



**MAVERSA**  
**SISTEMAS DE MANTENIMIENTO, S.L.**

**INFORME DE PROGRESO/  
MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2018  
(COP)**

**Red Española del Pacto Mundial de las Naciones  
Unidas**

**Madrid, a 28 de agosto de 2018**

Madrid, a 28 de agosto de 2018

Estimados señores:

Nuestra empresa, MAVERSA SISTEMAS DE MANTENIMIENTO, S.L. (en adelante, MAVERSA), presta sus servicios en el ámbito del mantenimiento de redes de comunicación, la ejecución de instalaciones eléctricas, instalaciones de cableado estructurado y de fibra óptica, y el mantenimiento de instalaciones eléctricas y de telecomunicaciones, en edificios e inmuebles, desde el año 2011.

Desde los orígenes de nuestra sociedad, nuestra prioridad ha consistido en aunar la óptima calidad y satisfacción en la prestación de nuestros servicios a nuestros clientes con el respeto a los principios universales contemplados en la iniciativa de sostenibilidad corporativa fundada por el Sr. Kofi Annan –y uno de sus innumerables logros al frente de la Secretaría General de la ONU entre los años 1997 y 2006-, esto es, el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, y que se refieren a una serie de responsabilidades fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Y es gracias a ello, esto es, haciendo suyos un sistema de valores y un enfoque basado en principios para hacer negocios, como MAVERSA contribuye a la sostenibilidad empresarial; incorporando los diez principios del Pacto arriba mencionado en sus estrategias, políticas y procedimientos, al tiempo que establece una cultura de integridad.

Así, la praxis de esta filosofía empresarial genera enormes beneficios tanto a nuestra organización como a todo su entorno, en materia de respeto al medio ambiente, a la seguridad y salud laboral de nuestros

trabajadores y al resto de personas y empresas que interactúan con nosotros en el desarrollo de nuestra actividad. En efecto, obrando de este modo no sólo defendemos nuestras responsabilidades básicas sobre las personas y sobre el planeta, sino que allanamos el camino hacia el éxito a largo plazo.

En base a lo anteriormente expuesto, otro año más, en el 2018 deseamos reiterar nuestro compromiso con el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, a través de este documento, comprometiéndonos a seguir respetando, difundiendo y promoviendo activamente los diez principios del Pacto Mundial en nuestra práctica empresarial, tanto desde el punto de vista interno y organizacional como en todo lo derivado con nuestra relación con la sociedad en general.

En este orden de cosas, queremos subrayar que nuestro objetivo durante este último año ha consistido en aunar el creciente éxito de nuestra entidad con el del resto de personas, empresas y organizaciones de todo tipo que intervienen en nuestro entorno empresarial. Y, del mismo modo, tal como ha sucedido en los años precedentes, en este que nos espera -y del que esperamos una expansión aún superior de nuestra entidad- resulta aún si cabe de mayor importancia este compromiso adquirido años atrás y que pretendemos renovar en estas líneas. Nuestra empresa ha crecido desde entonces y, con ello, nuestra responsabilidad en la sostenibilidad empresarial que propugna el Pacto del que tratamos en estas líneas.

De este modo, junto con otras medidas, hemos mantenido la gestión de los sistemas de Calidad y Medioambiente bajo los estándares ISO 9001 e ISO 14001 y respetado la legislación y buenas prácticas en materia de



Prevención de Riesgos Laborales, contemplando así el compromiso con la responsabilidad social adquirida por nuestra organización.

Por todo ello, les remitimos el Informe de Progreso/Memoria de Sostenibilidad de nuestra empresa, en el que se detallan las acciones llevadas a cabo por nuestra organización en cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en el último año.

Atentamente,



D. Juan A. Zarzuelo Rodríguez  
Administrador

## **DERECHOS HUMANOS**

### **PRINCIPIO 1**

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

MAVERSA apoya y respeta los derechos humanos fundamentales en el ejercicio diario de su actividad y en las distintas esferas de la misma.

De este modo, respecto a los derechos fundamentales referidos al derecho a la vida, a la integridad personal, a la igualdad, a la libertad, al honor, a la vida privada, a la información, a la educación, al medio ambiente, etc., nuestra empresa cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente -renovado periódicamente- que contempla los estándares marcados por las normas ISO 9001 e ISO 14001) y cumple estrictamente con la legalidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y es que resulta de suma relevancia para MAVERSA que su actividad se desarrolle dentro del respeto con el medio ambiente y con la seguridad y salud de las personas que intervienen en su conjunto de operaciones, protegiendo de los eventuales riesgos que éstas puedan generar en el ámbito de la seguridad y salud de sus trabajadores, así como en el medio ambiente.

Además, nuestros empleados son conocedores de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, así como los procedimientos establecidos en las mismas.

Por otra parte, a través de los procesos implantados de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, MAVERSA ha identificado los

peligros de sus actividades tanto hacia sus empleados como hacia los clientes, estableciendo las medidas correctoras oportunas en el caso de detectarse desviaciones sobre los objetivos establecidos con el fin de volver a la línea de mejora continua que nos hemos establecido.

Y es que en nuestra empresa la Prevención de Riesgos Laborales forma parte importante de la cultura empresarial, encontrándose profundamente enraizada, preocupándonos especialmente por la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores, garantizando que las condiciones en que éstos trabajan respeten sus derechos humanos fundamentales.

Así, poniendo el foco en la protección de la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores, al 100 % de todos ellos se les realiza anualmente un exhaustivo examen de salud (reconocimiento médico), con el objetivo de cerciorarnos de que su salud no se ve menoscaba por el desempeño de su trabajo y de que son aptos para ello.

Por otra parte, junto al proceso continuo de revisión y actualización de nuestra política de Prevención de Riesgos Laborales, resulta fundamental que nuestros empleados reciban una adecuada formación en esta materia.

De este modo, durante el pasado año MAVERSA, debido al notable incremento de su plantilla -fruto del proceso de expansión empresarial en que se encuentra inmersa-, ha aumentado considerablemente el número de acciones de formación inicial de los riesgos derivados del puesto de trabajo a los nuevos trabajadores incorporados a nuestra organización.

Para el próximo año se prevé también un aumento de dicho tipo de formación.

De la misma manera, junto con la habitual renovación anual de la entrega de Equipos de Protección Individual (EPIs) a los trabajadores en plantilla, los empleados contratados en estos meses que han necesitado para el desempeño de sus labores de este tipo de recursos también los han recibido y han sido instruidos en la correcta utilización de los mismos.

Derivado de todo lo anterior, y teniendo siempre como objetivo la siniestralidad cero, habíamos logrado reducir el número y la gravedad de los accidentes de trabajo (con o sin baja); pero en el año 2017, si bien hemos logrado mantener la gravedad de éstos, no ha ocurrido lo mismo con el número, que se ha visto incrementado con respecto a los años anteriores.

Efectivamente, si en los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 el número de accidentes laborales con baja fueron 3, 2, 2, 0 y 1, respectivamente; en el año 2017 mantuvimos la cifra de un accidente laboral con baja (*in itinere*). Sin embargo, el número de accidentes sin baja sufrió un aumento en el año 2017, alcanzando la cifra de 7 (en los dos años anteriores fue de 3).

No obstante, en los meses que llevamos del año 2018 sólo se ha producido 1 accidente con baja (de dos días de duración) y 2 sin baja, marcándonos como objetivo para lo que resta de anualidad el no incremento de estas cifras.

En cuanto a los derechos fundamentales a la Seguridad Social, un nivel de vida adecuado y subsistencia, a la familia y al empleo, MAVERSA cumple con la legislación en materia laboral y de Seguridad Social, que sustenta y hace posible el sistema que protege la Seguridad Social de los trabajadores.

Por su parte, nuestra empresa retribuye económicamente a los trabajadores con salarios que garantizan un nivel de vida adecuado de los mismos, así como su subsistencia. Debemos señalar que, en cumplimiento del Convenio Colectivo que nos es de aplicación, en los años 2015, 2016 y 2017 las tablas salariales de nuestra plantilla se han visto incrementadas. Lo mismo sucederá cuando se publiquen y entren en vigor las del 2018 –actualmente bajo negociación entre las organizaciones empresariales y sindicales correspondientes-.

En otro orden de cosas, respecto a la familia, la política de gestión de Recursos Humanos de MAVERSA posibilita la conciliación de la vida personal y familiar de nuestros trabajadores, procurando adaptar los horarios y las jornadas laborales de los mismos según las circunstancias personales de éstos para que ello sea posible e impidiendo una prolongación de la jornada laboral que ponga en peligro dicha conciliación. En el año 2018 continuaremos con dicha política de conciliación de la vida personal y familiar de las personas que trabajan en MAVERSA.

Finalmente, MAVERSA contribuye a garantizar el derecho al empleo de las personas, y lo hace no sólo manteniendo su número de trabajadores en alta, sino incrementando éste, tanto a nivel cuantitativo (cada año aumenta nuestro número de contrataciones y, por tanto, de trabajadores en plantilla) como cualitativo (contratos indefinidos). Para el año 2018 se prevé que nuestra plantilla continúe aumentando.

## **DERECHOS HUMANOS**

### **PRINCIPIO 2**

***Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.***

MAVERSA cuenta con un Sistema de Valoración de Proveedores, que nos permite contratar con aquellos que han obtenido mejor puntuación.

De este modo, a través de este sistema comprobamos que las subcontratas que desean trabajar con nosotros cumplen con sus obligaciones legales, en general, y con respecto a sus trabajadores, en particular. Para el año próximo continuaremos observando dicho sistema, con el fin de no permitir ninguna vulneración de derechos.

Y es que MAVERSA, dentro de su Sistema de Calidad, desde el año 2012 ha implantado un procedimiento interno de control exhaustivo de no vulneración de los derechos humanos en la cadena de suministro, tanto en el proceso de realización de compras como en el de subcontrataciones, verificando el cumplimiento estricto de la legislación actual en aspectos laborales, de Seguridad y Salud y de Medioambiente.

Por otra parte, cada año MAVERSA revisa su Política de Compras y su Política de Calidad, solicitando y comprobando que nuestros proveedores tengan la suya propia actualizada.

Por todo ello, nuestros proveedores son de reconocido prestigio en el sector y en el año 2017 hemos logrado que las empresas con las que trabajamos estén certificadas bajo los mismos estándares ISO de Calidad y Medioambiente que nosotros, una garantía más de la no vulneración de derechos. Para el año 2018 nos hemos marcado el objetivo de que esta realidad continúe siendo la misma.

## **NORMAS LABORALES**

### **PRINCIPIO 3**

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

MAVERSA respeta el derecho de sus trabajadores a afiliarse a la organización sindical que estimen oportuna, no poniendo ningún impedimento a ello.

Por su parte, el reconocimiento por parte de MAVERSA del derecho a la negociación colectiva se plasma en el cumplimiento estricto por parte de nuestra empresa del Convenio Colectivo en vigor, negociado entre patronal y sindicatos del sector, que fue publicado el día 02 de enero del año pasado y cuyo ámbito temporal abarca desde el año 2015 hasta el año 2017. Como hemos mencionado anteriormente, dicho Convenio está siendo objeto de negociación entre ambos tipos de organización en la fecha en que se escribe esta COP.

Además, podemos decir que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la empresa y la Dirección de la misma, actuando el Departamento de Recursos Humanos de puente a través del cual ésta se canaliza de una manera fluida y dinámica

Por otro lado, los responsables de los distintos departamentos de MAVERSA están siempre dispuestos a atender las sugerencias, quejas y preocupaciones del personal a su cargo. A ello hay que añadir que existen distintos canales (mails, tablón de anuncios, etc.) a través de los cuales se pone en conocimiento de los trabajadores la política organizacional de la empresa.

Dicho sistema de canalización de la comunicación interna en la empresa ha demostrado ser muy efectivo a lo largo de estos años, al

posibilitar el escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados, con el propósito solucionar cualquier tipo de problema que pudiera surgir en el seno de la empresa.

Con todo, desde el año 2014 hasta el año 2017, la encuesta de satisfacción realizada a nuestros trabajadores ha arrojado siempre resultados muy positivos en la valoración de la eficacia de la comunicación interna (entre 7 y 7,7 sobre 10). Esperamos aumentar esos resultados en el año 2018.

## **NORMAS LABORALES**

### **PRINCIPIO 4**

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

En cuanto a este principio, un año más debemos señalar que nuestro ámbito comercial se enmarca dentro de la Unión Europea y, en consecuencia, cumplimos con legislación estatal y comunitaria, que prohíben expresamente este tipo de actuaciones.

Por ello, la observancia de este principio es absoluta dentro del ámbito de actuación de nuestra empresa.

No obstante, nos fijamos como objetivo el continuar vigilantes antes cualquier indicio de riesgo que pudiera plantearse en MAVERSA a este respecto.

## **NORMAS LABORALES**

### **PRINCIPIO 5**

***Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.***

Como sucedía con el anterior principio, este principio está totalmente asumido en la operatividad de nuestra organización, dado que MAVERSA cumple con la legislación vigente, que contempla la prohibición expresa de este tipo de trabajo.

Más allá de esto, en ciertos sectores de actividad de MAVERSA (por ejemplo, trabajos con riesgo eléctrico) la legislación vigente prohíbe expresamente la contratación de menores de 18 años para trabajos con riesgos laborales especiales.

Dicha prohibición aparece recogida en la política que debe llevar a cabo el Departamento de Recursos Humanos a la hora de proceder a la selección y contratación de personal.

No obstante lo cual, actualmente nuestra empresa no tiene contratado a ningún trabajador con edad inferior a 18 años.

Por todo ello, el objetivo que nos marcamos respecto a este principio es, de nuevo, continuar permaneciendo en alerta ante cualquier indicio de riesgo que pudiera plantearse a este respecto, sobre todo con alguna eventual empresa que pudiéramos subcontratar que quisiera realizar con nosotros trabajos que entrañaran riesgo eléctrico.

## **NORMAS LABORALES**

### **PRINCIPIO 6**

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

Nuestra plantilla está compuesta por personal muy heterogéneo perteneciente a distintos colectivos, entre ellos algunos de los considerados más desfavorecidos, tales como personas con discapacidad, parados de larga duración, jóvenes en busca de su primer empleo o personas inmigrantes.

De este modo, el respeto a este principio cobra especial relevancia en MAVERSA, preocupada por la no discriminación en la contratación, formación y promoción de sus trabajadores.

En primer lugar, nuestra empresa contempla el porcentaje del 2% de trabajadores minusválidos requerido legalmente. Y durante el año 2017 MAVERSA ha contratado a 4 jóvenes en busca de su primer empleo, esperando aumentar la plantilla con este tipo de contrataciones.

Por otra lado, el principio de no discriminación no sólo se tiene en cuenta a la hora de realizar nuevas contrataciones, sino también en las promociones internas dentro de la plantilla.

Por su parte, como ya hemos señalado, el apoyo activo a la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la flexibilidad de la relación laboral, es una realidad en MAVERSA.

Además, en nuestra organización no se nos ha presentado ningún caso de acusación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Por último, como objetivo para el año 2018 nos marcamos el elaborar formalmente un Plan de Igualdad.

## **MEDIO AMBIENTE**

### **PRINCIPIO 7**

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

MAVERSA entiende como valor fundamental el respeto al medio ambiente, como forma de progreso y de asegurarnos el futuro de nuestro entorno mañana. El futuro sólo es posible bajo el respeto hacia el medioambiente.

Así, en aras del cumplimiento de este objetivo, MAVERSA se encuentra certificada bajo la norma ISO 14001; certificación que renueva periódicamente y que garantiza el cumplimiento de la legislación vigente al respecto y la mejora continua de nuestro sistema de gestión medioambiental.

Como principales objetivos para el año 2017 fueron marcados por parte de nuestra entidad la reducción del consumo del papel y del consumo energético, logrando reducir únicamente este último. No obstante, hemos tomado acciones para disminuir el consumo del primero como compromiso en nuestro ciclo de mejora continua para este ejercicio 2018.

Junto con el objetivo mencionado en el párrafo anterior, para este año en curso también esperamos reducir el ratio de consumo de combustible, marcándonos como objetivo principal el uso responsable de los suministros y de la energía.

## **MEDIO AMBIENTE**

### **PRINCIPIO 8**

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

MAVERSA en su proceso de mejora continua, busca un uso racional y óptimo de los recursos.

Así, somos conscientes de que nuestra empresa debe fomentar actividades que posibiliten que seamos respetuosos con el medio ambiente. Para ello, como ya hemos mencionado, tiene implantado y certificado, un Sistema de Gestión Medioambiental bajo la norma ISO 14001. De esta manera, nuestra organización asegura la mayor prioridad a los aspectos medioambientales en el desarrollo de su actividad, considerando la variable medioambiental en los procesos de la organización, previniendo y gestionando los riesgos ambientales.

De este modo, los empleados conocen y aplican diversos procedimientos para disminuir el impacto medioambiental, tanto en obra como en las oficinas (haciendo un uso racional del papel y usando papel reciclado, encendiendo sólo las luces necesarias, optimizando el uso de materiales, etc.). Además, los residuos producidos, aunque mínimos, son tratados por empresas especializadas debidamente autorizadas. Así, los tóner son recogidos por una empresa dedicada a ello específicamente y se recicla la basura generada.

Así, las acciones concretas de gestión de residuos con empresas gestoras autorizadas y el seguimiento del ciclo de vida del producto hasta su disposición final, contribuyendo al desarrollo sostenible, han sido una constante en MAVERSA durante el año 2017.

En el transcurso del año 2018 estas acciones concretas estarán centradas en el control estricto del consumo de combustible por parte de la flota de vehículos de nuestra empresa, la utilización de papel reciclado libre de ácidos y en el consumo eficiente de la energía.

## **MEDIO AMBIENTE**

### **PRINCIPIO 9**

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

MAVERSA adquiere siempre la última tecnología y maquinaria del mercado, ya que resulta ser la más respetuosa con el medio ambiente. Ello es debido a que el respeto a este principio siempre ha sido una prioridad para nuestra organización.

Durante el año 2017, aparte de nuestro objetivo de reducción de consumo de papel –antes mencionado-, aumentando, por ejemplo, el uso del escáner-, hemos potenciado el consumo eficiente de la energía, fomentando el uso de la luz natural y el uso racional de la energía eléctrica en los lugares de trabajo.

Además, para las comunicaciones de empresa, el personal sigue disponiendo de correo corporativo; y se siguen renovando parte de los *smartphones* de la plantilla.

Por su parte, entre las iniciativas concretas para el año 2018 se encuentran la concienciación con manuales de conducción eficiente a los trabajadores, la implantación de tarjetas de combustible para el control individual del consumo de los vehículos de empresa, así como la

adaptación de la filosofía *cero papel* en los departamentos de Compras, Calidad y Medio Ambiente.

Todo ello hará hecho posible que sigamos disminuyendo nuestra *huella ecológica*.

## **ANTICORRUPCIÓN**

### **PRINCIPIO 10**

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

Respecto a este último principio, debemos precisar que nuestro Código de Conducta rechaza explícita y públicamente la corrupción, la extorsión, el soborno y/o procedimientos de blanqueo de capitales.

De este modo, la corrupción aparece desterrada en el ámbito comercial, laboral y, en general, en toda la esfera de actuación de MAVERSA.

Y es que uno de los pilares de nuestra organización resulta ser el cumplimiento de la legislación vigente a este respecto, además de la observancia de los principios de la ética y del *buen hacer* profesional.

No obstante, MAVERSA, atendiendo a la importancia que cobra este principio, un año más volverá a revisar los procedimientos de Compras y de Gestión de Recursos Humanos en materia anti-corrupción.

\*\*\*