

# **INFORME DE PROGRESO**

## **PACTO MUNDIAL 2019**



**TÉCNICOS CONSTRUCTORES SANTANDER, S.A.**

**TECOSAN**

## Carta de renovación de compromiso.

Presentamos nuestro informe de progreso del año 2019, el cual hace el número 9 desde nuestra adhesión en el año 2008, elaborado de manera conjunta por todos los técnicos y responsables de departamento, así como de la dirección de la empresa, la cual esta directamente implicada con la RSE.

Seguimos manteniendo los principios del Pacto Mundial, que integramos en nuestro sistema de gestión, adaptado este año a la nueva norma ISO 9001 - 2015, ampliando la visión de los mismos, y haciendo participe al resto del personal de la empresa de su finalidad.

La mejoría del contexto económico podemos afirmar que ya ha sido definitivo, como demuestra el incremento de facturación desde el año 2015. Además el incremento del número de presupuestos es evidente.

El compromiso de la empresa con sus trabajadores es más que evidente, aumentando el número de trabajadores hasta 34, de los cuales 4 son técnicos (jefes de obra, prevención de riesgos laborales), debido a la especialización del tipo de obras.

En el ámbito formativo, pilar fundamental en nuestra organización, continuamos con registros que justifican el gran número de horas invertidas, las cuales ascienden a 777 este ultimo año, en gran parte justificadas por el aumento de personal.

Continuamos realizando comunicaciones y divulgación de los principios desde nuestra web empresarial, así como mejorando las comunicaciones con clientes y subcontratas, desde nuestra intranet

A modo de resumen, con el presente informe, Técnicos Constructores Santander está convencido de renovar su compromiso de apoyo y divulgación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como de mantener una actitud de “mejora continua” en los aspectos sociales, medioambientales, y respeto de los derechos humanos.

Roberto Llanes Cavia

Director Gerente



## **INFORMACION GENERAL**

Perfil de la entidad: Técnicos Constructores Santander S.A.

Dirección: Paseo Menéndez Pelayo 60, 1º dcha

Dirección Web: [www.tecosan.es](http://www.tecosan.es)

Alto cargo: Roberto Llanes Cavia

Fecha de adhesión: 28/09/2007

Número de empleados: 34

Sector: Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Construcción de los Tipos de Obra:  
Edificación

Civil, Industrial, Eléctricas y Cogeneración, Cimentaciones Especiales y de Máquinas, Estructuras  
de

Hormigón y Metálicas, Obras Hidráulicas, Urbanizaciones, Edificación de Viviendas y Locales  
Comerciales

Ventas / Ingresos: 2.600.000 €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: NINGUNA

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés:

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Criterios de funcionalidad,  
para un mejor manejo dentro de la actuación diaria, y orientación empresarial

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y  
mercados servidos: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: Nacional

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Priorizando los 10 principios del Pacto Mundial, según el sector de actividad.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Con noticias en la web corporativa y boletines periódicos, con enlaces en nuestra web a los informes de progreso de la web del pacto mundial.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: 0 accidentes. Bonus de la Mutualidad.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2019

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2017

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

## DERECHOS HUMANOS

**Principio 1.** Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, fuera de su ámbito de influencia.

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

Durante el presente año, no se han detectado incidencias en cuanto a la vulneración de los Derechos Humanos, ni en nuestra propia empresa, ni en nuestros proveedores.

Todas las evaluaciones de los proveedores, realizadas según nuestro procedimiento PG-07 EVALUACION DE PROVEEDORES, han sido positivas, y los seguimientos de entrega de documentación según el procedimiento PG-03 CONTROL DE OBRAS, no han detectado incumplimientos de trabajadores sin contrato o en condición irregular. Si aunque ha habido alguna baja pero por problemas técnicos o de suministro.

TECOSAN realiza periódicamente una evaluación de sus proveedores, y un seguimiento por obra realizada, durante la cual todos los subcontratistas deben aportar documentación de todos y cada uno de los trabajadores que acceden al centro de trabajo. Esta documentación abarca aspectos legales (Seguros sociales) y de formación del trabajador tanto en su puesto de trabajo como en prevención de riesgos laborales.

Continúan las colaboraciones con distintas ONG COMO SON: ALCER y AFIM (FUNDACION AYUDA, FORMACION E INTEGRACION DEL DISCAPACITADO), con distintas aportaciones económicas, según se puede ver en el registro adjunto.

Continuamos certificados en los sistemas ISO 9011 Y él estándar OHSAS 18001.

### DERECHOS Y DEBERES DE AMBITO LABORAL

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

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

Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

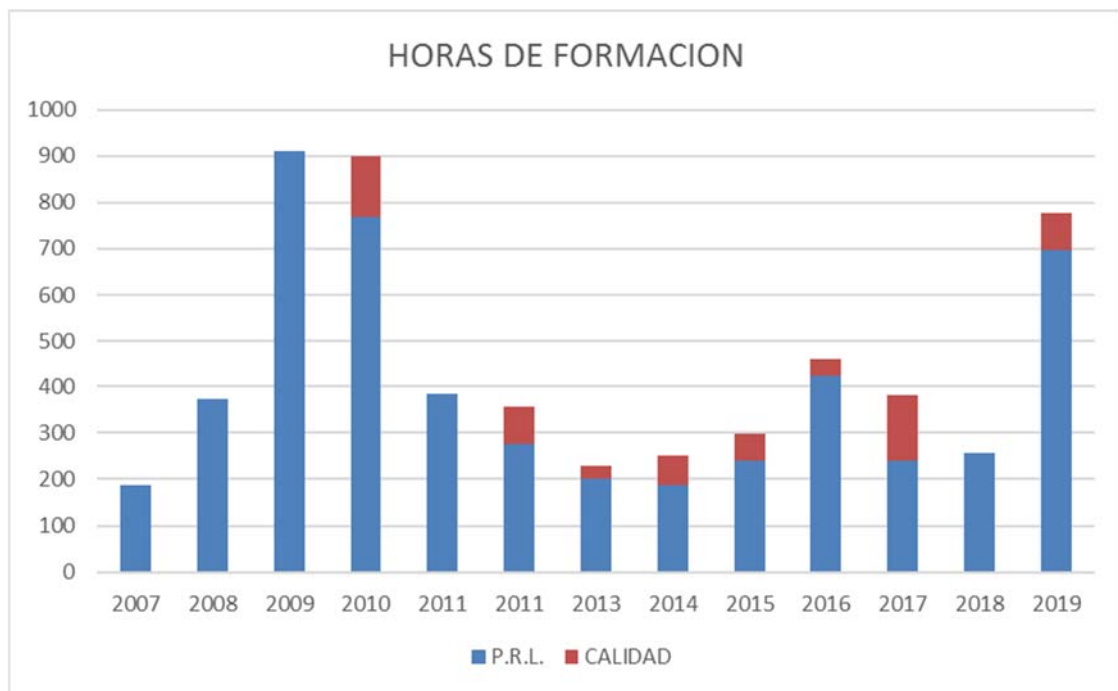
Durante el periodo del estudio, la empresa ha cumplido con la legislación vigente en el ámbito de los derechos laborales y libertad de afiliación.

A pesar de que en TECOSAN no existe comité de empresa, nunca se ha negado esta posibilidad a los trabajadores. Se establecen reuniones periódicas con los trabajadores para tratar todo tipo de temas.

Los trabajadores disponen de buzón instalados para recoger quejas y sugerencias.

### **FORMACION**

Seguimos apuntalando el pilar de la formación, como base para el desarrollo de nuestros trabajadores



Según vemos en las tablas extraídas de la revisión por la dirección, se han aumentado las horas de formación respecto al año anterior.



Las sesiones formativas han incluido los siguientes temas:

### **Prevención**

- Formación trabajo en plantas petroquímicas
- Formación nivel básico PRL 60 horas
- Formación segundos ciclos construcción
- Formación manipulación de cargas y posturas forzadas
- Formación en extinción de incendios

En el ámbito de las relaciones laborales, podemos afirmar que mas de un 80% de la plantilla de contrato indefinido, algo no muy habitual en el sector de la construcción. Queda patente y demostrado el grado de compromiso de la empresa con sus trabajadores, el cual afirmamos que es reciproco.

Se respeta la jornada de trabajo, y existe un registro por parte de cada trabajador de sus horas trabajadas, el cual confronta con las horas de la empresa en caso de dudas.

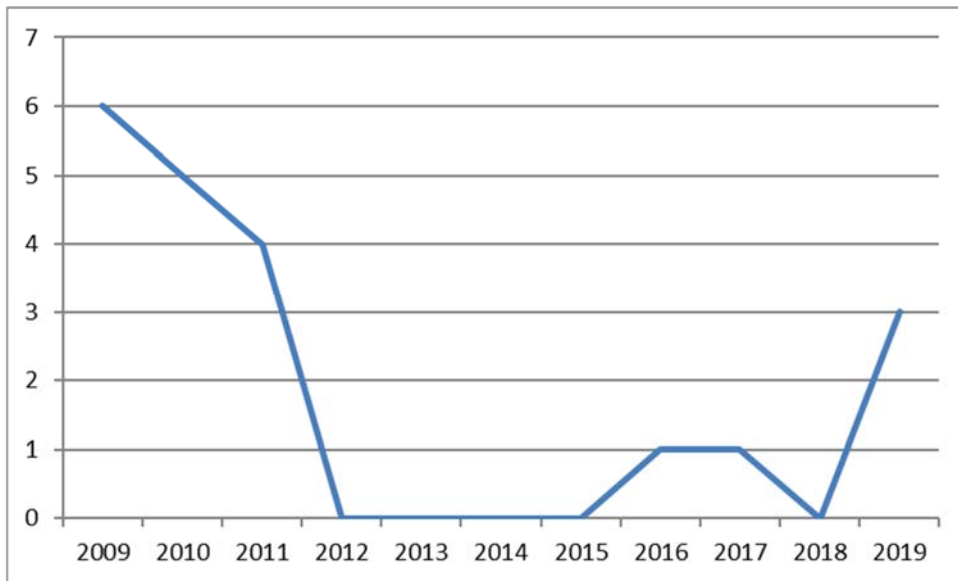
El porcentaje de mujeres sube a un 12%, contratando 2 nuevos técnicos de obra, ocupando el resto cargos en el departamento de administración y finanzas.

Aunque parezca un porcentaje no muy elevado, hay que tener en cuenta que el sector de la construcción no destaca por la presencia de mujeres en la obra propiamente dicho, sino que su presencia es mayor en puestos de administración.

El procedimiento de régimen sancionador y código de ética y conducta sigue vigente. Ha sido distribuido a todos los trabajadores de la empresa, para sentar las bases del buen hacer de nuestros trabajadores, tanto en la propia empresa, como en las empresas en las cuales actuamos como subcontratas. Hay que tener en cuenta que muchos de nuestros clientes son grandes multinacionales, como REPSOL, BRIDGESTONE o BSH.

### **PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

Seguimos con nuestra política de hacer de la prevención una inversión, no un gasto. Como vemos está dando sus frutos, y aunque hemos tenido tres accidentes con baja, catalogado como leve, los índices nos han permitido optar al bonus anual que ofrecen las mutualidades a las empresas con índices de siniestralidad bajos.



GRAFICA: EVOLUCION DE ACCIDENTES POR AÑOS

La formación en prevención continúa sin descuidarse como años anteriores. (Ver formación).

Todo el personal de obra realiza reconocimiento anual de vigilancia de la salud, con resultado de todos aptos.

Continuamos certificados en el standard OHSAS 18001, lo que certifica nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales.

En cuanto al principio sobre la explotación y trabajo infantil, dado que las relaciones de nuestra empresa se desarrollan en el ámbito nacional, no consideramos este punto crítico, ya que todos nuestros grupos de interés se rigen por la legislación española, que prohíbe este tipo de prácticas.

## MEDIO AMBIENTE

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

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

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

A pesar de no contar con certificación acreditada en medio ambiente al igual que sucede con calidad o prevención de riesgos laborales, continuamos con nuestro compromiso con el medio ambiente, y trabajando con gestores autorizados de residuos, todos los materiales de desecho que se generan en la obra.

Se instalan contenedores de separación de residuos, y todas las gestiones se realizan siempre con gestores autorizados.

Continuamos con la política de reciclaje de papel, cartuchos de tóner y tubos fluorescentes, aunque las cantidades son insignificantes, debido al pequeño tamaño de nuestra oficina.

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

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

No se han contemplado ni se contemplan ningún tipo de prácticas de soborno, extorsión o corrupción.

Bien es cierto que no se dispone de política específica para este ámbito, pero nos remitimos a nuestro código ético y de conducta.

## **CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL**

---

**Técnicos Constructores Santander, S.A.**, define su Código de Ética Empresarial sustentado en los siguientes principios:

1.- En aras al bien común e interés de los trabajadores, **TÉCNICOS CONSTRUCTORES SANTANDER, S.A.**, incorpora a la misión y visión de la empresa la *Política Social Corporativa* como objetivo prioritario y permanente para respetar y hacer respetar, y difundir los Derechos Humanos y Laborales básicos.

2.- Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a TECOSAN o a su reputación.
- Actuar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.
- No revelarán información confidencial ni permitirán su divulgación.

3.- La Dirección y Gerencia de la empresa se compromete a asumir todas las cláusulas o requisitos del Código de Conducta y comportamientos de índole responsabilidad social; de igual forma acatará la legislación nacional y respetará los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, lucha contra la corrupción y aquellas Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo aplicables.

4.- La Dirección será la encargada de la colaboración e implicación de todos los agentes afectos; por ello comunicará a los trabajadores las pautas de actuación en materia de responsabilidad social y aquellas otras medidas orientadas a reforzar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

5.- El Código de Conducta es tarea y trabajo común de todos y cada uno de los trabajadores de la organización. Serán, pues, responsables hacia la comunidad, de ejercer toda actuación empresarial encaminada a mejorar el bienestar de la comunidad y ejercer nuevas prácticas empresariales que generen empleo y sostenibilidad, así como a mantener la reputación y el buen nombre de TECOSAN como uno de los activos más importantes de nuestra empresa.

**Gerencia**

***Roberto Llanes Cavia***

