

COMUNICACIÓN EN PROGRESO

Status:(COP) Active

Reporte Anual 2016 de las Acciones Implementadas por TEKALT para cumplir con los 10 principios Básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

“Tekalt se enorgullece de gestionar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el que se establece la ratificación de respetar los 10 principios básicos de las Naciones Unidas. Tekalt realizara acciones concretas en operaciones diarias; y compartiremos anualmente esta información con nuestros grupos de interés.”

Ernesto Juárez C.
Gerente General
TEKALT

INTRODUCCIÓN

¿Quiénes somos? Tekalt, S.A. es una empresa de construcción de subestaciones eléctricas y es miembro de la CMIC (Cámara de la Construcción de México) que sitúa a los éticas de negocio por encima de todas las consideraciones comerciales.

Tekalt se ha comprometido este año 2016 con acciones concretas y medibles, para ello nos apoyamos en un análisis estratégico en la toma de decisiones. Este año, nos enfocamos en gran medida a cumplir con la capacitación, seguimiento y control de los 10 principios básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Basados en nuestras actividades de este año hemos reforzado nuestras acciones en el ámbito Laboral, con un nuevo enfoque más renovado, sin descuidar los otros principios del Pacto Mundial.

Este año, como en muchos años anteriores en la historia de TEKALT, se ha cumplido en materia fiscal, laboral y de seguridad social de los trabajadores obteniendo la opinión de cumplimiento del IMSS y de la SHCP, positiva. Por si fuera poco, TEKALT se dictamina en materia de Seguridad Social y ha gestionado cualquier aclaración en este tema con resultados favorables. Estos cumplimientos legales dan mayor certeza a nuestros principales grupos de interés de ser una empresa honrada y cumplida. A finales del año pasado obtuvimos por primera vez, el certificado *Repro No.320607*, y este año lo hemos renovado. Dicho certificado, obtenido por la empresa Achilles da fe documental del cumplimiento fiscal, laboral, de seguridad social y de garantías; y una vez completada, nos certifica como proveedor confiable. Aún faltan retos importantes el próximo año, como lo es auditarnos en los sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001:2015, Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015 y el Sistema de Gestión Laboral.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
DERECHOS HUMANOS	4
ESTANDARES LABORALES	5
MEDIO AMBIENTE	7
ANTICORRUPCIÓN	10
ANEXO 1 – INDICADORES PARA EVALUACIÓN DE RESULTADOS.	11

DERECHOS HUMANOS

El año pasado se incluyó el Código de Conducta Comercial en la empresa como una política importante para nuestros trabajadores. Este nuevo Código establece los principios y valores que todos nuestros trabajadores deben conocer al realizar sus actividades diarias. El incumplimiento de este Código trae como consecuencias sanciones administrativas que pueden incluir incluso la liquidación del trabajador en casos graves. Durante la implementación del Código de Conducta Comercial, hicimos del conocimiento a los trabajadores mediante un curso impartido, de los cuales obtuvimos una participación del 53% con su respectiva evaluación (96.88%) de los participantes. Este Código de conducta comercial lo hemos hecho público y extensivo a nuestros clientes, proveedores y empleados. Además se cuenta con un buzón de sugerencias dentro de las oficinas de TEKALT en un lugar visible y no se obtuvieron en Materia de Derechos Humanos ningún comentario al respecto. Sin embargo, nos hemos capacitado vía internet en este tema, el caso mencionado de Aeroméxico nos abre la inquietud de prepararnos y mejorar nuestros procedimientos internos, en el supuesto caso que se presente un caso de este tipo. Por lo pronto nos hemos asegurado de asegurar la integridad física de nuestros trabajadores en las instalaciones de TEKALT.

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.

Actualmente, el departamento de Recursos Humanos realizó importantes mejoras en la contratación de nuestro personal. Sin excepción todos los trabajadores cuentan con su contrato personal y contrato de unión con el SUTERM los cuales incluyen compensaciones tales como bono de alimentación, bono de hospedaje y transporte. Seguro Médico, Infonavit, y las prestaciones incluidas en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, mantendremos capacitándonos continuamente para identificar algún sesgo en nuestro personal de contratación, y continuar mejorando en la evaluación de contratación de nuestro personal.

ESTANDARES LABORALES

En materia Laboral establecimos como meta implementar el Sistema de Gestión Laboral; el cual incluye un Programa Anual de Capacitación interna y externa. Este Programa Anual de Capacitación incluye la Capacitación de la Comisión de Seguridad e Higiene en cuanto a las funciones y obligaciones que deben cumplir; un instructor externo ha capacitado a la Comisión de seguridad e Higiene en materia de la selección, uso, mantenimiento y disposición final del Equipo de Protección Personal de acuerdo a las especificaciones del fabricante; dicha capacitación se ha hecho extensiva a todos nuestros empleados. Además, como resultado de una observación de Auditoría de la STPS, se mejoró el curso Teórico de Prevención de Incendios y se modificó el Plan de Atención a Emergencias de Incendio. La mejora más importante es la unificación de nuestro Sistema de Gestión Laboral, desde el análisis de nuestras actividades diarias; el Análisis de Riesgo derivado de las actividades laborales; un diagnóstico de lo que nos falta por hacer; un Programa de capacitación preventivo; y acciones concretas preventivas y correctivas; finalmente un Análisis de los resultados obtenidos en el año. A continuación se presentan los resultados de este año al momento de la publicación de este documento:

DESCRIPCION DE ACCIONES LABORALES	PORCENTAJE CUMPLIMIENTO
Constitución de la Comisión de Seguridad e Higiene conforme a la norma NOM-002-STPS-2010	100%
Curso Teórico Practico de Prevención contra Incendios	100%
Simulacro de Atención de Emergencias de Incendio-Sismo	100%
Programa de Capacitación a la Comisión de Seguridad e Higiene (interno y externo)	100%
Programa de Capacitación a los trabajadores	95%
Programa de verificación de Equipos y Detectores Contra Incendios	100%
Programa de Recorridos de Verificación Ordinarios y Cumplimiento de Recorridos Extraordinarios	100%
Cumplimiento de los requerimientos de Auditoria de la STPS (en proceso de cierre)	86%

El 18 de octubre fuimos auditados por la STPS para supervisar el cumplimiento normativo en materia laboral. Esta Auditoría tiene como objetivo revisar que se cumple con los Programas Anuales en Materia de Salud y Seguridad en el trabajo. El estudio de iluminación, por ejemplo, nos permitió conocer la iluminación adecuada que se debe mantener en las instalaciones durante el transcurso del día y así evitar daños oculares a los trabajadores en el largo plazo. Los principios básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Materia Laboral forman parte de nuestro Código de Conducta Comercial.

Además de los requerimientos legales, TEKALT paga las cuotas sindicales al SUTERM, y el 2% de seguro adicional a la mano de obra, con ello cumplimos con el **Principio 3** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que establece:

Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

En materia legal nos dictaminamos anualmente ante el Seguro Social y se revisan los salarios pagados a los trabajadores incluyendo el tiempo extra que por derecho corresponden a los trabajadores. Estamos en contra del trabajo forzoso, por ello, establecemos el pago de tiempo extra de los trabajadores cuando se requiere e informamos a nuestros clientes y al **SUTERM** (*Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana*) de los pagos efectuados a los trabajadores.

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

Este mismo dictamen mencionado en el punto anterior también permite erradicar el trabajo infantil, ya que ningún trabajador en obra puede trabajar si no se encuentra dado de alta ante el IMSS y para ello es necesario haber cumplido la mayoría de edad.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Adicional a los requerimientos legales, TEKALT ha realizado el Programa de Mantenimiento Preventivo y Correctivo el cual incluye la cobertura de las pólizas de seguro vehicular (100%). Este año, hemos aplicado políticas más estrictas a nuestro personal en el uso vehicular con la finalidad de evitar accidentes laborales e irregularidades.

MEDIO AMBIENTE

En años anteriores se analizaron los Aspectos e Impactos Ambientales, derivado de las actividades que realiza TEKALT y la manera en que dichos impactos se podrían mitigar.

La **meta** de los años anteriores ha sido evaluar los Impactos Ambientales, aplicar acciones para separar, reducir, reutilizar o reciclar los residuos que generamos. En el próximo año 2017, actualizaremos nuestro Sistema de Gestión Ambiental ISO-14001:2015 con el objetivo de auditarnos mediante un tercero, tal como lo establece nuestro Código de Conducta Comercial para cumplir con todas las leyes ambientales nacionales aplicables y dar mayor certidumbre a nuestros socios comerciales.

Tekalt **implementó** una Matriz para establecer los criterios para priorizar los impactos más significativos y desarrollar una adecuada Planificación Ambiental. Para ello, se continuó capacitando a nuestro personal en temas ambientales.

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

Las **Acciones Concretas** obtenidas en diferentes temas Medio Ambientales han sido muy variados, a continuación se enlistan dichos resultados obtenidos en Suelo, Aire, Agua y Energía:

En **suelo** por ejemplo, se implementaron políticas para separar la basura, e incluso disminuir los desechos. Hoy en día, nuestras políticas están enfocadas a desechar adecuadamente nuestros residuos peligrosos y en separar los Residuos Sólidos Urbanos.

- I. La disposición final de los **Residuos Peligrosos** se gestionó con empresas como INTEGRACIÓN DE SERVICIOS INDUSTRIALES S.A. DE C.V.; SPESA S.A. DE C.V. y MANEJO Y TRANSPORTE DE RESIDUOS S.A. DE C.V. estas empresas se encuentran debidamente registradas ante la SEMARNAT y TEKALT cuenta con el Registro de Alta ante la SEMARNAT como Generador de Residuos Peligrosos. Este año producimos 20 Kg de residuos Peligrosos (promedio de 2.5 Kg mensuales) formado por diversos materiales contaminados con aceite.

- II. Nuestros Sólidos Urbanos Municipales los gestionamos con nuestro programa de reciclaje en nuestras oficinas "Separar, Reducir, Reutilizar o Reciclar los Desechos de la basura".
- ✓ **Separamos** la basura en orgánicos e inorgánicos; la disposición final de escombro (0.1m³) por reparaciones menores se realizó en la empresa "Triturados San Jerónimo, S.A. DE C.V."
 - ✓ **Reducimos** el inventario en oficina en un 20% con el objeto de no desechar después materiales inservibles.
 - ✓ **Reutilizamos** el 80% del papel generado en oficina, el resto 20% está formado por desechos que contienen información sensible.
 - ✓ Seguiremos trabajando en la búsqueda de empresas recicladoras.

La digitalización de al menos el 30% de nuestra documentación, ha sido una tarea difícil de cumplir y se continúa realizando de manera permanente.

En **agua**, nuestro impacto más significativo son las descargas sanitarias de agua. En obra contratamos a la compañía Letrimex S.A. DE C.V., la cual ofrece servicios de disposición final de las descargas. Estos mingitorios y sanitarios portátiles operan únicamente con 25-30 L de agua. El mayor consumo de agua quizá sea en las oficinas.

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

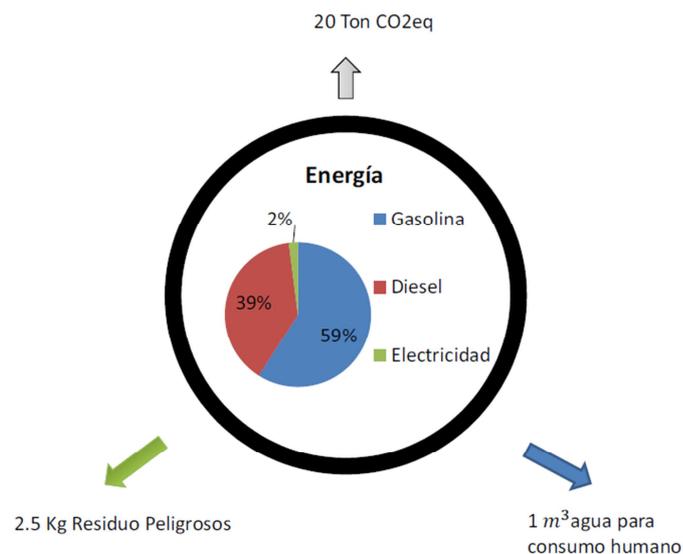


Figura 1. Consumo Mensual de Energía (centro) y Descarga de Emisiones mensuales (exterior).

En **aire**, como compromiso del año pasado se estimó que se impacta con 20 Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e), y este resultado se encuentra estrechamente relacionado con la actividad que tengamos en el año. En años anteriores se implementó un estricto programa de mantenimiento de nuestra flotilla con la finalidad de reducir las emisiones. Sin embargo, estos resultados resultaron costosos y su análisis complicado, principalmente porque la reducción de las emisiones depende de la calidad de los combustibles, de los diferentes criterios de aceptación en los centros de verificación vehicular en la zona conurbana de la Ciudad de México y el resto de la República Mexicana, de hecho, hay entidades federativas que no disponen de Centros de Verificación. Lo anterior dificulta que nuestras unidades se encuentren en obra y cumplan con este programa de mantenimiento.

Calculadora de Huella de Carbon	
Gasolina	
Dióxido de carbono (kg CO ₂ /L)	11,830.46
Metano (Kg CH ₄ /L)	5.6378
Oxido nitroso (kg N ₂ O/L)	0.5470
Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e)	12.14
Diesel	
Dióxido de carbono (kg CO ₂ /L)	7,748.65
Metano (Kg CH ₄ /L)	0.407884
Oxido nitroso (kg N ₂ O/L)	0.407884
Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e)	7.88
Electricidad	
Indique la cantidad de Energía que consume mensualmente: (en KWh)*	750
Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e)	0.062
TOTAL TON:	20.08

En **Energía**, tal y como se desglosa en el Cálculo de la Huella de Carbón, la mayor parte de la fuente de Energía utilizada proviene de recursos fósiles. Por lo pronto, no existe en el mercado algún producto que sustituya a las tecnologías actuales requeridas en el trabajo.

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

ANTICORRUPCIÓN

En las políticas de la empresa se estableció como meta “cero tolerancia al soborno, corrupción o extorsión de sus socios comerciales implicados (gobierno, empleados, socios, inversionistas, proveedores y clientes). Ninguna persona asociada a la compañía puede ofrecer, pagar, prometer, autorizar o recibir dinero a cambio de favores, sobornos u otra forma de pago ilícito. Es política de la empresa que todas sus transacciones comerciales se conduzcan de modo ético y honesto.

Este año se registró un caso en el “Buzón de Sugerencias” y se actuó conforme a procedimiento legal, los resultados no fueron alentadores, pues no existen criterios bien establecidos de las multas o cuotas establecidas, y finalmente nos hicimos acreedores a una sanción.

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

ANEXO 1 – INDICADORES PARA EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

En el caso de Incidentes reportados en el Buzón de Sugerencias, el Desempeño en la atención de los Incidentes obtenido es **93%**, el cual es evaluado de la siguiente manera:

$$D_i = \frac{S * Q_r}{T^{\alpha} * I}$$

Donde,

D_i = Desempeño de Incidentes

S – Incidentes Resueltos

Q_r – Promedio de Calidad en la Resolución de los Conflictos (0 - 1)

T - (Tiempo de Resolución en días)

α – 0.025

I – Número de Incidentes Reportados

***Este indicador de desempeño fue modificado para facilitar su interpretación en escala del 1 a 10.**

En el Caso Específico de los cursos se obtuvo un valor de **51%** y el desempeño de los cursos se mide de la siguiente manera:

$$D_c = \frac{C * Q_{prom}}{N} \times 100\%$$

Donde,

D_c - Desempeño de Los Cursos (0 - 100)

C - Cursos realizados (0 - N)

N - Número de Empleados

Q_{prom} -Calificación Promedio de Todos los Empleados (0 - 100)