

*Informe  
de  
Progreso  
Pacto  
Mundial*

31/12/2015

2015

---

*El presente informe muestra nuestro compromiso con los objetivos y principios que el Pacto Mundial de Naciones Unidas promueve y con los intereses de la sociedad en general.*

## Índice

1.	CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO	3
2.	INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA	4
3.	PRINCIPIOS	6
I.	<b>PRINCIPIO 1</b> <i>“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” .</i>	6
II.	<b>PRINCIPIO 2</b> <i>“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” .</i>	7
III.	<b>PRINCIPIO 3</b> <i>“Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .</i>	8
IV.	<b>PRINCIPIO 4</b> <i>“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción” .</i>	9
V.	<b>PRINCIPIO 5</b> <i>“Las entidades deben la erradicación del trabajo infantil” .</i>	10
VI.	<b>PRINCIPIO 6</b> <i>“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” .</i>	11
VII.	<b>PRINCIPIO 7</b> <i>“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente” .</i>	13
VIII.	<b>PRINCIPIO 8</b> <i>“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .</i>	14
IX.	<b>PRINCIPIO 9</b> <i>“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente” .</i>	15
X.	<b>PRINCIPIO 10</b> <i>“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno” .</i>	16

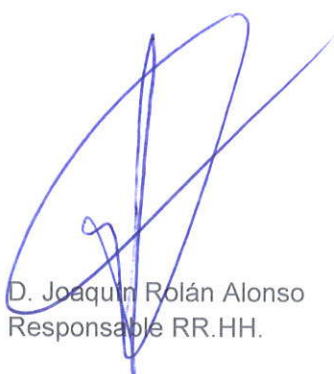
## **1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO**

ENWESA OPERACIONES, S.A., sigue siendo fiel al compromiso con los diez principios establecidos en el Pacto Mundial y que hacen referencia a los Derechos Humanos, Derechos laborales, Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

En este nuevo informe recogemos los avances significativos y la repercusión de las medidas adoptadas en todas las áreas de nuestra empresa expresando nuestra voluntad de mejorar continuamente en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa, especialmente en aquellas que más peso tienen en nuestra sociedad como la igualdad, formación, mejoras de conciliación de la vida profesional y familiar, prevención y medio ambiente.

Así, durante el 2015 hemos implantado el "Plan contra delitos" donde se han establecidos las normas de conducta con el objetivo de evitar la posible comisión de delitos tanto por parte del personal como de los directivos.

Por último, con la publicación de este informe de progreso hacemos partícipes a la sociedad del avance en la implantación de los diez principios suscritos. Reiteramos nuestro compromiso de seguir colaborando, como hasta ahora, con la red del Pacto en todo aquello que seamos requeridos.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' with a horizontal stroke that loops back to the left, and a vertical stroke that extends downwards.

D. Joaquín Rolán Alonso  
Responsable RR.HH.

## 2. INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA

### Datos generales

\* Domicilio social:

Polígono Industrial Heras, nave 136. Cantabria.

\* Delegaciones:

- Sede ejecutiva: Calle Ortega y Gasset, 20 - 5ª planta. 28006 Madrid.
- Nave Industrial: Polígono Industrial La Yesera, nave 11, 39612 Parbayón.
- Centro de Trabajo Tarragona: Polígono Industrial Les Tapies, Calle Gimbernat, 15 43890 L'Hospitalet de L'Infant, donde se emplazan oficinas y un almacén.
- Plataforma Repsol Casablanca. Se llevan a cabo trabajos de mantenimiento mecánico y eléctrico en dicho emplazamiento.
- Centro de Trabajo de Zaragoza: Polígono Industrial San Valero nº 22 - 36. Carretera Castellón km. 4800. 50013 Zaragoza.
- Sucursal en Francia: L'Agora, Bat A7, Chemin Champs de Pruniers (Quartier Moulin Neuf) 04100 Manosque

\* Página web:

[www.enwesa.com](http://www.enwesa.com)

\* Director General:

Esteban Castaños Ruiz

\* Fecha adhesión al pacto:

16 de noviembre de 2009

\* Número de empleados:

335

\* Sector al que pertenece:

Siderometalúrgica

\* Actividad principal:

Empresa de servicios especializada en el montaje y mantenimiento mecánico, eléctrico y comunicaciones de plantas de producción de energía, tanto térmicas como nucleares.

\* Ventas/Ingresos:

28.837 (miles de euros)

### 3. PRINCIPIOS

#### I. PRINCIPIO 1

*“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” .*

Con la adhesión de ENWESA al Pacto Mundial de Naciones Unidas, quisimos demostrar nuestro total compromiso con los derechos humanos fundamentales, de tal manera que mediante el cumplimiento de la legislación garantizamos el respeto de este principio con todos los grupos de interés.

Respecto a los empleados, la gran mayoría de ellos proceden de España o de algún país de la Unión Europea, por lo que la diversidad está marcada por razón de sexo y edad.

Según el sexo, el 90% de los empleados son hombres y el 10% mujeres. La composición de la plantilla no es equilibrada debido a la dificultad de contratar a mujeres para determinadas áreas donde los perfiles profesionales son ocupados principalmente por hombres.

Toda nuestra plantilla está amparada por el convenio de la industria siderometalúrgica del centro en el que prestan sus servicios en el que se garantizan los derechos de representación y asociación de los trabajadores, que están salvaguardados por todas las garantías legales establecidas al efecto. Ninguna de nuestras actividades pone en riesgo el derecho a la libertad de asociación y de acogerse al convenio colectivo.

Así, en cada uno de estos convenios se establece el salario base por categoría profesional sin distinción de sexo, no existiendo por tanto, discriminación entre hombres y mujeres.

A lo largo del 2015 hemos mantenido la difusión semanal de los valores corporativos y principios éticos de nuestra organización, con un alcance a la totalidad de los trabajadores.

## **II. PRINCIPIO 2**

*“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” .*

ENWESA tiene instaurada una política de Calidad, certificada anualmente por LLOYD'S, con la UNE-EN ISO 9001-2008, dónde se definen los diferentes procedimientos a seguir para que todos los procesos se realicen bajo las premisas que marca el Manual de Calidad. Periódicamente se realizan auditorías tanto internas como externas para la comprobación del cumplimiento de los mencionados procedimientos.

El cumplimiento de esta política de Calidad contribuye a que los clientes confíen en nosotros ya que saben que tanto los productos/servicios que comercializamos como la gestión que realizamos cumplen con la normativa. De ahí, nuestra preocupación por verificar el grado de implantación y cumplimiento no sólo de nuestro sistema de Calidad sino el de Medioambiente, Seguridad y Salud Laboral de la empresa, sino también de las actuaciones de los subcontratistas en los trabajos que ejecutamos y que afectan a la calidad del producto o servicio. En definitiva, lo que buscamos desde nuestra compañía es la potenciación de las relaciones comerciales con los clientes, de que estas sean a largo plazo y estén basadas en los principios de calidad.

Anualmente se establece un programa de auditorías. En el caso de las auditorías internas estas son extensivas a todos los departamentos de la compañía incluido el de calidad. Con ella lo que se pretende es la verificación de la última revisión del Manual de la Calidad y la del Manual de Procedimientos Generales. A la vez se revisa el Manual de Gestión Medioambiental y especialmente la gestión de residuos y la evaluación del impacto ambiental si existiera en nuestros centros de trabajo y en las obras en las que tomamos parte.

Además tenemos implantado un Código de Conducta donde cobra especial relevancia la relación con los clientes y proveedores, respetando el trato objetivo y transparente, así como la lucha contra todas las formas de corrupción. En él se detalla el conjunto de principios o valores por los cuales se desarrollará tanto nuestra actividad productiva como nuestras relaciones con Clientes, Proveedores, Organismos Públicos y demás grupos de interés, así como con los propios trabajadores de la empresa. Dicho Código de Conducta puede consultarse a través de nuestra página web.

### **III. PRINCIPIO 3**

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

ENWESA apoya la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Todos los trabajadores de la empresa, como hemos mencionado anteriormente, se encuentran cubiertos por los convenios colectivos de trabajadores donde existe una libertad absoluta de afiliación.

En este sentido, y conforme a la legislación laboral vigente, el derecho de los trabajadores a contar con una representación y a estar afiliados se concreta con la existencia de un Comité de Empresa (en el centro de Cantabria), como resultado de una elecciones llevadas a cabo de acuerdo con lo establecido en la ley del Estatuto de los Trabajadores. Este Comité está formado por cinco personas, elegidos por diferentes colegios, asegurando de esta forma la representación de todas las áreas laborales.

El Comité de Seguridad y Salud, encargado de la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los Delegados de Prevención y por representantes de la Dirección de la empresa.

ENWESA mantiene en vigor los diferentes canales de comunicación interna, como son las reuniones periódicas entre los responsables de área y sus colaboradores. También tienen lugar reuniones entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa.



Desde nuestra empresa se pone a disposición de los representantes de los trabajadores la sala de formación para facilitarles las puestas en común, además de un tablón para la publicación de aquella información que estimen conveniente. Los representantes de los trabajadores, a su vez, disponen de unas horas retribuidas dentro de su horario laboral para destinarlo a actividades sindicales.

Además disponemos de diversos mecanismos mediante los cuales los trabajadores pueden transmitir sus dudas, preocupaciones, etc., fomentando de esta manera la consolidación de canales de comunicación. Entre ellos destacamos el buzón de sugerencias, accesible desde nuestra página web y a todo el personal que quiera realizar cualquier tipo de consulta/sugerencia.

Con la implantación del plan de delitos se ha puesto a disposición del personal un canal de denuncias abierto a cualquier persona interesada en poner en conocimiento una irregularidad. Se puede acceder mediante un correo electrónico siendo recibida por un miembro del comité de seguimiento y por el responsable de recursos humanos, para asegurar la imparcialidad.

#### **IV. PRINCIPIO 4**

*“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”*

Gran parte de nuestros trabajos se desarrolla en territorio europeo donde existe una rígida legislación al respecto que ENWESA cumple rigurosamente. Además, como hemos indicado, todo el personal está asociado al convenio de trabajadores que le es de aplicación y se dispone de comités de empresa y delegados de personal que se encargan de velar por el cumplimiento de los mismos.

Además, por el tipo de actividad que realizamos, no consideremos un factor de riesgo el trabajo forzoso.

El Código de Conducta establecido deja patente el respeto por las personas físicas como valor fundamental y primordial en todas las actuaciones y decisiones de la empresa. Entre los principios a los que se hace referencia se encuentra el "Respeto de

las personas" donde entre otros apartados se pone de manifiesto el especial interés en el control y seguimiento de los derechos humanos en relación con el personal de la compañía, priorizando aquellos relacionados con nuestra actividad como son el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

Desde ENWESA ofrecemos la posibilidad de conciliar la vida profesional y familiar de nuestro personal a través del horario flexible de entrada y salida, jornada continua en los meses de verano y navidad, así como permisos maternidad/paternidad o la reducción de jornada por cuidado de hijos.

## **V. PRINCIPIO 5**

*“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil” .*

ENWESA respeta las normas y disposiciones laborales y las leyes nacionales sobre la edad mínima exigida para trabajar, comprobándose en todos los casos, antes de la firma de los contratos laborales. Para ello, nuestro departamento de administración cuenta con las herramientas informáticas necesarias para el control de toda la documentación acreditativa de los trabajadores, pudiendo comprobarse en cualquier momento que todo el personal, tanto nacional como extranjero es mayor de edad.

Por otra parte, el tipo de trabajos y la cualificación requerida para los servicios que prestamos requieren de una especialización y control exhaustiva del personal y en la mayoría de los casos requiere de autorización expresa tanto del empresario como de nuestros clientes para el trabajo en sus instalaciones, lo cual asegura por distintas vías que ningún menor de edad realiza trabajos en nuestra empresa.

Entendemos que la existencia de este tipo de prácticas supone un menoscabo en el desarrollo de las personas, especialmente los niños, y en la sociedad lo que puede conllevar a factores de inestabilidad económica.

El personal de los distintos centros, tanto nacionales como extranjeros, están informados de nuestra adhesión al Pacto Mundial y lo que esto supone. Dicha

información se ha realizado a través de las noticias que semanalmente se han ido publicando en las pantallas de nuestros centros, así como de nuestra propia página web.

## **VI. PRINCIPIO 6**

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

Tenemos implantado desde el 2009 un plan de igualdad a través del cual se garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. En este plan de igualdad dejamos registrado nuestro total compromiso del respeto a la igualdad de oportunidades en áreas como la composición de la plantilla, condiciones laborales, selección y promoción del personal, formación,...

En ENWESA existe un Plan de formación propio para la mejora continua y desarrollo personal y profesional de sus empleados, donde no se hace ningún tipo de distinción a la hora de acceder a él. De hecho, son los propios departamentos de la empresa quienes establecen sus propias necesidades de contratación y de formación al personal. Es habitual contar con jóvenes recién titulados o incorporar a la plantilla alumnos que anteriormente han realizado prácticas en la empresa, además de no discriminar y contratar a inmigrantes y desempleados.

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. Este hecho ha supuesto la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad. Por todo esto, ENWESA es una empresa conocedora de la situación de este colectivo y sensible al mismo, y entre otras medidas que lleva a cabo, no sólo tiene contratado personal con discapacidad, sino que colabora con proveedores y tiene suscritos contratos con empresas que le prestan servicios con empresas que son Centros Integrales de Empleo.

Así, la composición de nuestros recursos humanos durante el 2015 fueron los siguientes:

Datos cierre 2015	
Directivos frente a empleados	0,30%
Directivos mujeres	0%
Directivos hombres	0,30%
Mujeres	10,16%
Hombres	89,84%
Mayores de 45 años	36,68%
Menores de 30 años	12,63%
Empleados no nacionales	7,43%
Empleados con contrato fijo	32,27%
Empleados con contrato temporal	67,73%

## VII. PRINCIPIO 7

*“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente”*

ENWESA cuenta con un sistema integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente (ISO 9001:2008 y ISO 14001:2004) bajo el cual analiza sus aspectos ambientales significativos e inherentes a nuestra propia actividad, con objeto de reducir su impacto negativo en el medioambiente, contribuyendo a la preservación del entorno y el desarrollo sostenible.

El alcance de nuestra política medioambiental aplica a todas las actividades, productos, servicios y personas de toda la organización con el objetivo de dar cumplimiento tanto a los requisitos de la Norma UNE EN-ISO-14001:2004, como al sistema de gestión medioambiental, la legislación vigente, y aquellos procedimientos y directrices estipuladas por los clientes.

Anualmente se establecen unos objetivos específicos de la gestión ambiental alcanzando, durante el 2015, un cumplimiento del 100% de los mismos. Se realiza periódicamente un seguimiento de los consumos tanto de agua, electricidad, como de otros residuos como papel, cartón, madera, ... Dependiendo del tipo de residuo que se generen como consecuencia de nuestra actividad son gestionadas siempre de acuerdo a la legislación vigente, entregándolos a gestores autorizados en caso de ser necesarios.

Semanalmente hemos venido publicando en nuestras pantallas mensajes de respecto al medio ambiente tratando de sensibilizar a todo el personal en materia de reciclaje. Nuestro objetivo es tratar de continuar durante el 2016 con esta campaña de sensibilización iniciada en el 2015. Además, en todos nuestros centros se dispone de distintos recipientes donde se pueden depositar material para su posterior reciclaje. En algunos casos, como en la recogida de tapones se está contribuyendo con distintas instituciones para ayudar a niños con problemas de movilidad o enfermedades raras.

## VIII. PRINCIPIO 8

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

La reducción del consumo es importante para favorecer el respeto al medioambiente, además de ser una medida de ahorro. Es esencial concienciar a todo el personal para que reduzca el consumo de manera responsable, por este motivo durante los últimos años se ha incentivado una política de reducción del consumo y ahorro del material fungible: Uso responsable del papel, no imprimir si no es necesario, ...

Hemos querido plasmar nuestro compromiso con el medioambiente estableciendo dentro del plan de sostenibilidad que tiene nuestra organización, una serie de medidas medioambientales entre las que están la información y formación del personal sobre el ahorro de agua o el ahorro energético entre otras. Dichas medidas fueron completamente implantadas durante el ejercicio 2015 cumpliendo de esta manera con el objetivo propuesto.

Hemos continuado con las líneas de actuación de ejercicios anteriores de ahí que nuestra preocupación se centre especialmente en informar al personal de nueva incorporación sobre las buenas prácticas medioambientales diseñadas a tal efecto.

Las políticas de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambiente implantadas en la empresa conllevan que dichos sistemas sean auditados de forma periódica. Recientemente, además se ha instaurado un programa de Prevención de Riesgos Penales, lo que incrementa aún la política de prevención de la empresa.

Nuestro objetivo es seguir trabajando en este sentido y promover las acciones de sensibilización hacia el medioambiente, para conseguir que la empresa sea más sostenible.

## IX. PRINCIPIO 9

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

Seguimos potenciando el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y que contribuyen a la reducción de emisiones a la atmosfera. Una de esas medidas fue la implantación del sistema de videoconferencia con el que evitamos el desplazamiento de personal desde distintos centros de trabajo.

Se recomienda el uso del formato electrónico en lugar de utilizar el papel, de manera que todos nuestros centros disponen de al menos un escáner con el que digitalizar la documentación generada tanto para su envío como para archivo.

Actualmente en ENWESA trabajamos con tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Además de las mencionadas contamos con:

- \* Medidas de reducción de consumo de agua mediante la instalación de sistemas de ahorro
- \* Envío de la nómina del personal por correo electrónico
- \* Reutilización del papel impreso a una cara

De cara al 2016 tenemos el firme voluntad de continuar con estas medidas y de implantar otras como la sustitución del sistema de iluminación actuales por los sistemas basado en tecnología LED.

Nuestro objetivo es seguir trabajando en este sentido y promover las acciones de sensibilización hacia el medio ambiente, para ir construyendo una empresa más sostenible.

## **X. PRINCIPIO 10**

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

Desde el año 2014, Enwesa cuenta con un Plan de Prevención de Delitos en el cual se realiza un análisis de los tipos delictivos incluidos en el Código Penal y sus reformas, con las posibles actuaciones delictivas que podrían llevarse a cabo dentro de la empresa y las actuaciones preventivas para evitarlos.

Además, en cumplimiento de las previsiones establecidas en el Plan de Prevención de Delitos, se habilita un canal de denuncias para que se informe de forma anónima sobre cualquier acción o actuación que pudiera conllevar el incumplimiento de dicho plan y que por tanto pudiera desencadenar en la comisión de un ilícito penal, incluidos entre otros la extorsión y el soborno.

En relación a estos dos tipos penales se toman las siguientes medidas preventivas:

- No facilitar ningún tipo de información confidencial o de la empresa, a cambio de dinero u otro tipo de pago dinerario, en especie o de cualquier tipo.
- Si se produce un chantaje o se exige información o dinero, mediante violencia o intimidación, informar a la persona responsable del canal de denuncias que se ha facilitado por parte de esta mercantil.
- No se pueden ofrecer o solicitar beneficios o ventajas en el marco de una relación contractual o profesional.
- Se prohíbe expresamente dar o recibir sobornos, o regalos cuyo valor no sea moderado atendiendo a las especiales circunstancias del caso y sin autorización del responsable del Área, ni aquellos en los cuales se vea una intención de poner al trabajador en un compromiso inmediato o futuro, o que puedan incidir en decisiones empresariales que tenga que tomar quien los recibe.
- No está permitido utilizar una relación de amistad o de influencia para obtener beneficios directos o indirectos de un funcionario público.
- Los empleados deberán evitar entrar en conflictos de intereses con la empresa.

Durante el 2015 el Comité de Seguimiento del Plan de Prevención de Delitos, ha solicitado a los responsables de los distintos departamentos controles periódicos sobre



la observancia o el conocimiento de alguna conducta conducente a la producción un posible ilícito por parte de algún empleado de su departamento.

En este año, también se inició la primera fase del Plan de Prevención de Delitos Penales, por la que los empleados de esta Sociedad estaban obligados a la realización de un curso para el conocimiento de los Delitos y las medidas a tomar ante los mismos.

La Ley 19/2013 de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, tiene un triple alcance: incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública – que se articula a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas–, reconoce y garantiza el acceso a la información –regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo– y establece las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento –lo que se convierte en una exigencia de responsabilidad para todos los que desarrollan actividades de relevancia pública–.

Por todo lo anterior, Enwesa, pone a disposición de todos los ciudadanos interesados cauces para poder acceder a la información que no sea confidencial por seguridad o por Protección de datos de esta sociedad.

Una de esas vías es la propia página web de Enwesa, dónde se puede observar la información requerida, dando una importancia sustancial a la Transparencia con pestaña propia en la mencionada web y el Buzón de Trasporencia, dónde solicitar la información que se requiera.