

tecnibat

INFORME DE PROGRESO 2013

TECNIBAT S.A.





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

Se ha potenciado el departamento de RRHH para facilitar la tarea de abordar los asuntos relacionados con el grupo de los empleados, especialmente relacionado con la satisfacción laboral y la recepción de la información necesaria.

Se premió el participar aportando sugerencias de mejora.

¿Cómo se han medido los resultados?

Se realizan encuestas periódicamente a los diferentes grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, socios). En estas encuestas se revisan temas relacionados con los factores de riesgo en Derechos Humanos: cumplimiento de políticas por parte de clientes y proveedores, ambiente laboral para empleados, conocimiento de la legalidad por parte de la Dirección y los socios a la hora de decidir estrategias de empresa, etc.

Objetivos

En lo que refiere a clientes y proveedores existe el riesgo de que no cumplan con la protección de los derechos humanos tal como se entiende en nuestra entidad. Además, en el caso de proveedores, existe la posibilidad de falta de colaboración cuando se les requiere cierta información. Se va a intentar vigilar más de cerca y buscar medios alternativos para asegurarnos del cumplimiento tanto en proveedores como en clientes.

En lo que refiere a los empleados, el principal riesgo es la falta de comunicación entre compañeros lo que lleva a un mal ambiente laboral. Para el próximo año se va a trabajar en la mejora de las relaciones interpersonales utilizando nuevas herramientas de gestión de recursos 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

En los cuestionarios realizados a los proveedores se menciona explícitamente este principio haciendo preguntas relativas al mismo. Durante este año se ha revisado toda la documentación que se tenía de los proveedores y se ha actualizado en el caso en el que ha sido necesario.

¿Cómo se han medido los resultados?

Se evalúa periódicamente y se compara con los resultados obtenidos anteriormente los posibles proveedores teniendo en cuenta lo indicado en Procedimiento de Compras y en el Manual de Calidad. Para poder ser proveedor homologado de bienes o servicios directamente relacionados con la calidad del producto y/o bien base de la actividad de la empresa, hay que disponer obligatoriamente de las certificaciones indicadas en el Manual de Calidad (ISO9001, ISO14000, etc)

Existe un número mínimo de proveedores menores que dada la naturaleza de su producto y/o servicio sólo tienen que cumplimentar una serie de cuestiones.

Objetivos

Para el próximo año se pretende mejorar la gestión de la cadena de suministro en todo lo que sea posible. Además, se tendrá especial precaución en comprobar que lo indicado por el proveedor en su documentación se cumple.



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

Dado que durante el año 2012 se realizó un acuerdo trabajador-empresa en el que se vincula el salario del trabajador a los beneficios de la empresa, acuerdo en el que participaron los trabajadores, se ha mantenido dicho convenio particular mientras se intentado buscar una mejor fórmula que satisficiera las necesidades tanto del trabajador como de la empresa.

Como es lógico, dada la legislación española, los empleados tienen libertad de asociación y negociación. En este caso y dado el tamaño de la empresa, la negociación se puede realizar directamente con la cúpula ejecutiva de la empresa.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados de las acciones tomadas se han medido tomando como referencia los comentarios dejados en el buzón de sugerencias, los formularios de no conformidad/sugerencia de mejora que indica el Manual de Calidad, encuestas de satisfacción, etc.

Por otro lado, en la empresa existe una política de “puertas abiertas” lo que permite el intercambio de opiniones entre trabajadores y directivos.

Objetivos

Como siempre, el objetivo de la empresa es concienciar a los trabajadores de la importancia de comunicar sus preocupaciones y sugerencias para mejorar el funcionamiento de la estructura, especialmente en momentos como los que se viven actualmente.



PRINCIPIO 4

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En 2012 se implantó el horario flexible con el fin de facilitar el cumplimiento de este principio y se ha continuado con él durante el 2013 dados los buenos resultados obtenidos.

La entidad ofrece total libertad para modificar el horario de trabajo en los casos en los que la vida personal del trabajador lo requiera como por ejemplo madres lactantes, madres y padres con hijos pequeños a su cargo, empleados con personas mayores a su cargo y enfermos crónicos.

También se ha potenciado el teletrabajo en el caso de que el puesto lo permitiera y el empleado lo necesitara.

¿Cómo se han medido los resultados?

La satisfacción con el horario flexible se ha podido ver tanto en el ánimo del trabajador (no medible cuantitativamente) como en la reducción del absentismo y del presentismo laboral (medible con la relación entre el trabajo efectivo y las horas de presencia en la oficina).

Objetivos

Con el refuerzo en el departamento de recursos humanos se pretende también mejorar el análisis de los resultados obtenidos con las acciones desarrolladas.



PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Dado el sector de la empresa y al tipo de proveedores seleccionados, que pertenecen a países con legislaciones estrictas en cuanto al trabajo infantil, el riesgo de incumplimiento de este principio es inexistente. Aún así, en las normas de ética se menciona que no se deberá tener relación laboral con menores.

Durante el ejercicio 2013 se ha colaborado con diferentes entidades cuya finalidad es la protección de la Infancia.

¿Cómo se han medido los resultados?

En este caso no es necesario medir resultados.

Objetivos

Para 2014 se pretende seguir colaborando con asociaciones de ayuda a la Infancia en países terceros que no cumplan con los Principios de Naciones Unidas y en los que el desarrollo de los niños esté en peligro.



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 realiza anualmente el diagnóstico de la situación y, como siempre, se ha visto que los posibles riesgos de discriminación no existen de forma real dada la cultura de la empresa.

Existe un código de ética y conducta donde explícitamente se trata el tema de la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Este código se entrega a todo nuevo empleado para que lo conozca y lo aplique en su día a día.

La empresa no solo promueve una política de igualdad efectiva sino que la cumple. Un ejemplo es que todo el personal tiene acceso a la formación independientemente de su género, su raza, su edad, etc. De hecho no se hace ningún tipo de discriminación, ni negativa ni positiva.

Además, durante este año, la propiedad ha elegido a una mujer como Consejero Delegado.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se miden mediante estadísticas. El porcentaje de mujeres en plantilla y fijas ha aumentado en un 8% igualando el porcentaje de hombres. El número de empleados menores de 30 años ha aumentado en número absoluto y el de mayores de 45 años se ha mantenido.

Objetivos

Para el 2014 el objetivo principal es seguir trabajando en el mantenimiento del alto nivel de cumplimiento de este principio.



PRINCIPIO 7

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Se ha modernizado el parque de maquinaria informática permitiendo la impresión a doble cara en todos ellos, el envío y recepción de faxes en soporte informático, etc.

Por otro lado se ha generalizado la reutilización de papel para ahorrar en su consumo.

Los consumos de papel, agua y luz han aumentado en valor absoluto pero la cantidad de papel y luz usados en relación al nivel de facturación han disminuido.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se miden con los indicadores correspondientes según nuestro Manual de Calidad. A parte de los consumos en valor absoluto se miden dichos consumos en función del personal y de la facturación.

Objetivos

Como no podría ser de otra forma, la intención es continuar con la mejora de las ratios y de los valores absolutos de consumos en la empresa.



PRINCIPIO 8

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Debido al tipo de producto que se distribuye se tiene en cuenta el peligro que causa al medio ambiente el electrolito que contienen las baterías y los residuos de chatarra que pueden incluir productos químicos (plomo, níquel, cadmio) y electrónicos. En la entidad se cumple con las medidas establecidas tanto por la ley como por las certificaciones de calidad. Un ejemplo es la disolución del electrolito (ácido sulfúrico) en agua para neutralizar su toxicidad.

También se han ampliado tanto los puntos de reciclaje como los paneles informativos en las instalaciones de la empresa.

¿Cómo se han medido los resultados?

A pesar de no ser una entidad con un alto impacto medioambiental se tiene un responsable para asuntos relacionados con el medioambiente. Este se encarga tanto de asuntos puntuales debidos a la producción de la actividad como a la mejora continua en la organización dentro de lo que refiere a este principio. Para ello usa los indicadores correspondientes establecidos por el Manual de Calidad dada la actividad de la empresa.

Objetivos

El principal objetivo es mantener los mecanismos actuales concienciando cíclicamente de la importancia de la reducción de consumos que perjudiquen al Medio Ambiente. A ello hay que añadir la intención de realizar una Política Medioambiental.



PRINCIPIO 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

El Departamento Técnico trabaja para encontrar soluciones energéticas a todos los niveles.

A nivel interno ya se ha implantado en su totalidad el uso de equipos y elementos de consumo energético eficiente.

A nivel de productos, se sigue invirtiendo en I+D+i para desarrollar nuevos equipos que satisfagan las necesidades del cliente siendo más eficientes energéticamente.

¿Cómo se han medido los resultados?

Al ser equipos que van instalados en casa de nuestros clientes son ellos los que nos indican los ahorros y la satisfacción con lo suministrado.

Objetivos

En 2014 se va a seguir buscando nuevas vías para difundir las tecnologías más respetuosas a nivel medioambiental.



PRINCIPIO 10

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Se ha fomentado la aplicación de lo indicado en el Código Ético el cual deja clara la posición de la empresa en cuanto a materia anticorrupción se refiere, es decir, que ni se dan ni se reciben regalos de un importe significativo que haga modificar la decisión imparcial del trabajador.

Por otro lado, los obsequios recibidos mediante promociones de algunos proveedores se sortearon a final de año entre todo el personal de la empresa.

¿Cómo se han medido los resultados?

Nunca se ha dado el caso de incidencias en esta materia. Si se diera, tras recibir la denuncia mediante cualquier medio de comunicación, se realizarían las investigaciones oportunas para comprobar la veracidad de dicha denuncia. Una vez concluida dicha investigación, si la denuncia resultara cierta, se penalizaría al infractor con una multa económica y laboral proporcional a la falta realizada. En caso de que la denuncia resultara falsa, se sancionaría de la misma manera al causante de la injuria.

Objetivos

Durante el 2014 se espera continuar sin incidencias en lo que a materia anticorrupción refiere.

También se pretende crear una Política Anticorrupción más amplia de la existente en el Código Ético y de Conducta.