# Pacto Mundial de la Naciones Unidas

## Informe de progreso 2016

**ARRAM CONSULTORES**

ENGINEERING · ARCHITECTURE · CONSULTANCY · I+D+i

# Contenido

Presentación

1. **La empresa** 3

Principios

2. **Derechos Humanos** 9

3. **Normas Laborales** 13

4. **El medioambiente** 17

5. **Anticorrupción** 19

SE ADJUNTA:
CARTA DE ADHESIÓN
ANEXO I MAFREP
ANEXO II CONCILIACIÓN



ARRAM CONSULTORES

# Información general

**ARRAM Consultores se constituyó en 1989,** teniendo como objeto social la realización de toda clase de estudios y proyectos técnicos. Es una sociedad profesional que desarrolla proyectos de ingeniería y arquitectura, así como servicios de consultoría, fundamentalmente para la empresa privada.

Con oficinas en Madrid, Sevilla y Badajoz (España); y en C.D México llevamos a cabo proyectos para Europa, África y América Latina.

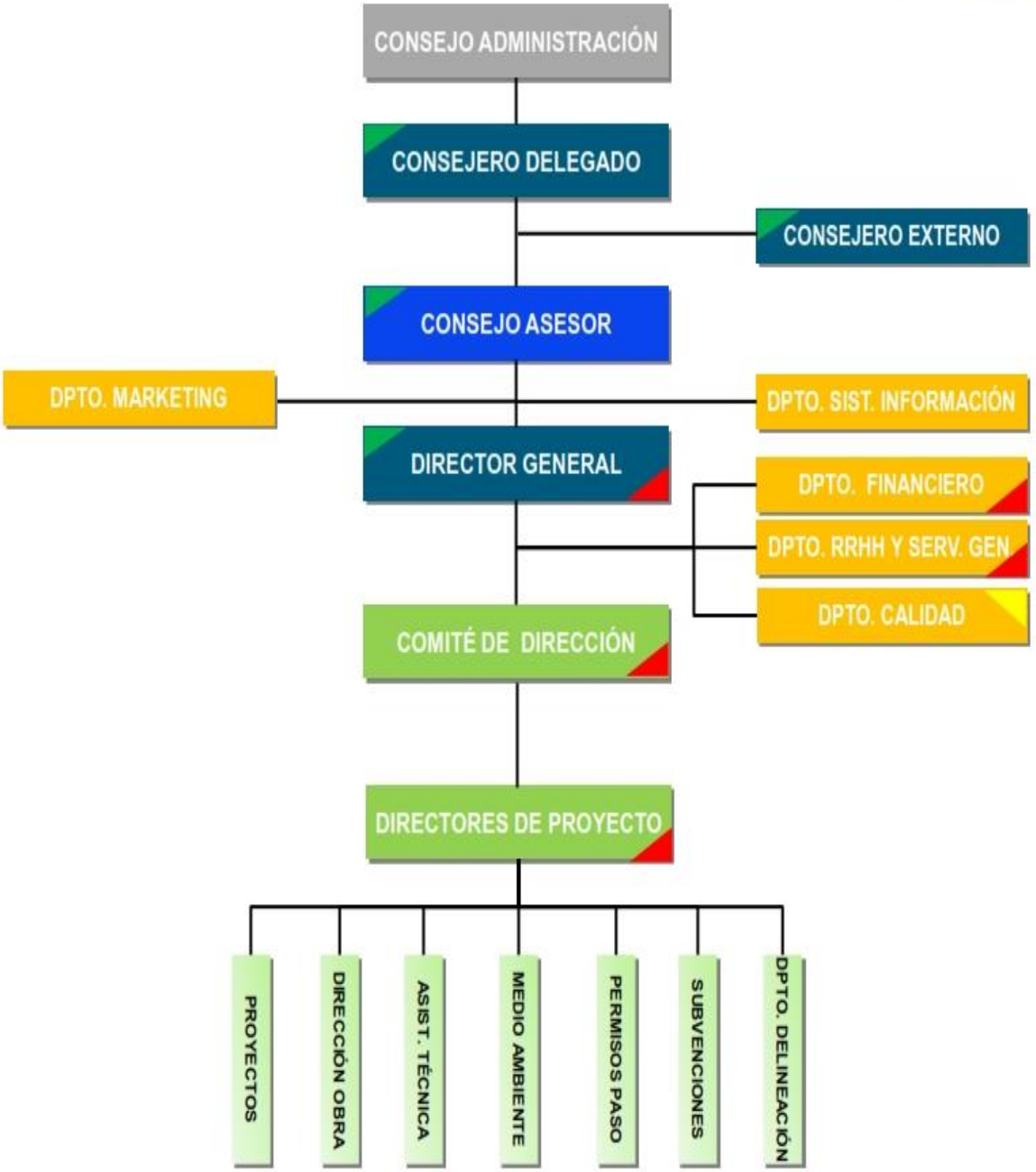
El compromiso adquirido por ARRAM se ve reflejado en una metodología centrada en los requerimientos del cliente y en la independencia, en la ética y en la solvencia económica y profesional que garantiza la confianza y tranquilidad de nuestra gestión y servicio.

# Estructura Organizacional

La organización estructural de Arram Consultores es la siguiente: el Consejo Ejecutivo y Comercial está formado por el Consejero Delegado, Director General y Consejero. El comité de Dirección está compuesto por el Director General, Consejero, Directores de Proyecto.

La toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios se toma en el CEC. el máximo órgano de gobierno sí ocupa cargo ejecutivo.

En la siguiente imagen se resume en el organigrama de Arram Consultores:



# Sectores especializados

Especializados en los **Sectores Agroalimentario; Energía y Medioambiente; Turismo, Ocio y Urbanismo; e Industria en General**, en los últimos años ARRAM Consultores S.L.P. ha conseguido posicionarse como un referente de ingeniería en los potenciales sectores a los que se dirige.

Para ello cuenta con dos pilares fundamentales: un equipo humano altamente cualificado y comprometido que trabaja enfocado al cliente y la tecnología informática más avanzada en gestión, cálculo y diseño de proyectos.

# Internacional

La Excelencia de Nuestra Metodología. Arram Consultores S.L.P se constituyó en 1989 en España, llevando a cabo todo tipo de proyectos de Ingeniería y Arquitectura en el sector Industrial, Turismo Energía y Medio Ambiente, **para Europa y África.** La amplia experiencia adquirida con los años y avalada por el éxito de nuestros clientes, nos permitió expandirnos a nivel nacional e internacional, mediante nuevas sociedades que nos permiten dar cobertura en aquellas zonas de mayor demanda de innovación en ingeniería.

En 2012 ARRAM inició su actividad en México, con oficinas y estructura propias, utilizando la experiencia y la metodología adquiridas con los años, adaptándose a las características locales y estableciendo alianzas estables con colaboradores locales especializados.

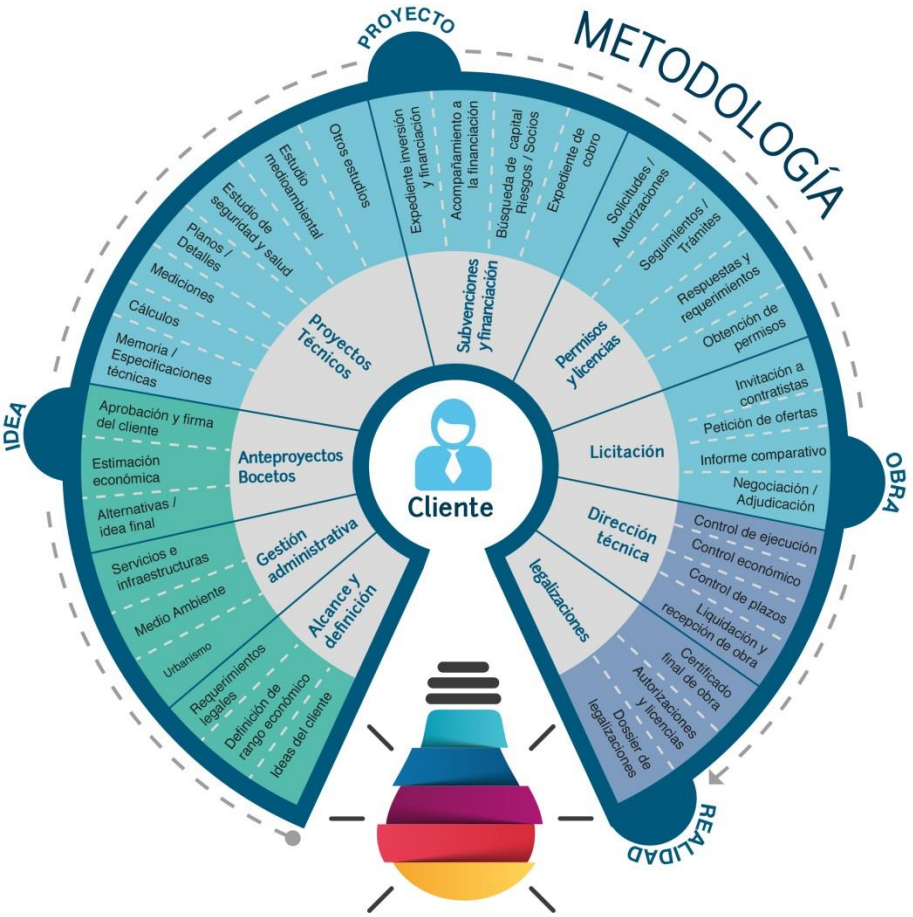
ARRAM desarrolla su actividad de ingeniería industrial y arquitectura en México mediante la empresa **PLANTARR,** constituida junto con la empresa mexicana

PLANIFICACION TOTAL, S.A. de C.V. (PLANTOT), con amplia experiencia en ingeniería civil.

En el mercado energético de México trabajamos en plantas de energías renovables (fotovoltaica, eólica, termoeléctrica y biomasa) y de cogeneración, para la producción de electricidad a través de **AC ARRAM CONSULTORES, S.A. de C.V.**

# Servicios y Metodología

Nuestra metodología se representa en una **rueda de servicios**, que pueden ser solicitados de forma global o parcial que permite mostrar las capacidades específicas de ARRAM y el lugar central que nuestros clientes ocupan en la misma.




.

**Cambio de ciclo:**

Son hitos del proceso de nuestra metodología, y se corresponden con firmas por parte del cliente o sellos de la administración donde cualquier cambio que afecte a etapas anteriores a dicha firma tendrán que ser analizadas técnica y económicamente por el equipo técnico de ARRAM. Cambios de esta índole pueden afectar tanto a plazos como a costes finales del proyecto.

# Calidad y Confianza

## CERTIFICADOS DE CALIDAD, NUESTRO COMPROMISO PARA TU PROYECTO SOSTENIBLE

ARRAM Consultores, cuenta con la implantación de una gestión de calidad tanto ambiental, como en nuestros procesos, que avala nuestro compromiso ecológico, social y económico en la dirección de operaciones de la empresa. Ello, nos permite desarrollar proyectos desde una perspectiva sostenible, desde el nacimiento de la idea. Así mismo, nuestro conocimiento , experiencia y apuesta por I+D+i, son los complementos necesarios para conseguir la mejor inversión sostenible para nuestros clientes.

## CERTIFICADO ISO 9001 & ISO 14001

*Confianza en nuestros procedimientos y Compromiso con el medioambiente*

ARRAM Consultores S.L.P. en su compromiso con la calidad en todos sus sistemas y procedimientos de los servicios de Ingeniería y Arquitectura, cuenta con el certificado de Registro de Empresa Bereau Veritas, al haber acreditado la conformidad del Sistema de Calidad ARRAM Consultores, con la Norma UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001 para la Oficina Central de Badajoz.

ISO 9001
ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification

# Indicadores de desempeño

## Principio 1

***"Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"***

## Principio 2

***"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"***

Las empresas tienen un gran impacto en los derechos humanos, tanto positivos como negativos. Siendo consciente de ello, Arram Consultores S.L.P. es una empresa comprometida con los Derechos Humanos, tanto de nuestros empleados como de todas aquellas personas con las que la compañía tiene algún tipo de relación, ya sean clientes, proveedores u otros agentes influyentes.

En el ámbito interno de la organización, Arram Consultores lleva a cabo diferentes acciones con el objetivo de garantizar el cumplimiento de estos derechos, recogidos en el marco normativo español.

**Códigos de conducta**

La compañía cuenta con un manual de bienvenida, donde además de presentar a la empresa y los protocolos internos de esta, recoge el **Régimen de Orden Interno del Personal y códigos de conducta**, así como las sanciones por su incumplimiento.

A sí mismo, los estándares establecidos por nosotros a nivel interno para nuestro personal, son los mismos que exigimos a nuestros proveedores.

# Indicadores de desempeño

**Riesgos Laborales**

En cuanto a los riesgos laborales relacionados con los derechos humanos, Arram Consultores S.L.P. cumple con la normativa establecida en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, en relación a la Prevención de Riesgos Laborales.

Además, anualmente se publica un **Plan de Movilidad Vial** con el objetivo de contribuir con la **Política de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos laborales** para velar por el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores. La finalidad es informar a los trabajadores de pautas y conductas para reducir la siniestralidad laboral de accidentes de trabajos "In Itinere" y establecer un plan de medidas en materia de movilidad.

De acuerdo con el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre "Documentación", el Informe anual de accidentabilidad realizado por la empresa Fremap refleja la inexistencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. (Anexo I: Informe de Accidentalidad)

Asimismo, para prevenir las situaciones de emergencia y garantizar la seguridad de todos los que intervienen en las actividades de la empresa, está implantado un procedimiento de prevención de situaciones de emergencias. El presente procedimiento tiene por objeto establecer la sistemática utilizada por ARRAM para la prevención y respuesta ante accidentes potenciales y situaciones de emergencia, así como la prevención y reducción de los impactos ambientales que puedan estar asociados a ellos. Se pretende que todas las personas de Arram, que puedan estar afectadas por un siniestro sepan identificar y responder a accidentes potenciales y situaciones de emergencia, utilizando para ello los medios materiales y humanos precisos para su finalización o para reducir al mínimo las consecuencias del mismo. El presente procedimiento se aplica a los riesgos asociados a la redacción y elaboración de proyectos, estudios, direcciones facultativas y asistencias técnicas en las áreas de

situaciones de emergencia y ocasionar daños personales, materiales, funcionales y al medio ambiente.

**Protección de datos**

Garantizamos la protección de datos de carácter personal según la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de diciembre (LOPD), a través del registro de sus ficheros en la Agencia Española de Protección de Datos, y formando al personal que tiene acceso a estos datos para que haga un uso responsable de los mismos.

**Plan de igualdad**

ARRAM Consultores S.L.P. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

# Indicadores de desempeño

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

ARRAM Consultores S.L.P. ha desarrollado un diagnóstico mediante una encuesta donde se recogen las opiniones de la plantilla, en relación a la igualdad de oportunidades. El objeto de esta iniciativa es la de promover, fomentar, realizar un seguimiento y optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el posterior diseño de un Plan de Igualdad. La información recogida revela la percepción de inexistencia de desigualdad en la empresa, con algunos matices que marcan el punto de partida del nuevo Plan de igualdad.

**-Otras acciones**

Facilitamos la conciliación de la vida laboral y la vida familiar a través de medidas de flexibilidad en horarios, permisos, excedencias. (Anexo II: Conciliación Familiar 2016)

Nos comprometemos así, a velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales, y a concienciar a todo el personal de la importancia de evitar la infracción de los mismos, así como favorecer su denuncia si detectan algún caso de incumplimiento.

# Indicadores de desempeño

## Principio 3

**Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

Arram Consultores S.L.P. se rige según el Convenio Colectivo sectorial y el Estatuto de los Trabajadores respecto a la libertad de afiliación de sus trabajadores y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

La empresa no dispone de representación legal de los trabajadores, no obstante, si dispone de un procedimiento de información, consulta y participación de los trabajadores, con el fin de facilitar y apoyar el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

Asimismo, la empresa dispone de políticas y mecanismos para el empleado de comunicación, consulta y seguimiento, recogidas en Aura Portal, con el fin de escuchar y evaluar preocupaciones, sugerencias o mejoras.

## 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.**

El trabajo forzoso y trabajo infantil, no representa un riesgo para la empresa en el desempeño de sus actividades, regidas por la legislación laboral vigente que aseguran cumplir con estos principios.

# Indicadores de desempeño

Asimismo, Arram dispone de procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales que permiten desempeñar el trabajo en condiciones de seguridad y salud para el trabajador.

Además, anualmente se publica un **Plan de Movilidad Vial** con el objetivo de contribuir con la **Política de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos laborales** para velar por el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los informes realizados por la empresa Fremap en relación a la Prevención de Riesgos Laborales refleja la inexistencia de accidentes y un correcto cumplimiento de las políticas laborales que gestiona.

## Principio 6

**Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación**

Para apoyar la abolición de las prácticas de discriminación y evitar que se puedan dar en la empresa, se lleva a cabo algunas acciones que permite realizar un control y seguimiento en relación a este principio.

Cada puesto de trabajo está documentado y justificado con sus atribuciones.
Anualmente, y de manera personal, se evalúa el desempeño de cada trabajador, en función de los objetivos que se le hayan marcado a principios de año.
Existe un Plan de Formación, que se actualiza anualmente, de acceso libre y flexible, abierto a sugerencias y a una ampliación del mismo.

- En políticas de igualdad, no hay discriminación de género, edad o raza, como reflejan los datos de obtenidos a través de encuestas, datos de recursos humanos y acciones de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

# Indicadores de desempeño

En relación a los principios relacionados con los derechos humanos en materia de igualdad, Arram declara su compromiso tal y como se refleja en páginas anteriores y como se vuelve a detallar a continuación, en relación a este principio.

ARRAM Consultores S.L.P. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

# Indicadores de desempeño

ARRAM Consultores S.L.P. está realizando un diagnóstico mediante encuestas de recopilación de opiniones de la plantilla, en relación a la igualdad de oportunidades. El objeto de esta iniciativa es la de promover, fomentar, realizar un seguimiento y optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el posterior diseño de un Plan de Igualdad. Este Plan también contará para su diseño, de una investigación cualitativa (en desarrollo actualmente) con el objetivo de conocer la posición de la plantilla ante diversos temas relacionados y la implantación de medidas conciliadoras.

# Indicadores de desempeño

## Principio 7

**Las empresas deberán tener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.**

## 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 medioambiente.**

ARRAM Consultores tiene implantado una política medioambiental para controlar el efecto e impacto que pueda ocasionar directa e indirectamente su compañía en el medioambiente. La implantación está basada en un sistema de gestión medio ambiental avalado por la certificación externa ISO 14001.

La responsabilidad y el cumplimiento de la Política Medioambiental en el seno de la organización corresponden a la Dirección, proporcionando los medios materiales y humanos adecuados. Esta política sirve de marco para el establecimiento de los Objetivos de la organización.

La dirección de Arram Consultores, en coherencia con su misión y compromisos, considera que la Política medioambiental es necesaria para implementar el SIGCMA basado en la Norma ISO 14001:2004, persiguiendo los objetivos y facilitando un mayor control y mejora de la eficiencia energética en los procesos.

# Indicadores de desempeño

La política medioambiental se revisa periódicamente. La Dirección asegura que esta política es entendida, implantada y mantenida al día en todos los niveles de la organización a través de los planes de formación del personal. A si mismo,

otra de las actividades implantadas es la realización de una auditaría por Bureau Veritas, quien certifica el cumplimiento de esta normativa garantizando su correcta implantación. Bureau Veritas es líder mundial en ensayos, inspección y certificación (TIC), facilita servicios de alta calidad para ayudar a los clientes a cumplir los crecientes desafíos de la calidad, seguridad, protección del medio ambiente y la responsabilidad social.

A sí mismo Arram Consultores S.L.P. fomenta y difunde el respeto al medioambiente, mediante la comunicación de sus políticas y el desarrollo y ejecución de sus servicios en beneficio del ahorro energético y las energías renovables.

La reducción de los consumos energéticos de la empresa, la reducción del consumo de papel o el fomento al desarrollo de proyectos respetuosos con el medioambiente son algunos de los resultados obtenidos con la implantación de las políticas implantadas.

Actualmente, **se ha incorporado una persona más en la plantilla del departamento de Calidad y Medioambiente,** con el objetivo garantizar y mejorar los procedimientos y medidas implantadas.

# Indicadores de desempeño

## Principio 10

**Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas. Incluyendo el soborno y la extorsión.**

Para asegurar la transparencia y el cumplimiento de las normativas en todos nuestros procesos y en contra de la corrupción en todas sus formas, ARRAM consultores tiene implantado una política de calidad en sus procesos, certificado por la Normativa ISO 9001.

La responsabilidad y el cumplimiento de la Política de Calidad en el seno de la organización corresponden a la Dirección, proporcionando los medios materiales y humanos adecuados. Esta política sirve de marco para el establecimiento de los Objetivos de la organización.

La implantación está basada en un sistema de gestión de calidad en los procesos internos, con los clientes y con los proveedores. Anualmente se revisa el cumplimiento de esta normativa a través de una auditoría realizada por Bureau Veritas, quien certifica favorablemente nuestro cumplimiento.

Asimismo, los empleados son conscientes de la total transparencia en nuestros procedimientos y evitan cualquier situación de corrupción que se pueda dar y cumplen los procedimientos establecidos para el cumplimiento de la Normativa ISO 9001. En cuanto a la elección de proveedores, existe total transparencia y objetividad mediante un procedimiento de licitación recogido contractualmente y en nuestras Políticas de Calidad. De esta manera se garantiza la relación transparente con los clientes y la independencia profesional, factor que resulta estratégico y que contribuye sustancialmente a la mejora de los servicios prestados.

# CARTA DE ADHESIÓN

ARRAM
CONSULTORES

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

FEBRERO 2017

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que **ARRAM CONSULTORES, S.L.P.** apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. **ARRAM CONSULTORES, S.L.P.** comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la trasparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde entonces, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.

Atentamente,

Fdo.: Carlos Arce Pardo
Consejero Delegado

ARRAM
ARRAM CONSULTORES,S.L.P.
Paseo de San Francisco, 2
06002 Badajoz
C.I.F. B06540546

ARRAM CONSULTORES, S.L.P. REGISTRO MERCANTIL DE BADAJOZ – FOLIO 22 DEL TOMO 447 - HOJA BA-20.550 – C.I.F. B 06540546

Madrid – C/Princesa, 2 Edif. Sanva Plta. 6ª Oficina 6 · 28008 Tel. (+34) 916 891 937
Sevilla - Avd. San Francisco Javier, 22 Edif. Hermes, Plta.5ª Mód. 10, 11 y 12 · 41018 Tel. (+34) 954 659 324
Badajoz – Paseo San Francisco, 2-A – 06002. Tel. (+34) 924 207 083
C.D México - Chiapas 73 Colonia Roma Norte Delegación Cuauhtémoc · 06700 Telf. (+52) 55 5584 1920
www.arram.com

ARRAM CONSULTORES, S.L.P.
SAN FRANCISCO, 2 A
BADAJOZ
06001-BADAJOZ

30-01-2017

Muy Sres. nuestros:

Se adjunta el informe de accidentabilidad correspondiente al periodo comprendido entre enero de 2016 y diciembre de 2016 en el que se han incluido los expedientes registrados hasta 12/01/2017.

Dicho informe contiene:

- Gráficas de evolución del Índice de Incidencia.
- Gráficas de distribución de accidentes por los indicadores mas significativos.

Para la elaboración del informe se han utilizado los datos procedentes de:

- Los partes de accidentes de trabajo declarados por la empresa, a través de la Declaración electrónica de trabajadores accidentados (Sistema Delt@)y registrados por Fremap.
- Las enfermedades profesionales comunicadas a través del sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales, Seguridad Social).
- La relación de accidentes de trabajo sin baja con asistencia en Fremap, declarados a través del sistema Delt@.

De acuerdo con el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre "Documentación", el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral, la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarles muy atentamente.

**Fdo:**

# ANEXO I

# INFORME DE ACCIDENTABILIDAD

FREMAP
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 61

**Informe de Accidentabilidad correspondiente al periodo enero 2016 - diciembre 2016**

| RAZÓN SOCIAL | Nº POLIZA |
|---|---|
| ARRAM CONSULTORES, S.L.P. | 295311 |

# INFORME DE ACCIDENTABILIDAD

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

**Listado de CCC sin expedientes registrados (AT y EP con o sin baja)**

| CCC | Nombre CCC | Estado AT | Fecha Estado AT |
|---|---|---|---|
| 0111/13/0001066331 | ARRAM CONSULTORES, S.L.P. | BAJA TRABAJADOR | 20/04/2016 |

**(**):** Información restringida por la Ley de Protección de Datos. Motivo: Extinción del contrato.

**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# RESUMEN EXPEDIENTES POR CCC

## Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016

| CCC | | 2016 |
|---|---|---|
| 0111/06/0001073983 | Nº Expedientes AT con baja | 0 |
| | Nº Expedientes AT sin baja | 1 |
| | Nº Expedientes EP con baja | 0 |
| | Nº Expedientes EP sin baja | 0 |
| | Nº Expedientes Recaídas AT con baja | 0 |
| TOTAL | Nº Expedientes AT con baja | **0** |
| | Nº Expedientes AT sin baja | **1** |
| | Nº Expedientes EP con baja | **0** |
| | Nº Expedientes EP sin baja | **0** |
| | Nº Expedientes Recaídas AT con baja | **0** |

| | |
|---|---|
| Nº Expedientes AT con baja | Número de Expedientes de AT registrados con fecha de accidente en el año |
| Nº Expedientes AT sin baja | Número de Expedientes de AT Sin Baja registrados con fecha de accidente en el año (con asistencia en FREMAP) |
| Nº Expedientes EP con baja | Número de Expedientes de EP registrados en el año en CEPROSS |
| Nº Expedientes EP sin baja | Número de Expedientes de EP Sin Baja registrados en el año en CEPROSS |
| Nº Expedientes Recaídas AT con baja | Número de Expedientes registrados como Recaídas de Accidentes de AT con fecha de accidente en el año |

Nota: Con independencia de la fechas que comprenden el periodo de análisis solicitado, la información facilitada en este informe sobre Nº de Expedientes AT sin baja, EP con y sin baja es referida a expedientes ocurridos desde el 1 de enero de 2009.

**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA

## Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016

| Ejercicio / Mes | | Nº Trabajadores AT | Nº Accidentes Acumulados | Media Anual de Trabajadores | Nº Accid. Extrap. a Diciembre | Indice de Incidencia |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2014 | 12 | 28 | 0 | 28,08 | 0,00 | 0,00% |
| 2015 | 1 | 22 | 0 | 22,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 2 | 22 | 0 | 22,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 3 | 22 | 0 | 22,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 4 | 23 | 0 | 22,25 | 0,00 | 0,00% |
| | 5 | 23 | 0 | 22,40 | 0,00 | 0,00% |
| | 6 | 23 | 0 | 22,50 | 0,00 | 0,00% |
| | 7 | 23 | 0 | 22,57 | 0,00 | 0,00% |
| | 8 | 23 | 0 | 22,62 | 0,00 | 0,00% |
| | 9 | 24 | 0 | 22,78 | 0,00 | 0,00% |
| | 10 | 24 | 0 | 22,90 | 0,00 | 0,00% |
| | 11 | 24 | 0 | 23,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 12 | 24 | 0 | 23,08 | 0,00 | 0,00% |
| 2016 | 1 | 24 | 0 | 24,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 2 | 24 | 0 | 24,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 3 | 24 | 0 | 24,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 4 | 22 | 0 | 23,50 | 0,00 | 0,00% |
| | 5 | 22 | 0 | 23,20 | 0,00 | 0,00% |
| | 6 | 22 | 0 | 23,00 | 0,00 | 0,00% |
| | 7 | 22 | 0 | 22,86 | 0,00 | 0,00% |
| | 8 | 22 | 0 | 22,75 | 0,00 | 0,00% |
| | 9 | 22 | 0 | 22,67 | 0,00 | 0,00% |
| | 10 | 22 | 0 | 22,60 | 0,00 | 0,00% |
| | 11 | 22 | 0 | 22,55 | 0,00 | 0,00% |
| | 12 | 22 | 0 | 22,50 | 0,00 | 0,00% |

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

| | |
|---|---|
| Nº Trabajadores | Número de Trabajadores en la fecha indicada |
| Nº Accidentes Acumulados | Número de accidentes con baja registrados entre enero y la fecha indicada |
| Media Anual de Trabajadores | Media de trabajadores desde enero y la fecha indicada |
| Nº Accid. Extrap. a Diciembre | Número de accidentes acumulados por doce entre el número de meses desde la fecha de efecto de la empresa en FREMAP |
| Índice de Incidencia | Es el porcentaje que los accidentes de trabajo representan sobre la plantilla de la empresa. Se calcula como cociente entre los accidentes extrapolados a diciembre y la media de trabajadores en el periodo de cálculo. |

**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

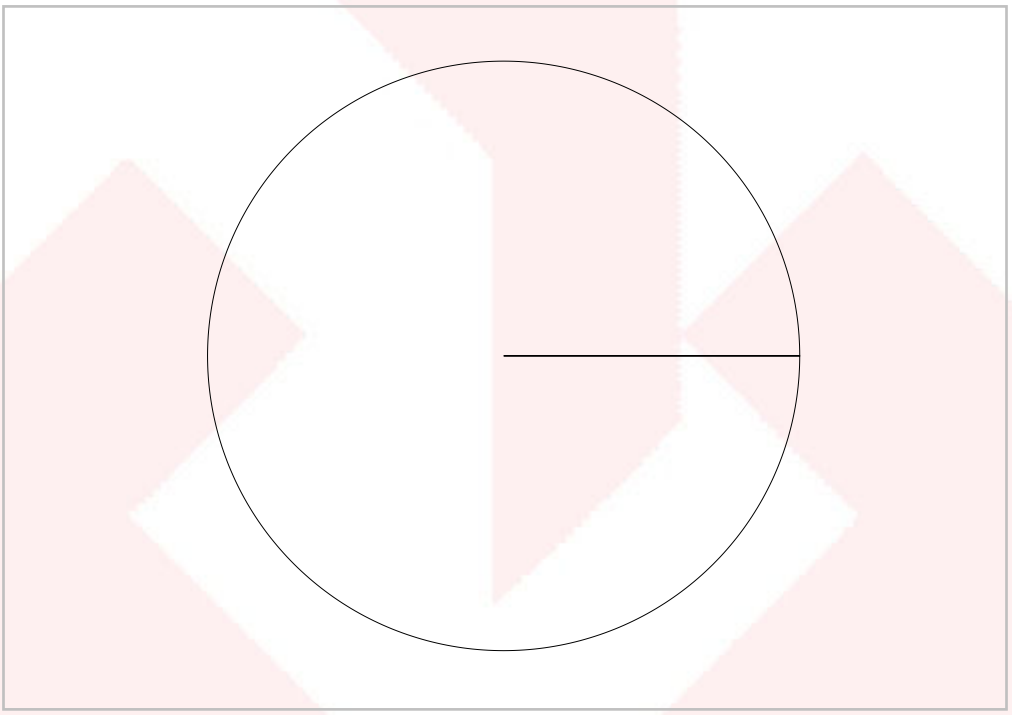
**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR GÉNERO

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

| Género | Nº Accidentes | % Total |
|---|---|---|

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.



**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR EDAD

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

| Edad | Nº Accidentes | % Total |
|---|---|---|

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

| Antigüedad | Nº Accidentes | % Total |
|---|---|---|

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR LUGAR DEL ACCIDENTE

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

| Lugar del Accidente | Nº Accidentes | % Total |
|---|---|---|

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR HORA DE LA JORNADA

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

| Hora de la Jornada | Nº Accidentes | % Total |
|---|---|---|

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR DÍA DE LA SEMANA

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

| Día de la semana | Nº Accidentes | % Total |
|---|---|---|

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

**295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.**

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR FORMA DE OCURRENCIA

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**

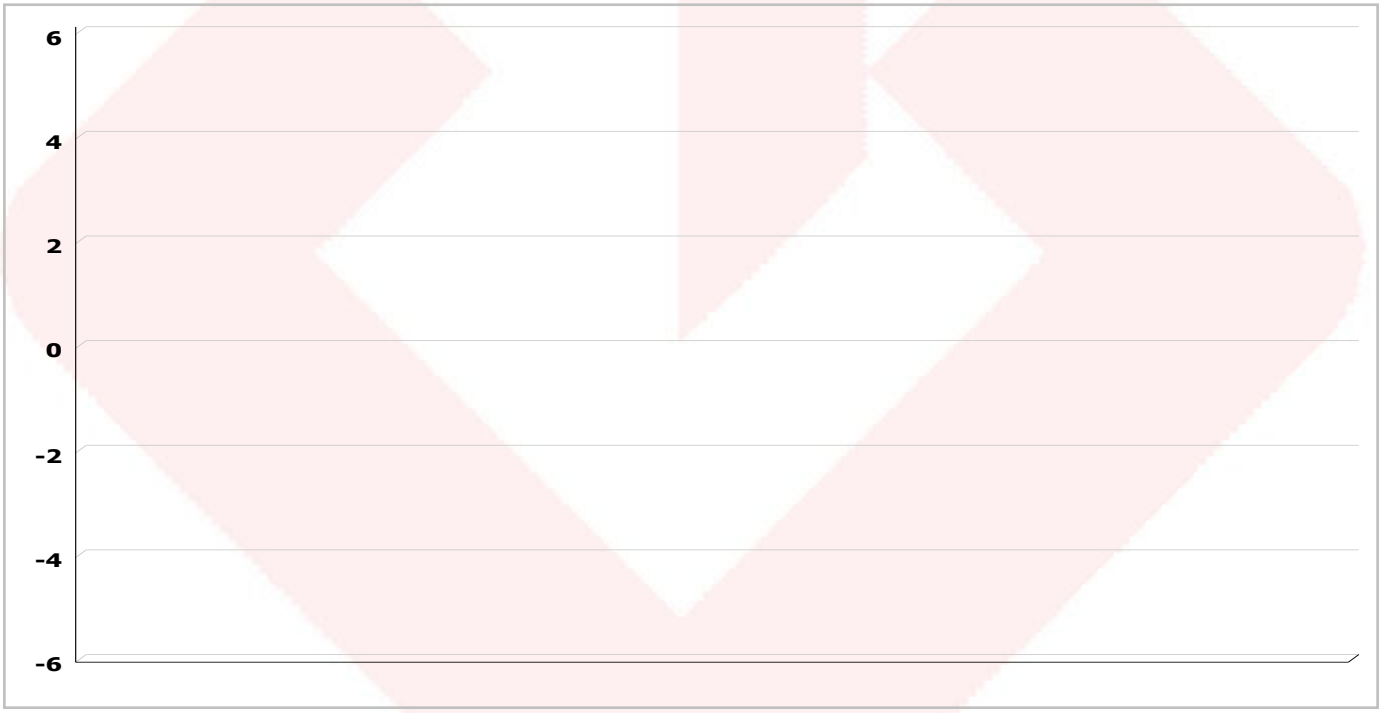
| Código | Forma de Ocurrencia | Nº Accidentes | % Total |
|---|---|---|---|

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

295311 - ARRAM CONSULTORES, S.L.P.

# ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR FORMA DE OCURRENCIA

**Periodo de análisis de enero 2016 a diciembre 2016**




Accidentes con baja en jornada de trabajo. Excluidas recaidas.

# ANEXO II

# El horario flexible…

# …¡ya está entre nosotros!

a partir del **3 del Mayo**

## Los horarios flexibles reportan múltiples beneficios tanto a las **personas** como a las **empresas:**

- ✓**Mejoran la calidad de vida**
- ✓**Potencian la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos y familiares dependientes**
- ✓**Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres**
- ✓**Aumentan la productividad en la empresa**
- ✓**Mejoran el clima laboral y retienen el talento**

EL HORARIO FLEXIBLE **beneficia** a las PERSONAS y a las EMPRESAS ¡estamos de acuerdo!

ARRAM CONSULTORES

# HORARIO FLEXIBLE ARRAM

***"Recuperar la motivación del personal y el orgullo de pertenecía a la empresa es un objetivo prioritario para la Alta Dirección de la Sociedad en el 2016.***

*Para ello se pretende atender una histórica demanda del personal, como son horarios más flexibles y conciliación de la vida familiar con la laboral, para ello implantaremos la libertad de horarios para todo el personal de la empresa, asegurando, claro está, los compromisos de la empresa."*

En cumplimento del anterior **objetivo del Área de Personal contemplado en el D-02 para el 2016** a partir del próximo **3 de Mayo** se pondrá en marcha el **HORARIO FLEXIBLE EN ARRAM**, basado en los siguientes **FUNDAMENTOS:**

•**La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una cuestión de organización y reparto de tiempo y los usos que hacemos del mismo.** Los horarios laborales flexibles son aquellos que **no establecen una jornada de trabajo rígida**, sino que se adaptan a las necesidades de los trabajadores, que pueden decidir, a través de diversas fórmulas y **dentro de unos límites establecidos y previamente acordados**, sus horarios de entrada y salida del trabajo.

•Los horarios flexibles reportan múltiples beneficios tanto a las **personas** como a las **empresas: Mejoran la calidad de vida al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Potencian la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos y familiares dependientes. Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres. Reducen el absentismo laboral. Aumentan la productividad en la empresa. Mejoran el clima laboral y retienen el talento.**

•**Con mayores niveles de conciliación, mayor implicación del trabajador en el proyecto empresarial,** haciéndolo suyo, pues sabe que su empleador se preocupa por él y por su bienestar. A más conciliación, **mejores relaciones laborales** entre el equipo, sus coordinadores y empleadores, con **menores niveles de conflicto laboral, de estrés y de absentismo**. Todo eso se refleja positivamente **en las cuentas de resultados, con mayor y mejor producción**.

•**Conciliar no supone trabajar menos,** sino de una manera distinta, más efectiva y más rentable para la empresa; consiste en dar un valor añadido a los trabajadores, a su trabajo, así como a la empresa que integra estas políticas. **Conciliar significa trabajar mejor,** producir más al saber que al final de tu jornada de trabajo has cumplido con creces tus objetivos laborales, que, tanto el trabajador como el empleador, han glorificado y dignificado el trabajo, **y que, además, ambos tienen tiempo de educar y disfrutar de los suyos, de su familia.**

•No por trabajar más horas los resultados son mejores y la productividad más alta, debemos pasar a un modelo de **trabajar por objetivos** y no por horas presenciales que no aseguran conseguir resultados y únicamente ahogan a nuestro activo más importante. **Aprovechemos las tecnologías y la mente abierta de las nuevas generaciones, abramos canales de comunicación y permitamos que nazca un nuevo ambiente de trabajo.**

•Aunque las **políticas de conciliación** de la vida familiar con la laboral han tenido mucha importancia para muchas empresas, lo cierto es que implantar un sistema de horarios flexibles tiene el mismo o más impacto en una empresa y no sólo aumenta la productividad de los empleados, sino que **también hace que estos quieran quedarse, es decir, es una medida de retención ya que incrementa la sensación que los empleados tienen de que la organización les cuida y no tienen por qué sacrificar su vida familiar**. Nuestra vida está marcada por el tiempo, y gran parte de las horas del día las pasamos en un centro de trabajo.

ARRAM CONSULTORES

# HORARIO FLEXIBLE ARRAM

•**Riesgos: La responsabilidad de la gestión del tiempo recae directamente sobre el empleado**. Disminuye el nivel de comunicación entre los miembros del equipo porque hay menor contacto, e **incluso el trabajo en equipo puede verse resentido**. Puede haber personas en la empresa u organización que no consideran que trabajar de esta forma sea buena para ellos y no se sientan cómodos en un entorno laboral con estas características. En estos casos se recomienda **establecer una serie de normas o reglas desde el principio y con las que todas las partes estén de acuerdo**. Los horarios flexibles no son garantía de que aumente la productividad del equipo.

•La **productividad** de las personas se reduce después de **ciclos de trabajo intenso**, los niveles de energía (y en consecuencia de productividad) descienden y es necesario combinar esas tareas con otras menos demandantes. Además no somos productivos a las mismas horas, sino que, dependiendo de las horas del día los momentos cumbre y los valles variarán y el empleador no puede hacer nada para remediarlo. No se puede esperar que una persona sea muy productiva cuando simplemente**, la energía no está ahí**. Entonces, ¿**cuál es la mejor hora para trabajar**? La respuesta es sencilla: a**quella en la que la persona es más productiva**.

•La solicitud por parte de los empleados de horarios flexibles y la posibilidad de que así sea por parte de la empresa solo puede entenderse **en el contexto del cambio productivo** en la mayoría de países industrializados, especialmente en Europa y Norte América. Este cambio viene sobre todo acompañado, y liderado, por el **cambio de las responsabilidades**, **tanto del hombre como de la mujer**, ya que en la actualidad combinan su trabajo en casa con otro, generalmente remunerado para una organización u empresa. Los cambios sociales, demográficos y económicos, acompañados de una serie de **cambios culturales** que son características de las sociedades desarrolladas, han hecho de **la** conciliación entre la vida laboral y personal **uno de los principales campos de mejora para las empresas**

## PROPUESTA PARA ARRAM:

Horario Flexible de **INVIERNO**: (Meses de **Octubre a Mayo**)

•De lunes a jueves: De 7h. a 20h. Horas de **presencia común obligada** de 9,30h. a 13,30h.

•Viernes de: De 7 h. 15h. Horas de **presencia común obligada** de 9,30h. a 13,30h.

Horario Flexible de **VERANO** (Jornada continua, Meses **Junio a Septiembre**):

•De lunes a jueves: De 7h. a 16h. Horas de **presencia común obligada** de 9,30h. a 13,30h.

•Viernes: De 7h. a 15h. Horas de **presencia común obligada** de 9h. a 13,30h.

**Excepción: las reuniones de trabajo programadas.**

## SEGUIMIENTO, RESULTADOS Y EVALUACION

Se establecerá un **plan de seguimiento** coordinado entre el Responsable de Sistemas de Calidad y el de RRHH. Se documentarán todas **las incidencias, sugerencias y mejoras** que se vayan produciendo en la puesta en marcha del sistema. Al final del año se analizarán y evaluarán los resultados, que serán expuestos a la dirección de la empresa con la finalidad de incorporar la medida al sistema de SGCYMA de ARRAM **si ha resultado positiva.**

**Badajoz, Abril de 2016**

ARRAM CONSULTORES