

REPORTE DEL

PACTO MUNDIAL

2018



LA VIGA



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
ENTREVISTA AL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	4
PERFIL DE LA EMPRESA	9
GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD	12
DERECHOS HUMANOS	20
DERECHOS LABORALES	23
MEDIO AMBIENTE	29
ANTICORRUPCIÓN	32

INTRODUCCIÓN

LA VIGA desarrolla su actividad desde los principios de gestión responsable y sostenible en el tiempo, con el objetivo de garantizar a sus grupos de interés una actuación comprometida con la generación de valor duradero y de calidad. Sus políticas de empresa se orientan a la generación de valor y confianza para clientes y colaboradores, al mantenimiento de una sólida capacidad de obtener recurrentemente resultados positivos, sin sacrificar los principios de transparencia y ética financiera y al desarrollo de las personas y de la sociedad en general.

Este reporte resume las actividades que LA VIGA ha desarrollado en el último año en aplicación de esta estrategia, orientada a su interacción con sus grupos de interés, respondiendo a las preocupaciones de los mismos y garantizando una actuación transparente y de calidad.

ENTREVISTA AL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

DIEGO
DE LA
TORRE,
presidente
del Pacto
Mundial de
las Naciones
Unidas en el
Perú.



una extensa entrevista, *Stakeholders* entrevistó a Diego de la Torre, presidente del Pacto Global en el Perú, quien realizó un profundo análisis del rol que cumple la sociedad civil en la actualidad.

¿Cuál es el impacto de la sociedad civil en la Agenda 2030?

El impacto es muy importante. La sociedad civil debe acompañar al motor del crecimiento, la inversión privada formal, para que siga contribuyendo al logro de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas al 2030. Antes, la izquierda carnívora-radical boicoteaba la democracia occidental y el modelo de libre mercado mediante la violencia y agudizando las contradicciones. Hoy, esa izquierda carnívora se disfraza de vegetariana (no violenta), utilizando a ciertos sectores ingenuos y bien intencionados de la sociedad civil para boicotear la democracia y el modelo de libre mercado mediante la promoción de una dantesca maraña regulatoria y agendas legislativas, cuyo objetivo es obstaculizar y detener la inversión formal moderna con argumentos no científicos y cargados ideológicamente.

Hoy no son solo las bombas y los fusiles, es el activismo social ideologizado y no basado en la ciencia que bajo la bandera de la tiranía de la igualdad absoluta y un fundamentalismo ecologista introducen contrabandos neomarxistas que exacerban la conflictividad, el resentimiento y el odio entre peruanos. Es vital saber distinguir a estos “oenegesauros” con ADN anti-empresarial que son residuos radioactivos y metamorfoseados de esa teoría política fracasada que cayó con el muro de Berlín.

Versiones vegetarianas de Marx como el francés Piketty son un peligro para la libertad con propuestas legislativas como impuestos de 95 % a la herencia, lo que en la práctica es una confiscación de la propiedad. Las ONG sanas y modernas no tienen ese virus antimercado y trabajan sinérgicamente con la comunidad empresarial, el gobierno y la academia para reducir la pobreza, mejorar la educación y fortalecer las instituciones, en suma, para lograr los ODS 2030. Ya lo hicimos antes con los objetivos del milenio (ODM 2015), demostrando que el polinomio sector privado-sociedad civil-gobierno-academia es perfectamente posible cuando se superan estereotipos, se domestican egos institucionales y se desideologiza el debate.

¿De qué forma el sector público, el privado y la sociedad civil pueden o deberían trabajar juntos de forma coordinada para el desarrollo sostenible del país?

En dos palabras: superando estereotipos. Gracias a la caída del muro de Berlín, la dinámica para cambiar la sociedad ya no es el conflicto sino el consenso. La metáfora ginecológica “la violencia es la partera de la historia” es un anacronismo pertinaz, solo posible en mentes e intelectos alimentados por el odio y por el resentimiento. El triunfo, en gran parte de la humanidad, de valores occidentales universales como la libertad económica y política, los derechos humanos y el Estado de derecho no es otra cosa que el triunfo de Eros vs Tánatos, en una sociedad fertilizada por el amor, por la libertad y por una generosidad intergeneracional que diseña organizaciones e instituciones al servicio del hombre y no al contrario.

Por lo tanto, empresa moderna y competitiva es aquella que se inserta armoniosamente en el tejido social y medio ambiental. Asimismo, genera alianzas con organizaciones de la sociedad civil que no están infectadas por el virus ideológico de la izquierda neomarxista camuflada de seudoecologismo, seudoindigenismo, seudo antimachismo, etc.

Afortunadamente, entidades supranacionales como Naciones Unidas han entendido la importancia del sector privado y lanzó en 1999 el Global Compact que es la alianza mundial que une al sistema de NN. UU, al sector privado, a las ONG y a los gobiernos para promover diez principios en materia de derechos humanos, medioambiente, derechos laborales y anticorrupción. La empresa moderna del siglo XXI, ambiental y socialmente responsable, es parte de la solución de los problemas mundiales con su capacidad de innovar, de crear riqueza y de lograr que por su presencia el planeta esté mejor.

En ese sentido, ¿cómo enfrentar el alto nivel de informalidad en nuestro país?

Es inaceptable que más del 70 % de la PEA sea informal. Más del 90 % de las violaciones al medioambiente y a los derechos humanos se dan en la

informalidad. En mi opinión, es el elefante en el clóset que nadie en la comunidad política se ha atrevido a enfrentar. La informalidad es, además, el mayor obstáculo para superar la trampa de país de ingreso medio y para nuestro acceso a la OECD.

El mismo término, informalidad, no es otra cosa que un eufemismo elegante para la ilegalidad y la corrupción que implica este cáncer que carcome a nuestra sociedad. Para enfrentarlo se requiere un enérgico liderazgo y una clara decisión política. Si pudimos ganar la batalla por la democracia, por la paz, por la sensatez macroeconómica, por los TLC y por el grado de inversión, creo que con coraje podemos liderar una cruzada nacional contra este tumor informal que debilita y deforma a nuestro país.

Dejemos ese pacto infame de hablar a media voz, como decía González Prada, sobre esta patología social que hiede, mata, contamina y que florece en una cultura tolerante con la corrupción. El Perú del bicentenario debe dar una batalla épica contra este residuo de barbarie y anarquía que es la informalidad que condena a nuestro país a ser la cenicienta del mundo occidental. Nunca seremos primer mundo sin un Estado de derecho para todos los peruanos, sin distinción. Dejémonos de experimentos creando marcos jurídicos especiales para minorías. Quechuas, aymaras, chancas, huancas, machiguengas, sinoperuanos, afroperuanos, europeruanos, etc.

Somos parte de una república unitaria donde el imperio de la ley debe alcanzar a todos. Para eso, la formalización de nuestra economía y de nuestra sociedad debe ser prioritaria en la agenda nacional. En ese sentido, los empresarios, la sociedad civil y los académicos debemos exhortar a los políticos a que tomen decisiones valientes en este importante tema. Desde la comunidad empresarial formal impulsamos la formalización a través de nuestra cadena de proveedores y de nuestra relación con los diversos *stakeholders*.

Por último, ¿de qué forma los tres actores pueden trabajar juntos en línea con los ODS?

Ya lo están haciendo desde hace más de veinticinco años. Las ONG e instituciones de la sociedad civil que no están contaminadas por el neomarxismo pseudoecológico, pseudoindigenista, seudo etc., mencionado anteriormente, están trabajando en perfecta armonía con empresas formales modernas y responsables social y ambientalmente. Promover la responsabilidad social no debe ser solamente tarea de la empresa, sino también del mismo Estado y de las ONG.

Creo que la responsabilidad social debe ser compartida. Las ONG tienen que ser también socialmente responsables. En los últimos años algunas de ellas antepusieron sus dogmas neomarxistas a criterios técnicos y científicos. En ese sentido, fueron socialmente irresponsables, porque detuvieron importantes inversiones formales creadoras de empleo decente que habían cumplido con todos los requisitos legales y ambientales.

Es francamente irritante esta insólita situación que estoy seguro se superará en el corto plazo con liderazgo político y combatiendo el analfabetismo económico de grandes sectores de la sociedad, en particular en los medios. Solo con verdad, con educación, con trabajo y con una visión inspiradora podremos construir un país de primer mundo. La sociedad civil tiene que modernizarse, desideologizarse y, sobre todo, seguir aprendiendo a trabajar con el sector privado formal. Ambos se complementan y potencian sus impactos positivos en la sociedad y el medioambiente.



PERFIL DE LA EMPRESA

Somos una de las principales empresas dedicada a la distribución de materiales de construcción en el Perú con más de 28 años de trayectoria y experiencia en el sector.

Nuestra principal actividad es la distribución y venta de materiales de construcción, somos reconocidos por nuestro servicio de calidad y por la cercanía con nuestros clientes, con quienes mantenemos lazos comerciales muy sólidos. Nos esforzamos en ofrecer por encima de los materiales, un buen servicio, enfocado en la satisfacción de nuestros clientes a través de nuestras entregas puntuales, precios competitivos y un excelente portafolio de marcas.

Nuestras operaciones se desarrollan a nivel nacional y están administradas desde nuestras oficinas con sede principal en Av. Tomás Marsano 2813 3er Piso, Surco.

Nuestros locales de atención:

LOCAL	PROVINCIA/DISTRITO	DENOMINACIÓN
Oficinas	Surco	Higuereta
Oficina	Villa María del Triunfo	Atocongo
Oficina	Tarma	Condorcocha
Oficina	Cercado de Lima	Malvinas
Almacén	Cercado de Lima	Monserate
Almacén	San Martín de Porres	Pro I
Almacén	San Martín de Porres	Pro II
Almacén	Chosica	Carapongo
Almacén	Villa el Salvador	Parque Industrial
Almacén	Huarez	Huarez
Almacén	Huacho	Huacho

Uno de nuestros principales servicios, es el transporte de materiales de construcción que ofrecemos a través de nuestra flota compuesta por 33 camiones, 14 semitrailers con una capacidad de carga de 31 toneladas, 10 camiones de 16 y 18 toneladas y 9 camiones de 4.5 toneladas.

Cartera de Productos

PRODUCTOS	
LINEA A	LINEA B
Cemento	Abrasivos
Ladrillo	Accesorios
Barras de construcción	Cables
Trefilados	Electricidad
Concrelisto	Fraguas
Supermortero	Griferías
Trefilados	Tuberías HDPE
Agregados	Pegamento
	Sierras
	Yeso

La Compañía mantiene el firme objetivo de conseguir la mayor satisfacción de nuestros clientes, basándonos en los siguientes principios:

VISIÓN

Ser líderes en el mercado de materiales de construcción y líneas de acabados, crear puestos de trabajo y mejorar la calidad de vida de todos los peruanos

MISIÓN

Brindar servicio a la sociedad, uniendo eficientemente la oferta con la demanda, creando puestos de trabajo y propiciando la solidaridad y modernidad de los peruanos sin distinción de clase, raza o religión

VALORES

Honestidad
Actitud de servicio
Orden
Disciplina
Respeto
Uso adecuado de recursos

NUESTRA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Nuestros Grupos de Interés

Nuestra principal gestión es el diálogo con nuestros grupos de interés y el mejoramiento a través de la implementación de buenas prácticas.

Valoramos el diálogo, pues es el escenario por excelencia para conocer desde la voz de los grupos de interés nuestros logros, puntos de mejoramiento y acciones comunes que agregarán valor a la relación establecida desde el reconocimiento del otro y sus aportes a la Organización.

Grupo de Interés:

- **Colaboradores**
- **Clientes**
- **Proveedores**
- **Gobierno**
- **Accionistas**
- **Comunidad**

Compromiso

LA VIGA SA posee políticas y procesos claramente definidos para operar en el negocio de comercialización de productos del rubro construcción. Así como, el trato de los colaboradores hacia los proveedores, bancos, Sunat y todas las instituciones es con alto grado de ética, transparencia y responsabilidad.

Estamos comprometidos en fomentar la diversidad y la inclusión de empresas de distinto tamaño dentro de nuestros proveedores. Creemos que toda empresa es capaz de desarrollarse continuamente. Por tal motivo alentamos y capacitamos a los proveedores en temas contables, tributarios y financieros.

Se busca mantener transparencia y cordialidad en todo el negocio. Por el lado de proveedores, propiciar la entrega de documentos en conformidad con las normas tributarias. En relación a Banca, la información será más fluida para acceder a nuevos productos de financiamiento con menores costos.

Nos esforzamos diariamente en ser los mejores en todos nuestros canales de atención a proveedores y bancos.

Objetivos y Metas

- Maximizar el valor de la empresa para garantizar la permanencia en el largo plazo.
- Organizar, mejorar y difundir los procesos de pagos a proveedores.
- Utilizar productos y servicios financieros que nos brinden mejor rentabilidad.

-
- Diseñar y habilitar reportes de gestión para la toma de decisiones oportuna.
 - Interacción fluida con todas las áreas de la compañía para garantizar la continuidad operativa y estabilidad patrimonial.

Responsabilidades

- Garantizar el desempeño óptimo del rol de pagos a proveedores en línea con las negociaciones acordadas con los proveedores.
- Investigar e identificar fuentes idóneas de financiamiento para cada línea de negocio.
- Asignación eficiente de fondos dentro de la organización.
- Analizar la situación de la economía para mitigar los posibles efectos negativos sobre la marcha de la empresa.

Recursos

- Personal altamente especializado en tesorería, finanzas y normas contables.
- Correo electrónico eficiente y seguridad garantizada.
- Teléfonos y celulares para cada colaborador.
- SAP es software utilizado para organizar y gestionar recursos y tomar decisiones.
- Plataforma web de proveedores, Sunat y Bancos.

Nuestros

Colaboradores

En LA VIGA somos 289 colaboradores, con los cuales mantenemos una relación cordial y profesional. Para ello, contamos con el Reglamento Interno de Trabajo, que ordena las relaciones no sólo entre trabajadores de la misma escala jerárquica sino también entre las diferentes categorías laborales.



La dirección y/o gerencia general delega a los jefes y subgerentes y supervisores el trato directo con los colaboradores, respetando las jerarquías y buscando que exista una relación cercana entre estos grupos. Sin embargo, la gerencia se encuentra disponible para resolver cualquier circunstancia que se presente, y transmitir cualquier cambio significativo que influya o repercuta, de alguna manera, en los colaboradores.



Nuestros Clientes

Nuestros clientes están conformados por empresas y personas naturales.

De lo señalado, nuestros clientes que concentran las estrategias de la empresa reúnen dos grandes grupos, las categorías Constructoras y Ferreteras.

Con respecto a la relación con los clientes Constructoras, se mantiene una muy cercana relación comercial y de servicios especiales con las que se vienen trabajando desde hace varios años.

Nuestros Proveedores

El 80% de nuestros proveedores son fabricantes locales.

La relación con nuestros proveedores es gestionada por el área de Operaciones, específicamente por el área de Compras. El subgerente de Operaciones y/o supervisor son los encargados de velar por una relación de mutuo beneficio que permita el flujo continuo de los productos que comercializamos.

En LA VIGA, los encargados de seleccionar y gestionar con nuestros proveedores son gerencia general en conjunto con el área de operaciones. Se toman en cuenta los siguientes criterios: respaldo en el mercado actual, credibilidad y calidad de sus productos.

Nuestra Cadena de Valor

La relación con nuestros proveedores es gestionada por el área de Operaciones, específicamente por el área de Compras. El subgerente de Operaciones y/o supervisor son los encargados de velar por una relación de mutuo beneficio que permita el flujo continuo de los productos que comercializamos.

Nuestra cadena de valor está conformada por:

- Proveedor
- Distribuidor (LA VIGA)
- Ferretero / Constructora
- Consumidor final

Nuestro Socio Estratégico

En el 2017 Quikrete ha obtenido la Certificación ISO9001, gracias a ello mejora en la gestión de la calidad, aportando una imagen nueva al mercado, esto demuestra que Quikrete se ha preocupado por la forma en que es vista por sus clientes cumpliendo sus expectativas y con mejoras continuas.

Esta certificación nos dará una mejor visión previa de los posibles fallos con propuestas de solución antes de que se presenten.



QUIKRETE



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.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Comportamiento ético

Nos definen y nos unen los valores centrales que compartimos y nuestra creencia en la innovación, la participación y la responsabilidad, que reflejan nuestra cultura corporativa. El comportamiento ético y la integridad incuestionable forman la parte esencial de nuestra cultura corporativa.

Nuestro comportamiento ético implica crear un clima laboral óptimo, en el que las personas se identifiquen con la misión, visión y nuestros valores corporativos.

Contamos con personal capacitado para realizar los procesos de Recursos Humanos en concordancia con el Reglamento Interno de trabajo y las Políticas de Empleo y Derechos Humanos.

Las quejas y reclamos en temas laborales se pueden canalizar mediante consultas telefónicas, vía correo electrónico y consultas al área de Gestión Humana.

Nuestra Comunidad

Consideramos como comunidad a los familiares de nuestros colaboradores y grupos de personas de la sociedad que afectan o son afectados por la empresa. No nos conformamos con el bienestar íntegro en la empresa, sino también el bienestar personal, por ello tenemos en cuenta que el rendimiento de un colaborador depende de la relación que este tenga con su familia. Consideramos a la familia de nuestros colaboradores como un grupo de interés importante, por eso mantenemos una comunicación libre y abierta hacia ellos. Además, se encuentra en la filosofía de los directivos involucrar a la familia en todas las actividades posibles que realizamos. La VIGA realizó un voluntariado navideño dirigido por los mismos colaboradores de nuestra empresa, se entregaron regalos en Navidad y se realizó una chocolatada.

Contribuimos con las comunidades dando puesto de trabajo a gente aledaña a nuestras sucursales (Huacho, Huaraz y Tarma)

Apoyamos al Deporte

Todo gasto debe tener un resultado óptimo para la empresa o la sociedad. Por ello, LA VIGA está comprometida con el talento de jóvenes peruanos, fomentando el deporte en nuestro País.

PAUL SOBRADO

Paul Sobrado Nunta, campeón mundial, sudamericano, panamericano y bolivariano de Lucha Libre en los años 2008, 2009 y 2012.

Paul Sobrado, brinda talleres deportivos iniciales en VES, talleres de Lucha Olímpica en las instalaciones de la institución.

Gracias al apoyo de La Distribuidora LA VIGA, quien está comprometida con el talento de jóvenes peruanos.

A la fecha cuenta con 2 deportistas de alto rendimiento Pre – clasificados a los Juegos Panamericanos Lima 2019.



DERECHOS LABORALES

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

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.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Libertad de Afiliación

La empresa dispone de diferentes mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones y sugerencias de los empleados:

Contamos con un medio de recepción y evaluación de quejas a través del área de Bienestar Social.

Trabajo Forzoso u Obligatorio

En LA VIGA consideramos importante la calidad de vida de nuestros colaboradores y su familia, es por ello que, para prevenir casos de trabajo forzoso, nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT), expresa que todo colaborador debe recibir en su respectiva remuneración el pago de horas extras. Para ello contamos también con un procedimiento que indica que las horas extras se deben coordinar y autorizar previamente por el jefe inmediato. Además, somos conscientes que muchos de nuestros colaboradores se siguen preparando a nivel universitario y pos-universitario, por eso somos flexibles con permisos especiales.

LA VIGA debe cumplir con las Políticas de Sostenibilidad y Derechos Humanos, las cuales reflejan estándares y principios internacionales. Apoyamos el derecho de los pueblos y sus familias a los derechos humanos básicos, incluido el derecho a organizarse, el derecho a condiciones justas de trabajo, la libertad de opinión y expresión y la libertad del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Esperamos que nuestros proveedores adopten estándares de derechos humanos consistentes con los nuestros.

Como resultado de esta gestión, no hemos recibido denuncias ni reclamaciones a través de los mecanismos de relaciones laborales regulares sobre casos de trabajo forzoso.

Trabajo Infantil

En cuanto a la prevención del trabajo infantil, nos hemos mantenido en la resolución de no contratar bajo ninguna circunstancia a menores de edad. Únicamente seleccionamos y contratamos a personal mayor de edad y esto se gestiona a través de la solicitud de la copia del documento

nacional de identidad (DNI) en cada nueva contratación, lo cual certifica la mayoría de edad. Además, no consideramos válido hacer trabajar a menores de edad que se presenten con una carta de apoderado.

En nuestras actividades comerciales pretendemos prevenir, identificar y abordar los impactos negativos en los derechos humanos y buscamos oportunidades para promoverlos y apoyarlos positivamente, incluidos los derechos del niño.

No hemos recibido denuncias ni reclamaciones a través de los mecanismos de relaciones laborales regulares sobre casos de trabajo infantil.

EDAD	NUEVAS CONTRATACIONES	CESES
Entre 18-29 años	54	48
Entre 30-50 años	43	34
Mayor de 50 años	5	6
TOTAL	102	88

No Discriminación

LA VIGA se compromete a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, para todos nuestros colaboradores sin distinción de sexo, raza, religión, distancia al trabajo, etc., reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e

inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores y los discapacitados, entre otras.

Cabe resaltar que, nuestras políticas están en contra de la discriminación entre nuestros colaboradores y podría calificarse como falta grave y/o sancionarse en caso suceda.

Contamos con personal capacitado para realizar el proceso de reclutamiento en concordancia con las Políticas de Derechos Humanos de LA VIGA. El área de Gestión Humana se encarga de que el trato hacia todo colaborador sea cordial e indiferenciado. Siempre que se realiza una actividad interna, se busca la manera de que todos los colaboradores puedan disfrutar del mismo beneficio. El equipo de Gestión Humana ejecuta todas las actividades dirigidas a nuestro público interno.

Desde 2015 hemos incluido a personas con discapacidad en todos nuestros procesos de reclutamiento de personal. Asimismo, respetamos y contribuimos con el cuidado de las mujeres en período de gestación a través de un lactario y los días de licencia que debe tomar. No hemos recibido denuncias ni reclamaciones a través de los mecanismos de relaciones laborales regulares sobre casos de discriminación.

TIPO DE CONTRATO	LIMA		PROVINCIAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
TIEMPO COMPLETO	185	70	32	2
TIEMPO PARCIAL	-	-	-	-
TOTAL	185	70	32	2

Seguridad y salud en el trabajo

Se ha realizado el estudio de línea base de la organización, lo cual ha permitido desarrollar un plan de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en consideración a lo solicitado por la Ley 29783 de SST.

El programa de seguridad y salud en el trabajo cuentan con un cronograma de actividades, el cual incluye capacitaciones, entrenamientos, difusiones, asesoramiento, medidas relacionadas con la prevención y el control del riesgo de enfermedades o su tratamiento.

Contratación Local

En LA VIGA, cuando se abre una vacante para un nuevo puesto o reemplazo del mismo, siempre reclutamos a nuevo personal local, es decir que vivan en las zonas aledañas al lugar. De esta manera contribuimos con el desarrollo local y le brindamos mayores facilidades y comodidades al colaborador.

Además, es importante señalar que la remuneración más baja en la empresa está por encima al sueldo mínimo local.

Promoción del talento y el desarrollo profesional y personal

En el 2018 se continuó con capacitaciones a colaboradores de LA VIGA S.A., con la finalidad de que puedan obtener mayores conocimientos y herramientas de gestión para mejorar sus habilidades y competencias, aunando en su desarrollo personal y profesional y la inversión fue de **\$ 8,123.80** aproximadamente. Ello se debe a que nos sentimos comprometidos con el desarrollo profesional de nuestros colaboradores y desarrollamos estas capacitaciones no sólo para mejorar sus rendimientos laborales, sino también para motivarlos.

MES	TEMA DE CAPACITACION	PARTICIPANTES
ENERO	MANEJO DEFENSIVO Y SEGURIDAD VIAL	30
ENERO	OPERADORES DE GRÚAS PUENTE	27
ABRIL	DIPLOMADO DE ESPECIALIZACION EN TESORERIA	2

MEDIO AMBIENTE

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

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.

Nuestra principal política es llevar nuestras actividades de negocio de manera eficiente y segura a través de diversos compromisos:

- La satisfacción de nuestros clientes a través del suministro de productos que cumplan con los requisitos acordados.
- La prevención de la contaminación y el control de los impactos ambientales propios de nuestras actividades.
- La garantía de que nuestros colaboradores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión relacionados con la Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- El cumplimiento de los requisitos legales y de aquellos suscritos por la organización, en relación con la Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- La mejora continua de la eficacia y del desempeño de nuestro Sistema Integrado de Gestión.

Consumo Energético

Disponemos de hábitos de ahorro de energía, tales como apagar las luces, impresoras, monitores, y fotocopadoras al final del día.

Hemos designado a un responsable que se encuentra a cargo de supervisar, analizar e informar mensualmente cualquier aumento drástico en el consumo de energía.

El propósito de gestionar el consumo energético en nuestros proyectos es mejorar la eficiencia de nuestros procesos productivos y generar el menor impacto ambiental en nuestro entorno.

Se puede medir la eficiencia de la gestión mediante la disminución de KWH o el costo mensual de la energía eléctrica.

Menor Consumo de Papel

En cuanto al uso del papel, debido a nuestros servicios emitimos documentos que generan consumo de papel bond. Sin embargo, desde 2015 se han tomado como medidas de acción la impresión a doble cara y el reciclaje de los sobres de manila utilizados para uso interno.

Actualmente, nuestra empresa mantiene un control sobre su consumo de papel. En el 2018, se registró un consumo total de 423 millares, reduciéndose el consumo de 227 millares menos al del año pasado.


Cumplimiento Ambiental

Es de preocupación e interés de LA VIGA gestionar el cumplimiento de la normativa ambiental.

LA VIGA no ha recibido multas y/o sanciones significativas por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

Reconocimientos y Distinciones

Hemos obtenidos los siguientes reconocimientos durante 2018:

A blue award badge with a pointed bottom, containing the text "Certificado de Manejo de Residuos Sólidos".

**Certificado de
Manejo de
Residuos
Sólidos**

Por el manejo adecuado de los
Residuos de Aparatos Eléctricos
y Electrónicos

A white award badge with a black border and a pointed bottom, containing the text "Distintivo RECICLA de la Empresa Claro".

**Distintivo
RECICLA
de la Empresa
Claro**

Reconocimiento a las empresas
comprometidas con el Medio
Ambiente

ANTICORRUPCIÓN

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

Prevención de la Corrupción y El Fraude

La organización no está involucrada en temas de corrupción ni ha contribuido nunca en dichos temas.

La organización implementará y comunicará la política anticorrupción y soborno.

Esta implementación comprenderá los siguientes puntos:

1. Rechazar cualquier forma de corrupción o soborno
2. Ejecutar capacitaciones al personal
3. Promover la transparencia en todas nuestras operaciones, actuaciones y transacciones