

*Informe
de
Progreso
Pacto
Mundial*

31/12/2017

2017

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



Índice

1.	CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO	3
2.	INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA	4
3.	PRINCIPIOS	7
I.	PRINCIPIO 1 <i>“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia” .</i>	7
II.	PRINCIPIO 2 <i>“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos” .</i>	9
III.	PRINCIPIO 3 <i>“Las entidades deben apoyar la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” .</i>	10
IV.	PRINCIPIO 4 <i>“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción” .</i>	11
V.	PRINCIPIO 5 <i>“Las entidades deben la erradicación del trabajo infantil” .</i>	13
VI.	PRINCIPIO 6 <i>“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” .</i>	14
VII.	PRINCIPIO 7 <i>“Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente” .</i>	18
VIII.	PRINCIPIO 8 <i>“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental” .</i>	19
IX.	PRINCIPIO 9 <i>“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente” .</i>	20
X.	PRINCIPIO 10 <i>“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno” .</i>	22

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

Estimados señores:

Como firmantes del pacto mundial desde el año 2009 y mediante la elaboración del presente informe, pretendemos afianzar nuestro convencimiento por el respeto a los Derechos Humanos, cumpliendo con los principios recogidos en el mismo.

Somos conocedores de nuestra obligación en apoyar los sectores de la población más desfavorecidos y contribuir a una sociedad más justa.

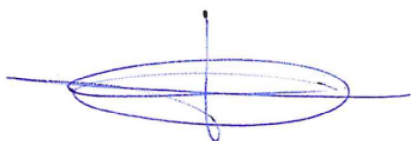
De esta manera, Enwesa supera periódicamente diferentes auditorías tanto internas como externas sin ningún tipo de disconformidad, en todas las materias sustanciales como la Calidad, Prevención de Riesgos, proveedores, etc.

En este nuevo ejercicio nos planteamos nuevos compromisos que nos hagan avanzar en la integración del pacto Mundial y sus principios.

Entre nuestros objetivos más destacados estarían ser vigilantes del Código de Conducta establecido en la empresa y mantener una Política de Calidad y Medioambiente renovando nuestras certificaciones.

Los 10 principios del Pacto Mundial son un referente para esta Sociedad, incorporados como están, en nuestra manera de ser y actuar como empresa, siendo un marco de referencia en nuestras actividades empresariales.

Atentamente,



D. Pedro Ortiz Castañera
Director General

2. INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA

Datos generales

* Domicilio social:

Polígono Industrial Heras, nave 136. Cantabria.

* Delegaciones:

- Calle Ortega y Gasset, 20 - 5ª planta, 28006 Madrid.
- Polígono Industrial La Yesera, nave 11, 39612 Parbayón.
- Polígono Industrial, Heras, nave 248. Cantabria, donde se localiza el departamento de robótica y automatización.
- Polígono Industrial Les Tapies, Calle Gimbernat, 15 43890 L'Hospitalet de L'Infant, donde se emplazan oficinas y un almacén.
- Polígono Industrial San Valero nº 22 -36. Carretera Castellón km. 4800. 50013 Zaragoza.
- L'Agora, Bat A7, Chemin Champs de Pruniers (Quartier Moulin Neuf) 04100 Manosque.

* Página web:

www.enwesa.com

* Redes sociales:



Facebook

<https://www.facebook.com/enwesaops/>



Twitter

<https://twitter.com/enwesa>



LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/enwesaoperaciones>

* Director General:

Pedro Ortiz Castañera

* Fecha adhesión al pacto:

16 de noviembre de 2009

* Número de empleados:

238

* Sector al que pertenece:

Siderometalúrgica

* Actividad principal:

Realización de servicios de mantenimiento, reparación y conservación de centrales de producción de energía eléctrica, así como el apoyo tecnológico para la optimización e innovación de procesos, proyectos de I+D+I y desarrollo de nuevas técnicas.

* Ventas/Ingresos:

28.384 (miles de euros)

3. PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO 1

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

Para cualquier aspecto relacionado con los derechos humanos y los derechos de los trabajadores, Enwesa se rige por la legislación española en cada una de las materias.

Durante el 2017 hemos continuado con la incursión de nuestro negocio en Francia, revisando en este caso, la normativa y legislación financiera, laboral, y social de este país para adecuar el funcionamiento y desarrollo de los proyectos internacionales asegurando la adecuación de los trabajos antes de iniciarlos.

Tanto en Francia, dónde Enwesa tiene una sucursal, como en todos aquellos países donde trabajamos, se cuidan y protegen los Derechos Humanos Fundamentales, no sólo porque las legislaciones y las normativas así lo disponen sino también por Política de empresa, tal y como viene expresado en nuestros procedimientos y nuestro Código de Conducta empresarial.

La gran parte de nuestros empleados proceden de España o de algún país miembro de la Unión Europea, por lo que la diversidad viene marcada por razón de sexo y edad. Continuamos con la tendencia de que el mayor peso de nuestros empleados está formado por hombres en un 90% frente al 10% de mujeres. Este desequilibrio se debe a la complicada tarea de contratar a mujeres para determinadas áreas donde los perfiles profesionales son ocupados principalmente por hombres.

El total de nuestros empleados conoce los principios éticos por los que se rige nuestra empresa al ser informados a su incorporación sobre los principios establecidos en el Código de Conducta empresarial y cuya consulta está a disposición de todos a través de nuestra página web.

Por otro lado, y a través de diferentes medios de comunicación internos, hemos seguido difundiendo los contenidos del mencionado Código y otros documentos en los que aparecen reflejados los valores y principios éticos por los que nos regimos.

Desde el 2009 nuestra empresa tiene establecido un Plan de Igualdad de aplicación a todas las personas que trabajan en nuestra organización. Con él nuestra pretensión es evitar cualquier posible situación que implique o pueda ser constitutiva de discriminación laboral.

II. PRINCIPIO 2

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

Las empresas tienen un impacto enorme sobre las vidas de las personas y las comunidades en las que operan. En ocasiones el impacto es positivo: se crean puestos de trabajo, las nuevas tecnologías mejoran las condiciones de vida, y la inversión en la comunidad se traduce en beneficios reales para las personas que viven en ella.

Enwesa es una empresa radicada en España, Estado que defiende los Derechos Humanos, no sólo por la firma de tratados internacionales, sino a través de su normativa interna.

Por lo tanto, nos regimos laboralmente y en su propuesta ética, por la Constitución española y por el Estatuto del Trabajador.

A todo lo anterior, añadir que, como empresa perteneciente al Grupo Sepi, Enwesa es una sociedad mercantil estatal dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública, lo que conlleva que nos regimos por la normativa aplicable a tal efecto.

Derivado de lo anterior, una de las normativas que aplican a cualquier mercantil del sector público es la ley de transparencia lo que supone, que se pueda acceder a la información económica y normativa de esta Sociedad.

III. PRINCIPIO 3

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

El derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores es un elemento esencial de la libertad sindical, el cual es respetado por esta mercantil en toda su amplitud.

ENWESA respeta la legislación nacional e internacional relativa al ámbito laboral. En el caso de nuestra sucursal en Francia, ENWESA cumple con la legislación específica del país y se rige por las prácticas habituales del territorio europeo.

Nuestra empresa cuenta con una sistemática de comunicaciones periódicas con los empleados donde se informa de los hechos más relevantes acaecidos en la compañía. Así, semanalmente a través de los canales de comunicación como nuestra página web, o las pantallas distribuidas en los distintos centros de trabajo, se difunden noticias sobre las actividades que se están llevando a cabo, temas de responsabilidad social, formación, plan de igualdad, prevención, medio ambiente, entre otros. Contamos también con presencia en redes sociales como facebook, twitter o linkedin, donde vamos incluyendo de forma periódica noticias de nuestra empresa.

Trimestralmente se realizan reuniones del Comité de seguridad y salud entre la empresa y los representantes de los trabajadores donde se tratan asuntos como la información de los accidentes, medidas preventivas adoptadas, ...

Esta Sociedad tiene varios centros abiertos y en todos ellos se han celebrado puntualmente elecciones sindicales sin incidencias, donde Enwesa ha colaborado para que participen sus trabajadores.

IV. PRINCIPIO 4

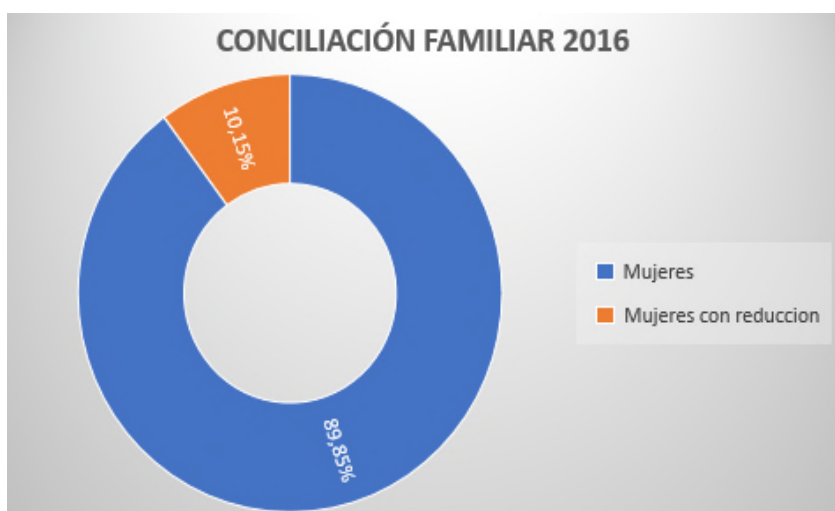
“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Dado el tipo de actividad a la que nos dedicamos, el trabajo forzoso o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo dentro de nuestra organización. Además, realizamos nuestros trabajos dentro del territorio europeo donde existe una legislación al respecto que cumplimos rigurosamente.

Enwesa promueve un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal ayudando a sus empleados a conciliar de la mejor manera posible los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

Enwesa, en su afán de que sus empleados puedan conciliar familiarmente su trabajo, ofrece flexibilidad horaria en la incorporación al puesto de trabajo.

Por otra parte, Enwesa, es una empresa que fomenta la conciliación familiar, teniendo en su plantilla una parte importante de personal femenino con reducción de jornada por causas familiares tal y como puede observarse en los cuadros siguientes:





V. PRINCIPIO 5

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

Entendemos que la situación actual del sector en el que realizamos nuestra actividad nos permite considerar que no existe riesgo de incumplimiento de este principio.

Cumplimos con las recomendaciones de la legislación laboral y garantizamos empleos y salarios dignos a sus trabajadores, estando totalmente en contra del trabajo infantil.

Según la ley vigente y de acuerdo a los trabajos que desarrollamos no existen en plantilla menores de edad.

La tipología de los trabajos realizados en Enwesa obliga a una especialización en la formación y estudios del personal.

El sistema educativo español impone la obligatoriedad de sus estudios mínimos hasta la edad de los 16 años. Si a este punto, se le suma la especificación que exige esta Sociedad, ésto asegura que no tengamos ningún menor de edad dentro de nuestra organización.

Además, se lleva un control exhaustivo de toda la documentación laboral que deben aportar nuestros subcontratistas antes de proceder a ejecutar ningún trabajo en nuestras instalaciones. Esto es así, porque los mismos criterios que nos aplicamos, los hacemos extensivos a nuestros subcontratistas.

En nuestro Código de Conducta ponemos de manifiesto nuestro especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos con atención especial a los ligados a la actividad empresarial como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

VI. PRINCIPIO 6

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

La composición de nuestros recursos humanos durante el 2017 fueron los siguientes:

Datos cierre 2017

Datos plantilla por tramos de edad.	
Menores de 18 años	0,00%
De 19 a 29 años	9,48%
De 30 a 45 años	59,17%
De 46 a 59 años	27,50%
De 60 a 64 años	3,00%
Mayores de 65 años	0,85%

Datos plantilla por origen.	
Empleados no nacionales	5,62%
Empleados nacionales	94,38%

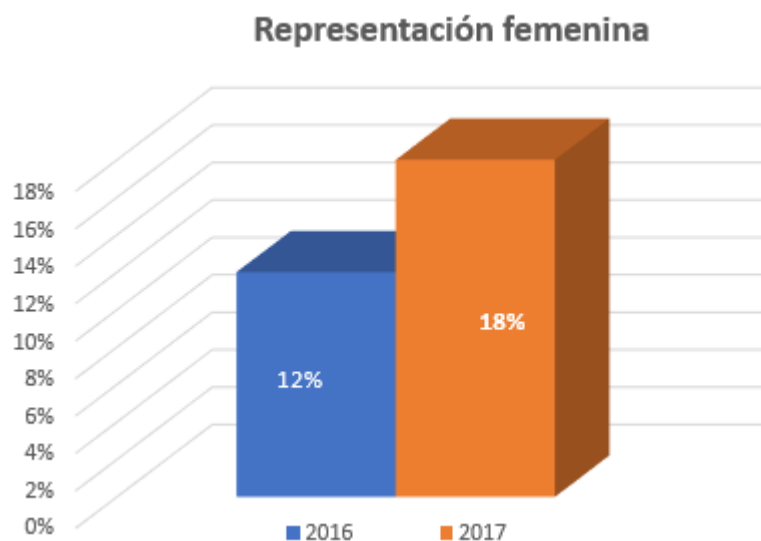
Datos por tipo de contrato	
Empleados contrato fijo	34,68%
Empleados contrato temporal	65,32%

ENWESA garantiza a todo su personal un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

Las prácticas de discriminación por razón de sexo en el entorno del trabajo infringen el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Como hemos mencionado anteriormente, para impedir estas prácticas de discriminación, Enwesa tiene un Plan de igualdad desde el 2009, del cual se realizan informes de seguimiento trimestralmente.

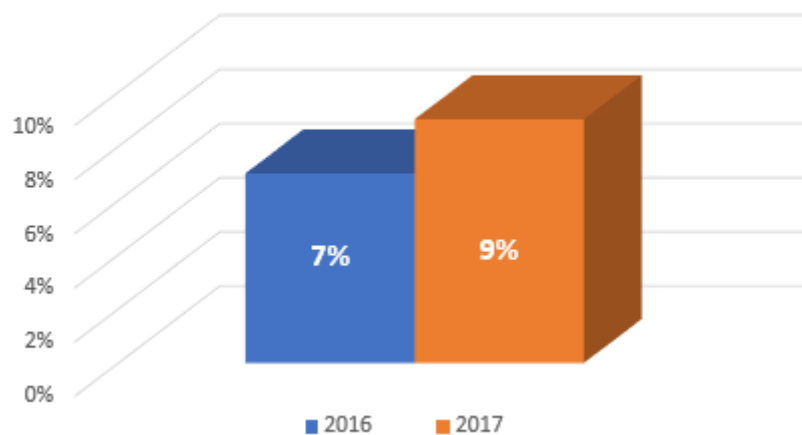
Enwesa sigue en su empeño de incorporar mujeres en Enwesa, de hecho, en el año 2017 ha incrementado el porcentaje de mujeres que trabajan en esta empresa tal y como se demuestra en la gráfica siguiente:



A mayor abundamiento, durante el 2017, hemos seguido formando a nuestro personal femenino, para, de esta manera, potenciar al máximo, el desarrollo de sus habilidades.

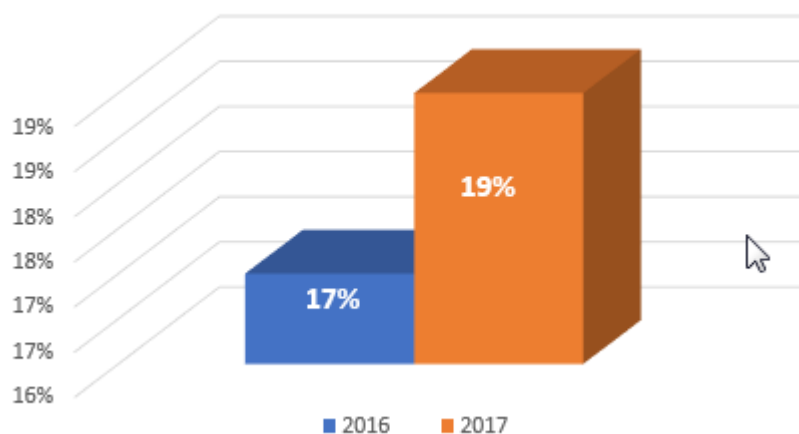
El porcentaje de mujeres formadas en el 2017 sobre la participación total, ha incrementado 2 puntos respecto al ejercicio anterior, tal y como está plasmado en la siguiente gráfica.

Evolución participación de la formación mujeres



Enwesa, en este ejercicio ha incentivado el porcentaje de contratación femenina de manera indefinida. El resultado de tal esfuerzo es que este porcentaje haya subido respecto al año 2016, tal y como se señala en los gráficos siguientes:

Mujeres con contrato indefinido Enwesa



Por otra parte, por el tipo de actividad que realizamos es difícil incorporar a trabajadores con discapacidad en plantilla, de ahí que tengamos concedida la excepcionalidad en materia de contratación de trabajadores con discapacidad al haber optado por las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005.

Lo anterior no es óbice, para que esta empresa en su empeño por proteger a los grupos minoritarios en su acceso e incorporación al trabajo tenga como regla general, contratar con empresas que sean Centros especiales de empleo.

Además, nuestro Código de Conducta hace especial hincapié en el respeto por las personas físicas como valor fundamental y primordial en todas las operaciones, actuaciones y decisiones en el ámbito de la empresa.

VII. PRINCIPIO 7

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

Disponemos de un sistema de Gestión Medioambiental con certificado UKAS en cumplimiento con la ISO 14001:2015. Asimismo, se dispone de una política medioambiental independiente, en donde la entidad entre otros aspectos se compromete a favorecer el desarrollo sostenible. La Política medioambiental está avalada por el Director General de la compañía.

Enwesa dispone de procedimiento específico que describe cómo gestionar los riesgos, que desde un punto de vista corporativo pueden afectar a nuestro desarrollo y actividad empresarial en materia de Medioambiente.

A lo largo del 2017 se han realizado acciones específicas en materia medioambiental, por ejemplo, control de la calidad del agua y control de plagas, que estaban recogidas en los Objetivos establecidos este ejercicio. Dentro de los cuales se fijaron los siguientes:

OBJETIVO 1 - Disminuir y reciclar envases y embalajes.

OBJETIVO 2 - Uso de productos con el menor impacto medioambiental posible.

OBJETIVO 3 - Reducción de residuos; LER: 160504 "AEROSOLES"

OBJETIVO 4 - Revisión de la política Medioambiental

La Dirección de la empresa considera que la calidad y la preservación del medioambiente es un factor esencial para nuestro éxito, por ello estamos comprometidos a seguir el Sistema de Gestión de Calidad y medioambiente implantado en nuestra compañía de forma que podamos mantener las certificaciones de la ISO 9001:2008 y la ISO 14001:2015 anteriormente mencionada.

VIII. PRINCIPIO 8

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

Conscientes de la preocupación por el medio ambiente y su importancia asumimos nuestro compromiso de cumplir y fomentar los requisitos legales para prevenir cualquier tipo de actividad que ponga en riesgo el medioambiente.

Así, la Dirección se compromete a mantener al día el sistema de gestión medioambiental implantado, para optimizar la gestión de nuestros recursos.

Nuestro Departamento de Calidad es el encargado de realizar el seguimiento de todos los asuntos relacionado con la protección del medioambiente. Destacamos que nuestros consumos en electricidad, agua y papel se han reducido en aproximadamente un 2%, 8% y 19% con respecto al ejercicio 2016, quedando, de esta manera, nuestro total compromiso con el medioambiente.

Todo el personal de la Organización son conocedores de los principios básicos medioambientales de reducción de consumo de materiales, energía y residuos.

Mantenemos las comunicaciones ambientales de sensibilización y buenas prácticas a través de nuestras pantallas, que consiguen y ayudan a la consecución de los objetivos ambientales, tal y como hemos comentado anteriormente.

IX. PRINCIPIO 9

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

Seguimos potenciando desde esta empresa nuestro compromiso con nuestros empleados y con el resto de la sociedad, fomentando acciones y campañas que beneficien a ambos.

En el tema de la Sostenibilidad existe una alta participación e implicación del personal de la compañía. Se han llevado a cabo acciones encaminadas a minimizar el impacto medioambiental, eficiencia energética, buenos hábitos y solidaridad, entre otros.

A lo largo del año 2017 se han puesto en marcha varias campañas de sensibilización y concienciación como aquellas destinadas a ahorrar agua, ahorrar y reciclar en la oficina, ahorrar luz, y aquellas de segregación de residuos.

Por otra parte, se siguen efectuando múltiples campañas de gran importancia social: con la recogida y posterior reciclaje de tapones de plástico, cuyo importe económico se destina a la ayuda para investigación de enfermedades consideradas raras, recogida de material escolar, recogida de juguetes para los niños más desfavorecidos, la recogida de alimentos y bicicletas o la campaña de Sensibilización de la vista para la detección precoz del ojo vago. ENWESA sigue estando muy concienciada con la solidaridad, y da mucha importancia a la Responsabilidad Social Corporativa. Para la difusión de estas campañas utilizamos como medio los correos electrónicos de la empresa y las pantallas colocadas en cada uno de los centros, de forma que semanalmente cada trabajador recibe una presentación donde aparecen recogidos las diferentes campañas que se desarrollan.

El " Compromiso de Solidaridad" establecido desde 2015, es nuestra respuesta como compañía frente a los retos a los que se enfrenta el mundo actual. A través de esta medida trabajamos para conducir nuestro negocio de manera sostenible, creando un futuro mejor donde las personas puedan mejorar su calidad de vida. Es un programa de RSC que ofrece una amplia gama de opciones para ejercer la solidaridad y hacer visible



el compromiso de nuestra empresa, pues ser una empresa socialmente responsable es un buen negocio.

Esta empresa en su empeño en promover valores éticos saludables a nuestros empleados mantiene, a su vez, información continua sobre los planes de igualdad, seguridad vial y tolerancia cero al consumo de alcohol y otras drogas dentro y fuera de Enwesa.

X. PRINCIPIO 10

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

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

En cumplimiento de lo previsto en dicho Plan de Prevención de Delitos se habilitó un canal de denuncias para que se informe de forma sobre cualquier acción o actuación que pudiera conllevar el incumplimiento de dicho plan y que por tanto pudiera desencadenar en la comisión de un ilícito penal.

No se recibió en todo el año 2017 ninguna denuncia a través de este medio ni ningún otro.

Por lo anterior, Enwesa, a parte del Plan de Prevención de Delitos, realizó un protocolo contra el Acoso Laboral.

Una de las posibles formas de corrupción y extorsión al empleado, es el tipo penal del acoso laboral.

Enwesa persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la empresa.

Este protocolo se encuentra a disposición de cualquier ciudadano, en nuestra página web, como una de nuestras normas principales de cumplimiento.

En el mencionado ejercicio, se han realizado dos controles que posteriormente se han remitido tanto al comité de Seguimiento como al de cumplimiento de Delitos Penales. Comités formados, para llevar a cabo la observancia y vigilancia de cualquier tipo de delito que lleve aparejada responsabilidad penal para la empresa y sus trabajadores.

Los controles realizados en el 2017 han sido dos, el de Acoso Laboral y el de Prevención de Riesgos Laborales. Ambos controles obtuvieron resultados satisfactorios.

Por otra parte, durante el año 2017 el Comité de Seguimiento del Plan de Prevención de Delitos, ha solicitado a los responsables de los distintos departamentos controles periódicos sobre la observancia o el conocimiento de alguna conducta conducente a la producción un posible ilícito por parte de algún empleado de su departamento.

En este año, también se ha continuado con la formación de los empleados de nueva incorporación con cierta duración en la empresa en el Plan de Prevención de Delitos, para que tengan una herramienta por la que conocer tanto los delitos como su posible prevención y solución o medidas a tomar si encuentran la realización del mismo por parte de algún compañero o superior.