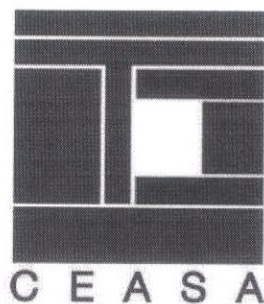


# **INFORME DE PROGRESO**

## **2013**

**CEASA CONSTRUCCIONES,  
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A&M, S.A.**





## INDICE

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA. ....	3
RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL. ....	4
ACCIÓN Y OBJETIVOS RELATIVOS A LOS 10 PRINCIPIOS EN EL 2013.....	5
DERECHOS HUMANOS.....	5
PRINCIPIO 1 .....	5
PRINCIPIO 2 .....	7
NORMAS LABORALES.....	8
PRINCIPIO 3 .....	8
PRINCIPIO 4 .....	9
PRINCIPIO 5 .....	10
PRINCIPIO 6 .....	11
MEDIO AMBIENTE .....	12
PRINCIPIO 7 .....	12
PRINCIPIO 8 .....	13
PRINCIPIO 9 .....	14
ANTICORRUPCIÓN .....	15
PRINCIPIO 10 .....	15



## DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

CEASA CONSTRUCCIONES, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A&M, S.A. desarrolla trabajos de actividades de mantenimiento y conservación de infraestructuras (obra civil y edificación en general) de Centrales Hidroeléctrica e instalaciones de Iberdrola en toda la zona de la cuenca del Sil, así como para Red Eléctrica de España en la Demarcación Noroeste. Dichos trabajos se realizan generalmente como contrata directa sin embargo en casos excepcionales se trabaja como subcontrata de otras empresas dedicadas al sector de la electricidad (Telefónica Ingeniería, Securitas Sistemas,...) para los mismos clientes principales y realizando el mismo tipo de actividad. Ocasionalmente se realizan trabajos para clientes de menor entidad (Por ejemplo: Ayuntamiento de A Rua). En la actualidad CEASA CONSTRUCCIONES tiene implantado desde el año 2009, y renovado hasta el 2015, un Sistema de Gestión en materia de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral, fundamentadas en los siguientes estándares de referencia:

- Norma UNE – EN ISO 9000:2005 “Sistemas de Gestión de la Calidad – Principios y Vocabulario”
- Norma UNE – EN ISO 9001:2008 “Sistema de Gestión de la Calidad – Requisitos”
- Norma UNE – EN ISO 14001:2004 “ Sistema de Gestión Ambiental – Requisitos con orientación para su uso”
- Estándar OHSAS 18001:2007 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Requisitos”



## RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL.

CEASA CONSTRUCCIONES, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A&M, S.A. renueva su compromiso de apoyo los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante ésta, expresamos, nuevamente, la intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Seguimos comprometidos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Se envía el presente informe como requisito clave para participar en el Pacto Mundial, consistiendo en una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Al apoyar la transparencia y la rendición de cuentas, nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.

A Rua, 04 de diciembre de 2014

Fdo. Manuel Fernandez Fernandez

GERENTE

CEASA CONSTRUCCIONES



## ACCIÓN Y OBJETIVOS RELATIVOS A LOS 10 PRINCIPIOS EN EL 2013.

### DERECHOS HUMANOS

#### PRINCIPIO 1

*Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

##### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- a) Acceso a la formación y la cualificación-reciclaje interno y externo.

Se facilita el reciclaje mediante formación interna o externa, a lo largo del año 2013 se ha impartido formación interna por parte del técnico en prevención de riesgos sobre trabajos con maquinaria manual: uso de rebarbadoras (amoladoras) y uso de desbrozadora, trabajos con aplicación de herbicida y trabajos con uso de equipos anticaídas. Ha resultado un total de 32 horas de formación interna.

La formación externa tiene como fin el que los trabajadores se formen o reciclen en cursos de prevención de riesgos, han acudido a formación en PRL del oficio de albañilería un total de 9 personas, y en formación básica de PRL (1º ciclo) un total de 6. Dando como resultado un total de 300 horas de formación externa a través de CEASA.

- b) Posibilidades de desarrollo profesional y promoción interna.

El desarrollo profesional y la promoción interna, debido a la estructura de la empresa, se realiza a través de la experiencia que cada trabajador aporta internamente, comenzando como peón o bien cuando su experiencia externa lo permite ya comienzan con un nivel más alto en su oficio, pudiendo llegar a capataces o encargados. En el 2013 un trabajador (Daniel A.P.) ha entrado en la empresa como oficial de 1ª y ha ascendido a encargado.

- c) Participación de las personas de la organización en la elaboración de la política de PRL y su seguimiento.

Con el sistema de gestión que está implantado este campo está cubierto a través de los registros de comunicación con el personal. Estos constan de unas hojas a disposición de los trabajadores, con el fin de que se comuniquen con el responsable de la empresa para opinar sobre cambios realizados o aportar ideas para realizar mejoras. En año 2013 no se ha registrado ningún comunicado.



d) Comunicación e información interna sobre PRL.

Se realiza a través de las fichas de proceso del Sistema de Gestión, todos los cambios que se producen en la evaluación de riesgos de la empresa, informes y memorias anuales que emite el servicio de Prevención Ajeno, son expuestos en el tablón de anuncios para el personal. Además queda registrada su lectura mediante la firma de cada trabajador, en la hoja del comunicado. Con respecto a este punto no se definen mejoras, ya que se considera que cumple con su objetivo.

e) Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

CEASA CONSTRUCCIONES, implica a sus trabajadores en la prevención de riesgos laborales con formación a través de los cursos que obliga el convenio de la construcción, con lo cual cualquier trabajador tendrá al menos 28 horas de formación en PRL, algunos de estos trabajadores no participan en la parte de construcción de la empresa ya que se ocupan de las actividades de jardinería, como son la limpieza de malezas, poda de árboles, etc., estos tendrán a mayores cursos de formación para los trabajos con motosierras, aplicación de productos fitosanitarios, ... En el año 2013 la formación en prevención de riesgos, a parte de la interna, han sido cursos homologados para cumplir con las exigencias del convenio de la construcción, para los empleados de nueva contratación, ya definidos en el punto anterior (a).

¿Cómo se han medido los resultados?

No se ha implantado ningún sistema para medir estos resultados por disponer del Sistema de Gestión, en el cual se han analizado, obteniendo un resultado satisfactorio.

Objetivos

Los objetivos consisten en la consecución del Sistema de Gestión que se tiene en la actualidad ya que da buenos resultados y ello se comprueba periódicamente, de tal forma que cualquier desviación es detectada, en auditorías.



## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 2

---

*Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.*

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Control sobre empresas subcontratadas para la gestión de riesgos laborales

Cuando se realiza una subcontrata se les entrega un listado de documentación que deberán aportar, en ella se incluye los siguientes documentos con respecto a la gestión de riesgos laborales:

- Certificados de formación en PRL de los trabajadores que participen en la subcontrata.
- Acta de entrega de los equipos de protección individual, de cada uno de ellos.
- Certificado del reconocimiento médico.
- Documentación relativa a equipos de trabajo, por ejemplo marcado CE o declaración de conformidad del marcado CE, revisiones e inspecciones.

No se admiten trabajadores que no dispongan de la formación mínima exigida por el Convenio de la construcción.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

No se ha implantado ningún sistema para medir estos resultados por disponer del Sistema de Gestión, en el cual se ha revisado la documentación de las empresas subcontratadas, obteniendo un resultado satisfactorio.

#### Objetivos

Los objetivos consisten en la consecución del Sistema de Gestión que se tiene en la actualidad ya que da buenos resultados y ello se comprueba periódicamente, de tal forma que cualquier desviación es detectada en auditorías.



## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 3

---

*Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En el Sistema de Gestión de la empresa ya se contempla la participación por parte de los trabajadores para aportar ideas o plantear modificaciones, tanto en políticas de calidad, medio ambiente y salud laboral.

Se establece como vía de comunicación la escrita mediante registros que tienen a su disposición en el tablón de anuncios.

Se ha nombrado como representante de los trabajadores, por acuerdo verbal, a Salvador F.G., siendo este uno de los trabajadores más antiguos de la empresa y con el puesto de encargado. De momento no es obligatorio disponer de un representante, por ello se ha escogido de forma verbal sin constar oficialmente a excepción de un documento interno donde figura la aceptación de su nombramiento.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados siempre se valoran a través de las auditorías interna y externa.

El objetivo planteado en el año 2012 se ha cumplido con el nombramiento del representante de los trabajadores.

#### Objetivos

Los trabajadores de CEASA, son libres de afiliarse a cualquier tipo de asociación, no existe ningún registro donde tenga que figurar este dato, en la empresa. Todos los trabajadores pueden consultar el convenio colectivo del que dependen, por lo que no se plantean objetivos de momento, ya que los derechos de los trabajadores están controlados y vigilados a través del sistema de gestión de la empresa.





## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 4

---

*Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

La medida que se continúa tomando es que las empresas subcontratadas por CEASA tengan a sus trabajadores en las condiciones, al menos, derivadas de los convenios, por ejemplo: mediante la solicitud de documentación como son seguros de responsabilidad civil y de accidentes por convenio.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados son controlados mediante las auditorias que se realizan para el seguimiento de la correcta gestión del Sistema implantado.

#### Objetivos

Continuamos con el objetivo de subcontratar con empresas que dispongan de los trabajadores en las condiciones reflejadas en el convenio de la construcción.



## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 5

---

*Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

No se ha participado en ninguna acción del tipo de sensibilización ni como colaboradores en entidades determinadas. Nuestro trabajo se desarrolla fuera de círculos en los que afecte este tipo de sensibilización.

#### Objetivos

Se prevé la participación en entidades sin ánimo de lucro que favorezcan la erradicación del trabajo infantil.



## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 6

---

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

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Se ha mantenido la contratación de personas mayores de 45 años. Es decir han seguido contratados y no se produjeron nuevas contrataciones, por lo que se ha mantenido el ratio de personal mayor de 45 años superando el 50% del año anterior.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

En este caso la medida es numérica:

EMPLEADOS CONTRATADOS EN 2013	14 trabajadores
EMPLEADOS CONTRATADOS EN 2013 MAYORES DE 45 AÑOS	09 trabajadores

Ratio de personal mayor de 45 años contratado en 2013.....64%

#### Objetivos

Se planteará la contratación con jornada reducida para los trabajadores con hijos o personas mayores a su cargo, mediante información a los trabajadores de esta posibilidad de trabajo.



## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 7

---

*Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Las acciones se plantean para conseguir reducir el número de envases contaminados que se generan como residuos de los trabajos en las obras, para ello se plantean las siguientes metas:

- Se depositarán en los contenedores todos aquellos envases que estén completamente vacíos, o los que no sea posible aprovechar por su caducidad. el resto se acopiarán en la zona destinada a ello, bien seleccionados para facilitar su búsqueda.
- Para cada trabajo se consultará con el suministrador que material es menos contaminante.
- Se adquirirán envases grandes, para los trabajos usuales, en función de la caducidad del producto. Para trabajos puntuales se adquirirá el material en función de su rendimiento, realizando una medición exhaustiva del trabajo.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

El resultado se mide a través de las metas cuyo resultado ha sido apto, según el seguimiento realizado. Sin embargo no se alcanzó la reducción de cantidad de envases generados, debido al aumento de trabajos que se realizaron en el interior de locales, lo que implicó un aumento de uso de envases para aplicar acabados en los locales.

CANTIDAD ENVIADA EN EL AÑO 2012: 1,60 m<sup>3</sup>.

CANTIDAD ENVIADA EN EL AÑO 2013: 1,80 m<sup>3</sup>.

La cantidad aumentó en lugar de reducirse, pero fue por motivos de aumento de trabajo, como ya se ha comentado.

#### Objetivos

Se realizará formación en materia medioambiental para sensibilizar a los trabajadores en la importancia de la separación de residuos, así como en el mejor uso de materiales para su mejor aprovechamiento evitando generar residuos innecesarios.





## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 8

---

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

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

CEASA dispone de un Sistema de Gestión para la obtención del certificado conforme con la norma UNE-EN ISO 14001:2004, desde noviembre del 2009, siendo renovado en el año 2012 hasta el 2015. Cada año se realizan dos auditorías para cumplir con el sistema una interna y la externa que realiza AENOR para comprobar el seguimiento de dicho sistema.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

La medición son las propias auditorías que se realizan anualmente.

#### Objetivos

Se continuará manteniendo el Sistema de Gestión para disponer del certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2004, considerando que supone un esfuerzo para la empresa el mantenerlo debido a la actual situación de mercado, en la que no se premia de forma importante el disponer de estos Sistemas a la hora de contratar un trabajo.

Se continuará proporcionando formación a los trabajadores de la empresa con el fin de la concienciación en material ambiental en los trabajos que realicen.

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 9

---

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

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Las acciones desarrolladas durante el presente ejercicio se centraron en el control del reciclado o valorización de los residuos generados en obra, y en el uso en obra y oficinas, en la medida de lo posible, de productos que provengan de un proceso de reciclado o reutilización, que se distinguen con la etiqueta ecológica de la Unión Europea, tales como bombillas eléctricas, calzado, ordenadores, papel, pinturas y barnices, etc.



#### ¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se han medido en las auditorias del Sistema de Gestión implantado, tanto con respecto a la calidad como al medio ambiente.

#### Objetivos

Debido a la falta de tiempo y la imposibilidad de reunir a los trabajadores, por encontrarse trabajando fuera de la comunidad de Galicia, algunos de ellos, no ha sido posible realizar la formación que se proponía el año anterior, por ello se sigue planteando con la intención de poder realizarla, debido a su importancia, en cuanto a fomentar los buenos hábitos y aprovechamientos de material.



## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

---

*Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*

#### Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Se ha modificado la política del sistema de gestión en el punto de códigos de conducta, incluyéndose acciones anticorrupción. No se han realizado más acciones al respecto, ya que por el tamaño de empresa y el tipo de trabajador no aparece la probabilidad de formas de extorsión o soborno.

#### ¿Cómo se han medido los resultados?

Todos los cambios y modificaciones se siguen en el sistema de gestión, y son controlados en las auditorías internas y externas.

#### Objetivos

Debido a la estructura escalonada de empresa en la que el administrador está en contacto directo con cualquier trabajador, los códigos de conducta son totalmente transparentes. Una vez modificada la memoria de política de empresa no se plantean más objetivos al ser estos innecesarios, de momento.

A Rúa, 04 de diciembre 2014

Fdo. Manuel Fernandez Fernandez

GERENTE

CEASA CONSTRUCCIONES

