y ambientales, así como el aumento de contratos que han incluido cláusulas sociales y ambientales.

La implicación y el compromiso de todo el equipo humano de TAP con la Política y cultura corporativa es fundamental para poder avanzar en esta dirección. Por eso, la información y la formación continua, el diálogo cercano y directo , así como la motivación, son muy importantes para nosotros.

De esta forma,queremos afianzar nuestro compromiso con el desarrollo de TAP OBRA CIVÍL Y EDIFICACIÓN,SL de una forma integrada en la sociedad, alienando nuestra misión con las necesidades del entorno en el que operamos. Nuestros objetivos, tanto a corto como a largo plazo, se dirigen hacia esa meta, conscientes de la contribución y del impacto de nuestra actividad. Los avances alcanzados hasta el momento, constituyen el principal motor que nos mantiene activos y nos permite continuar avanzando hacia la consecución de nuestros objetivos.

D. Isaias Rodríguez Marcos
Director General.



Principio 1: “Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

DIAGNÓSTICO:Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos.¿Cuáles son .(P1C1/1):

Sí, y puede ser una falta de garantías en los siguientes aspectos:
.- formación, información y seguridad –salud de los trabajadores.
.- Protección de Datos y accesibilidad a las oficinas.

<p>POLÍTICAS: ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara y por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2/1):</p>
<p>Sí; ésta Política, expone la postura de TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL, en materia de Recursos Humanos (formación e información, diagnóstico de necesidades formativas, valoración del desempeño, etc) así como en lo referente a Prevención de Riesgos Laborales y Protección de Datos..</p>
<p>ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P1C3/1).</p>
<p>En este año, 2009, se ha llevado a cabo un programa específico de formación que engloba a todos los trabajadores, tendente a ampliar y/o especificar, según los casos, sus conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> .-Prevención de Riesgos Laborales. .-Derechos Humanos. .-Protección de Datos. .-Calidad y Medio Ambiente.
<p>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?: Descríbalos. (P1C4/1).</p>
<ul style="list-style-type: none"> .-Una vez finalizada la acción formativa se le ha entregado, a cada uno de los trabajadores, un cuestionario de valoración de la misma, donde éste valora y opina sobre la formación recibida. .- Además de la valoración de la acción formativa recibida, cada trabajador opina y muestra sus preferencias en la elaboración del Plan Anual de Formación. .-Seguimiento trimestral de indicadores y objetivos - Recursos Humanos (formación/ Información, etc), PRL (Nº de incidencias), Vigilancia de la Salud,Derechos Humanos). .-Evaluación del desempeño de trabajadores propios (anualmente o al final de la relación contractual, en los contratos por obra. .-Auditorias internas/externas. .-Cuestionario de Satisfacción del Cliente.
<p>Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.(P1C5/1).</p>
<p>100% de empleados propios y 95% de empresas subcontratistas y proveedores.</p>
<p>Objetivos 2010:</p>
<p>100% de empleados propios y de empresas subcontratistas y proveedores.</p>
<p>Principio 2: “Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.</p>
<p>DIAGNÓSTICO:¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgos en la vulneración de los Derechos Humanos?. Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones .(P2C1/1):</p>

<p>Sí, el procedimiento General PG/010:Evaluación y Clasificación de Suministradores, del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente,establece las pautas a seguir en este aspecto; en el año 2009, además de lo relativo a calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, se ha incluido Derechos Humanos. Los riesgos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación de inmigrantes ilegales. ▪ No protección al medio ambiente. ▪ Discriminación laboral (sexo, étnia, etc), en cuanto a salario y promoción. <p>Sí, tienen preferencia las empresas certificadas en algún sistema de Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos, respeto a los Derechos Humanos, etc. cuando el resto de las características demandadas son similares.</p>
<p>POLÍTICAS: ¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su política de RSE/RS?. (P2C2/1):</p>
<p>Sí; el Procedimiento General PG/09:Control de Compras y Subcontrataciones, del Sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente, establece la sistemática a seguir en este aspecto.</p>
<p>ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P2C3/1).</p>
<p>.-En el año 2009 se ha añadido una nueva cláusula al Contrato con proveedores y empresas subcontratistas,informándoles de los derechos Humanos y exigiendo su respeto. .-En este mismo año se han incrementado los controles de la documentación solicitada a empresas subcontratistas, proveedores, etc, sobre las condiciones laborales de sus trabajadores, medidas de prevención, formación e información, protección del medio ambiente , etc (Responsable de compras-diariamente, Director de RR-HH/Calidad/M.A y Dir. Financiero –mensualmente, auditor interno y externo-anualmente). .-Durante este período evaluado, también hemos colaborado con diferentes Centros de Investigación sobre la realidad de las empresas españolas en la defensa de los Derechos Humanos y RSE (Ejemplo: Universidad de Castilla-La Mancha, entre otros).</p>
<p>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS: Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que dispone de una certificación (Ejemplo SA 8000, ISO 9001,etc).(P2C4/1).</p>
<p><i>Aproximadamente, el 65% del total.</i></p>
<p>Objetivos 2010:</p>
<p><i>El 75% del total de empresas subcontratistas y proveedoras,estarán certificadas.</i></p>

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

DIAGNÓSTICO:Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva .(P3C1/1):

Somos una empresa muy pequeña, de once trabajadores (cinco tienen la propiedad) y seis son contratados; por esto, no tenemos representante de los trabajadores ni Comité de Empresa.
Se ha planteado a los trabajadores la elección de un representante y han dicho que no es necesario pues, al ser un grupo tan pequeño la relación/comunicación es muy directa en ambos sentidos.

POLÍTICAS: ¿Dispone la entidad de una política de consulta que trata con los empleados los temas importantes? (P3C2/1):

.-Sí; en materia de RR-HH, Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud, formación, etc.
.-Todo el personal se encuentra amparado por los Convenios Colectivos del sector, vigentes.

ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P3C3/1).

.-En el primer trimestre de este año 2009, los trabajadores han sido consultados para conocer sus necesidades, decidir el tipo de acción formativa a realizar y otros aspectos relacionados con su formación.

.-Los trabajadores, también han sido consultados a la hora de decidir las medidas preventivas a llevar a cabo, la elección de los equipos de protección individual,etc; han participado en la evaluación de riesgos y en la Planificación de la Política Preventiva.

.-Los trabajadores, han participado activamente en la evaluación de su desempeño (llevada a cabo por dos evaluadores:jefe inmediato y director de RR-HH); y éste ha opinado sobre la misma y ha podido aportar sus observaciones.

.-Aplicación de convenio colectivo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados, con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos?..Describalos (P3C4/1).

.-El trabajador siempre puede acudir a su superior y en ausencia de éste al Director de RR-HH.

.-Participa y opina libremente en la evaluación anual de su desempeño, acciones formativas a realizar y opinión y valoración de la formación recibida, acciones preventivas, etc.

.-No tenemos un buzón de sugerencias, porque con un número tan pequeño de personal, sería simbólico,dado que la accesibilidad del personal a sus superiores es total.

.-Se llevan a la práctica la inmensa mayoría de las aportaciones e ideas de los trabajadores (99%; las que no, es que resultan inviables).

.-Durante el mes de enero se han llevado a cabo entrevistas, tanto con personal fijo como eventual (100% del personal contratado), en las cuales el trabajador opina sobre sus necesidades formativas, puntos fuertes y débiles, necesidades en el plazo de la prevención de riesgos y derechos humanos, posibles carencias, etc

Objetivos 2010:

Aumentar en un 5% el número de acciones de mejora/trabajador propuestas anualmente.

<p>Principio 4: “Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.</p>
<p>DIAGNÓSTICO:Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo. (P4C1/1):</p>
<p>Sí, el abuso de horas extras.</p>
<p>¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar;ejemplo: considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo?. Descríbalos.(P4C2/1).</p>
<p>Sí, de hecho: .-el 30,8 % del personal, realiza el trabajo desde su domicilio, con un horario totalmente flexible. .-el 23,1 % , tiene un horario flexible de entrada, lo que les permite llevar a sus hijos al colegio, y realizar alguna actividad especial. .- el 46,2 %, tiene un horario normal, de 8 horas.</p>
<p>POLÍTICAS: ¿Dispone la entidad de una política, por escrito y clara o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores?. (P4C3/1):</p>
<p>Sí, en los contratos de trabajo firmados por ambas partes (empresa/trabajador), aparecen tanto las condiciones salariales como el horario.</p>
<p>ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P4C4/1).</p>
<p>.-A partir del año 2009,todos los contratos de trabajo firmados con nuestros trabajadores describen, en sus cláusulas, las condiciones de prestación de servicio (horario, prestación económica, libertad de las partes, penalizaciones para ambas partes, etc).</p> <p>.-Participación activa en las directrices marcadas por la Federación Gallega de contratistas y en la Cámara de Contratistas también gallega.</p> <p>.-Durante este período evaluado, hemos elaborado un formato en el que, los trabajadores de las empresas subcontratistas, firman un documento donde declaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar libremente. ▪ Cobrar nómina salarial con puntualidad. ▪ Conocer y respetar medidas preventivas establecidas. ▪ Protección del medio ambiente. ▪ Conocer y respetar los Derechos Humanos . ▪ Etc
<p>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extras, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional?. Descríbalos. (P4C5/1).</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sí. ▪ Con el personal propio, lo establece la política y los propios contratos. ▪ en los contratos firmados con empresas subcontratistas y proveedoras hay una serie de anexos, con un listado de documentación que éstos deben enviar a TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL. El responsable de compras (diariamente), el Director de RR-HH y el Director Financiero (Mensualmente), revisan y archivan esta documentación, para comprobar que ésta cumple la normativa establecida (en calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, formación e información, Derechos Humanos, etc). ▪ Anualmente, auditorias internas y externas.
<p>Objetivo 2010:</p>
<p>Cero incidencias (es decir, no levantar la guardia en el control y vigilancia de que ningun trabajador es obligado a trabajar de forma forzosa o coaccionada).</p>
<p>Principio 5: “Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.</p>
<p>DIAGNÓSTICO:Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica .(P5C1/1):</p>
<p>Sí, ya que al trabajar mucho con empresas subcontratistas, cabe la posibilidad de que entre su personal, haya algún menor, o el salario pagado a sus trabajadores sea tan bajo que propicie el que éstos obliguen a sus hijos a trabajar.</p>
<p>POLÍTICAS: ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara y por escrito, los valores y normas de su empresa? .(P5C2/1):</p>
<p>Sí; nuestra Política establece claramente esta prohibición y se hace extensiva a empresas subcontratistas y proveedores.</p>
<p>ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P5C3/1).</p>
<p><i>En este año 2009, nos hemos ocupado, entre otras cosas, de:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> .-Garantizar, por contrato, un salario mínimo legalmente establecido, y digno, a todos los trabajadores propios y que no tengan que recurrir a la explotación de sus hijos menores.. .-Aumentar el Control sobre las empresas subcontratistas y proveedoras para garantizar que sus trabajadores perciben sus nóminas y sus sueldos cumplen la legalidad vigente. .-Hemos financiado 15 Talleres del Programa Prensa-Escuela de La Voz de Galicia (periódico regional), en 15 centros escolares de enseñanza secundaria, públicos, todos ellos de la Comunidad Autónoma de Galicia y del medio rural; pues tenemos el firme convencimiento de que la formación, la información y la libertad de expresión, son derechos fundamentales que deben ser ejercidos desde la infancia. .-Colaboración económica trimestral, con Cruz Roja Española para el desarrollo de diferentes programas sociales.
<p>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS</p>

<p>.-Control estricto de toda la documentación de empresas subcontratistas y proveedores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diario:Responsable de Compras. ▪ Trimestral:Director de RR-HH y Financiero. ▪ Anual:Auditorías. <p>.-Informes emitidos por el periódico "la Voz de Galicia" sobre los avances de los talleres del Programa Presa-escuela.</p>
<p>Objetivos 2010:</p>
<p>0 incidencias con personal propio , de empresas subcontratadas y/o proveedores.</p>
<p>Principio 6: "Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".</p>
<p>DIAGNÓSTICO:Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente, para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio¿Cuáles son? .(P6C1/1):</p>
<p>Sí, pues puede haber discriminación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> .- Acceso al empleo .- Formación .- Evaluación del desempeño del trabajador. .- Promoción.
<p>POLÍTICAS: ¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes del primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión?.(P6C2/1):</p>
<p>.-Sí, tanto nuestra Política como el Procedimiento General PG/014:RR-HH, del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente, lo contemplan .</p> <p>.-Para cubrir un puesto de trabajo , se parte de un perfil determinado, en función de la formación y la experiencia requerida para su desempeño eficaz.El candidato sólo tiene que responder a ése perfil (independientemente de la edad, sexo, étnia, etc).</p> <p>.- Un puesto de trabajo tiene una remuneración salarial, independientemente de quien lo ocupa.</p> <p>.-La formación y la información son únicas por puesto de trabajo y por trabajador que lo ocupa (independientemente de si es hombre/mujer, etc).</p>
<p>ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P6C3/1).</p>
<p>.-Dentro del período contemplado, la Evaluación del desempeño de los trabajadores se ha ampliado a dos evaluadores como mínimo, además del propio trabajador, para garantizar mayor objetividad en el proceso.</p> <p>.-En este año, también se ha llevado a cabo una acción formativa, a todos los trabajadores y directivos, sobre los diez Principios del Pacto Mundial y dentro de éstos, sobre el derecho a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral .</p>
<p>¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?.Indique de qué forma. (P6C4/1).</p>

Sí.

.-Información, formación y promoción igualitaria.

.- Mismo puesto de trabajo, igual salario y oportunidades; de hecho, el 45 % del personal de TAP es mujer y ocupa el 50 % de los cargos directivos.

.-Además, como podemos comprobar en la siguiente tabla, también contratamos a demandantes de su primer empleo y a mayores de 45 años.

2008	2009*	Año
4	1	> de 45 años.
4	2	Demandantes de 1º empleo.

*.-La disminución de la contratación en el 2009 se ha debido a la crisis actual y no al grupo señalado.

.-Tenemos un indicador mensual que controla , las incidencias e incumplimientos y/o desviaciones de los Derechos Humanos, que, en caso de ocurrencia , se llevan a cabo, de forma inmediata las oportunas correcciones.

.-Auditorías internas y externas de los procesos de selección, promoción y evaluación.

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categorías, genero, edad y otros indicadores de diversidad?(P6C5/1).

Con ese grado de especificidad, no.

OBJETIVO 2010

0 incidencias en discriminación laboral.

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

ACCIONES ¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.(P7C1/1).

.-Sí; el Procedimiento Específico PM/01:Identificación y evaluación de Aspectos Ambientales, tiene por objeto establecer la metodología para identificar y valorar los aspectos medioambientales fruto de las actividades de TAP.OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL en condiciones normales de operación, en condiciones potenciales de emergencia y anormales (en la actualidad y en el pasado), que permita categorizar los aspectos identificados como significativos o no significativos.

Durante el año 2009, se ha llevado a cabo:

.-Formación e información anual a todos los trabajadores recién incorporados y de refuerzo a los demás, en materia medioambiental.

.-Se ha elaborado y distribuido a todos los trabajadores, un “Manual de buenas prácticas medioambientales” .

.-Auditorías anuales, tanto internas como externas.

.- En los contratos de proveedores y empresas subcontratistas se han incluido cláusulas medio-ambientales y se ha entregado la “Política Medioambiental en Obra”, a sus trabajadores.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS: Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2/1).

<p>.-No tenemos estipulado ni unas horas ni una inversión mínima o máxima para formación. Depende de las necesidades del personal y de las circunstancias.</p> <p>.-Lo que sí tenemos previsto es que a todo el personal recién incorporado, y una vez al año como mínimo al resto, se le imparte una acción formativa general y completa sobre "protección del Medio ambiente en el sector de la construcción"; con posterioridad, se van siguiendo los indicadores y las incidencias medioambientales y, en función de éstos se va formando en las posibles carencias hasta subsanar totalmente éstas.</p> <p>.-Control diario de la actuación medioambiental de trabajadores propios y ajenos (personal de empresas subcontratista en obra).</p> <p>.-Seguimiento y control de Indicadores medioambientales anuales (control mensual , trimestral y por último. Anual; se comprueba su evolución y se corrigen y previenen posibles desviaciones).</p>
<p>Objetivos 2010:</p>
<p>El objetivo es : cero incidencias medioambientales, tanto en obras como en oficinas..</p>
<p>Principio 8: "Las entidades deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental".</p>
<p>DIAGNÓSTICO: Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental, teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1/1):</p>
<p>Si tenemos riesgos potenciales de impacto ambiental y la responsabilidad de prevenir, evaluar y controlarlo, y en caso necesario, subsanarlo.</p>
<p>POLÍTICAS: ¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?. (P8C2/1):</p>
<p>Sí, tenemos implantado y certificado , un Sistema Integrado de Calidad y Medio ambiente (UNE EN ISO 9001:2008 y UNE EN ISO 14001:2004).</p> <p>Y nuestra Política medioambiental de la entidad desarrollada a partir de la normativa local, nacional o internacional</p> <p>.-Entre otras variables, a la hora de seleccionar a un proveedor, tenemos en cuenta a los cercanos a las obras, para minimizar el consumo de combustible.</p>
<p>ACCIONES: ¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P8C3/1).</p>
<p><i>Durante el año 2009 se ha llevado a cabo:</i></p> <p>.-Formación e información, individual y colectiva, a todos y cada uno de los trabajadores en materia medioambiental..</p> <p>.-Establecimiento de indicadores y objetivos medioambientales y, control mensual, trimestral y anual, de los mismos y así como de sus posibles incidencias .</p> <p>.-Prevención y reducción en origen, reutilización y reciclaje y por último, gestión de residuos en obras y oficina (por tipo), por gestores homologados..</p> <p>.-Utilización de papel reciclado y cambio a bombillas de bajo consumo.</p> <p>.-Programa de revisión y mantenimiento de instalaciones y maquinaria.</p> <p>.-Indicador anual y objetivos para el consumo de recursos: energía, agua y papel, etc.</p>

.-Aprovechamiento al máximo de la iluminación natural y control de que cada zona tenga una iluminación acorde a sus necesidades.

.-En la medida de nuestras posibilidades, hemos controlado la eficiencia energética en el uso de maquinaria y equipos de obra (uso de biocarburantes en vehículos y maquinaria,optimización en los desplazamientos de la maquinaria, ajuste de cargas a la capacidad del vehículo y utilización de rutas que permitan una conducción más eficiente, encendido de maquinaria y vehículos sólo el tiempo necesario, etc).

.-Se ha designado a una persona por obra y a un Departamento (RR-HH/Calidad/Medio Ambiente) como responsables de todos los temas medioambientales, pero implicando a todos y cada uno de los trabajadores a la hora de llevarlos a cabo ; así como, se les anima a presentar acciones de mejora .

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Año	Electricidad	Agua	Papel
2008	5654 Kw/año	450 m3	32 000 folios A4 // 530 folios A3
2009	5229 Kw/año	300 m3	30 000 folios A4 // 260 folios A3

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno.(P8C5/1):

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto ambiental.

- Anualmente, en el primer trimestre del año (en Oficinas) y antes del inicio de cada obra, se lleva a cabo la **evaluación de los aspectos ambientales** y es revisada periódicamente, cada tres meses y, siempre que se identifiquen nuevos impactos debido a la ejecución de las unidades de obra en cada período.

La evaluación de los aspectos ambientales será realizada por el Jefe de Obra y/o Director de Recursos Humanos/Calidad/M.A, quienes identifican aquellos aspectos ambientales que son de aplicación a la obra /oficinas y registran el valor de su magnitud e intensidad.

La valoración total y la consideración como un aspecto ambiental significativo se hará atendiendo al producto de la magnitud por la intensidad y, según sea el resultado, se clasificarán los aspectos ambientales en significativos o no.

- **Gestión de Aspectos Ambientales Significativos:** El Jefe de Obra en colaboración con el Director de Recursos Humanos/Calidad/M.A, , una vez valorados los aspectos ambientales, asignan a los que han resultado significativos, incluidos aquellos aspectos ambientales cuya falta de control pueda llevar a un incumplimiento con la política y con los objetivos y metas de la empresa, una forma de gestión, indicándolo en el documento pm.01.a. Matriz de Significación de Aspectos Ambientales, según los siguientes grupos:

- **Instrucción Técnica:** esta forma de gestión se aplica cuando los aspectos ambientales significativos suponen riesgos o pueden suponer un perjuicio importante en caso de no conformidad, estén sujetos a unas condiciones especiales no habituales y tengan la suficiente envergadura para requerir que se elaboren Instrucciones Técnicas según el Procedimiento General para el Control, Inspección y Ensayo, Medición y Seguimiento.
- **Plan de Puntos de Inspección:** esta forma de gestión se realizará cuando existan un grupo de aspectos ambientales que sea necesario gestionar según se indica en el Procedimiento General para el Control, Inspección y Ensayo, Medición y Seguimiento.
- **Control de emergencias:** esta forma de gestión corresponde a aquellos aspectos cuyos efectos puedan producir accidentes/incidentes sobre el medio ambiente, las personas o los medios, según el Procedimiento Medioambiental para la Identificación y respuesta a situaciones de emergencia(PM/02)..

El Jefe de Obra junto con el Director de Recursos Humanos/Calidad/MA, firman el documento como evidencia de que identifican, valoran y asignan una forma de gestión a los aspectos ambientales valorados.

Los aspectos relacionados con los impactos significativos se considerarán cuando se establezcan los objetivos y metas ambientales.

Indique el uso total de materiales, distintos de agua, por tipos (miles de toneladas) (P8C6/1):

Año	Material	Cantidad
2009	Hormigón	3599 m3
	Cemento	1200 Kgs
	Piedra	2000 m2
	Mallazo	5850 m2
	Grava	673 m3
	Arena	118 m3
	Acero	40253 Kgrs
	Mortero de Cemento	3014 m3
	Madera	10 m3
	Pintura	43884 m2
	Aditivo hidrófugo	350 m3
	Desencofrante	12 litros
	Poliuretano	2086 m2
	Pladur+escayola	1964 m2
Material impermeabilizante.	2700 m2	

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad. Indique en el campo de notas el desglose por tipos, peligrosidad y destino. (P8C7/1).

.-Residuos Peligrosos (pequeños productores):

Año	Tipo	Cantidad	Gestión
2009	.-Recipientes de ácido limpieza de fachadas (Código residuo: Q5/ D9-R4/ S36 /C41-51/ H5/ A280 / B0019).Código LER. 150110	42 Unidades	Gestor Homologado.
	.-Recipientes de Emulsión Bituminosa ((Código residuo: Q5/ D9-R4/ S36 /C41-51/ H5/ A280 / B0019).Código LER. 150110	8 Unidades.	Gestor Homologado
2008	.-Recipientes de aerosoles (código Residuo. Q07/ D15/ SLG12 C51/ H05/ A936 /B0019. Código LER.150110.	.-12 kgrs	Gestor Homologado
	.-Tierras contaminadas (Código residuo. Q08/ D09/ S23/ C51/ H05/ A936/ B0019).	.-413 Kgrs.	Gestor Homologado

.-Residuos No Peligrosos :

Año	Tipo	Cantidad	Gestión
2009	.-Residuos de la Construcción y demolición.	.-1000m3/año.	.-Gestor Homologado.
	.-Madera.	.-43 m3/año..	.-Reutilización.
	.-Papel	.-24 Kgrs/año.	.-Reciclaje.
	.-Plástico.	.-12 Kgrs /año.	.-Punto limpio.
	.-Pilas alcalinas.	.-24 Uds/año.	.-Reciclaje.
	.-Carcasas HP color.	.-24 Uds/año.	.-Reciclaje.
	.-Cartuchos de tinta.	.-20 Uds/año.	.-Reciclaje.
2008	.-Toners.	.-4 Uds/año	.-Reciclaje.
	.-Residuos de la Construcción y demolición.	.-700 m3.	.-Gestor Homologado.
	.-Madera.	.-100 m3.	.-Reutilización.
	.-Papel	.-26 Kgrs/año	.-Reciclaje.
	.-Plástico.	.-13,5 Kgrs/año.	.-Reciclaje.
	.-Pilas alcalinas.	.-25 Uds/año.	.-Punto limpio.
	.-Carcasas HP color.	.-26 Uds/año.	.-Reciclaje.
.-Cartuchos de tinta.	.-24 Uds/año.	.-Reciclaje.	
.-Toners.	.-6 Uds/año.	.-Reciclaje.	

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía , etc? (P8C8/1):

No

El consumo de agua de su entidad ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C9/1):

No

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados o no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (Kgrs, nº , toneladas,etc). (P8C10/1).

No utilizamos.

<p>Indique el nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO₂,CH₄, N₂O,HFC,PFC y SF₆) y de NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes. Indique en el campo de notas el desglose por tipo (CO₂, CH₄, N₂O,etc) (P8C11/1)</p>
<p>No hacemos mediciones de gases.</p>
<p>Indique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc) que su entidad realiza.(P8C12/1).</p>
<p>No tenemos.</p>
<p>Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos (P8C13/1).</p>
<p>Como se indica en el apartado anterior, somos pequeño productor de residuos peligrosos. No hemos transportado ni importado residuos de ningún tipo.</p>
<p>Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos.(P8C14/1).</p>
<p>.-Se ha elaborado y repartido entre todos los trabajadores, propios y de empresas subcontratadas, una "Guía de Buenas Prácticas Medioambientales". . -Partimos de una serie de objetivos medioambientales, y controlamos su evolución trimestral y anual a través de indicadores. .-Se invita y refuerza al personal para que presenten acciones de mejora que nos ayuden a avanzar en la mejora continua.</p>
<p>Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua, utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración)(miles de toneladas)(P8C15/1).</p>
<p>No utilizamos agua reciclada.</p>
<p>Objetivo 2010:</p>
<p>0 incidencias medioambientales, tanto en obra como en oficinas.</p>
<p>Principio 9: "Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente".</p>
<p>ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P9C1/1).</p>
<p>.-La maquinaria utilizada en obra debe de reunir todas las características exigidas en la normativa local, estatal y comunitaria. (Anexo de contrato de maquinaria de obra). .- en el año 2009 se han renovado varios equipos en las Oficinas Centrales, y aún siendo más caros, en un principio, pensamos que el beneficio a medio plazo será evidente (equipo de impresión que utiliza un dispositivo que se desconecta automáticamente para disminuir el consumo energético, toner y cartuchos de tinta no tóxicos con el medio ambiente, etc). .-Se han revisado los criterios de la política de contratación (proveedores y contratistas), garantizando mínimos medioambientales.</p>

<p>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS: Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2/1).</p>
<p>.-La entidad no ha hecho ninguna inversión en el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente .</p> <p>.-En cuanto a la divulgación, además de indicarlo en la Política Medioambiental se llevan a cabo controles a la maquinaria de obra y a las herramientas utilizadas en TAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El responsable de compras lleva un control diaria (recepción) de la documentación solicitada a los propietarios y fabricantes de las herramientas y maquinaria utilizada en obra y/o oficinas. ▪ El Director de RR-HH/Calidad/MA, lleva un control trimestral de dicha documentación. ▪ Auditorías anuales (interna y externa).
<p>Objetivos 2010:</p>
<p>Cuando se lleve a cabo la renovación de otros equipos y maquinaria en las obras y/o oficinas, se optará siempre por aquellos modelos más benévolos con el medio ambiente, hasta conseguir una mejora continua y medible en los resultados anuales.</p>
<p>Principio 10: “Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.</p>
<p>DIAGNÓSTICO:¿realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? .(P10C1/1):</p>
<p>Sí; las áreas de mayor riesgo son la contratación y ejecución de las obras.</p>
<p>POLÍTICAS: ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?.(P10C2/1):</p>
<p>.-En la política de la entidad, aparece un apartado que menciona y rechaza la corrupción, sea ésta del tipo que se sea.</p>
<p>ACCIONES:¿Dispone la entidad de una acción concreta?. Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a éste Principio, durante el ejercicio. (P10C3/1).</p>
<p>La entidad cuenta con dos procedimientos Generales concretos, (el PG/09: Control de Compras y Subcontrataciones y el PG/010:Evaluación y Clasificación de Suministradores); en el año 2009, se ha llevado a cabo una modificación de su contenido y se ha determinado que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para adjudicar un determinado contrato (unidad de obra, compra de un determinado producto, etc) se parte siempre de la comparación objetiva de tres candidatos, como mínimo y se contratará a aquel que reúna, en mejor medida, las características demandadas (certificación de sistemas, precio, ubicación, etc). ▪ En la elección del candidato, siempre participan un mínimo de dos personas. ▪ Las empresas subcontratistas y las proveedoras , además de la selección en la adjudicación , se les evalúa una vez finalizada la relación contractual y en caso de superar el umbral crítico establecido de incidencias, se les califica como Rechazado y se retiran sus datos de la Base de Datos de Suministradores Homologados y no se vuelve a contratar con él.

<p>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS. Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen (P10C4/1).</p>
<p>Sí, a todos. Trabajadores propios: 100%. Proveedores: 90%. Empresas subcontratistas:90 %. Clientes: 100 %.</p>
<p>¿Dispone la entidad de un Sistema de Gestión económico-financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)?.Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5/1).</p>
<p>No. Sin embargo, todos los años pasa con éxito las auditorias contables (externas e independientes) y de cumplimiento de la legislación de aplicación.</p>
<p>Objetivos 2010:</p>
<p>.-100% proveedores y 100% empresas subcontratistas, se les entregará la política contra corrupción y soborno. .- 0 incidencias.</p>