

ECISA

COMPAÑÍA GENERAL DE CONSTRUCCIONES S.A

EDIFICACIÓN RESIDENCIAL

INFORME PACTO MUNDIAL 2019

CONSTRUCCIONES SINGULARES

OBRAS CIVILES Y FERROVIARIAS

REHABILITACIONES, INSTALACIONES Y REFORMAS



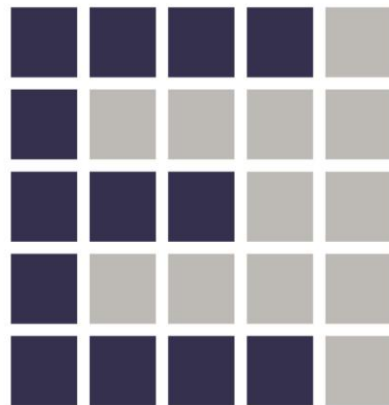
APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO 2019

ECISA, Compañía General de Construcciones, S. A



ECISA

TABLA DE CONTENIDOS

05

*Carta de
Renovación del
Compromiso*

07

*Perfil de
ECISA*

08

*Misión, Visión
Valores*

09

*Equipo
Humano:
Gestión del
Talento*

14

*Análisis:
Bloques del
Pacto Mundial*

CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



En Alicante a 12 de diciembre de 2019

Estimados señores/as

Como CEO y Presidente de esta empresa, me complace confirmar que ECISA Compañía General de Construcciones, S.A mantiene, como hacemos desde hace ya 18 años, su apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. ECISA Compañía General de Construcciones, S.A. forma parte del grupo de empresas españolas que arrancaron el proyecto del Pacto Mundial, presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas en Madrid en el año 2002

Un compromiso que se renueva cada año y que se apoya en las buenas perspectivas de crecimiento de la Compañía gracias, por un lado, a la sólida cartera de proyectos en el mercado nacional, y por otro a las oportunidades en nuevas áreas de negocio como la rehabilitación de edificios y las energías renovables, que nos permitan asegurar un crecimiento sostenible a largo plazo sin comprometer el valor creado hasta ahora.

Gracias a la experiencia y a la demostrada capacidad de adaptación de ECISA, miramos al futuro con la confianza de que sabremos hacer frente a los nuevos desafíos, marcados por la reorganización, la transformación y el redimensionamiento de la compañía que hemos iniciado en este año 2019.

En esta décima octava renovación de nuestra alianza con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, queremos compartir con nuestros principales grupos de interés la visión de un modelo de negocio sostenible, en búsqueda constante del equilibrio entre la adaptación a los cambios de las nuevas necesidades del mercado y de la sociedad, cada vez más ágil y cambiante, y la respuesta a las necesidades de las personas de manera inclusiva y del entorno. En esta línea

ECISA asume el compromiso de impulsar los 17 Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible (OCD) de la ONU, y donde los valores de nuestra compañía se encuentran totalmente alineados: el compromiso con los empleados y nuestro entorno, la calidad y seguridad en la ejecución de nuestros proyectos, la innovación y el compromiso social, que han sido y son un sello distintivo de esta empresa.

Una muestra de nuestro compromiso con la sociedad es la colaboración con la labor social de la Fundación Manuel Peláez Castillo.

Afrontamos estos retos con confianza y optimismo, pues contamos con un enorme potencial de futuro gracias al elevado nivel de profesionalidad y compromiso de las personas que integran la empresa. Sin la implicación y esfuerzo de nuestros colaboradores, ninguno de nuestros proyectos tendría sentido y por eso no quiero dejar de agradecer a todos y cada uno de cuantos integran ECISA su apoyo y su inestimable contribución a los resultados de la empresa.

Mediante esta declaración renovamos nuestro compromiso con la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas y nos comprometemos a darle difusión a esta iniciativa y promover su adhesión en la cadena de valor. Expresamos nuestra intención de apoyar e implementar estos Principios en el marco de nuestra esfera de influencia y nos comprometemos a ir mejorando año tras año en el grado de cumplimiento de estos y elaboraremos anualmente este informe de comunicación de progresos.



Enrique Barreiro Nogaledo,
CEO & Presidente

2. PERFIL DE ECISA

ECISA es una empresa constructora con más de 50 años de experiencia que desarrolla su actividad en edificación residencial, edificación singular (hoteles, centros comerciales, industrial) y obra civil, así como en rehabilitación e instalaciones electromecánicas y de climatización. Actualmente cuenta con más de 350 empleados y dispone de oficinas en España (Alicante y Madrid) y Argelia, focalizando su actividad en estas geografías.

Uno de los factores del éxito del Grupo ECISA, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, es su experiencia en la edificación de grandes torres. Concretamente en la ciudad de Benidorm la compañía ha construido más de 30 edificios de más de 20 plantas a lo largo de su historia. En esta línea, la empresa se ha especializado en las construcciones de alta calidad y ha sido adjudicataria del desarrollo de proyectos para las más prestigiosas compañías a nivel nacional e internacional.

En ECISA apostamos por la excelencia, sostenibilidad y seguridad en la ejecución de nuestros proyectos, fomentamos la transparencia, integridad, innovación, trabajo en equipo e igualdad de oportunidades, y buscamos la creación de valor y el compromiso social apoyándonos siempre en nuestro principal valor, nuestros empleados

ECISA desarrolla su estrategia de Responsabilidad Corporativa a través de las líneas de actuación de su plan estratégico, aprobado por el Consejo de Administración y actualizado periódicamente con el objetivo de renovar sus compromisos y adaptarlos a su contexto en cada momento. Mediante la adhesión a distintas iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (adherido desde el año 2002), ECISA, demuestra su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

El Código de Conducta Empresarial de ECISA pretende establecer los compromisos y las responsabilidades éticas en la gestión de los negocios y actividades empresariales asumidos por todos sus empleados y directivos y por todas las sociedades filiales y participadas. Este código establece como principios fundamentales el respeto a la legalidad, la integridad ética y el respeto a los derechos humanos.

3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

Con nuestra misión, visión y valores queremos reflejar quiénes somos, dónde vamos y con qué cultura empresarial vamos a afrontar nuestro camino:

“Pasado, presente y futuro, para una compañía comprometida con el desarrollo”.

MISIÓN

Hacemos realidad proyectos de Edificación Residencial y Singular, Obras Ferroviarias, Ingeniería Civil, Rehabilitación e Instalaciones, mejorando la calidad de vida de manera sostenible y generando valor a nuestros clientes, empleados, accionistas y entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.

VISIÓN

Convertirnos en un referente en el desarrollo sostenible de proyectos de nuestra especialidad a través de la innovación, la calidad y el servicio, impulsados por el talento de nuestra gente.

VALORES

- Excelencia y profesionalidad.
- Integridad y transparencia.
- Innovación y mejora continua.
- Sostenibilidad y compromiso social.
- Igualdad y trabajo en equipo.

4. EQUIPO HUMANO. GESTIÓN DEL TALENTO

El equipo humano del Grupo ECISA se conforma alrededor de 350 personas distribuidas entre España y Argelia.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Asegurar la igualdad de oportunidades



Atraer, desarrollar y retener el talento profesional.



Garantizar la seguridad y la salud laboral de las personas.



Potenciar la calidad del empleo.



Promover un equipo motivado comprometido y alineado con nuestros objetivos y valores



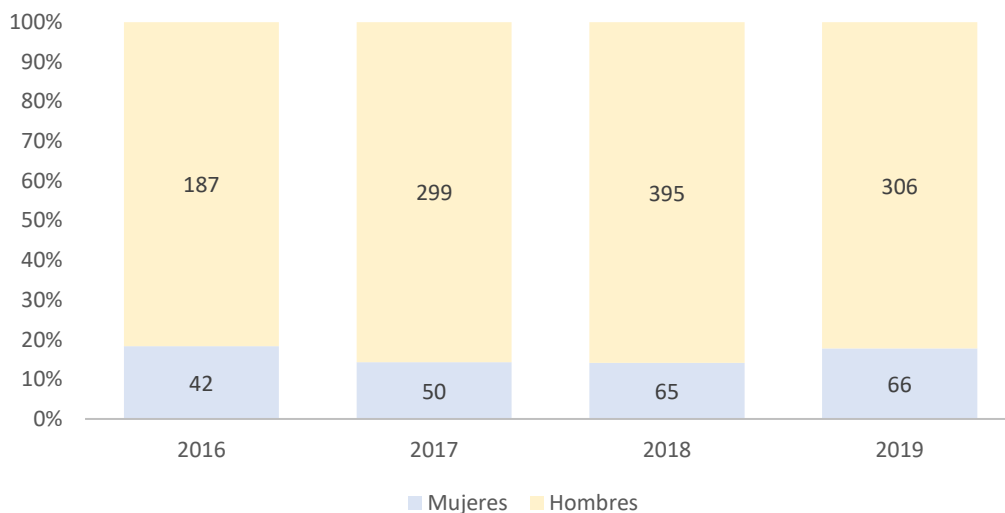
UN ENTORNO DE TRABAJO IGUALITARIO Y DIVERSO

El Grupo ECISA se esfuerza por crear una cultura de respeto, inclusión, colaboración, seguridad y salud en el lugar del trabajo. La presencia de mujeres en cargos directivos y jefaturas se ha incrementado, consolidando una tendencia positiva en el tiempo.

La construcción sigue siendo el sector económico con menor número de mujeres ocupadas. Las barreras históricas socioculturales o los estereotipos de género configuran a la construcción como un sector muy masculinizado donde la mujer apenas está representada. Según los últimos datos de la EPA, correspondientes al último trimestre de 2018, hay 115.600 mujeres trabajando en la construcción, o lo que es lo mismo, sólo el 9% de las personas que trabajan en la construcción son mujeres.

Desde ECISA reivindicamos el papel femenino en un sector tradicionalmente vinculado a los hombres, y rompemos con estos estereotipos, por ello, los porcentajes de mujeres de nuestra plantilla en obra aumenta cada año con nuevas incorporaciones.

La plantilla de ECISA ha ido fluctuando a lo largo de los años, sin embargo, el incremento y mantenimiento del número de mujeres se mantiene estable a lo largo de los años.

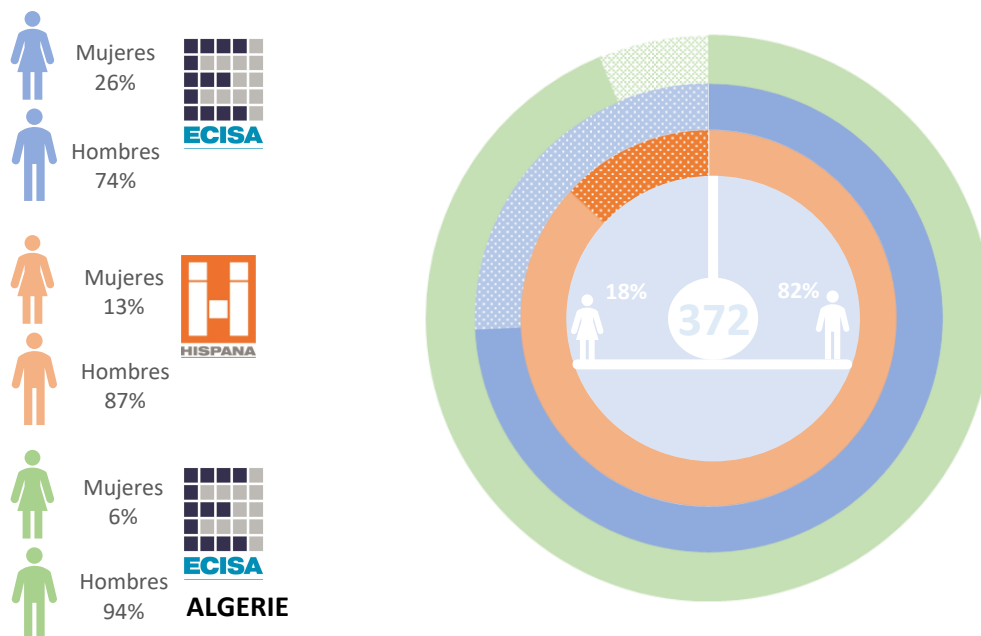


Tenemos el firme compromiso de contar con una plantilla inclusiva y diversa. Apreciamos el talento que cada persona aporta a ECISA.

“Nuestros colaboradores son el punto diferencial de la generación de valor de ECISA. Todos juegan un papel importante con nosotros, queremos ofrecerles un lugar donde puedan crecer, desarrollarse y que tengan oportunidades únicas que enriquezcan su día a día”



Nos gustaría hacer referencia a la iniciativa que la Fundación Laboral de la Construcción ha puesto en marcha con la campaña #yotambienconstruyo, con el objetivo de dar visibilidad y rendir homenaje a las mujeres que trabajan en el sector. Nos sumamos a dicha campaña y nos comprometemos como objetivo del 2020 poner en marcha diversas medidas de formación y sensibilización para conseguir una industria de la construcción más igualitaria: impulsando espacios educativos inclusivos, superando estereotipos de género y promoviendo la contratación de mujeres en el sector.



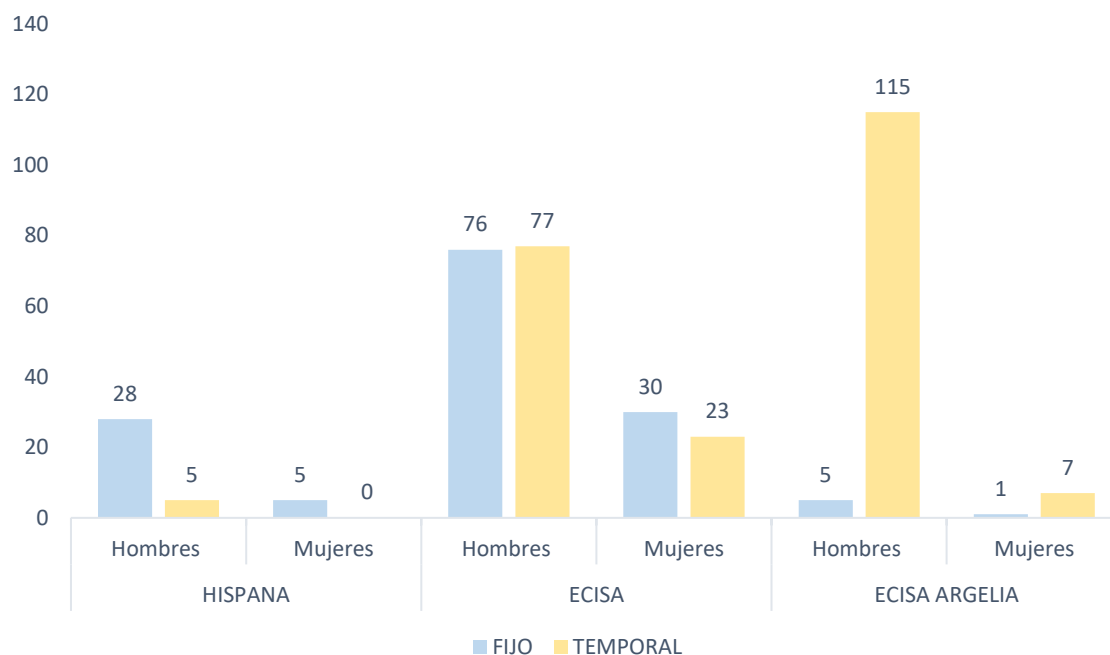
*Datos a fecha 31/12/2019

Grupo ECISA, es una plantilla joven, prueba de ello es que nuestra media de edad ronda los 43 años.

PLANTILLA MEDIA DE EMPLEADOS POR GRUPOS DE EDAD Y POR GÉNERO.

	Rango	Media Edad	Media Edad
Hombres	≤35	29,16	28,86
	[35,45)	40,96	41,19
	>45	51,79	49,79
Total		44,87	40,38

DISTRIBUCIÓN CONTRATOS DE TRABAJO EN EL AÑO 2019



PROMOCIÓN DEL TALENTO

La promoción y fidelización del talento son los principales elementos que conforman la política de desarrollo profesional de ECISA. Por ello la apuesta por la cantera es un pilar fundamental de la política de gestión de personas. Uno de los objetivos estratégicos del Grupo es asegurar que al menos el 50% de vacantes de puestos directivos y managers sea cubierto con candidaturas internas.

El Grupo tiene establecido un sistema de Dirección por Objetivos para la promoción del talento. En la actualidad, el 100% de los cargos directivos están bajo este sistema de evaluación de desempeño. Nos hemos propuesto para el año 2020 ampliarlo a responsables de departamento y mandos intermedios.

Otro de los objetivos que nos habíamos propuesto en el 2018 y en el que hemos empezado a trabajar, es en los Planes de Sucesión que nos permitirá tener identificados a los sucesores del 100% de las posiciones críticas para la compañía y aportar una visión global y transversal para aprovechar al máximo el talento de la organización.

En la actualidad, se están analizando las necesidades de formación que puedan tener los denominados sucesores respecto a las responsabilidades del puesto al que se le dirige.

CLIMA LABORAL

Nos hemos propuesto realizar periódicamente encuestas de clima con el objetivo de medir la satisfacción del equipo humano y desarrollar planes de acción enfocados a mejorar el bienestar del personal.

Una de las acciones ha sido implementar una encuesta de seguimiento a los 30 o 90 días de cuando se produce la incorporación de un nuevo empleado/a, para conocer de primera mano las primeras impresiones en cuanto a su acogida en la Organización, puesto que consideramos que sus opiniones nos ayudarán a seguir mejorando nuestro proceso de integración de nuevos empleados/as. Y, por otra parte, la entrevista “Yo opino” que la emplearemos en las salidas que se produzcan de la empresa para mejorar procedimientos, comportamientos y posibles experiencias negativas que hayan tenido.

FORMACIÓN

La formación se erige como uno de los pilares para fomentar el desarrollo del talento existente en nuestra compañía.

ECISA dispone de un plan de formación anual en el que se identifican las necesidades formativas y se planifican las acciones a implantar durante el año, de forma alineada con las prioridades estratégicas de la organización.

Como objetivo para el 2020, tenemos en mente el desarrollo de una aplicación específica para promover y facilitar la accesibilidad de la intranet corporativa y de todos los contenidos que se incluyen en la misma, para que todos los colaboradores puedan acceder de forma directa mediante los terminales móviles a la intranet, incrementando así el uso de esta.

Esta idea surge al comprobar que gran parte del colectivo que trabaja en obra, no puede acceder a un ordenador o no está familiarizado con dicha herramienta tecnológica.

En el 2019, Ecisa realizó un total de 41 acciones formativas.

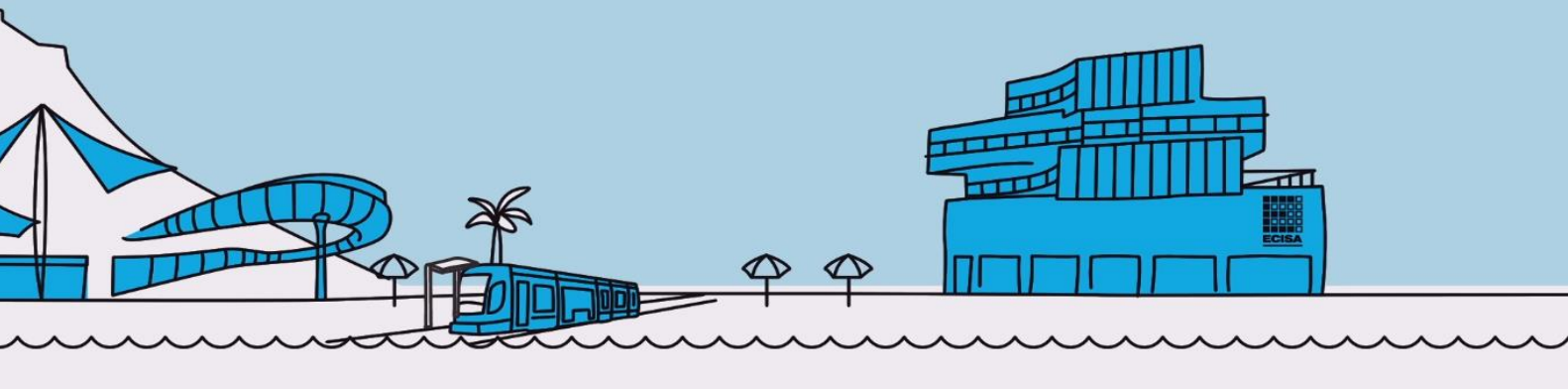
<u>Inversión en formación (€) por trabajador</u>	
	153,65 €
<u>Horas en formación por trabajador</u>	
	27,3
<u>Inversión por hora</u>	
	5,63 €
<u>Número de acciones formativas totales</u>	
	41

5. ANÁLISIS: BLOQUES PACTO MUNDIAL

ECISA se adhirió en 2002 a los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Desde ECISA, creemos en estos principios, por eso están incluidos en nuestros Valores como compañía: Sostenibilidad y compromiso social, integridad y transparencia, igualdad y trabajo en equipo. Estos son valores que definen nuestra actividad, nuestras relaciones con los clientes y nuestra forma de trabajar. En definitiva, son la idiosincrasia de ECISA. Para fomentar estos principios, desde nuestra compañía se vienen realizando acciones y actividades que refuercen nuestro compromiso detalladas en los siguientes bloques.

Como objetivo para el 2020, vamos a elaborar un plan de acción para determinar compromisos para cada uno de los siguientes ODS:



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”.*

Normas Laborales

Principio 3: *“Las empresas deben apoyar la libertad de asociación 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”.*

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 medio ambiente”.*

Corrupción

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

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”.*

Estos principios están alineados con nuestros valores de Sostenibilidad y Compromiso Social, así como con el de Integridad y Transparencia.

El compromiso con el entorno y la comunidad local de la organización cuenta con la Fundación Manuel Peláez Castillo como estandarte y núcleo coordinador de la identificación de Sinergias positivas entre los diferentes grupos de interés.

Desde la creación de la Fundación Manuel Peláez Castillo en el año 2004, ECISA colabora generando acciones y repercusiones en la comunidad, que mejoran la vida de los Alicantinos. La colaboración entre la Fundación Manuel Peláez Castillo y ECISA ha generado un gran impacto en la sociedad alicantina.

Desde la Fundación Manuel Peláez Castillo, apostamos por potenciar las acciones tanto culturales (con un gran impacto en la comunidad alicantina) como sociales (ayudando a los colectivos más vulnerables).

A lo largo de sus 16 años de actividad, la Fundación Manuel Peláez Castillo ha sabido fomentar la investigación, mantener la transferencia de sus actividades y dar continuidad a muchas de sus actuaciones año tras año, como es el calendario de APSA, una asociación sin ánimo de lucro que desarrolla actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de personas con diferentes capacidades durante todo su ciclo vital. En Ecisa, contamos en nuestra plantilla con tres trabajadoras de APSA integradas desde hace años en cada uno de los departamentos a los que dan soporte en nuestra Organización.

La Fundación está presente en la gran mayoría de grupos de riesgo de exclusión social de la provincia de Alicante, colaborando con Asociaciones como Noray, la citada APSA, Fundación Globalón y Asociación Nazaret.

Además, la Fundación Manuel Peláez Castillo, tiene una alta implicación con la cultura local alicantina, participando de manera directa en las festividades de Alicante, como son la Semana Santa, Cruces de Mayo y Fogueres, tres de los grandes pilares de la cultura y de la forma de ser de Alicante.

Desde hace tiempo, viene colaborando en la firma de convenios con varias instituciones y organismos de la provincia de Alicante.

A continuación detallamos las PRINCIPALES ACTUACIONES REALIZADAS EN 2019:

DERECHOS HUMANOS

Actividad	Colaboración	Tipo de Actividad	Edición
Calendario APSA	Participación	Calendario de la Asociación de personas con discapacidad psíquica de Alicante.	14º año
Ascensor Centro Ocupacional Terramar.	Financiación	Por necesidades del centro, era necesaria la instalación de un ascensor para que se pudiese acceder a los distintos pisos.	-
Fundación Noray Proyecto Hombre	Participación	ECISA colabora con la Fundación Noray de Proyecto Hombre en la lucha contra la drogadicción, dando apoyo financiero e institucional.	8º año
Asociación Alzheimer de Alicante	Convenio	Junto con el Ayto. de Alicante, la Fundación colabora con esta asociación dando accesibilidad al arte y cultura, otorgando una sala del MACA para que estas personas puedan disfrutar. Dando como resultado la exposición "Reminiscencias".	7º año
PayaSOSpital	Convenio	Renovación del convenio con PayaSOSpital, que actúa a lo largo de la Comunidad Valenciana en más de 10 hospitales, en el último año se aumentó en un 44% las actuaciones delante de niños. La Fundación muestra así su implicación con los niños que pasan momentos tan complicados.	4º año
Asociación Parkinson	Financiación	La Fundación mantiene su convenio con la asociación de Parkinson, en este caso, ha realizado la compra de distintos materiales destinados a la rehabilitación de estos usuarios.	4º año
Fundación Dasyc	Colaboración	El trabajo de esta fundación es el acompañamiento de personas mayores, desde nuestra fundación colaboramos con el programa de acompañamiento afectivo.	3º año
Fundación Globalon	Convenio	Con la firma de este convenio, trataremos de evitar el riesgo de exclusión social de varios niños, inculcando hábitos de estudio, así como la asistencia a diversos talleres.	8º año
Nazaret	Financiación	Compra de 4 ordenadores para un piso de jóvenes que están en riesgo de exclusión social.	-
APAMM	Financiación	La fundación colabora con la compra de diversas prótesis para las afectadas por el cáncer de mama	-
Empresas Solidarias	Colaboración	La Fundación ha colaborado destinando y repartiendo 1600 lotes de alimentos en los diferentes pueblos y ciudades de la provincia. Además de comprometernos a hacer lo mismo en periodo estival.	-
Despensa Solidaria	Colaboración	Recogida de juguetes, siguiendo con nuestro compromiso de economía circular, y la entrega de estos a niños más necesitados el día 5 de enero	6º año
Asociación Social y Cultural Hermano Sol de Alicante	Financiación	La asociación abrió una escuela de música para niños en riesgo de exclusión. Desde la Fundación, hemos comprado materiales para dicha escuela.	-

ACTIVIDADES CULTURALES

Actividad	Colaboración	Tipo de Actividad	Edición
Convenio Becas OFUA	Convenio	Se ha realizado un convenio para la organización de actividades como, la realización de un concierto benéfico cuya recaudación irá destinada a Proyecto Hombre. El convenio permitirá becar a diferentes alumnos.	4º año
I Concurso Internacional de Lírico y Zarzuela	Patrocinio	Concurso realizado en la ciudad de Alicante, en el que se hizo entrega de premios. Fomentando la cultura en la provincia.	1º año
Con tu piano y mi voz	Organizador	La fundación organizó un concierto benéfico que impartieron Javier Robles y Héctor Plácido, los beneficios fueron donados a la Fundación Tutela.	-
Hoguera Inclusiva	Colaboración	Construcción de una “foguera” con metodología inclusiva, el equipo estaba formado por personas con trastorno mental y/o discapacidad intelectual.	1º año
Hogueras Alfonso el Sabio y Calvo Sotelo	Colaboración	Colaboración en las comisiones de las “Fogueres” Alfonso el Sabio y Calvo Sotelo, fiestas que son de Interés Turístico Internacional	+ de 15 años

Medición de los resultados:

Este año, los resultados se han medido conforme al grado de participación en las diferentes actividades propuestas por parte de la Fundación Manuel Peláez Castillo. También a través de la eficacia de los canales de comunicación. Y a través de la recepción de las valoraciones tanto de manera escrita (personas que han utilizado los medios a su disposición, sobre todo el e-mail) como de manera oral, informando personalmente a los departamentos que puedan tener algún tipo de responsabilidad sobre el desarrollo de estas actividades.

Principio 3: *“Las empresas deben apoyar la libertad de asociación 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”.*

Estos principios enlazan directamente con todos nuestros valores.

Un año más, desde ECISA apoyamos la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”. Al ser ECISA un Grupo diversificado implica diferentes modelos de relaciones laborales. El objetivo sigue siendo velar por el estricto cumplimiento de la Legislación Laboral y de la Normativa Interna. Desde ECISA no se admite el trabajo infantil ni ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar, de forma rigurosa, las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que regulan estas materias. En consecuencia, ECISA no hará uso de ninguna de estas formas de trabajo ni incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente de ellas, y exigirá a todos sus empleados, proveedores y contratistas la observancia estricta de este principio. A lo largo del ejercicio no se han identificado, en el ámbito de actividad del Grupo, incidentes relacionados con el trabajo infantil o el trabajo forzoso, ni se han detectado operaciones susceptibles de generar este tipo de riesgos.

Las políticas de compensación y beneficios de ECISA están orientadas a generar valor para los empleados/as, por ello está estrechamente vinculada a la estrategia, cultura y valores de ECISA, de lo contrario, podría suponer un obstáculo a la creación de valor.

Nuestra estructura tiene como objetivo el aportar el adecuado equilibrio entre equidad interna y competitividad externa

La tendencia de ECISA es diseñar paquetes retributivos personalizados utilizando los siguientes elementos: Retribución fija, Retribución variable y Beneficios sociales.

La existencia de un comité dentro de la organización refuerza la imagen de responsabilidad de la empresa con sus empleados ya que denota la intención de contar con los trabajadores a la hora de tomar decisiones y asume la responsabilidad de tener que responder ante sus representantes. Desde ECISA fomentamos el diálogo y negocia periódicamente con los representantes de los trabajadores asuntos relacionados con las condiciones laborales en general, horarios, calendarios, medidas de conciliación familiar y laboral, así como las medidas de seguridad y salud teniendo muy en cuenta las opiniones de estos representantes y dándole el valor merecido a cada una de sus propuestas.

ECISA interviene y favorece el desarrollo de Convenios Colectivos, fomenta las reuniones con el Comité de Empresa para que los trabajadores tengan la oportunidad de transmitir inquietudes y necesidades.: establecemos reuniones con los sindicatos para llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores y regulen las relaciones laborales de la compañía. En España, el Acuerdo

Marco es la norma de referencia en el ámbito laboral para todas las empresas del grupo, así como los convenios colectivos en los que se negocia el marco laboral concreto de cada una de ellas.

Nuestras políticas laborales están cada vez más enfocadas en tres grandes bloques, de igual importancia todos ellos. En primer lugar, la conciliación laboral, queremos que nuestros empleados tengan tiempo libre para poder disfrutarlo como ellos deseen y que puedan disponer de tiempo para que puedan desarrollarse, siendo una de nuestras metas. En segundo lugar, queremos una plantilla que esté comprometida con nuestro grupo, que crea en nuestros valores, que haga suya nuestra misión. Por ello, son esenciales las medidas tomadas para aumentar el engagement y commitment, para ello nuestras encuestas de clima laboral, de mejoras en la comunicación interna, etc. Y, por último, la seguridad del puesto de trabajo, minimizar todos los riesgos, cuidar la salud de nuestra plantilla.

➤ Políticas de Conciliación

Una de nuestras medidas más valoradas por nuestros compañeros fue la implantación de un horario de verano, donde realizamos una jornada intensiva en el periodo de julio a agosto. En años anteriores, esta jornada sólo comprendía el mes de agosto. Reduciendo las jornadas a 7 horas diarias. Actualmente, estamos viendo la viabilidad de alargar esta jornada intensiva en otros periodos de gran impacto, como pueden ser las vacaciones de Navidad, Pascuas, etc.

Siguiendo con la conciliación y las ventajas de un trabajo más flexible y adaptado a nuestros días, en 2019 se ha estudiado la implantación de que los trabajadores, en los que el puesto lo permita, que deseen puedan optar por el trabajo telemático. Esta implantación será progresiva durante varios meses un día al mes hasta llegar a nuestro compromiso de un día semanal. Este objetivo, que ya se ha comenzado a probar, se implantará en los respectivos puestos a lo largo del 2020.

Está comprobado que la productividad va de la mano con el nivel de satisfacción de los empleados hacia el lugar en el que trabajan: “Empleados felices, empresas más productivas”. La motivación, más allá del salario, es clave para cultivar el talento humano en el interior de una compañía. Implementar estrategias que mejoren la calidad de vida genera sentido de pertenencia, agradecimiento y orgullo por el lugar en donde se trabaja. Por ello, para el próximo año, nos hemos planteado algunas ideas que empezaremos a implementar como “Si hoy es tu cumpleaños, tienes el día libre”.

En 2019, 11 colaboradoras de Ecisa se acogieron a su derecho de reducir su jornada laboral por motivos de conciliación familiar.

➤ Políticas Retención de Talento

Desde Ecisa, estamos convencidos de que una alta rotación laboral perjudica y empobrece los puestos de trabajo, aumenta la inestabilidad del sector y, en definitiva, nos hace ser peores empleadores. Además, la inestabilidad laboral es, como se ha demostrado en muchos estudios, uno de los temas que más influye en la salud psicológica y después física de las personas, así como es un riesgo de exclusión social. Por ello, por el impacto que tiene tanto a nivel social como a nivel de la empresa, en Ecisa estamos convencidos que ofrecer puestos de trabajo acordes a lo esperado, retener el talento que existe y dar a nuestros colaboradores la oportunidad del propio desarrollo es vital.

En lo que respecta a este asunto, en Ecisa ofrecemos planes de formación adaptados a cada colaborador, consensuado con los responsables de cada departamento buscando la adecuación de los cursos a las personas.

Entre otras acciones, tenemos los canales de comunicación interna (direcciones de email para que remitan sus mejoras, quejas, opiniones...) Desde el último trimestre de 2019 estamos trabajando para la creación de una revista interna bimensual, donde se explicará las labores de Ecisa, así como daremos voz a nuestros colaboradores.

Las políticas de retribución de Ecisa también están alineadas en este sentido, siendo competitivos en el mercado en el que nos movemos, siempre intentamos estar por encima de los límites que nos marca el convenio. Que nuestros colaboradores se sientan bien remunerados por el trabajo que realizan es el primer paso para que logren evolucionar, puedan realizarse y busquen su mejora continua que siempre repercute de forma directa en las labores que desempeñan, es decir, en todos los grupos de personas que forman Ecisa (clientes, grupos de interés, propietarios, etc.)

Uno de los puntos en los que más centrados estamos es en la realización de encuestas de clima laboral periódicas que muestren la evolución de nuestros colaboradores, así como detectar posibles puntos de mejora.

Respecto a la brecha salarial, en Ecisa no existe diferenciación entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres que ocupan la misma posición.

➤ Políticas de Salud Laboral

La concienciación respecto a la dieta saludable es importante en ECISA. Hemos llevado acciones como el inicio de una campaña de alimentación saludable, trayendo a la oficina fruta ecológica y de KM, O, evitando la contaminación que se asocia al transporte y concienciando a la plantilla de una dieta saludable y rica en frutas

Desde finales de 2019, el departamento de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente e I+D+i ha proyectado un plan de acción acorde con nuestro objetivo de "Zero Accidentes". Este plan está dividido en diferentes módulos que serán tratados mensualmente.

Los temas que se tratarán en este plan de acción son los siguientes:

- o Liderazgo Preventivo
- o Campañas mensuales PRL
- o Visitas a obra por la Dirección
- o Lecciones aprendidas PRL
- o Comunicación en PRL
- o Círculos de Prevención
- o Modelo evaluación del desempeño PRL por obra
- o Reconocimiento & Recompensa en PRL

Como procedimiento legal, los trabajadores deben realizar anualmente un reconocimiento médico, desde el departamento de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente e I+D+i, se ha planeado este año el desplazamiento de una unidad móvil a nuestro centro de trabajo, evitando así el desplazamiento de una gran cantidad de vehículos, evitando, con pequeños gestos, aumentar la contaminación, evitando, también, la posibilidad de accidentes, y mejorando la calidad del trabajo de Ecisa.

Entre las políticas de beneficios sociales que hemos aplicado este año, se les ha dado la posibilidad a los trabajadores de adherirse a un seguro de salud privado (con la aseguradora Adeslas) a un precio muy reducido, dándoles las opciones de poder elegir y mejorar sus condiciones.

Desde su aprobación, en 2017, el Plan de igualdad de Ecisa ha ido actualizándose a los nuevos tiempos, en este año 2020 está planeada una gran actualización de este plan que, estando adaptado a la situación actual, queremos que cree un marco referente dentro de Ecisa y las empresas de nuestra comunidad.

Además de todas las políticas que se han ido fomentando desde Ecisa, la fundación también ha tenido un gran impacto a lo largo del año. Esta es una tabla con las actividades que han realizado con nuestros trabajadores como principales colaboradores.

ACTIVIDADES CON EMPLEADOS DE ECISA

Actividad	Colaboración	Tipo de Actividad	Edición
Becas APSA	Financiación	Ayuda a la asociación de personas con discapacidad psíquica de Alicante.	10º año
Campaña Donación de Sangre	Organizador	Se traslado una unidad a la sede central de Ecisa para que los empleados que así lo quisieran pudiesen donar sangre. +30 personas acudieron a realizarla.	9º año
Cine y Palomitas	Organizador	Sesión de Cine para que los empleados de Ecisa puedan disfrutar de un día en familia entre los compañeros. La fundación reserva una sala para los asistentes.	3º año
Campaña de recogida de ropa	Organizador	Recogida de ropa entre los empleados de Ecisa para darle un nuevo uso, siguiendo un modelo de economía circular. La ropa iba destinada al Centro de Acogida de Personas Sin Hogar.	1º año
Tapones Solidarios	Participación	Recogida de tapones para la empresa de SEUR, que los recicla y el dinero obtenido lo destina a los menores sin recursos.	5º año

Medición de los resultados:

En este caso, hemos tenido en cuenta tanto el feed-back que nos han hecho llegar por los canales adecuados para ello: email, encuestas internas, asistencia a eventos. Así como el feed-back que se ha recibido de manera oral: conversaciones informales, reuniones, participación en estas.

También ha sido un punto valorado el número de propuestas que se ha recibido al buzón de sugerencias, sobre todo, aquellas que afectaban a los temas aquí pertinentes, para ello se realizaba una categorización de las sugerencias, separándolas y entregándolas a los departamentos propios.

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 medio ambiente”.*

Entre los meses de septiembre y octubre de 2019 hemos pasado satisfactoriamente auditoria de segundo seguimiento de la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión conforme a los requisitos de las normas ISO 9001:2015 (calidad), ISO 14001:2015 (medio ambiente), OHSAS 18001:2007 (seguridad y salud en el trabajo) y UNE 166002:2014 (I+D+i) con Bureau Veritas, entidad de certificación reconocida a nivel internacional.

Durante 2019 el área de Calidad, Medio Ambiente & PRL de ECISA ha realizado un total de 15 auditorías internas a obra a través de las cuales hemos podido evidenciar las buenas prácticas ambientales adoptadas en cada una de las obras con el objetivo de minimizar el impacto ambiental derivado de nuestras actividades.

Los técnicos del área de Calidad, Medio Ambiente & PRL de ECISA han realizado un total de 211 visitas de apoyo técnico a las obras impulsando la adopción de buenas prácticas ambientales por parte del personal propio y subcontratado. Como resultado de estas visitas de apoyo, los técnicos junto con los Equipos de Producción han establecido acciones preventivas en materia de medio ambiente para reducir la producción de residuos y la minimización de consumos en nuestras obras.

Como parte de nuestro Plan de Sensibilización Medioambiental, ECISA ha actualizado sus “Manuales de buenas prácticas medioambientales” tanto para obras como para nuestros centros fijos de trabajo (oficinas y centros logísticos) adaptado a los requisitos específicos de la zona geográfica en el que operamos y las mejores técnicas y/o prácticas ambientales disponibles, en línea con nuestra política ambiental y valores de nuestra organización. Este manual de buenas prácticas se encuentra disponible para todo nuestro personal en la intranet de ECISA y, así mismo, es distribuido a todas las subcontratas presentes en obra tanto a la firma del contrato como a su entrada en obra. Así mismo con objeto de sensibilizar a todos los “actores” que intervienen en la ejecución de la obra, los técnicos de Medio Ambiente realizan periódicamente comisiones de medio ambiente en obra trasladando buenas prácticas en relación con la gestión de residuos y el consumo racional de recursos en obra (principalmente agua, electricidad, combustible). Es importante destacar que este año 2019 hemos impartido 120 horas de formación en medio ambiente a personal propio de ECISA.

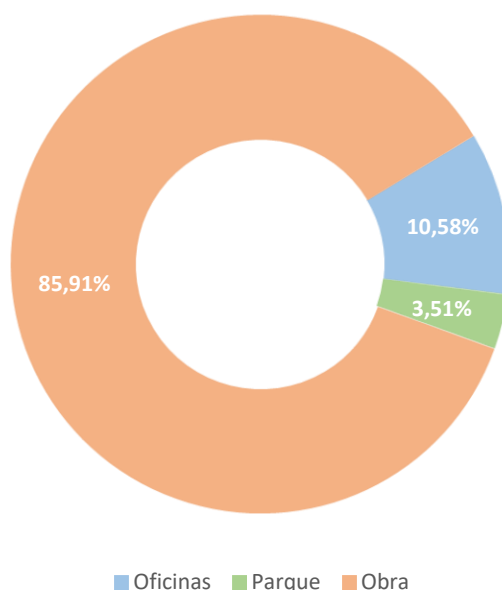
En materia de economía circular y prevención y gestión de residuos, el detalle de los residuos generados en ejercicio 2019 es el siguiente: Residuos Peligrosos – 6,98 Toneladas / Residuos No Peligrosos – 14.521 Toneladas alcanzando una ratio de más del 60 % los residuos destinados a valorización.

En relación con el uso sostenible de recursos, las principales fuentes de consumo energético son la electricidad y el combustible (principalmente gasóleo) produciéndose los principales consumos en oficinas y en las obras, tanto por iluminación como el funcionamiento de maquinaria. El detalle de los consumos del ejercicio 2019 es el siguiente:

Consumo de electricidad (kWh)	696.749
Consumo de gasóleo (Litros)	377.913

Como medidas de reducción de recursos, desde ECISA hemos impulsado medidas de ahorro energético como circular con vehículos y maquinaria en obra a una velocidad moderada 20 km/h, seleccionar la maquinaria del tipo y potencia adecuada, planificar y programar adecuadamente los transportes de materiales, medios auxiliares y residuos, con objeto de conseguir una optimización de estos y reducir así las emisiones a la atmósfera y el consumo de gasoil.

Por otro lado, los principales consumos de agua en ECISA se derivan del uso de agua en obra, para mezcla de materiales y limpieza de equipos, así como consumo de agua en oficinas. El detalle del consumo de agua del ejercicio 2019 es de 13.626 m3 distribuido del siguiente modo:



En nuestra apuesta por la construcción sostenible, este año 2019 ECISA ha finalizado satisfactoriamente dos proyectos de edificación residencial (Residencial Marvá / Residencial Nature) en Alicante con certificación Breeam con clasificación “BUENO”.



Conscientes de la importancia de fomentar el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente en la ejecución de obra, este año 2019 hemos invertido 1070 horas en formar a nuestros técnicos de estudios y jefes de obra en tecnología BIM como herramienta para optimizar la gestión de proyectos. Así mismo, a lo largo de este año hemos continuado formando a nuestros equipos en Breeam para futuros proyectos en cartera de contratación.

En nuestra apuesta por la innovación y el uso de tecnologías sostenibles, actualmente ECISA participa en consorcio para el desarrollo del proyecto de I+D+i DESDEMONA (DEtection of Steel DEfects by Enhanced MONitoring and Automated procedure for self-inspection and maintenance) financiado por la Comisión Europea. El objetivo de DESDEMONA es desarrollar elementos y estructuras de acero, así como procedimientos que permitan integrar tecnologías de detección y automatización avanzados con fines de inspección y mantenimiento, vitales para la sostenibilidad de las infraestructuras existentes y nuevas. DESDEMONA cuenta con un presupuesto de €2,200,885.75 y una duración prevista de 36 meses desde su inicio el pasado 01/06/2018.

Con el objetivo de fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental entre nuestros empleados y colaboradores, ECISA asume el firme compromiso de impulsar desde este año 2020 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para lo cual hemos comenzado a analizar nuestra cadena de valor para evaluar el impacto tanto positivo como negativo de nuestras actividades para aprovechar las oportunidades presentadas por los ODS y poder reducir los riesgos ambientales.

En línea con este compromiso de impulsar los ODS, ECISA ha comenzado a establecer los mecanismos necesarios que le permitan calcular la HUELLA DE CARBONO que identifica la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que son liberadas a la atmósfera provenientes del desarrollo de nuestras actividades, permitiéndonos identificar todas las fuentes de emisiones de GEI y establecer a partir de este conocimiento medidas de reducción efectivas. Nuestro objetivo es conseguir registrar nuestra huella de carbono a través del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA) como reflejo de nuestro esfuerzo y compromiso con el cambio climático.

Metodología Aplicada:

Mediante los diferentes procesos establecidos, las revisiones y visitas a obra, el control cuantitativo de los recursos, así como un análisis exhaustivo de las necesidades reales y futuras de ECISA, donde se incluye la realización de DAFO's.

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

La lucha contra la corrupción es una de las prioridades de nuestra compañía, alineada con nuestros valores de Integridad y Transparencia, así como con el de Sostenibilidad y Compromiso Social, ECISA, no olvida que luchar contra la corrupción es luchar por una sociedad comprometida y justa.

En acciones específicas, ECISA cuenta con códigos éticos que están a disposición de todos los empleados desde la intranet a la que tienen acceso, así como viene incluido en el Manual de Bienvenida que todas las nuevas incorporaciones reciben el primer día con nosotros.

En Ecisa tenemos canales a disposición de todos los empleados para que puedan denunciar cualquier tipo de corrupción de manera anónima.

Durante el 2019, la organización puso en marcha la creación del departamento de Compliance, con el fin de luchar y controlar las posibles actividades que queden fuera del marco legal. Este departamento se encargará de establecer unas políticas de buenas prácticas y procedimientos que identifiquen los riesgos legales que pueda haber en nuestra compañía.

Desde ECISA, somos conscientes de las implicaciones que tiene la corrupción para la empresa y para la sociedad. Las repercusiones legales, comerciales, operativas son tan negativas como el impacto que en la sociedad tiene estas acciones. Por ello, no nos conformamos con rechazarla categóricamente, sino que luchamos activamente para que no esté presente dentro de nuestra empresa. Usando todos nuestros recursos, internos y externos para que esto siga siendo así.

Desde la Intranet de ECISA, ponemos a disposición de los empleados una gran variedad de contenidos y aplicaciones, entre los que cabe destacar: información sobre la organización (normativa interna, directorio, organigramas, notas informativas, informe integrado, etc.), una sección de comunicación que contiene, entre otras cosas, un resumen de prensa diario o las notas de prensa emitidas por la organización, etc.

Una herramienta específica que pretende acercar, agilizar y personalizar la comunicación de todos los empleados con la Dirección de Personas & Organización, poniendo a su disposición nuevas funcionalidades, más información y un mejor servicio.

Nuestro personal directivo declara abiertamente una tolerancia cero a la corrupción, respaldada por políticas y procedimientos que reafirmen ese compromiso. Existen pautas de ejemplaridad, respaldo y compromiso del personal directivo para prevenir la corrupción. El compromiso tiene un papel crítico en el establecimiento de nuestra cultura, basada en valores fundamentales como la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas. Las "pautas de ejemplaridad" deben demostrar que se ha asumido el programa anticorrupción como propio. Nuestro personal directivo considera la prevención de la corrupción como una de sus responsabilidades.

ECISA, cumple con la legislación y además ha adoptado medidas de control interno para el seguimiento de gastos en los puestos de riesgo, además del control financiero-contable, para garantizar las relaciones con los clientes, proveedores, empleados y administraciones en las que se excluyen prácticas de corrupción o soborno.

La identificación de riesgos debe incluir además consultas con los empleados de la empresa y, si corresponde, con otras partes interesadas, como los sindicatos y socios comerciales. Los empleados que estén potencialmente expuestos a la corrupción podrían ofrecer información útil para identificar y mitigar esos riesgos. Reunir ideas a través de discusiones en grupo con otros empleados podría también ayudar a pensar "fuera de lo establecido", ya que la identificación de riesgos no debe ser vista como un ejercicio en el que simplemente se eliminan opciones.

Durante el año 2019 y para evitar el posible fraude que se pudiese realizar con los registros horarios que la ley nos insta a cumplir, ECISA puso a disposición de toda la plantilla un sistema de registro fiable y adaptado a cada uno de los compañeros/as que trabajan en obra, oficina, con movilidad geográfica, etc...

A través de la plataforma Nubhora, cada empleado, dependiendo del puesto en el que desarrolla su actividad, registra su jornada laboral en el terminal existente para el control de accesos de la obra o edificio, siendo éste un sistema de fichaje por huella digital en oficinas y un sistema telemático mediante app para dispositivos móviles con geolocalización para los colaboradores que estén en obra y para aquellos que realicen desplazamientos por trabajo.

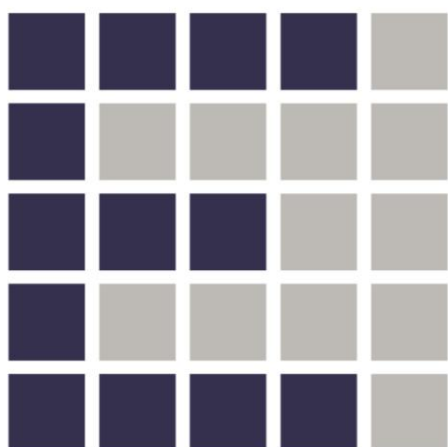
Con la implantación del software de registro, hemos evitado las posibles modificaciones que se pudiesen realizar en los registros en papel. El registro manual lleva aparejados algunos aspectos que lo pueden invalidar, como posibles confusiones de un trabajador, registros realizados en lugar de otro... Puesto que se debe garantizar la identidad exacta de quién está realizando el registro, y de que este último debe ser riguroso en lo relativo tanto a horas de entrada y salida como a extraordinarias, el método manual en papel puede cometer errores, al no contemplar herramientas eficaces que garanticen la exactitud del proceso del control del registro horario.

Por otro lado, somos conscientes de que los datos personales que manejamos no nos pertenecen y, por tanto, tenemos la responsabilidad de hacer un uso correcto de los mismos. Proteger los datos personales debe ser una prioridad para cualquier empresario/a, empresa, entidad o institución y, por ello, este año hemos destinado una importante cantidad de recursos en formar a dos colaboradores para la obtención del certificado que les acredite como Delegados de Protección de Datos, respondiendo a las necesidades de las compañías con la nueva Ley de protección de datos 3/2018.

Con la figura del Data Protection Officer (DPO) nos garantizamos el cumplimiento de la normativa de protección de datos en nuestra organización además de asegurar la información vital de la Empresa, ya que el curso de Delegado de Protección de Datos te capacita para actuar como tal.

Metodología aplicada:

Mediante los canales abiertos para que cualquier grupo de interés pueda informar de cualquier incidencia, establecemos una comunicación eficaz para solventar los posibles conflictos que se generen dentro de la actividad laboral.



ECISA



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.