



# 2014

## Informe de Progreso Pacto Mundial



**A. y S. Ruiz Muñoz, S.L.**

## ÍNDICE

Renovación de Compromiso.....	3
Datos de la organización.....	4
Estructura Operativa de la Organización.....	5
Localización de la Organización.....	5
Certificaciones.....	6
Parámetros del Informe de Progreso.....	7
Principios de Derechos Humanos.....	9
- Principio 1.....	9
- Principio 2.....	9
Principios Laborales.....	11
- Principio 3.....	11
- Principio 4.....	11
- Principio 5.....	11
- Principio 6.....	11
Principios Medioambientales.....	13
- Principio 7.....	13
- Principio 8.....	13
- Principio 9.....	13
Principios de Anticorrupción.....	14
- Principio 10.....	14

## 1. Renovación del compromiso

Campanario (Badajoz), a 01 de Noviembre de 2015

Por medio de la presente, desde A. y S. Ruiz Muñoz comunicamos nuestra decisión de renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, adquirido desde septiembre de 2013 y en relación a los diez principios que se desarrollan en materia de los derechos humanos, derechos laborales, respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Como responsable de la organización A. y S. Ruiz Muñoz es para mí una satisfacción presentar nuestro tercer Informe de Progreso donde reiteramos nuestra implicación y participación con todas las partes interesadas o grupos de interés.

En este Informe de Progreso, aportando datos y valores de forma clara, veraz y transparente, pretendemos plasmar la imagen y evolución de nuestra organización en la totalidad de ámbitos aplicables al desarrollo de nuestra actividad: económico, laboral, ético, ambiental, social y de responsabilidad.

En A. y S. Ruiz Muñoz existe un compromiso pleno con la sociedad, mejorando de forma continua en las condiciones de trabajo, la no discriminación, transparencia, sostenibilidad, desarrollo ético y nuestra mirada en mejorar la calidad de vida de todos los intervinientes.

Intentaremos demostrar que en organizaciones pequeñas como la nuestra es también factible el desarrollo responsable para conseguir un alto nivel de excelencia sostenible manteniendo en paralelo los aspectos económicos viables para seguir creciendo.

Para terminar, quisiera agradecer la dedicación y calidad en el trabajo de todos los trabajadores de A. y S. Ruiz Muñoz siendo los engranajes de nuestra organización que con su movimiento nos ha permitido ir progresando a lo largo de todos estos años.



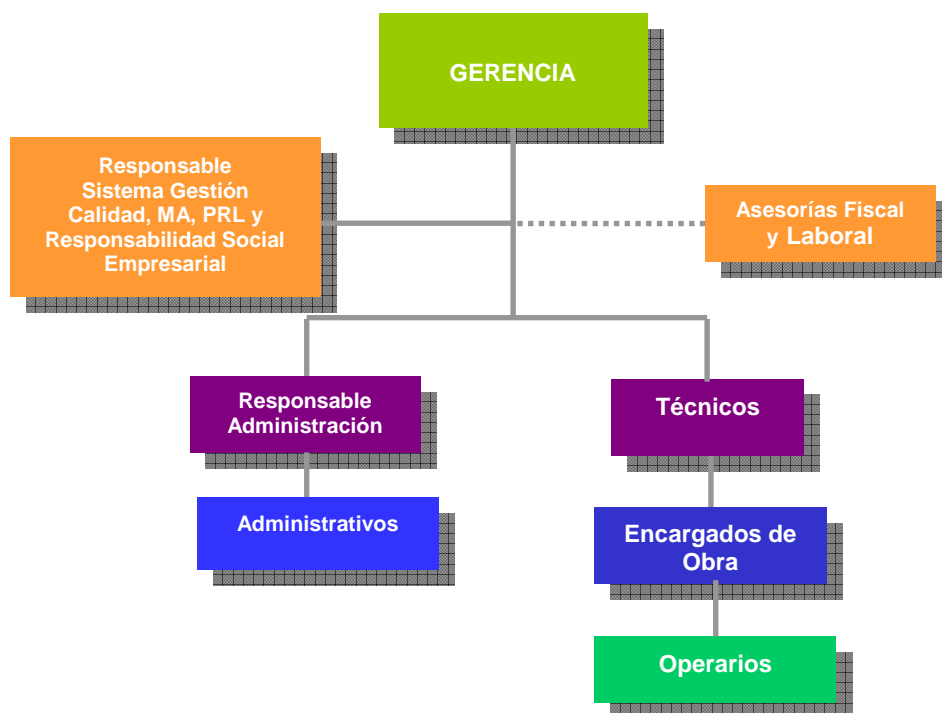
D. Antonio Ruiz Muñoz  
Gerente

## 2. Datos de la Organización

Empresa	<b>A. y S. Ruiz Muñoz, S.L.</b>			
Dirección	C/ Espronceda, 16 (Campanario - Badajoz)			
Web	www.aysruizconstrucciones.com			
Alto Cargo	Antonio Ruiz Muñoz (administrador)			
Fecha Adhesión	14 - 05 - 2013			
Número de Empleados	Hombres	10	Mujeres	2
	Nacionales	12	No Nacionales	0
	Mayores de 45 años	6	Menores de 30 años	1
	Con contrato temporal	6	Con contrato fijo	6
Sector	Construcción e Ingeniería			
Actividad principal	Edificación y Obra Civil			
Ventas/Ingresos (miles de euros)	630			
Ayudas recibidas del gobierno (miles de euros)	0			
Premios y distinciones recibidos	0			
Aportaciones benéficas realizadas (miles de euros)	2			

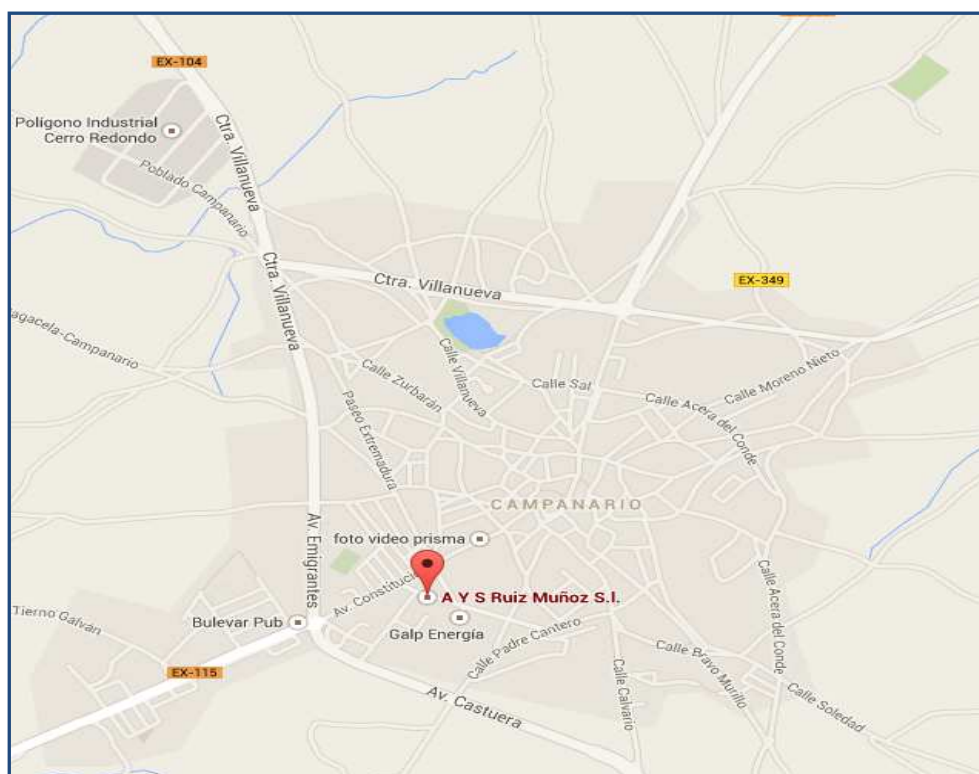
### 3. Estructura Operativa de la Organización

Describimos a continuación el organigrama funcional de nuestra organización:



### 4. Localización de la Organización

La sede de nuestra organización se encuentra en el municipio de Campanario (Badajoz).



## 5. Certificaciones

Nuestra organización se encuentra certificada en las normas/referenciales ISO 9000 (desde 1999), ISO 14000 (desde 2008) y OHSAS 18000 (desde 2010).





## 6. Parámetros del Informe de Progreso

### Periodo cubierto por la información contenida en el Informe

El presente Informe de Progreso se corresponde al ejercicio fiscal comprendido entre el 01 de Enero de 2014 hasta el 31 de Diciembre de 2014.

### Fecha del Informe de Progreso anterior más reciente

El Informe de Progreso anterior realizado se corresponde al ejercicio fiscal comprendido entre el 01 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2013.

### Ciclo de presentación de Informes de Progreso

Nuestra organización se compromete a redactar el Informe de Progreso con una periodicidad anual.

### Punto de contacto para cuestiones relativas al Informe de Progreso y sus contenidos

Para cualquier tipo de duda sobre cualquier dato contenido en este Informe de Progreso pueden dirigirse a:

D. Antonio Ruiz Muñoz

Teléfono contacto: 924 851 117

E-mail contacto: aysruiz@aysruiz.es

### Proceso de definición del contenido del Informe de Progreso

La redacción del presente Informe de Progreso ha seguido las directrices marcadas por el documento BASIC COP ES

La información se ha expuesto de forma transparente, clara y sencilla para que pueda servir de visión y análisis para los grupos de interés.

### Cobertura de la memoria

La integridad de este Informe de Progreso desarrolla la totalidad de actuaciones realizadas por nuestra organización, en la totalidad de ámbitos considerados en los diez principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

## **Existencia de limitaciones de alcance**

No existe ninguna limitación. El desarrollo del Informe de Progreso se extiende a todas las áreas y actividades involucradas en la organización.

## **Base para incluir negocios conjuntos con otras empresas**

Al no existir negocios conjuntos con otras empresas, la información declarada es únicamente de nuestra actividad.





## 7. Principios de Derechos Humanos

**Principio 1: Las Entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro 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.**

### Diagnóstico y políticas:

Nuestra organización realiza continuamente un diagnóstico a nivel de clientes y proveedores a fin de detectar posibles riesgos en incumplimientos en materia de Derechos Humanos. De igual forma, internamente se garantizan dichos derechos para la totalidad de los trabajadores de la organización.

Todas las decisiones tomadas por la Dirección de la empresa que afectan a los empleados se toman desde un enfoque igualitario. Anualmente se definen planes de formación específicos en los que se incluyen a todos los trabajadores. La formación continua es una de nuestras prioridades para conseguir un equipo humano cualificado para las labores desempeñadas en nuestra organización.

La Seguridad y Salud en el trabajo es una de nuestras prioridades y fomentamos la cultura preventiva, promoviendo un trabajo seguro para nuestro personal.

La organización dispone de varios documentos (Políticas) desarrollados para hacer pública nuestra posición y compromiso en aspectos como Calidad, Medio Ambiente, Seguridad Laboral, Responsabilidad Social y Código Ético.

Dichas Políticas son revisadas anualmente a fin de asegurar que siguen siendo válidas en el contexto que la organización quiere.

### Acciones, seguimiento y medición de impactos:

1. Para la totalidad de trabajadores, nuestra organización realiza anualmente encuestas de clima laboral a fin de detectar insatisfacciones o posibles incumplimientos que nuestra organización no pudiera detectar.
2. Con nuestros clientes, al ser el trato casi personal y de muchos años, nuestra organización puede garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos basándose en la fidelidad de contratación de nuestras actividades de forma continuada.
3. Formación para todos los empleados en materia de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales. El seguimiento y la medición de impactos se realiza a través de nuestro Sistema de Gestión.

4. Para los proveedores o subcontratas, nuestra organización no admite ningún incumplimiento en Derechos Humanos. Cualquier incumplimiento por parte de alguno de ellos sería dado de baja para seguir trabajando para y en nombre de nuestra organización.
5. Disponemos de un Código Ético que es comunicado a todos los grupos de interés.

## **"Nuestra organización no admite incumplimientos en Derechos Humanos"**



## 8. Principios Laborales

**Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del derecho de 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.**

### Diagnóstico y políticas:

Nuestra organización cumple con el Principio 4 al analizar todas las actividades desarrolladas y asegurarse que ninguna es ejecutada de forma forzosa o bajo coacción. Ninguna coacción es permitida en nuestra organización.

De la misma forma, nuestra organización dispone de una modalidad preventiva contratada (Servicio de Prevención Ajeno) que nos asesora en medidas para erradicar trabajos forzosos que puedan identificarse.

En derechos de libertad de afiliación y negociación colectiva, nuestra organización admite y apoya dichos derechos. La Dirección adquiere el compromiso de que cualquier trabajador se sienta totalmente integrado en la organización estando sus derechos totalmente reconocidos.

El trabajo infantil no es permitido en nuestra organización, tanto en nuestras actividades como en relaciones con empresas (clientes o proveedores) que pudieran permitirlo.

No existen prácticas discriminatorias en el empleo y ocupación, garantizando así la igualdad, mismo trato y reconocimiento a todo trabajador.

Nuestra empresa cumple con la legislación vigente en términos de derechos laborales. Los trabajadores de nuestra organización se acogen al V Convenio Colectivo de Construcción (Estatul).

### Acciones, seguimiento y medición de impactos:

1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: comunicada a todos los grupos de interés.

2. En los contratos de los trabajadores se indica toda la información relativa a tipo de contrato, horas establecidas en la jornada laboral, vacaciones, etc.
3. Todo trabajador tiene permiso, previa comunicación, para sus asuntos personales.
4. Anualmente se aprueba el calendario laboral, según el Convenio Colectivo estatal del sector de la construcción.
5. Código Ético: comunicado a todos los grupos de interés.
6. Política de Responsabilidad Social Empresarial: comunicada a todos los grupos de interés.
7. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo certificado por una entidad certificadora (Bureau Veritas Certification BVC) acreditada por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación). Realización de auditoría anual por dicha entidad.
8. Sistema de Responsabilidad Empresarial según los criterios de la norma RS-10 de AENOR implantado en la organización.
9. Registro en Repro (Achilles) voluntario que abarca la totalidad de campos de nuestra organización: contrataciones, actividades, prevención de riesgos, políticas establecidas, responsabilidades sociales y medio ambiente.



**"Nuestra organización no admite incumplimientos en Derechos Laborales"**



## 9. Principios Medioambientales

**Principio 7: Las Entidades deben 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.**

### **Diagnóstico y políticas:**

En el desarrollo de nuestra actividad, el Medio Ambiente está inmerso en nuestra responsabilidad empresarial.

Tenemos implantado y certificado un Sistema de Gestión Ambiental por una entidad certificadora (Bureau Veritas Certification BVC) acreditada por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación).

De igual forma, nos preocupamos en ser responsables con el Medio Ambiente al minimizar todos los aspectos ambientales que tenemos identificados

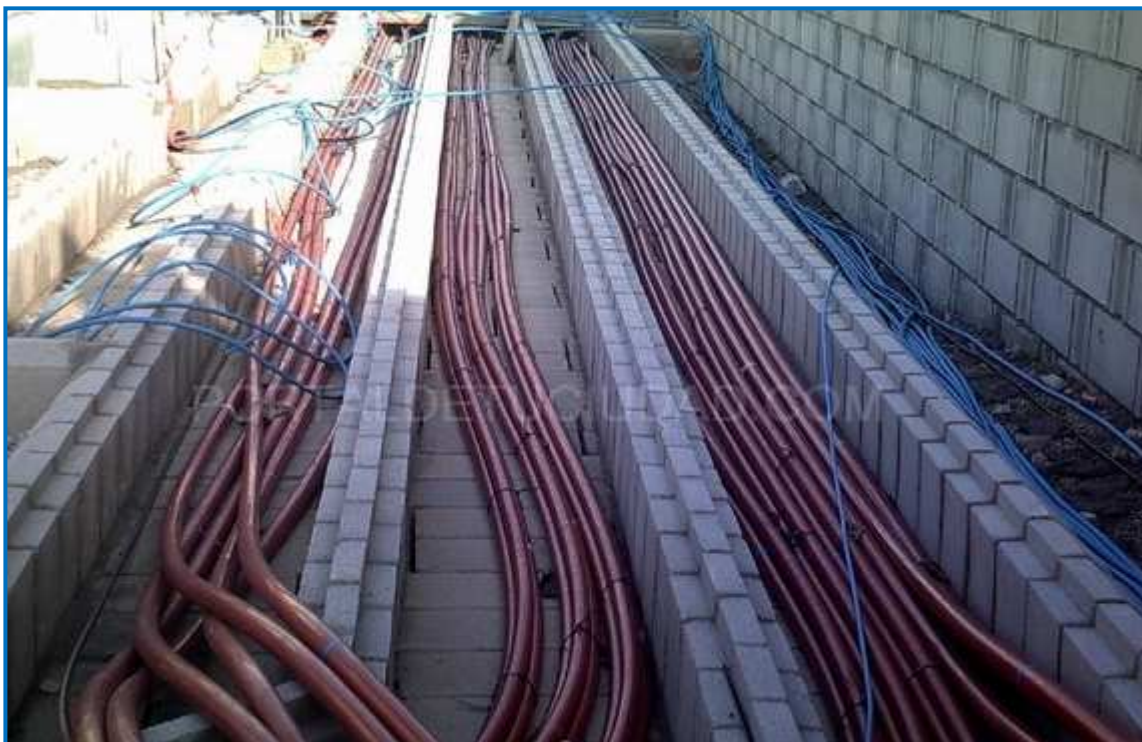
La organización dispone de la Política Ambiental que es revisada anualmente a fin de asegurar que sigue siendo válida en el contexto que la organización quiere. Dicha Política es comunicada a todos los grupos de interés.

### **Acciones, seguimiento y medición de impactos:**

1. Política Ambiental: comunicada a todos los grupos de interés.
2. Sistema de Gestión Ambiental, según normativa UNE EN ISO 14001, certificado por una entidad certificadora (Bureau Veritas Certification BVC) acreditada por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación). Realización de auditoría anual por dicha entidad.
3. Auditoría anual Repro (Achilles) voluntaria que abarca la totalidad de campos de nuestra organización: contrataciones, actividades, prevención de riesgos, políticas establecidas, responsabilidades sociales y medio ambiente.
4. Planificación anual de objetivos ambientales asociados a nuestros aspectos ambientales identificados.
5. Realización de sesiones formativas de sensibilización ambiental.

6. Cumplimiento de la legislación ambiental aplicable en nuestras actividades.
7. Evaluación anual del cumplimiento legal ambiental

**"Nuestra organización no admite incumplimientos Ambientales"**





## 10. Principios de Anticorrupción

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

### Diagnóstico y políticas:

Nuestra organización no permite ningún tipo de CORRUPCIÓN, incluyendo EXTORSIÓN y SOBORNO.

Cumplimos y hacemos cumplir la Ley 13/2012, de 27 de diciembre de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

### Acciones, seguimiento y medición de impactos:

1. Disponemos de un Código Ético comunicado a todos los grupos de interés.
2. Disponemos de una Política de Responsabilidad Social Empresarial comunicada a todos los grupos de interés.
3. La Dirección de nuestra organización está continuamente en contacto con los trabajadores, clientes y proveedores a fin de poder evitar cualquier acción de corrupción.

**"Nuestra organización no admite Corrupción"**

