

COMUNICACIÓN EN PROGRESO

Status:(COP) Active

Reporte Anual 2019 de las Acciones Implementadas por TEKALT para cumplir con los 10 principios Básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

“Tekalt se enorgullece de gestionar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el que se establece la ratificación de respetar los 10 principios básicos de las Naciones Unidas. Tekalt realizara acciones concretas en operaciones diarias; y compartiremos anualmente esta información con nuestros grupos de interés.”

Ernesto Juárez C.
Gerente General
TEKALT

INTRODUCCIÓN

¿Quiénes somos? Tekalt, S.A. es una empresa de construcción de subestaciones eléctricas y es miembro de la CMIC (Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción) que sitúa a la ética de negocio por encima de todas las consideraciones comerciales.

Tekalt se ha comprometido en el transcurso del año, con acciones concretas y medibles. Para lograrlo, nos apoyamos en un análisis estratégico en la toma de decisiones. Este año, nos enfocamos en cumplir con la capacitación, seguimiento y control de los 10 principios básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Basados en nuestras actividades hemos reforzado nuestras acciones en el ámbito Ambiental y Laboral, con un nuevo enfoque más renovado, sin descuidar los otros principios del Pacto Mundial.

Este año, como en muchos años anteriores en la historia de TEKALT, se ha cumplido en materia fiscal, laboral y de seguridad social de los trabajadores obteniendo la opinión de cumplimiento del IMSS y de la SHCP, positiva. Por si fuera poco, TEKALT se dictamina en materia de Seguridad Social y ha gestionado cualquier aclaración en este tema con resultados favorables. Estos cumplimientos legales dan mayor certeza a nuestros principales grupos de interés de ser una empresa honrada y cumplida.

En el 2017, Tekalt obtuvo la Certificación de Auditoría de Segunda Parte con la compañía Achilles y cada año renovamos el certificado RePro No.320607. Este año Tekalt, obtuvo la Auditoría por tercera parte de la Etapa 1 con la empresa ASIC. Dicho certificado, obtenido por la empresa Achilles da fe documental del cumplimiento fiscal, laboral, seguridad social y fianzas de garantías para realizar los trabajos; calificándonos como un proveedor confiable. En el tema de Auditoría se han revisado los Sistemas de Gestión Integral los cuales incluyen el Sistemas de Gestión Ambiental **ISO 14001:2015**, el Sistema de Gestión de Calidad **ISO 9001:2015** y el Sistema de Gestión de la SST **ISO-45001:2018** (publicado el 14 de Noviembre de 2018 en el DOF con fecha para entrar en vigor el 14 de Enero de 2019).



INFORME DE AUDITORIA DE ETAPA 1

CONFORMIDAD DE EMISIÓN DE INFORME
FECHA DE ENTREGA DE INFORME: 25-OCT.-2019

ENTREGADO	RECIBIDO DE CONFORMIDAD
-----------	-------------------------



Proveedor Certificado por Achilles

Este documento certifica que la empresa

TEKALT, S.A. DE C.V.

Nº RePro: **320.607**

ha superado satisfactoriamente la auditoría realizada por Achilles South Europe, según los estándares del Comité RePro.



Ramón Perez Medina
Director de Auditorías

Pablo Garcia
Presidente del Comité RePro

Jorge Heras
Regional Director

Fecha de validez: **17/03/2018**



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
DERECHOS HUMANOS	5
ESTANDARES LABORALES	6
MEDIO AMBIENTE	10
ANTICORRUPCIÓN	14
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	16
CONCLUSIONES	17

DERECHOS HUMANOS

El Código de Conducta se mantiene vigente en la empresa con la actualización de Factores de Riesgo Psicosociales y sirve como una guía ética para nuestros trabajadores. Este Código de Conducta establece los principios y valores que todos nuestros trabajadores deben conocer al realizar sus actividades diarias. El incumplimiento de este Código trae como consecuencias sanciones administrativas o legales que pueden considerar, en casos graves, la terminación de la relación laboral con el trabajador o el proveedor que incumpla con este código. Durante la implementación del Código de Conducta, hicimos del conocimiento a los trabajadores mediante un curso impartido, de los cuales obtuvimos una participación del 55% con su respectiva evaluación (96%) de los participantes. Este Código de Conducta lo hemos hecho público y extensivo a nuestros clientes, proveedores y empleados. Además se cuenta con un buzón de sugerencias dentro de las oficinas de TEKALT en un lugar visible. Nuestro Procedimiento Interno TEK-PAO-01 “Reclutamiento Selección y Contratación de Personal” hace explícito el reclutamiento respetando la equidad de género; evitar cualquier tipo de discriminación; y prohibir el trabajo infantil.

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Además, continuamos trabajando en la obtención del distintivo como Empresa Socialmente Responsable (ESR) en la Materia relativa al respeto a los Derechos Humanos.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Actualmente, el departamento de Recursos Humanos realizó importantes mejoras en la selección y contratación de nuestro personal. Una de estas mejoras fue establecer los criterios de evaluación y posteriormente se recluta al personal en base a estos resultados. Sin excepción, todos los trabajadores cuentan con su contrato personal y contrato colectivo de trabajo. Los trabajadores sindicalizados con el SUTERM incluyen compensaciones tales como bono de alimentación; bono de hospedaje y transporte; Seguro Médico; Infonavit; y las prestaciones incluidas en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, mantendremos capacitándonos continuamente para identificar algún sesgo en nuestro proceso de contratación, y continuar mejorando la selección y contratación de nuestro personal.

ESTANDARES LABORALES

En materia Laboral hemos tenido altas y bajas fue hasta finales del 2016 que se implementó un Sistema de Gestión de la SST. Para los años 2017 y al cierre de esta publicación 2019, los resultados han sido sin accidentes. En 2018 obtuvimos un accidente con atención médica e incapacidad temporal, lo cual nos arrojó un Índice de Frecuencia de 1.4, Índice de Gravedad de 8 e Índice de Accidentabilidad de 1.6%; lo anterior comparado con los objetivos establecidos de IF<1.58, IG<12 e IA<5% respectivamente. En conclusión la meta de cero accidentes, no la alcanzamos ese año. De todos estos Índices, el Índice de Accidentabilidad tal vez, sea el más relevante en materia laboral ya que se debe mantener por debajo del 5%, continuaremos trabajando para mantenerlo en los próximos años.

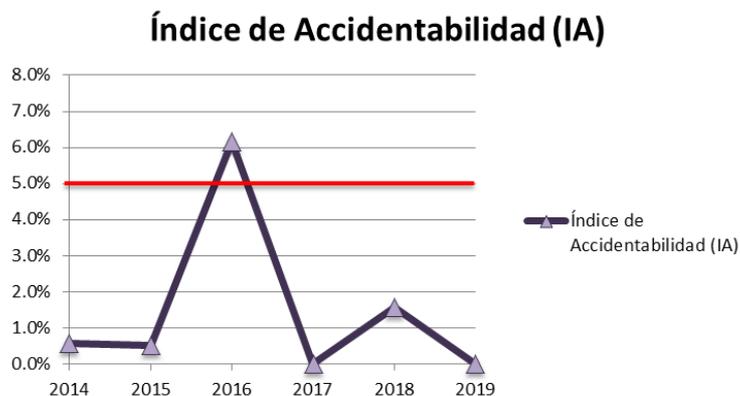


Figura 1. Indicador de Accidentabilidad.

A partir del accidente, hemos reforzado nuestro Sistema de Gestión de la SST (Seguridad, Salud en el Trabajo), especialmente en la Identificación de Peligros y en el Control de Riesgos. En el tema de Capacitación se realizaron los cursos de capacitación en la NOM-035-STPS-2018 y se reforzó el Procedimiento de Cargas Manuales de la NOM-036-STPS-2018 en todo nuestro personal. Como control administrativo se mejoró el Permiso de Trabajo con Riesgo Eléctrico y Permiso de Trabajo en Alturas. Actualmente, estamos enfocándonos en los Controles de Sustitución e Ingenieriles sin dejar los Procedimientos de Operación y Mantenimiento de Grúas, Trabajos en Alturas y Trabajos con Electricidad. Así como aumentar el grado de aislamiento para trabajos con Electricidad de los EPP.

Al cierre de este documento, tenemos un avance del 90% en el Programa de Seguridad, Salud y Respuesta a Emergencias y un avance de 99% del Programa Anual de la STPS. De igual manera el Programa Anual de Capacitación tiene un 79% de avance para cursos de actualización del personal en el ejercicio de sus funciones. En cuanto a la Capacitación de la Comisión de Seguridad e Higiene; un instructor externo capacita anualmente a la Comisión de Seguridad e Higiene, en esta ocasión en curso Básico de Primeros Auxilios.

Tal y como se observa en la gráfica, tan sólo en materia de seguridad, los hombres al estar más expuestos a temas relacionados con la seguridad son aparentemente los más capacitados. Lo anterior se debe principalmente a puestos donde se requiere una alta especialización en campo. Cabe mencionar que los Programas de Capacitación se planean en base a las necesidades detectadas en la Evaluación del Desempeño Anual de cada trabajador.

Promedio de Horas de Capacitación Anual por Género



Figura 2. Capacitación del Personal.

Se ha continuado en atender las inspecciones de la STPS tuvimos un aplazamiento para cumplir 4 desviaciones relacionadas principalmente con realizar y difundir las “Instrucciones de Seguridad para la Prevención y Protección contra Incendios” para completar el cumplimiento normativo en materia laboral, quedando resuelto el asunto. Anteriormente la respuesta ante las observaciones de la STPS podía extenderse a 1 año, este año fue diferente ya que la respuesta a las observaciones de dicha inspección fue de tan sólo 3 días mediante un oficio.

Finalmente, es importante mencionar la mejora a las Auditorías Internas las cuales incluyen la Capacitación Externa de nuestros Auditores Internos para una mejor comprensión e Interpretación de las normas. Dicha Capacitación ha mejorado la eficacia y eficiencia de las Auditorías Internas, reduciéndola de 15 a 3 días. Aún falta una mayor sinergia entre departamentos para agilizar la respuesta a los hallazgos de Auditoría.



Figura 3. Portada del Manual del Sistema de Gestión de la SST.

La mejora más importante ha sido unificar, fortalecer y simplificar nuestro Sistema de Gestión de la SST basados en la norma NMX-SAST-45001-IMNC-2018, que incluye una Planeación basada en la Gestión de Riesgos derivado de las actividades laborales; La identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Acciones y Oportunidades para Controlar el Riesgo; un Programa de Capacitación enfocado a nuestras necesidades; un diagnóstico de lo que nos falta por hacer; un control en el Seguimiento de los Programas establecidos; así como las acciones correctivas y de mejora continua derivados de Auditorías; todo nuestro esfuerzo se verá reflejado en los resultados obtenidos en el año, es decir, en los Índices de Accidentabilidad y la eficacia de los controles establecidos.

Los principios básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en Materia Laboral forman parte de nuestro Código de Conducta Comercial, y para cumplir con ello hemos implementado el Sistema de Gestión Integral, el cual ha sido auditado por una segunda y una tercera parte (ASIC), para darle mayor soporte a nuestro sistema. Además, realizamos Auditorías Internas para mejorar nuestros procesos y la STPS nos realiza Inspecciones, todo ello contribuye a mejorar y fortalecer nuestros sistemas.

Además de los requerimientos legales, TEKALT paga las cuotas sindicales al SUTERM, y el 2% de seguro adicional a la mano de obra, con ello cumplimos con el **Principio 3** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que establece:

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

En materia legal nos dictaminamos anualmente ante el Seguro Social y se revisan los salarios pagados a los trabajadores incluyendo el tiempo extra que por derecho corresponden a los trabajadores. Estamos en contra del trabajo forzoso, por ello, establecemos el pago de tiempo extra de los trabajadores cuando se requiere e informamos a nuestros clientes y al **SUTERM** (*Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana*) de los pagos efectuados a los trabajadores.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Este mismo dictamen mencionado en el punto anterior también permite erradicar el trabajo infantil, ya que ningún trabajador en obra puede trabajar si no se encuentra dado de alta ante el IMSS y para ello es necesario haber cumplido la mayoría de edad. Por otra parte, en nuestro procedimiento de contratación TEK-PAO-001/v.6 con fecha de última actualización del día 16 de Junio del 2017, inciso 3.7 establecemos de manera explícita lo siguiente “Está estrictamente prohibido el trabajo infantil en TEKALT, en cualquiera de sus formas. TEKALT terminará su relación con cualquiera de sus socios comerciales (o grupos de interés) que promuevan el trabajo infantil.”

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

MEDIO AMBIENTE

Los logros más importantes de este año en Materia Ambiental ha sido controlar operativamente la documentación para una adecuada gestión de los RP derivado de las actividades que realiza TEKALT; basados en nuestro procedimiento SGLA-P-21 “Manejo Integral de Residuos” y el simulacro de Respuesta a Emergencias de Derrames.

La **meta** de los años anteriores ha sido controlar los Impactos Ambientales adversos al Medio Ambiente, y aplicar acciones para separar, reducir, reutilizar o reciclar los residuos que generamos. Este año hemos actualizado nuestro Sistema de Gestión Ambiental ISO-14001:2015, tal como lo establece nuestro Código de Conducta Comercial, para cumplir con todas las leyes ambientales nacionales aplicables y dar mayor certidumbre a nuestros socios comerciales.

Tekalt **implementó** un Sistema de Gestión Ambiental, certificado por una segunda parte para priorizar los impactos más significativos y desarrollar una adecuada Planificación Ambiental. Una importante mejora es una campaña interna para reducir el consumo de plásticos no biodegradables poniendo mayor énfasis en la reducción en el consumo del unigel y el policarbonato.



Figura 4. Portada del Manual del Sistema de Gestión Ambiental.

Con estas prácticas mencionadas anteriormente hemos cumplido con el siguiente principio.

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

Las **Acciones Concretas** obtenidas en diferentes temas Medio Ambientales han sido muy variados, a continuación se enlistan dichos resultados obtenidos en Suelo, Aire, Agua y Energía:

En **suelo** por ejemplo, se implementaron políticas para separar la basura, e incluso disminuir los desechos plásticos. Hoy en día, nuestras políticas están enfocadas a desechar adecuadamente nuestros residuos peligrosos y en separar los Residuos Sólidos Urbanos.

- I. La disposición final de los **Residuos Peligrosos** se ha gestionado con empresas regionales debidamente registradas ante la SEMARNAT. TEKALT por su lado, cuenta con el Registro de Alta ante la SEMARNAT como Microgenerador de Residuos Peligrosos. Este año, producimos 57 Litros de aceite gastado considerado como Residuos Peligrosos directos.
- II. Nuestros Sólidos Urbanos Municipales los gestionamos con nuestro programa de reciclaje en nuestras oficinas "Controlar, Separar, Reducir, Reutilizar o Reciclar los Desechos de la basura".
 - ✓ **Separamos** la basura en orgánicos e inorgánicos.
 - ✓ **Reducimos** las emisiones de Gases de Efecto Invernadero ha aumentado, encontrándose muy por debajo de los límites permisibles. El año pasado cerramos con 101 Ton de CO₂ eq y estimamos para este año cerrar en un rango aproximado [200 - 265 Ton de CO₂ eq].
 - ✓ **Reutilizamos** el 80% del papel generado en oficina, el resto 20% está formado por desechos que contienen información sensible.
 - ✓ Seguiremos trabajando en la búsqueda de empresas recicladoras y en la reducción en el consumo del plástico.

La digitalización de al menos el 30% de nuestra documentación, ha sido una tarea difícil de cumplir y se continúa realizando de manera permanente.

En **agua**, nuestro impacto más significativo son las descargas sanitarias de agua. El mayor consumo de agua continua siendo en las oficinas.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

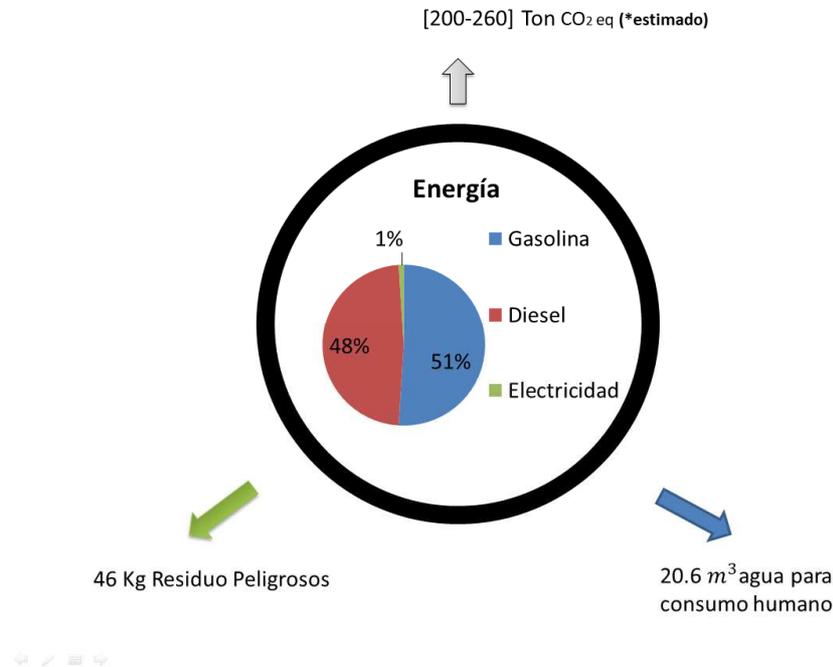


Figura 5. Consumo Anual de Energía (centro) y Descarga de Emisiones Anuales (exterior).

En **aire**, se pronostica que impactemos alrededor de 200 Toneladas de dióxido de carbono equivalente (Ton CO₂_{eq}) anuales, y este resultado se encuentra estrechamente relacionado con la actividad que tengamos en el año. Es decir, al aumentar las Horas Hombres trabajadas aumentamos por consecuencia las Toneladas de dióxido de carbono equivalente (Ton CO₂_{eq}) anuales, sin embargo controlamos que ésta relación se conserve en las 2.1 (Ton CO₂_{eq}) / 1,000 Hr-Hombre. En la medida de lo posible se ha implementado un estricto programa de mantenimiento de nuestra flota con la finalidad de reducir las emisiones. El análisis resulta complicado, principalmente porque la reducción de las emisiones depende de la calidad de los combustibles; de los diferentes criterios de aceptación en los centros de verificación vehicular en la zona conurbana de la Ciudad de México y el resto de la República Mexicana; de hecho, hay entidades federativas que no disponen de Centros de Verificación. Lo anterior dificulta que nuestras unidades se encuentren en obra y cumplan con este programa de mantenimiento, sin embargo, este no ha sido un impedimento para verificar nuestras unidades periódicamente.

Calculadora de Huella de Carbon

Gasolina

Indique la cantidad de litros de gasolina que consume anualmente: 42,378.84

Dióxido de carbono (kg CO₂/L) 95,776.18

Metano (Kg CH₄/L) 45.6420

Oxido nitroso (kg N₂O/L) 4.4286

Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e) 98.25

Diesel

Indique la cantidad de litros de diesel que consume anualmente: 34,495.62

Dióxido de carbono (kg CO₂/L) 92,793.22

Metano (Kg CH₄/L) 4.884580

Oxido nitroso (kg N₂O/L) 4.884580

Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e) 94.38

Electricidad

Indique la cantidad de Energía que consume anualmente: (en KWh)* 5500

Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e) 0.453

TOTAL TON: 193.08

En **Energía**, tal y como se desglosa en el Cálculo de la Huella de Carbón, la mayor parte de la fuente de Energía utilizada proviene de recursos fósiles. Por lo pronto, no existe en el mercado algún producto que sustituya a las tecnologías actuales requeridas en el trabajo a un precio razonable. Sin embargo, somos eventuales proveedores de servicios que promueven las energías renovables y promovemos su desarrollo. Tal y como se analizó en nuestro Manual del Sistema de Gestión Ambiental es necesario poner en contexto las actividades que realizamos, analizándolo desde una perspectiva del Ciclo de Vida.

Las instalaciones eléctricas tienen un ciclo de Vida de 31.5 años desde su fabricación hasta su uso final. Tekalt solo participa en una parte del Ciclo de Vida, tal y como se muestra a continuación.



Figura 6. Ciclo de Vida de la instalación eléctrica.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

Este año no se registró ningún caso en el “Buzón de Sugerencias”, y continuamos fortaleciendo los procesos de Gobernanza Empresarial mediante la actualización de nuestro procedimiento SGI-P-20 “Queja del Cliente” bajo las normas **ISO-10001:2007** “Directrices para los Códigos de Conducta de las organizaciones” e **ISO-10002:2004** “Directrices para el tratamiento de quejas en las organizaciones” con la finalidad de resolver los conflictos de una manera sistemática y profesional.

En las políticas de la empresa se estableció como meta “cero tolerancia al soborno, corrupción o extorsión de sus socios comerciales implicados (gobierno, empleados, socios, inversionistas, proveedores y clientes). Ninguna persona asociada a la compañía puede ofrecer, pagar, prometer, autorizar o recibir dinero a cambio de favores, sobornos u otra forma de pago ilícito. Es política de la empresa que todas sus transacciones comerciales se conduzcan de modo ético y honesto.

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

Personal Capacitado en el Código de Conducta

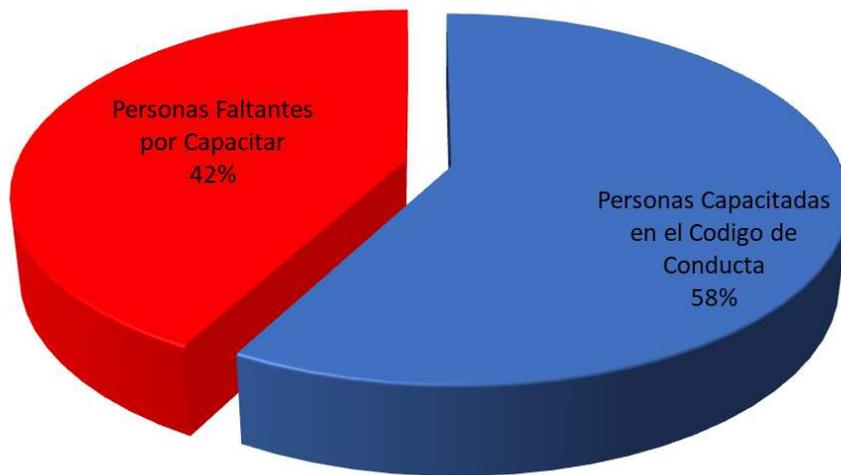


Figura 7. Capacitación del Código de Conducta.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En materia de Responsabilidad Social la empresa Tekalt se encuentra en proceso de documentar el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (**ESR**) fomentado por la CEMEFI. Para ello, se trabaja en la elaboración del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa con la implementación de la norma ISO-26000:2010. Durante el año 2017, comenzamos con evaluar las siete materias fundamentales, alcanzando un puntaje cercano al mínimo aprobatorio, por lo que decidimos madurar nuestro Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa en el transcurso del año 2019, particularmente en la participación activa y desarrollo de la comunidad. Los resultados de la Auditoría Interna aportan un mejor porcentaje de cumplimiento documental como lo son dos Cartas de Agradecimiento aportadas por el Ayuntamiento Municipal de Juchitán por la aportación del “Día de las Madres” y “ El Día del Niño”; así como y Jardín de Niños “Gabino Barreda”; la Escuela Primaria “Ignacio Allende” y el Centro de Educación Inicial Indígena reforzando nuestros vínculos con la sociedad. También hemos finalizado nuestro procedimiento mediante el cual se establece de manera clara la forma de relacionarnos con la comunidad. Sin embargo, hace falta desarrollar un Programa de conciliación con la Vida Familiar.



Figura 8. Portada del Manual del Sistema de Responsabilidad Social.

CONCLUSIONES

Tekalt ha hecho un gran esfuerzo para cumplir en cada uno de los 10 principios básicos de las Naciones Unidas y dichas certificaciones lo avalan. Aunque no se menciona en el documento, consideramos adecuado resaltar también la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad con la versión ISO-9001:2015 ya que en la parte de Capacitación se brinda al personal las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones. En este tema hemos avanzado sólidamente hacia la auditoría de la Primera Etapa de la Certificación del Sistema de Gestión Integral bajo las normas ISO-45001:2018 e ISO-9001:2015 y para el 2020 tenemos programados auditarnos en la Segunda Etapa. Por otra parte, el Programa de Mantenimiento Preventivo y Correctivo incluye la cobertura de las pólizas de seguro vehicular (100%). De alguna manera estos esfuerzos garantizan un mejor ambiente de trabajo, ya que proporciona a los trabajadores con las herramientas tangibles y no tangibles como el conocimiento para desarrollarse en un ambiente sano y un trabajo digno. Este año, continuamos aplicando políticas estrictas a nuestro personal en el uso vehicular con la finalidad de evitar accidentes laborales e irregularidades que nos pudieran afectar en los resultados anuales.