

COMUNICACIÓN EN PROGRESO

Status:(COP) Active

Reporte Anual 2020 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.

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. Todas las discrepancias son llevadas bajo un Marco de Referencia en una primera instancia para llegar a una Resolución de Conflictos. Este Código de Conducta lo hemos hecho público y extensivo a nuestros clientes, proveedores y empleados. 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.

Este año estamos tomando las acciones necesarias para mejorar el Entorno Organizacional favorable, derivado de la aplicación de la NOM-035-STPS para la Identificación y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) e identificar trabajadores que fueron objetos de Acontecimientos Traumáticos Severos (ATS). Todo lo anterior con la finalidad de favorecer un entorno sin violencia Laboral en el Entorno Organizacional.

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 el año 2019 alcanzamos la meta de cero accidentes, lo cual constata que se tienen años intercalados de accidentes, esto constata que en general hemos reducido la frecuencia de accidentes a la mitad desde que se implementó el Sistema de la SST. 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.

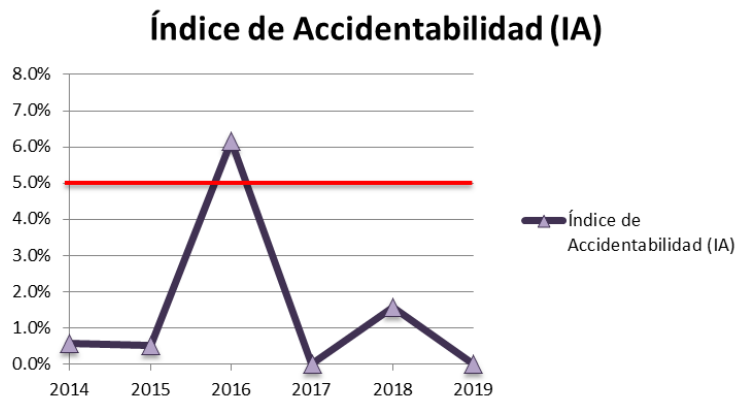


Figura 1. Indicador de Accidentabilidad.

A partir del último 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, los Controles de Sustitución e Ingenieriles, los Procedimientos de Operación y Mantenimiento de Grúas, Herramientas Manuales y Eléctricas, 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 82% en el Programa de Seguridad, Salud y Respuesta a Emergencias y un avance de 79% del Programa Anual de la STPS. De igual manera el Programa Anual de Capacitación tiene un 73% 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 fue todo lo relacionado a las Medidas Preventivas ante la Emergencia Sanitaria.

Tal y como se observa en la gráfica, este 2020 disminuyó la gráfica de capacitación en Números de horas, sin embargo, el promedio de horas anuales de capacitación se mantuvo en 9 horas para todos los trabajadores, para los trabajadores de confianza son por lo regular los que más se capacitan. Cabe mencionar que los Programas de Capacitación del personal de confianza se planean en base a las necesidades detectadas en la Evaluación del Desempeño Anual de cada trabajador.

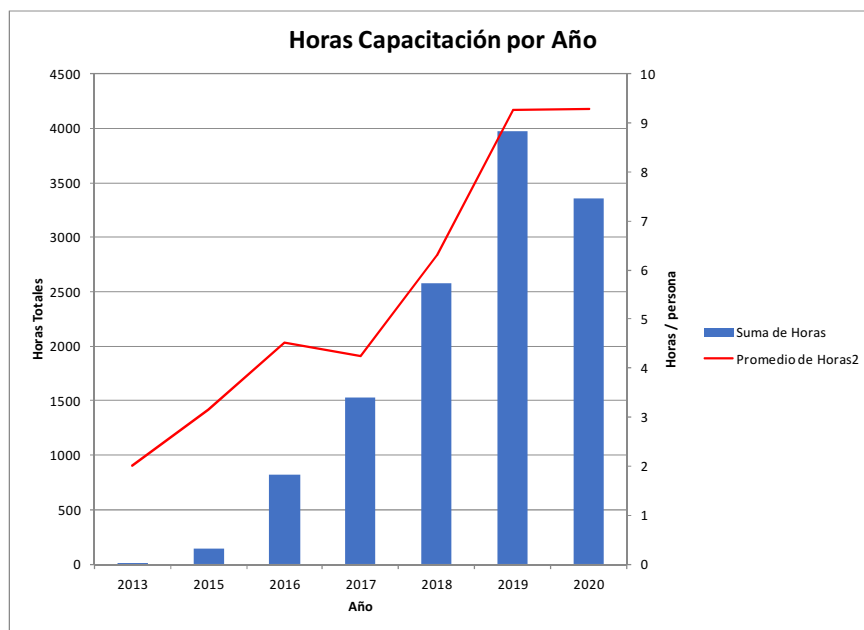


Figura 2. Capacitación del Personal.

Actualmente, nos encontramos al corriente de las inspecciones de la STPS, este año por la Contingencia Sanitaria la STPS ha suspendido temporalmente las inspecciones, hasta nuevo aviso.

Finalmente, es importante mencionar la mejora a las Auditorías Internas las cuales incluyeron la Capacitación Externa de nuestros Auditores Internos para una mejor comprensión e Interpretación de la norma ISO-45001, que había quedado pendiente en realizarse. La Capacitación de los Auditores han mejorado la eficacia y eficiencia de las Auditorías Internas, reduciendo las Auditorías a 3 días. Hemos logrado una mayor sinergia entre departamentos para obtener una visión más completa de 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 ve reflejado en los resultados obtenidos en los últimos años, 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, no producimos 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 197 Ton de CO₂ eq y estimamos para este año cerrar en un rango aproximado [134 - 112 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 70% de nuestra documentación, había sido una tarea difícil de cumplir pero se aceleró por el tema de la Contingencia Sanitaria.

En **agua**, nuestro impacto más significativo son las descargas sanitarias de agua, por el momento ha disminuido significativamente porque la mayoría trabajamos de manera remota.

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

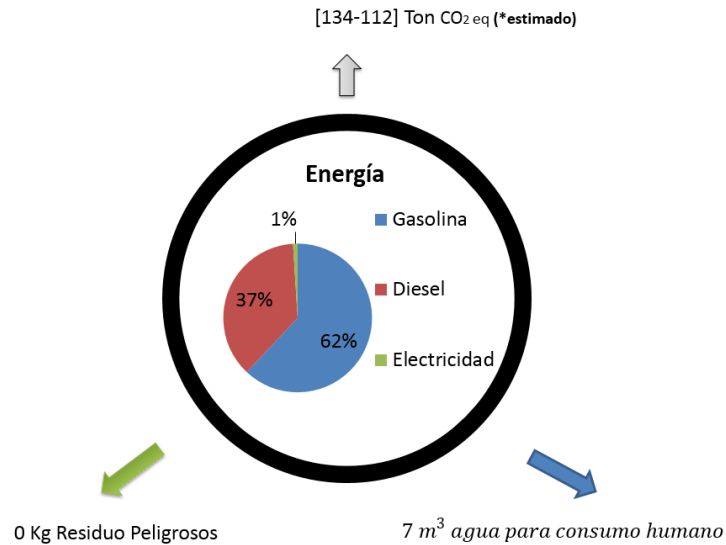


Figura 5. Consumo Anual de Energía (centro) y Descarga de Emisiones Anuales (exterior).

En **aire**, se pronostica que impactemos alrededor de 115 Toneladas de dióxido de carbono equivalente (Ton CO₂eq) anuales, y este resultado se encuentra estrechamente relacionado con la actividad que tengamos en el año. Es decir, al disminuir las Horas Hombres trabajadas disminuimos por consecuencia las Toneladas de dióxido de carbono equivalente (Ton CO₂eq) anuales, sin embargo controlamos que ésta relación se conserve en las 2.1 (Ton CO₂eq) / 1,000 Hr-Hombre. En la medida de lo posible se ha implementado un estricto programa de mantenimiento de nuestra flotilla 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: 30,142.14

Dióxido de carbono (kg CO₂/L) 68,121.24

Metano (Kg CH₄/L) 32.4631

Oxido nitroso (kg N₂O/L) 3.1499

Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e) 69.88

Diesel

Indique la cantidad de litros de diesel que consume anualmente: 15,150.87

Dióxido de carbono (kg CO₂/L) 40,755.85

Metano (Kg CH₄/L) 2.145364

Oxido nitroso (kg N₂O/L) 2.145364

Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e) 41.45

Electricidad

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

Toneladas de dióxido de carbono equivalente (t CO₂e) 0.453

TOTAL TON: 111.78

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.

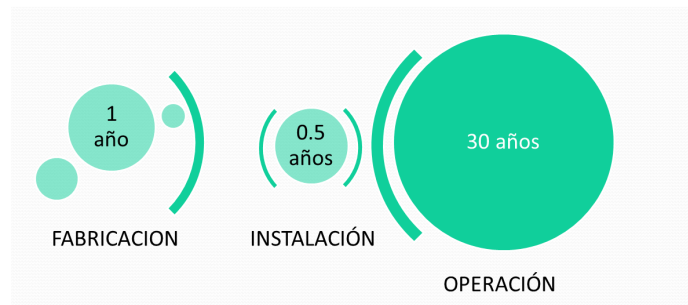


Figura 6. Ciclo de Vida de la instalación eléctrica.

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”, sabemos que debemos cambiar el "Buzon de Sugerencias" físico por uno digital, ya que el 80% de nuestro personal administrativo dejó de laborar de forma presencial a partir del 17 de marzo de 2020. Continuamos fortaleciendo los procesos de Gobernanza Empresarial mediante la actualización de nuestro procedimiento SGI-P-20 “Queja del Cliente” bajo un Marco de Referencia, 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. Desde el año 2017, comenzamos con evaluar las siete materias fundamentales, alcanzando un puntaje de 82% durante una Evaluación de Auditoría Interna. En el transcurso del año 2020, hemos mejorado significativamente el Sistema de Gestión de RSC al mejorar la cuestión Laboral, Ambiental y Ética. Este año en cuanto a la participación con la comunidad dejamos de participar activamente en las escuelas por la Contingencia Sanitaria ya que se suspendieron las actividades regularmente llevadas a cabo el día del niño y el día de las madres. Además quedó pendiente este año el Programa de conciliación con la Vida Familiar. Sin embargo, incluimos este año a un becario del "Programa Jóvenes Construyendo el Futuro" y estamos en espera de un distintivo de Centro de Trabajo con Compromiso Social expedido por la STPS. También hemos finalizado nuestro procedimiento mediante el cual se establece de manera clara la forma de relacionarnos con la comunidad.



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 Certificación del Sistema de Gestión Integral bajo las normas ISO-45001:2018 e ISO-9001:2015. 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.

La implementación de estos Sistemas de Gestión Integral nos permitió aplicar Tecnologías Informáticas para trabajar de manera remota sin dejar de trabajar, este ha sido un logro conjunto con cada uno de nuestros colaboradores y responder con prontitud ante la Contingencia Sanitaria. La Contingencia Sanitaria impactó positivamente al Medio Ambiente, pero también tuvo consecuencias Económicas en todos los sectores.