

INFORME DE PROGRESO

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Año 2.015

Barcelona, 10 de octubre de 2016

Señores,

Nos complace confirmar que TALIO (Tratamiento, acondicionamiento de laderas y obras, S.A.) reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente



Miquel Marín Estella
Director

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la entidad:

TRATAMIENTO, ACONDICIONAMIENTO DE LADERAS Y OBRAS, S.A. (TALIO)

Dirección fiscal:

c/ Doctor Trueta, 13 – 08005 Barcelona

Dirección postal:

c/ Ciencia, 6 (P.I. Barnasud) – 08850 Gavá

Dirección web:

www.taliosa.com

Alto cargo:

Miquel Marín Estella

Fecha de adhesión a Red Española del Pacto Mundial:

Julio 2013

Número de empleados:

40

Sector:

Construcción

Actividad principal:

Protección de taludes, restauración medioambiental en todos sus ámbitos y obra civil asociada a esta tipología de obras.

Ventas/ingresos 2015:

4.256.785,17€

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:

Ninguna

Grupos de interés:

Clientes, proveedores y empleados

Países en los que está presente:

España

Alcance del informe de progreso y sus posibles limitaciones, si existen:

Nacional

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?:

En base a los 10 principios del Pacto Mundial, considerando también el sector al que pertenecemos y las circunstancias excepcionales en que se encuentra nuestro país.

¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?:

El informe de progreso, una vez entregado al Pacto Mundial, se difundirá entre nuestros empleados y estará a disposición del resto de grupos de interés, en nuestras oficinas.

Premios y distinciones recibidos durante el período informativo:

Ninguno

Período cubierto por la información contenida en la memoria:

2015

Ciclo de presentación del informe de progreso:

Anual

ACCIONES ESPECÍFICAS REALIZADAS EN APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

DERECHOS HUMANOS

Principio 1. *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

Principio 2. *Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.*

Debido al tipo de actividad que TALIO desarrolla, y al mercado en el que está presente, consideramos que no hay riesgo de incumplimiento de estos principios; ya que se encuentran presentes en las leyes nacionales, provinciales y locales, así como en la propia filosofía de la empresa y sus empleados.

TALIO apoya incondicionalmente todos y cada uno de los treinta artículos que componen la Declaración Universal de Derechos Humanos; y se hace referencia en nuestro 'Manual de acogida' (actualizado recientemente)

Así mismo, TALIO exige a los proveedores el cumplimiento de los principios de Derechos Humanos, a través de las cláusulas de sus pedidos de compra y/o contratos de subcontratación.

TALIO dispone de políticas de calidad y medioambiente y se está trabajando para disponer también de políticas de responsabilidad social, a través de un código ético.

Todas estas políticas están presentes tanto en el 'Manual de acogida' que se entrega al personal de nueva contratación que pasa a formar parte de la empresa.

TALIO se enorgullece de tener entre su plantilla una diversidad de personal de múltiples nacionalidades (española, nigeriana, senegalesa, marroquina, gambiana, guineana, rumanesa, boliviana...), razas, idiomas, color, sexo, religión (católica, protestante, musulmana...) y opiniones políticas. No habiendo habido jamás ningún tipo de incidente entre los diferentes empleados de la misma.

TALIO facilita la contratación de trabajadores incursos en colectivos con especial dificultad de inserción en el mundo laboral, procedentes de exclusión social y/o parados de larga duración.

PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

TALIO cumple con todas las disposiciones vigentes en materia laboral (Estatuto de los Trabajadores, Convenio de Jardinería y Convenio de la Construcción).

Al ser una empresa pequeña, de menos de 50 trabajadores, no tenemos formado aún un comité de empresa. Así mismo, no existe por no haberlo solicitado nadie, ningún Delegado de personal; aunque no se ha negado ni se negará esta posibilidad a los trabajadores.

Existe un buzón de sugerencias, anónimo, a disposición de todos los que formamos parte de TALIO.

Al ser una empresa pequeña, de ámbito familiar y con personal muy arraigado durante años, el trato entre los trabajadores y la dirección de la empresa es algo determinante; y es un valor que nos aporta mayor grado de compromiso mutuo.

En TALIO existe la figura del encargado o jefe de equipo (que es la persona que vela por el cumplimiento de los derechos y obligaciones entre los trabajadores que tenga a su cargo, y la empresa). Esta persona es la que intercede entre unos y otros, aunque los trabajadores son totalmente libres de ponerse en contacto directamente con la empresa, si así lo estiman conveniente. La existencia de esta figura viene motivada por los diferentes trabajos específicos que TALIO desarrolla, con necesidades y realidades distintas entre ellos, aplicándose diferentes convenios laborales y diferentes medidas de prevención de riesgos laborales.

TALIO dispone de un 'Manual de acogida' donde se indican todos estos aspectos; así como diferentes fichas informativas que se entregan al trabajador en el momento de su contratación; así como cuando reciben la formación específica que requiera su puesto de trabajo.

TALIO realiza reuniones periódicas con estos encargados donde se les informa de la situación de la empresa (cartera, gestión, situación económico-financiera...) y donde se tratan aspectos conflictivos del momento, para encontrar soluciones de común acuerdo, y donde se plantean y abordan mejoras laborales.

TALIO, consciente de la particular y delicada situación laboral que atraviesa nuestro país y con la firme voluntad de contribuir en su mejoría, dentro de sus posibilidades, adquirió el compromiso firme y lo mantiene de que un 5% del personal de nueva contratación, fuese de los colectivos llamados con especiales dificultades de inserción al mercado laboral:

- Personas perceptoras de rentas mínimas de inserción
- Personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%
- Mujeres víctimas de la violencia de género (física o psíquica) y personas víctimas de violencia doméstica
- Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30, provenientes de instituciones de protección de menores
- Internos de centros penitenciarios que su situación les permita acceder a una ocupación, personas en libertad condicional y personas exreclusos durante los 12 meses posteriores a su salida
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social
- Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se encuentren, según el parecer de los servicios públicos competentes, en situación de riesgo de exclusión social
- Personas en situación de desempleo, de larga duración, que no perciban rentas
- Mujeres mayores de 45 años

Estas personas, aun perteneciendo a estos colectivos, tendrán la capacidad profesional y personal necesarias para realizar los trabajos que se soliciten y tienen las mismas condiciones laborales y sujetas al convenio sectorial o de empresa que el resto del personal de la plantilla.

Se dispone de medidas de flexibilización de la jornada laboral, para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, y con ese fin se han puesto todas las facilidades horarias y tecnológicas para permitir, siempre que el trabajo lo permite, llevarlo a cabo desde distintas ubicaciones físicas.

TALIO a través de las políticas de responsabilidad social en las que está trabajando, garantiza que todos sus proveedores y clientes cumplen todos y cada uno de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Se dispone en las oficinas de la empresa de un buzón de 'Quejas y sugerencias', donde se pueden depositar de manera anónima las quejas y/o sugerencias que cualquier trabajador pueda tener.

TALIO realiza formación continuada a sus trabajadores; ya sea a través de formación propia, como formación ajena. La partida de formación se va elevando cada año y así seguirá siendo.

Un 37% del personal está contratado de manera indefinida.

El porcentaje de mujeres en la empresa (técnicos-directivos-administrativos; ya que en producción en el sector de la construcción, es complicado), ha aumentado de un 38% a un 40%.

TALIO sigue trabajando día a día para conseguir la paridad en sus centros de trabajo, siempre en base a la profesionalidad de los individuos, independientemente de su sexo, raza u otro aspecto discriminatorio.

PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

TALIO tiene implantado un sistema de gestión de la calidad y de gestión ambiental, desde mayo de 2.010, conformes a las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 y está certificada por la entidad APPLUS (LGAI Technological Center, S.A.), con los números EC-5421/10 y MA-1825/10, respectivamente. Todo ello para ofrecer a nuestros clientes una garantía de calidad de nuestros trabajos y una ejecución de los mismos respetuosa con el medio ambiente. El cumplimiento de estas normas mejora la gestión realizada por la empresa y hace que esta establezca unos requisitos y objetivos, e invita a todos sus colaboradores a tomarlos como suyos, aportando sus iniciativas y profesionalidad como vía de mejora continuada.

Política de calidad

- Apostamos por tener recursos propios en la empresa
- Sensibilizamos al personal con la cultura de la calidad en el trabajo
- Actualizamos constantemente nuestro sistema de calidad

Política medioambiental

- Desarrollamos los procesos constructivos considerando la variable medioambiental
- Proponemos alternativas con materiales naturales o reciclados
- Proponemos procesos alternativos menos agresivos con el Medio Ambiente
- Respetamos la señalización de medio ambiente en la obra y en las oficinas
- Colaboramos con la gestión de residuos que se ejecuta en la obra, depositando cada residuo en su contenedor correspondiente
- Actualizamos constantemente nuestro sistema de gestión medioambiental

TALIO establece y mantiene un Manual de Calidad y Medio Ambiente que incluye:

- El alcance del Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente
- Los procedimientos documentados requeridos por la Norma UNE-EN-ISO 9001:2000:
- Procedimiento de Control de Documentación y Registros (P.4.2)
- Procedimiento de Auditorías Internas (P.8.2.2)
- Procedimiento de No conformidades (P.8.3)
- Procedimiento de Acciones Correctoras y Preventivas (P.8.5).

- Los procedimientos documentados requeridos por la Norma UNE-EN-ISO 14001:2004:
- Procedimiento de Identificación y evaluación de aspectos ambientales (PA.3.1)
- Procedimiento de Requisitos Legales y otros requisitos (PA.3.2)
- Procedimiento de Comunicación (PA.4.3)
- Procedimiento de Planes de Emergencia (PA.4.7)
- Procedimiento de Control Operacional (PA.4.6)
- Los Procedimientos documentados que definen los procesos de:
 - Revisión por la Dirección (P.5.6)
 - Formación (P.6.2)
 - Selección de Personal (P.6.2.1)
 - Planificación de obras (P.7.1.1)
 - Contratación de obras (P.7.2)
 - Compras y homologación de industriales (P.7.4).
 - Ejecución de obras (P.7.5).
 - Control de equipos (P.7.6).
 - Satisfacción del cliente (P.8.2.1)
- La documentación de origen externo que afecte al Sistema de Gestión de la Calidad, como puede ser: Legislación aplicable, Normas externas, Planos, instrucciones y requisitos específicos de clientes.

Por la tipología de trabajos que realiza TALIO y siguiendo el sistema de gestión ambiental implantado, antes de comenzar una obra, se realiza una evaluación de los aspectos medioambientales que actuarán en su transcurso, revisándose para cada aspecto ambiental cuál será su magnitud e importancia; y las acciones que se han de tomar para evitar un impacto ambiental provocado por las obras.

Se realiza siempre una planificación de la gestión de los residuos que se generan, tanto en obra como en oficinas; identificando la tipología de los residuos y buscando transportistas y gestores de residuos adecuados y autorizados por la autoridad competente. Así mismo TALIO realiza formación a todos sus trabajadores y a los trabajadores subcontratados para la realización de los trabajos.

TALIO exige a sus proveedores y empresas subcontratadas datos medioambientales sobre sus productos y servicios y cuando hay alguna incidencia, se realiza una NO CONFORMIDAD.

TALIO dispone de un portal (ECOIURIS), a través del cual tenemos acceso a toda la legislación medioambiental vigente, totalmente actualizada.

TALIO realiza auditorías externas sobre el rendimiento medioambiental, a través de la entidad de certificación APPLUS; no habiéndose producido ninguna incidencia destacable; solo algunas oportunidades de mejora, que se implementando.

PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

Principio 10. *Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.*

TALIO aunque no dispone todavía de un Código Ético, sigue en su política empresarial un conjunto de directrices para establecer una conducta responsable, alejándose de cualquier indicio de corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno. Por esto TALIO promueve:

- El no favoritismo de cualquier tipo hacia proveedores, clientes y/o empleados; primándose el principio de equidad y justicia.
- No ofrecer ni recibir ningún tipo de obsequio; ya que esta actitud podría comprometer la integridad de la empresa si la finalidad que persigue es que la persona sujeta, incumpliendo sus obligaciones, favorezca, directa o indirectamente, a la persona o entidad que lo conceda.
- Evitar cualquier conducta que pueda constituir soborno o intento de soborno en relación con autoridades o funcionarios, clientes o proveedores, ya sea directa o indirectamente o a través de persona interpuesta.
- Evitar cualquier tipo de actividad que pueda ser constitutiva de tráfico de influencias y en particular, la actividad tendente a influir en un funcionario o autoridad, cliente o proveedor, prevaleciendo de cualquier situación derivada de relaciones personales, con la finalidad de conseguir una resolución que directa o indirectamente pueda comportar un beneficio o evitar una pérdida, ya sea en TALIO, en el resto de personas implicadas o en un tercero.

La contabilidad de TALIO se audita anualmente para controlar económica y financieramente las cuentas de la empresa; y nuestro personal ofrece y recibe la mayor confianza.

TALIO dispone de un canal de denuncia, a través de un buzón de 'Quejas y sugerencias' donde se puede comunicar los posibles incumplimientos de las normas internas de la empresa o de las normas legales de esta; así como la comunicación directamente a un superior.