

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2015



Carta de renovación de compromiso.

Presentamos nuestro informe de progreso del año 2015, el cual hace el número siete desde nuestra adhesión en el año 2008, elaborado de manera conjunta por todos los técnicos y responsables de departamento, así como de la dirección de la empresa, la cual esta directamente implicada con la RSE.

Seguimos manteniendo los principios del Pacto Mundial, que integramos en nuestro sistema de gestión, revisado el año anterior, ampliando la visión de los mismos, y haciendo participe al resto del personal de la empresa de su finalidad.

Parece que el contexto económico en el que nos movemos esta experimentando una ligera mejoría, y todo hace pensar que el próximo año sea el del despegue definitivo.

Queremos destacar el compromiso de la empresa con sus trabajadores, ya que hemos mantenido a todos los trabajadores de plantilla, y todos ellos tienen contrato indefinido, e incluso se está aumentando el número de técnico y encargados, debido a la especialización del tipo de obras.

Continuamos asistiendo activamente a las reuniones de la “Red Cántabra del Pacto Mundial”, así como participando en foros, y realizando comunicaciones y divulgación de los principios desde nuestra web empresarial, así como mejorando las comunicaciones con clientes y subcontratas, desde nuestra intranet

A modo de resumen, con el presente informe, Técnicos Constructores Santander está convencido de renovar su compromiso de apoyo y divulgación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como de mantener una actitud de “mejora continua” en los aspectos sociales, medioambientales, y respeto de los derechos humanos.

Atentamente

Roberto Llanes Cavia

Director Gerente



INFORMACION GENERAL

Perfil de la entidad: Técnicos Constructores Santander S.A.

Dirección: Paseo Menéndez Pelayo 60, 1º dcha

Dirección Web: www.tecosan.es

Alto cargo: Roberto Llanes Cavia

Fecha de adhesión: 28/09/2007

Número de empleados: 20

Sector: Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Construcción de los Tipos de Obra:
Edificación

Civil, Industrial, Eléctricas y Cogeneración, Cimentaciones Especiales y de Máquinas, Estructuras
de

Hormigón y Metálicas, Obras Hidráulicas, Urbanizaciones, Edificación de Viviendas y Locales
Comerciales

Ventas / Ingresos: 1.650.000 €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: NINGUNA

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés:

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Criterios de funcionalidad,
para un mejor manejo dentro de la actuación diaria, y orientación empresarial

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y
mercados servidos: 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? Priorizando los 10 principios del Pacto Mundial, según el sector de actividad.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Con noticias en la web corporativa y boletines periódicos, con enlaces en nuestra web a los informes de progreso de la web del pacto mundial.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: 0 accidentes. Bonus de la Mutualidad.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2014

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

DERECHOS HUMANOS

Principio 1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, fuera 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.

Durante el presente año, no se han detectado incidencias en cuanto a la vulneración de los Derechos Humanos, ni en nuestra propia empresa, ni en nuestros proveedores.

Todas las evaluaciones de los proveedores, realizadas según nuestro procedimiento PG-07 EVALUACION DE PROVEEDORES, han sido positivas, y los seguimientos de entrega de documentación según el procedimiento PG-03 CONTROL DE OBRAS, no han detectado incumplimientos de trabajadores sin contrato o en condición irregular. Si aunque ha habido alguna baja paro por problemas técnicos o de suministro.

TECOSAN realiza periódicamente una evaluación de sus proveedores, y un seguimiento por obra realizada, durante la cual todos los subcontratistas deben aportar documentación de todos y cada uno de los trabajadores que acceden al centro de trabajo. Esta documentación abarca aspectos legales (Seguros sociales) y de formación del trabajador tanto en su puesto de trabajo como en prevención de riesgos laborales.

Se sigue cumpliendo a rajatabla el convenio fijado, con alguna modificación pactada directamente con los trabajadores, como puede ser un calendario laboral consensuado por ambas partes.

Continúan las colaboraciones con distintas ONG COMO SON: ALCER, MÉDICOS DEL MUNDO y AFIM (FUNDACION AYUDA, FORMACION E INTEGRACION DEL DISCAPACITADO), con distintas aportaciones económicas.

Este año se ha colaborado con SAVE THE CHILDREN, adquiriendo las tarjetas de felicitación Navideñas.

Se ha patrocinado el cuarto Campamento de Esgrima de Cantabria de Sable, Espada y florete, organizado por la Federación Cántabra de Esgrima, realizado en el mes de Julio..

Se ha colaborado con la empresa BRIDGESTONE en las actividades sociales donado trofeos para los distintos eventos.

Continuamos certificados en los sistemas ISO 9011 Y el estándar OHSAS 18001.

DERECHOS Y DEBERES DE AMBITO LABORAL

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

Durante el periodo del estudio, la empresa ha cumplido con la legislación vigente en el ámbito de los derechos laborales y libertad de afiliación.

A pesar de que en TECOSAN no existe comité de empresa, nunca se ha negado esta posibilidad a los trabajadores. No obstante, al ser una empresa familiar, con personal muy arraigado durante años, el trato es algo determinante entre los trabajadores y la dirección.

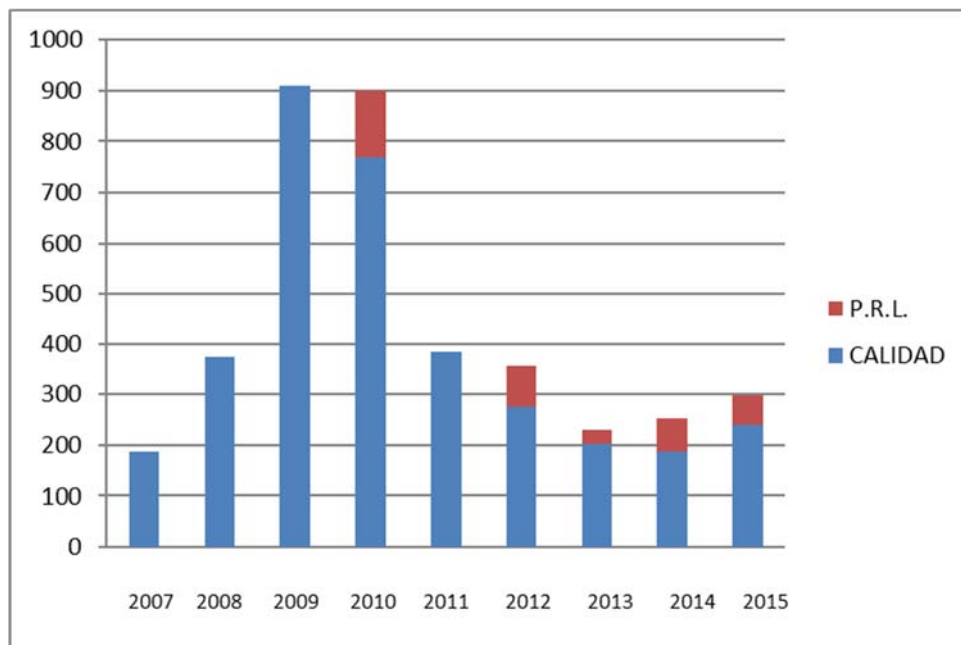
La empresa ha salido del expediente de regulación de empleo en el que estaba sumida.

Los trabajadores disponen de buzón instalados para recoger quejas y sugerencias.

Se realizan periódicamente reuniones con los trabajadores para tratar temas de prevención.

FORMACION

Seguimos apuntalando el pilar de la formación, como base para el desarrollo de nuestros trabajadores



Según vemos en las tablas extraídas de la revisión por la dirección del año 2015, se han aumentado las horas de formación respecto al año anterior.

Las sesiones formativas han incluido los siguientes temas:

Prevención

- Trabajos con plataforma de elevación de personas
- Riesgos en el montaje de estructuras tubulares
- Operador de carretilla elevadora
- Operador de grúa autocargante

Técnicos

- Manejo de Prestp
- Manejo de EXCEL avanzado

En el ámbito de las relaciones laborales, podemos afirmar con orgullo, que la totalidad de nuestros trabajadores disponen de contrato indefinido, algo no muy habitual en el sector de la construcción. Queda patente y demostrado el grado de compromiso de la empresa con sus trabajadores, el cual afirmamos que es recíproco.

Se respeta escrupulosamente la jornada de trabajo, y existe un registro por parte de cada trabajador de sus horas trabajadas, el cual confronta con las horas de la empresa en caso de dudas.

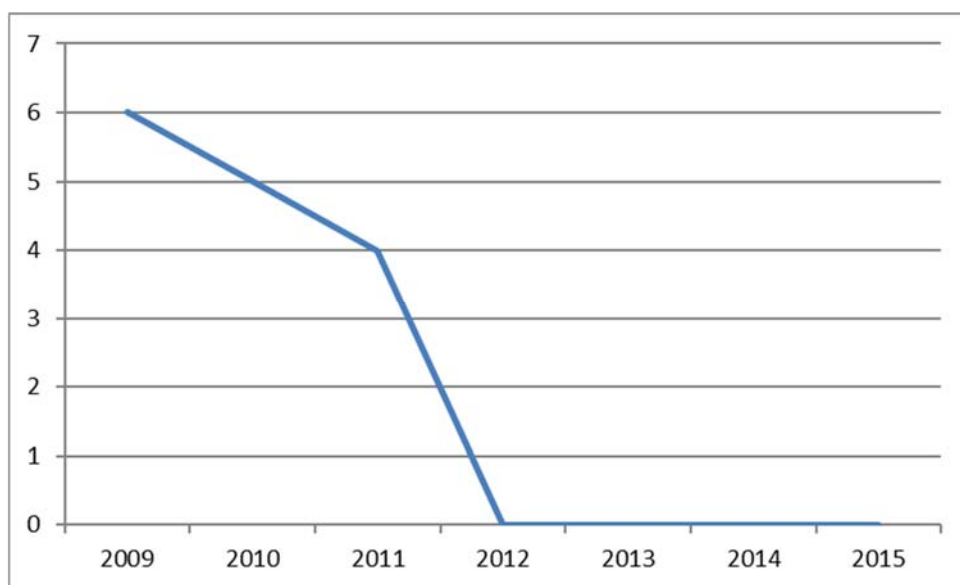
El porcentaje de mujeres se mantiene en un 11% todas ocupando cargos en el departamento de administración y finanzas.

Aunque parezca un porcentaje no muy elevado, hay que tener en cuenta que el sector de la construcción no destaca por la presencia de mujeres en la obra propiamente dicho, sino que su presencia es mayor en puestos de administración.

Se ha redactado un procedimiento de régimen sancionador y código de ética y conducta, el cual ha sido entregado a todos los trabajadores de la empresa, para sentar las bases del buen hacer de nuestros trabajadores, tanto en la propia empresa, como en las empresas en las cuales actuamos como subcontratas. Hay que tener en cuenta que muchos de nuestros clientes son grandes multinacionales, como REPSOL, BRIDGESTONE, BSH o GLOBAL STEEL WIRE.

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Seguimos con nuestra política de hacer de la prevención una inversión, no un gasto. Como vemos está dando sus frutos, ya que es el tercer año consecutivo con 0 accidentes con baja, hecho recompensado con el bonus anual que ofrecen las mutualidades a las empresas con 0 accidentes.



GRAFICA: EVOLUCION DE ACCIDENTES POR AÑOS

La formación en prevención continúa sin descuidarse como años anteriores. (Ver formación).

Todo el personal de obra realiza reconocimiento anual de vigilancia de la salud, con resultado de todos aptos. Solo el personal de administración no realiza este reconocimiento, al cual renuncian por voluntad propia.

Continuamos certificados en el standard OHSAS 18001, lo que certifica nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales.

En cuanto al principio sobre la explotación y trabajo infantil, dado que las relaciones de nuestra empresa se desarrollan en el ámbito nacional, no consideramos este punto crítico, ya que todos nuestros grupos de interés se rigen por la legislación española, que prohíbe este tipo de prácticas.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7. Las entidades deberán 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.

A pesar de no contar con certificación acreditada en medio ambiente al igual que sucede con calidad o prevención de riesgos laborales, continuamos con nuestro compromiso con el medio ambiente, y trabajando con gestores autorizados de residuos, todos los materiales de desecho que se generan en la obra.

Se instalan contenedores de separación de residuos en caso de ser necesario, y todas las gestiones se realizan siempre con gestores autorizados.

Continuamos con la política de reciclaje de papel, cartuchos de tóner y tubos fluorescentes, aunque las cantidades son insignificantes, debido al pequeño tamaño de nuestra oficina.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

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

No se han contemplado ni se contemplan ningún tipo de prácticas de soborno, extorsión o corrupción.

Bien es cierto que no se dispone de política específica para este ámbito, pero nos remitimos a nuestro código ético y de conducta.

CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Técnicos Constructores Santander, S.A., define su Código de Ética Empresarial sustentado en los siguientes principios:

1.- En aras al bien común e interés de los trabajadores, **TÉCNICOS CONSTRUCTORES SANTANDER, S.A.**, incorpora a la misión y visión de la empresa la *Política Social Corporativa* como objetivo prioritario y permanente para respetar y hacer respetar, y difundir los Derechos Humanos y Laborales básicos.

2.- Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a TECOSAN o a su reputación.
- Actuar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.
- No revelarán información confidencial ni permitirán su divulgación.

3.- La Dirección y Gerencia de la empresa se compromete a asumir todas las cláusulas o requisitos del Código de Conducta y comportamientos de índole responsabilidad social; de igual forma acatará la legislación nacional y respetará los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, lucha contra la corrupción y aquellas Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo aplicables.

4.- La Dirección será la encargada de la colaboración e implicación de todos los agentes afectos; por ello comunicará a los trabajadores las pautas de actuación en materia de responsabilidad social y aquellas otras medidas orientadas a reforzar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

5.- El Código de Conducta es tarea y trabajo común de todos y cada uno de los trabajadores de la organización. Serán, pues, responsables hacia la comunidad, de ejercer toda actuación empresarial encaminada a mejorar el bienestar de la comunidad y ejercer nuevas prácticas empresariales que generen empleo y sostenibilidad, así como a mantener la reputación y el buen nombre de TECOSAN como uno de los activos más importantes de nuestra empresa.

Gerencia

Roberto Llanes Cavia

