

2013

Informe de Progreso Pacto Mundial



BELS.
PRODUCTOS Y SISTEMAS SL

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DEL PACTO MUNDIAL.

Ponferrada a 15 de Diciembre de 2014

Tengo el placer de reiterar, por segundo año consecutivo, el compromiso de BELS PRODUCTOS Y SISTEMAS SL con la organización del Pacto Mundial de seguir apoyando y promoviendo los 10 Principios fundamentales, los cuales se encuentran cada día más integrados en nuestro sistema de gestión.

Seguimos avanzando en una ardua tarea de mejora continua que satisfaga y favorezca a nuestros principales grupos de interés.

Tratamos de implicar en nuestra actividad diaria a todos nuestros colaboradores, sensibilizándoles y haciéndoles partícipes de los logros y metas conseguidas con la implantación de los 10 Principios, haciendo un mayor hincapié en los Derechos Humanos y el Medio Ambiente.

Como objetivo para años venideros, además de continuar con nuestro compromiso actual con las Naciones Unidas, queremos dar un paso más en el avance y desarrollo de nuestro sistema de gestión y medioambiental, así como dar a conocer más los principios del pacto mundial a través de nuestra página web y comunicaciones con clientes y colaboradores.



Miguel Ángel García Riesco

Gerente y Director Técnico de BELS PRODUCTOS Y SISTEMAS S.L.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Datos de la empresa: BELS PRODUCTOS Y SISTEMAS S.L.

Dirección web: www.grupobels.com

Administrador: Miguel Ángel García Riesco

Fecha de adhesión: 1 de Mayo de 2013

Sector: Ingeniería e instalaciones de telecomunicaciones y eléctricas.

Ingresos año 2013: 745.405,42 €

Número de empleados: 12

Grupos de interés: Clientes, empleados.

Ámbito geográfico: España.

Difusión informe de progreso: intranet, página web de la empresa, página web del Pacto Mundial.

Definición de los asuntos más significativos incluidos en el Informe de Progreso: Se ha consensuado la información contenida entre la Dirección de la Empresa y el Responsable de Calidad y Medio Ambiente.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: Año 2013.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

BELS Productos y Sistemas, S.L. nace en el año 2005 gracias al impulso de un equipo de profesionales altamente cualificados y con experiencia en el ámbito de las comunicaciones industriales.

La apuesta clara de BELS es la de afrontar las necesidades que tienen sus clientes desde el punto de vista del conocimiento y la calidad en la prestación del servicio.

Disponemos de una solvente estructura societaria que combina muchos años de experiencia empresarial en el campo de los recursos energéticos, la gestión administrativa y el desarrollo de servicios técnicos especializados.

A estos valores propios hemos sumado el valor añadido que supone la aportación externa de servicios profesionales de auditoría y consulting, los cuales nos garantizan el acceso a la más modernas técnicas de gestión financiera y planificación de recursos, así como servicios de ingeniería destinados a acometer proyectos y mantener la formación de los trabajadores.

Con el apoyo continuado al Pacto Mundial pretendemos seguir dando a conocer nuestro compromiso en el respeto al medio ambiente y a los derechos humanos. Avalamos este interés con la implantación y seguimiento de las normas de Calidad ISO 9001 y Medio Ambiente ISO 14001 (certificados desde 14 de Mayo de 2013).



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 lo largo del año 2013 se ha potenciado la formación interna de los trabajadores sobre todo a nivel de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de minimizar los accidentes laborales.

Se ha facilitado una cuenta de correo electrónico personal a todos los trabajadores con la finalidad principal de mantener el contacto constante con los mismos y que ellos puedan realizar cualquier consulta de forma abierta y constante.

Se han realizado encuestas periódicas a nuestros clientes para su conocer su nivel de satisfacción en cuanto al nivel de resultado de los trabajos realizados, así como a su relación con nuestros trabajadores que prestan el servicio.

¿Cómo se han medido los resultados?

Se han cuantificado y evaluado todas las actividades formativas llevadas a cabo por nuestros trabajadores.

Por otro lado nuestros informes de siniestralidad muestran una mejoría respecto a ejercicios anteriores.

Se han cuantificado y evaluado las encuestas recibidas por parte de nuestros clientes resultando estas altamente satisfactorias.

Objetivos

En lo que refiere a los empleados para el próximo año vamos a seguir trabajando en la implantación de una intranet para favorecer la interacción entre todos los componentes de la empresa.

En cuanto a nuestros clientes, les seguiremos solicitando evaluaciones, las cuales tendremos muy en cuenta a la hora de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.



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

Una vez realizada la implantación de nuestro Sistema Integrado de Gestión hemos evaluado a nuestros proveedores revisando si disponen de alguna certificación de calidad que garantice las buenas prácticas en la ejecución de sus tareas. No obstante, nuestro número de proveedores es muy bajo, ya que nuestra labor comercial sigue siendo mayoritariamente la de prestación de servicios.

¿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).

Objetivos

Se tratará de comprobar la veracidad de la información recibida por parte de los proveedores conforme disponen de alguna certificación de calidad.



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

Cualquier nuevo trabajador es informado de la legislación laboral vigente en el momento de su incorporación. Por otro lado, se sigue manteniendo una comunicación bidireccional entre la dirección – coordinadores de trabajo – empleados.

¿Cómo se han medido los resultados?

En la empresa existe una política de “puertas abiertas” lo que permite el intercambio de opiniones entre trabajadores y directivos, bien sea en persona, por correo electrónico de empresa o telefónicamente.

Objetivos

Como siempre, el objetivo de la empresa es concienciar a los trabajadores de la importancia de comunicar sus preocupaciones y sugerencias para garantizar la mejora continua del funcionamiento de la estructura.



PRINCIPIO 4:

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Se sigue lo indicado en el convenio colectivo que regula la actividad llevada a cabo por la empresa. A mayores se ha modificado la asignación de las vacaciones a los trabajadores, de manera que puedan coger prácticamente la totalidad de las mismas cuando ellos lo requieran.

¿Cómo se han medido los resultados?

La satisfacción con la asignación flexible de los periodos vacacionales ha repercutido en un mayor rendimiento por parte de los trabajadores.

Objetivos

Mejorar aún más la asignación de los periodos vacacionales y estudiar aquellos casos de trabajadores que necesiten alguna adecuación específica en su horario laboral.



PRINCIPIO 5:

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

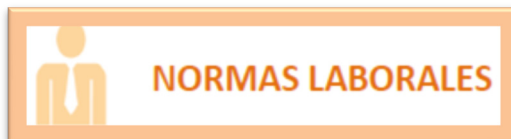
La ley en España es altamente estricta en este sentido y no permite el trabajo infantil, por lo que la empresa siempre cumplirá con esta premisa, tanto por el tema legislativo, como ético y moral.

¿Cómo se han medido los resultados?

En este caso no es necesario medir resultados.

Objetivos

Para 2014 se pretende seguir difundiendo este principio a todos nuestros colaboradores.



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

Continuamos con acciones de igualdad, tratando la contratación de trabajadores con transparencia, sin discriminación por raza, edad, sexo, etc. No rechazamos a ningún cliente, ni proveedor por motivos discriminatorios. No existen expedientes abiertos por acusación de ningún tipo de abuso.

¿Cómo se han medido los resultados?

Mediante las siguientes estadísticas:

	PORCENTAJES (%)
Directivos frente a empleados	8,33
Directivos hombres	100
Hombres	100
Menores de 30	41,6
Mayores de 45	8,33
Empleados no nacionales	0
Empleados con contrato fijo	50

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.

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

Se han realizado campañas de sensibilización ambiental para todo nuestro personal.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se miden con los indicadores correspondientes según nuestro Manual de Calidad.

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

Se ha implantado un sistema de gestión medioambiental. Para ello se han realizado jornadas de sensibilización entre todo nuestro personal y se ha llevado a cabo un seguimiento de consumos y política de concienciación entre nuestros trabajadores.

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. 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.



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 de Calidad y Medio Ambiente trabaja para encontrar soluciones energéticas a todos los niveles.

Se ha implantado un sistema de gestión Medio Ambiental para reducir consumos energéticos a todos los niveles.

¿Cómo se han medido los resultados?

Se realiza un seguimiento de los principales indicadores del sistema de gestión.

Objetivos

En 2014 se van a seguir buscando nuevas vías para mejorar las tecnologías presentes en la empresa y así alcanzar una alta eficiencia energética.



PRINCIPIO 10:

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Se asume plenamente este principio fundamental trabajando contra la corrupción en todas las áreas. Se realiza un seguimiento férreo entre todos los trabajadores para evitar cualquier interferencia de esta índole.

¿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.