



2018

Memoria De Sostenibilidad  
Informe De Progreso 2018  
APOYO CONTINUO

MC. G.L.

S.A.T.COSTA DE NIJAR

01/01/2018

1) DECLARACIÓN DEL APOYO CONTINUO .....	2
2) DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS .....	3
A) Derechos Humanos .....	3
B) Trabajo .....	6
C) Medioambiente.....	7
D) Anticorrupción.....	8
3) MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS .....	11



En San Isidro, 30 de abril de 2019

## 1) DECLARACIÓN DEL APOYO CONTINUO

A nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que S.A.T. COSTA DE NIJAR reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción.

En esta Comunicación anual sobre el progreso, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia empresarial, nuestra cultura y nuestras operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés utilizando nuestros principales canales de comunicación.

Sinceramente tuyo,

*Mr. Miguel López Ojeda*

*Gerente- S.A.T.COSTA DE NIJAR*

Desde S.A.T. COSTA DE NIJAR presentamos la memoria de sostenibilidad realizada según **Los 10 Principios del Pacto Mundial** que derivan de las declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

## **2) DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS**

### **A) Derechos Humanos**

- ⇒ Garantizar que a los trabajadores se les proporcionen instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.

En S.A.T. COSTA DE NIJAR se dispone de un plan de limpieza para ofrecer a nuestros trabajadores unas instalaciones adecuadas.

- ⇒ Proteger a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas

En S.A.T. COSTA DE NIJAR se dispone de política de acoso sexual y Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual

## **POLITICA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL**

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier

Comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o a un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. El artículo 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores dispone que es incumplimiento grave y culpable, sancionable con despido disciplinario, “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

### **Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual**

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

**1. Procedimiento informal.**- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en

virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

**2. Procedimiento formal.**- en los casos en los que, por tratarse de un acoso

Directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el

Procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa.

Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

- Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.
- La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la normativa laboral de aplicación, y en su caso a despido conforme al artículo 57 del Estatuto de los trabajadores.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.
  - ⇒ Tomar medidas para eliminar los ingredientes, diseños, defectos o efectos secundarios que podrían dañar o amenazar la vida humana y la salud durante la fabricación, utilización o eliminación de productos

Dado la actividad de nuestra empresa no tenemos elementos que pueda dañar o amenazar la vida humana

## **B) Trabajo**

En S.A.T. COSTA DE NIJAR se trabaja conjuntamente con el comité de empresa, que es elegido por todos los trabajadores, en todas las parcelas que sean de interés para el trabajador:

- ⇒ La empresa no participe en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas.

- ⇒ Se cumple con los estándares mínimos de salario.
- ⇒ Las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos.

### **C) Medioambiente**

En S.A.T. COSTA DE NIJAR somos respetuosos con nuestro entorno y trabajamos desde la formación y el ejemplo en que todos nuestros trabajadores también lo sean en su día a día.

Por ello:

- ⇒ Evitamos el daño ambiental dando un tratamiento a nuestros desechos en acorde con el medioambiente
- ⇒ Garantizamos procedimientos de emergencia para prevenir y abordar los accidentes que afectan el medioambiente y la salud humana.
- ⇒ Minimizamos el uso de químicos y otras sustancias peligrosas y garantizamos el manejo y almacenamiento seguro de estos.

Muestra política en medio ambiente es la siguiente:

Consideramos que el desarrollo de la actividad de S.A.T. COSTA DE NIJAR, debe integrar criterios de desarrollo sostenible, que garanticen una adecuada gestión de los recursos y una protección del entorno, y que respondan a las demandas de la sociedad.

Para llevarlo a la práctica nos comprometemos a cumplir y hacer cumplir los siguientes principios, que constituyen nuestra política medioambiental:

Nos comprometemos a considerar los aspectos medioambientales en la planificación y desarrollo de nuestras actividades, promoviendo la sensibilización medioambiental de nuestro personal, proveedores y de la sociedad en general.

Nos comprometemos a cumplir la legislación medioambiental aplicable a nuestras actividades, así como otros compromisos que se puedan establecer, esforzándonos por prevenir la contaminación y minimizar en lo posible, el potencial impacto ambiental que generamos.



Desarrollamos un esfuerzo de mejora continua en el marco de nuestro Sistema de Gestión, que nos permita mejorar su eficacia, y ser más eficientes en el consumo de recursos.

Garantizamos la difusión de esta política entre todos nuestros empleados y la sociedad, estableciendo una política de comunicación fluida con las autoridades, comunidades locales y agentes interesados.

#### **D) Anticorrupción**

En S.A.T. COSTA DE NIJAR se no se permite ningún tipo de corrupción en ninguna de las fases de su negocio.

Por ello:

- ⇒ Evalúa el riesgo de la corrupción al hacer negocios.
- ⇒ Menciona las palabras “anticorrupción” y/o “comportamiento ético” en los contratos con socios comerciales.
- ⇒ Garantiza que los procedimientos internos respalden el compromiso anticorrupción de la empresa.

Muestra política en comercio ético es la siguiente:

S.A.T. COSTA DE NIJAR ha asignado una importancia central a la observancia de un alto estándar ético en todas sus actuaciones, las que deberán desarrollarse conforme a principios y valores coherentes con estos propósitos.

El propósito de esta política, es el de definir aquellos principios y pautas de comportamiento que contribuyan a delinear un estilo de gestión comercial propio, internalizado en la cultura corporativa y claramente distinguible en las relaciones de S.A.T. COSTA DE NIJAR con sus proveedores, contratistas y clientes.

En términos generales estos principios están orientados a:

- garantizar que las decisiones comerciales se adopten en consideración al interés de la empresa y con total prescindencia de intereses personales
- que S.A.T. COSTA DE NIJAR sea percibida como una empresa que desarrolla sus relaciones comerciales en condiciones de formalidad, imparcialidad y equidad.

Dentro del ámbito de la ética comercial se encuentran las formalidades, requisitos y condiciones para el desarrollo de los procesos de producción, confección y comercialización de frutas, a objeto de asegurar su transparencia.

El principio básico que debe caracterizar a S.A.T. COSTA DE NIJAR en sus relaciones comerciales, es que el único elemento diferenciador o discriminador en las decisiones debe ser la preeminencia del interés de la empresa por sobre cualquier otro tipo de intereses o consideraciones, esto sin perjuicio de la necesaria equidad para con la contraparte.

Para que S.A.T. COSTA DE NIJAR sea reconocida por esta característica, es necesario que las conductas de todo su personal, y especialmente de aquél facultado para tomar decisiones que afectan a empresas externas, se desenvuelvan con un sentido ético personal y empresarial. Más que diseñar un conjunto de normas, que por muy extenso que sea nunca podrá ser exhaustivo, se requiere establecer los principios y valores que deben ser observados.

Los siguientes principios se considera deben guiar, en el plano de la ética, las relaciones de S.A.T. COSTA DE NIJAR con las empresas externas, constituyéndose a la vez en las cualidades por los cuales sus trabajadores, y por ende S.A.T. COSTA DE NIJAR, debieran ser reconocidos.

### **Honestidad e Integridad**

Estos principios son aplicables esencialmente al dominio de los individuos, y con ellos se quiere representar el hecho que todos los trabajadores de S.A.T. COSTA DE NIJAR deberán mantener en el desempeño de sus funciones una conducta moralmente

intachable y una entrega leal, con total preeminencia del interés de la empresa por sobre cualquier otra consideración.

### **Transparencia**

Por Transparencia entendemos la definición de reglas claras, conocidas y válidas para todos, así como la consistencia en el cumplimiento de éstas. En tal sentido, la Transparencia sólo es posible en un ambiente de formalidad y equidad.

De esta definición se desprende que el principio de Transparencia se extiende tanto al ámbito de la organización como al de las personas, por cuanto se requiere que la empresa establezca y difunda las políticas, normas y procedimientos que definen la relación con las empresas externas, así como también que ellas sean llevadas a cabo en forma consistente por personas profesional y moralmente idóneas.

El término Transparencia no debe entenderse como una invitación a intervenir en los ámbitos de competencia propios S.A.T. COSTA DE NIJAR. La empresa puede reservarse el derecho, cuando corresponda y en consideración a sus legítimos intereses, a no revelar todas las cifras y antecedentes con cuyo respaldo adopta una decisión.

### **Profesionalismo**

Este principio se extiende a todos aquellos trabajadores que tienen una relación directa o indirecta con las empresas externas, y con él se quiere representar una conducta caracterizada por los siguientes elementos:

- seriedad y formalidad en el cumplimiento de los compromisos asumidos.
- utilización de criterios objetivos y formulación de juicios bien fundados en las decisiones.
- respeto y consideración en cuanto al rol e intereses de la contraparte.
- discreción y confidencialidad en el uso de la información.
- aplicación dedicada de las capacidades y destrezas al servicio de los intereses de la empresa

### 3) MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

En S.A.T. COSTA DE NIJAR se realizan mediciones referentes al material reciclado y sobre los trabajadores

Se dispone datos sobre:

- ⇒ Datos demográficos de la gerencia y los empleados desglosados según los factores de diversidad (por ejemplo, sexo, origen étnico, edad, etc.).

Nacionalidad	Hombres	Mujeres
Argelinos	2%	0%
Españoles	24%	63%
Musulmanes	8%	4%
total	33%	67%

- ⇒ Tasa de enfermedades, lesiones y absentismo laboral.

Bajas	hombres	mujeres
Enfermedad	1%	1%
Lesiones	1%	2%
Absentismo	1%	2%

- ⇒ Porcentaje de materiales reciclados.

Desechos	Reciclable
Materia Prima	100%
Material Auxiliar	20%