

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

(AÑO 2021)



JOANCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTES, S.L.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GERENAL
3. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS PRÁCTICAS
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS



1.- INTRODUCCIÓN

La dirección de la empresa JOANCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTES, S.L., desde la fundación de la misma, siempre ha tenido claro que la gestión de su actividad debía basarse en unos principios y valores sólidos, que se constituyeran como los pilares de su funcionamiento, fueran su marca de identidad, y una referencia que le llevara a la organización a alcanzar el éxito.

Algunos de estos valores, incorporados a su sistema integrado de gestión, son los que se detallan a continuación:

- Ofrecer a los clientes un servicio adaptado a sus necesidades, buscando su plena satisfacción, tratando de adelantarse a sus expectativas.
- Honradez y lealtad frente a clientes, proveedores, trabajadores y otras partes interesadas.
- Involucrarnos todos en los posibles problemas, en los riesgos y oportunidades que se detecten, aportando soluciones y consejos para gestionarlos correctamente.
- Conseguir que nuestros clientes tengan la seguridad y confianza suficientes en nosotros para que se desentiendan del encargo en el momento de su aprobación.
- Fomentar un ambiente de cordialidad y participación entre todos para que nuestro servicio mejore continuamente con la colaboración de todos y esto repercuta en el cliente, en su satisfacción y en la eficiencia económica de la organización.
- Potenciar la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.
- Intentar mejorar y formarnos en aquello en lo que tengamos dudas compartiéndolas con todos para solucionarlas e incluso poniéndolas en manos de expertos.
- Conseguir una imagen corporativa de empresa seria, dinámica, imaginativa, cordial, de buen gusto, emprendedora, expansiva, con soluciones, eficaz, competitiva y experta.
- Lograr aportar un servicio con una calidad por encima de nuestra competencia.
- Intentar estar en la vanguardia en productos tecnológicos y material de última generación.
- Comprometernos con cumplir con la legislación y reglamentación aplicable, y específicamente la de carácter medioambiental y de seguridad y salud laboral, así como otros requisitos aplicables.
- Comprometernos con la protección el medio ambiente, especialmente a través de la prevención de la contaminación, tratando de mejorar el desempeño medioambiental de la organización.
- Comprometernos firmemente con la prevención de riesgos laborales y la salud laboral, proporcionando condiciones seguras y saludables a nuestros trabajadores, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos relacionados con la seguridad y salud laboral, buscando la prevención de los daños y del deterioro de la salud como garantía de seguridad para los trabajadores de la organización.
- Comprometernos firmemente en el desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa que afecten tanto al personal de la organización como al entorno social en el que la empresa desarrolla su actividad.

- Considerar la mejora continua como objetivo prioritario de la empresa en todos sus procesos, orientando el trabajo de todos nosotros a la consecución de la misma.

Como un paso más en ese compromiso con los valores arriba referenciados, la dirección de la empresa decidió adherirse al Pacto de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y a los principios que lo sustentan, hecho que se produjo el 26 de enero de 2017, estableciéndose una serie de objetivos y acciones para el desarrollo de dichos principios dentro de la organización

El presente documento se ha elaborado con cuatro objetivos claros:

- Renovar el compromiso de la dirección de JOANCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTE, S.L. con el Pacto de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los principios que lo sustentan.
- Realizar una recopilación de los objetivos y acciones establecidos por la organización para desarrollarlos dentro de su gestión cotidiana.
- Evaluar el grado de consecución de estos objetivos y acciones desde que se establecieron en enero de 2017 hasta la actualidad.
- Cumplir con los requisitos establecidos por el Pacto de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible para mantener la adhesión de la empresa a dicho pacto.



2.- DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GERENTE

Por la presente declaración, Enrique Cámara Molinero, como Gerente de la empresa JOANCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTE, S.L., declara su apoyo continuo al Pacto Mundial de Naciones Unidas para la sostenibilidad empresarial en el mundo, y en concreto sobre los 10 principios establecidos por dicha organización como sistema de valores fundamental sobre los que cimentar el enfoque del negocio de la organización.

De esta manera renueva su compromiso con esta iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los valores que emanan de la misma, integrando dentro de la gestión de la organización estos diez principios, que se detallan a continuación:

Área de actuación	Principios
<i>Derechos humanos</i>	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia
	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos
<i>Normas laborales</i>	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación
<i>Medio ambiente</i>	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente
<i>Anticorrupción</i>	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Y para que surta los efectos oportunos, se firma en Burgos, a 24 de enero de 2022.

Fdo: Enrique Cámara Molinero
Gerente



3.- DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS PRÁCTICAS

Los objetivos, acciones y medidas que la dirección de JOANCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTES, S.L. estableció a comienzos del año 2017 se muestran a continuación, recopiladas en función de las cuatro áreas importantes (derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción) establecidas en el Pacto de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible:

Derechos humanos

Relacionadas con esta área se plantearon las siguientes acciones:

- Implantación de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud Laboral basado en la norma ISO 45001. Dicha acción se enmarca en esta área porque el sistema de gestión basado en esta norma presenta determinados aspectos relacionados con los derechos humanos:
 - Gestión de las condiciones laborales y de seguridad de los trabajadores, cumpliendo como mínimo con la legislación vigente y planteando acciones que van aún más allá de los requisitos legales establecidos.
 - Control de los proveedores a través de la evaluación de las condiciones laborales de los mismos, descartando a aquellos proveedores que no respeten los derechos humanos.
 - Identificación sistemática de la legislación aplicable en materia de Seguridad y Salud Laboral, de manera que la empresa pueda establecer las acciones pertinentes para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

- -Establecimiento de objetivos anuales en seguridad y salud laboral. Se propuso su planteamiento en base a la reducción de accidentes laborales con baja y sin baja, reducción de incidentes laborales,...
- Establecimiento de un compromiso frente a los Derechos Humanos y su firma por la empresa y por todos los trabajadores.
- Establecimiento de una Política de defensa de protección de la libertad de asociación por parte de la empresa.
- Promocionar la realización de elecciones sindicales en la empresa: es un derecho de los trabajadores, pero desde la dirección se quería promocionar el conocimiento de este derecho entre los trabajadores por si querían ejercerlo.)
- Promocionar la elección de Delegados de Prevención entre los representantes de los trabajadores y su inscripción en la Junta de Castilla y León. Es otro derecho de los trabajadores y se quería promocionar su conocimiento y el derecho de los trabajadores a su elección.
- Creación del Comité de Seguridad y Salud.
- Formación al personal que forma parte del Comité de Seguridad y Salud para el correcto desarrollo de sus funciones y su reconocimiento legal.
- Establecimiento de planes de igualdad en la organización, de manera que se cumpla con los derechos y obligaciones de hombres y mujeres, y tengan los mismos derechos en la organización.



Estándares laborales

Relacionadas con esta área se plantearon las siguientes acciones:

- Implantación de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud Laboral basado en la norma ISO 45001. Dicha acción se enmarca en esta área porque el sistema de gestión basado en esta norma presenta determinados aspectos relacionados con los estándares laborales:
 - Gestión de las condiciones laborales y de seguridad de los trabajadores, cumpliendo como mínimo con la legislación vigente y planteando acciones que van aún más allá de los requisitos legales establecidos.
 - Control de los proveedores a través de la evaluación de las condiciones laborales de los mismos, descartando a aquellos proveedores que no respeten la legislación laboral aplicable, las medidas de seguridad mínimas que debe tener su personal, y la contratación legal de sus trabajadores.
 - Identificación sistemática de la legislación aplicable en materia de Seguridad y Salud Laboral, de manera que la empresa pueda establecer las acciones pertinentes para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.
 - Establecimiento de mecanismos de consulta y participación de los trabajadores dentro de la organización: representantes sindicales, delegados de prevención, comités de seguridad y salud,...
 - Elaboración y actualización periódica de la evaluación de riesgos laborales de los diferentes puestos de la empresa, así como el establecimiento de planificaciones de acciones preventivas para tratar de minimizar los mismos en la medida de lo posible.
 - Realización de los estudios higiénicos pertinentes para garantizar las condiciones de trabajo adecuadas del personal.
 - Cumplimiento de los requisitos formativos de todo el personal en materia de seguridad y salud laboral.
 - Establecimiento de planes de emergencia para posibles accidentes laborales que se puedan producir en la empresa.
- Promocionar la realización de elecciones sindicales en la empresa: es un derecho de los trabajadores, pero desde la dirección se quería promocionar el conocimiento de este derecho entre los trabajadores por si querían ejercerlo.)
- Promocionar la elección de Delegados de Prevención entre los representantes de los trabajadores y su inscripción en la Junta de Castilla y León. Es otro derecho de los trabajadores y se quería promocionar su conocimiento y el derecho de los trabajadores a su elección.
- Creación del Comité de Seguridad y Salud.
- Formación al personal que forma parte del Comité de Seguridad y Salud para el correcto desarrollo de sus funciones y su reconocimiento legal.
- Establecimiento de una Política de buenas prácticas laborales por parte de la empresa.
- Contratación de un Servicio de Prevención Ajeno para articular a través del mismo las acciones legales a desarrollar en materia de seguridad y salud laboral.

- Establecimiento de un protocolo de Coordinación de actividades empresariales para velar por el cumplimiento legal de los requisitos laborales de las empresas a las que se subcontrata, así como coordinar dicho cumplimiento con los clientes.
- Prevención y control de las situaciones de acoso laboral. Desde la dirección se plantea la creación de medidas que traten de evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral y, en el caso en el que se produzcan, gestionarlas de manera adecuada.
- Control de determinados requisitos legales al personal, a través del establecimiento de Fichas de puesto para especificar los requisitos legales que se deben solicitar a cada puesto de la empresa.



Medio Ambiente

Relacionadas con esta área se plantearon las siguientes acciones:

- Implantación y certificación de un sistema de gestión medio ambiental basado en la norma ISO 14001. La implantación de este sistema permite a la organización, entre otras cosas:
 - Un análisis sistemático de los aspectos ambientales que provoca su actividad, la valoración de su significancia, y la identificación de los impactos ambientales que provoca.
 - La identificación sistemática de la legislación aplicable en materia medio ambiental, de manera que la organización pueda establecer las acciones oportunas para el cumplimiento de la reglamentación aplicable y de aquella nueva que se pueda ir aprobando.
 - El establecimiento de objetivos anuales de mejora en materia medioambiental, con planes de acción específicos para su consecución, así como la evaluación sistemática de los mismos.
 - El establecimiento de planes de emergencia medioambientales para minimizar las consecuencias de los posibles accidentes que pudieran producirse.
- Cálculo de la Huella de Carbono e inscripción de la misma ante el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Establecimiento de planes de reducción de la

huella de carbono. De esta manera se plantea ante la Administración el compromiso firme de la empresa por la reducción de su huella de carbono.

- Establecimiento de objetivos anuales medioambientales: A través del sistema de gestión medioambiental se preveía el establecimiento de objetivos de reducción en los diferentes aspectos ambientales significativos identificados en la organización cada año, de manera que la empresa centre sus esfuerzos cada año en aquellos aspectos que se identifiquen como más relevantes en el desarrollo de su actividad en cada momento. Los principales aspectos medioambientales identificados en este sentido son los siguientes: consumo de gasóleo, generación de residuos, consumo de agua, consumo eléctrico, consumo de papel y toners...)
- Compra de camiones impulsados por gas. Dentro del compromiso continuo de renovación progresiva de la flota, de manera que ésta sea más moderna y menos contaminante, se estableció la adquisición de camiones impulsados a gas para aquellas rutas en las que fuera posible su utilización en función de la disponibilidad de puntos de repostaje.



Anticorrupción

Relacionadas con esta área se plantearon las siguientes acciones:

- Implantación de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud Laboral basado en la norma ISO 45001. Se ha incluido esta acción dentro de esta área por los siguientes aspectos:
 - Identificación sistemática de la legislación aplicable, incluyendo aquella relacionada con temas de corrupción.

- Establecimiento de acciones y políticas relacionadas con la prevención de la corrupción.
- Establecimiento de un Compromiso frente a la confidencialidad y el soborno por parte de la empresa y la adhesión al mismo de todos los trabajadores mediante su firma.
- Establecimiento de una Política anticorrupción por parte de la empresa.



4.- EVALUACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados obtenidos o la situación de las diferentes acciones establecidas que se han presentado en el apartado anterior. Esta situación se ha evaluado a finales del año 2021:

- Implantación de un sistema de gestión medio ambiental basado en la norma ISO 14001. Durante el año 2017 se realizó la implantación del sistema de gestión medioambiental basado en dicha norma, integrándolo en el sistema de gestión de calidad que existía previamente basado en la norma ISO 9001. Dicho sistema de gestión ambiental se certificó con la certificadora Aenor el 12/1/2018, manteniéndose dicho certificado de manera continua hasta la actualidad.
- Implantación de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud Laboral basado en la norma ISO 45001. Se realizó la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud referenciado a dicha norma a lo largo de la segunda parte del año 2019, integrándolo dentro del sistema integrado de gestión de calidad y medio ambiente existente. Dicho sistema se lanzó el 1 de diciembre de 2019 y ha seguido funcionando desde entonces hasta la actualidad.
- Establecimiento de un compromiso frente a los Derechos Humanos y su firma por la empresa y por todos los trabajadores. Dicho compromiso se realizó en el año 2019 y desde entonces lo han firmado todos los trabajadores, incluyendo aquellos que se han ido incorporando paulatinamente a la organización.
- Establecimiento de una Política de defensa de protección de la libertad de asociación por parte de la empresa. Esta política se lanzó en 2019, aprobándose por la dirección de la empresa
- Promoción de la realización de elecciones sindicales en la empresa: Tras varias acciones de promoción con los trabajadores, y tras un proceso de fusión en el que se unieron cinco empresas dentro de JOANCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTE, S.L. a mediados del año 2019, se llevaron a cabo elecciones sindicales el día 17/12/19. En las mismas resultaron elegidos 5 representantes de los trabajadores: 3 pertenecientes al sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) y 2 del sindicato Unión Sindical Obrera (USO). Estos cinco trabajadores siguen ejerciendo esta representación en la actualidad.
- Promocionar la elección de Delegados de Prevención entre los representantes de los trabajadores y su inscripción en la Junta de Castilla y León. Tras la elección de los representantes sindicales, se llevó a cabo la elección de dos delegados de prevención: Jesús Hortigüela Arceo y Rodrigo Palacios García. Ambos fueron inscritos ante la Junta de Castilla y León, como autoridad competente, el 28 de enero de 2020. Ambos siguen ejerciendo estas responsabilidades en la actualidad.
- Creación del Comité de Seguridad y Salud. El 17 de febrero de 2020 se creó dicho comité de manera paritaria con dos representantes de la empresa y los dos delegados de prevención anteriormente expuestos. Los representantes de la empresa son Lourdes Niño Castellano y Silvia Rodríguez Sánchez, de manera que la representación es paritaria

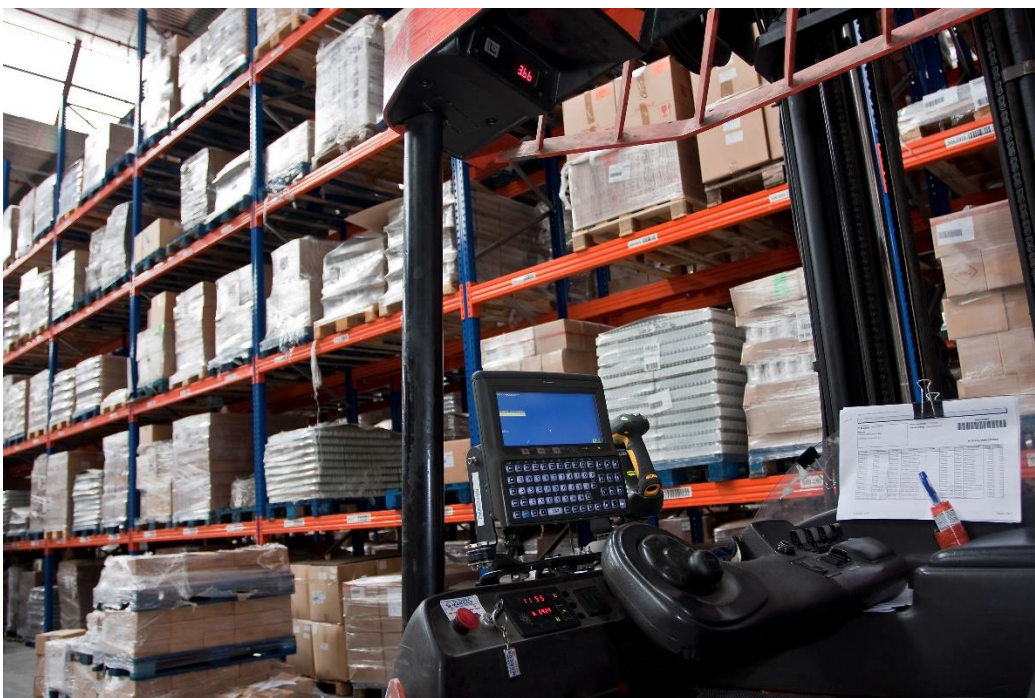
tanto por el número de representantes de la empresa y de los trabajadores, como en el número de mujeres y hombres presentes en el mismo. Este comité ha estado funcionando desde entonces, estando formado por estas personas en la actualidad.

- Formación al personal que forma parte del Comité de Seguridad y Salud para el correcto desarrollo de sus funciones y su reconocimiento legal. Una vez elegidos como miembros del comité de Seguridad y Salud, en el primer semestre del año los cuatro miembros realizaron el Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales, de manera que puedan desarrollar correctamente sus funciones.



- Establecimiento de planes de igualdad en la organización, de manera que se cumpla con los derechos y obligaciones de hombres y mujeres, y tengan los mismos derechos en la organización. Se ha puesto en marcha la realización de estos planes de igualdad. Para ello se han planteado las siguientes acciones:
 - Formación de la mesa de igualdad. Esta mesa se ha constituido el día 25/10/21 por cuatro personas (Ana Celis, Fernando López, Sara Ibáñez y Ainhoa Cámara)
 - Formación en “igualdad y transparencia” a los miembros de la mesa. Se ha realizado un curso sobre esta materia entre los días 23/6/21 a 31/8/21.
 - Valoración de los puestos. Se está llevando a cabo en el momento de realizar la presente evaluación.

- Diagnóstico de la situación de la empresa mediante encuestas al personal. Pendiente de poner en marcha una vez que se haya concluido la valoración de los puestos.
- Registro retributivo. Pendiente de ponerse en marcha cuando se concluyan las etapas anteriores.
- Elaboración de procedimientos inclusivos. Pendiente de ponerse en marcha cuando se concluyan las etapas anteriores.
- Además se ha fomentado la contratación de mujeres en la organización dentro del margen que nos permite el mercado laboral que está interesado en trabajar en este sector. De esta manera se ha pasado de tener 67 hombres y 15 mujeres en el año 2017 (entre las cinco empresas que se fusionaron en 2019), lo que constituía un 18,3% de mujeres, a 69 hombres y 18 mujeres a finales de 2021, lo que representa un aumento del porcentaje de mujeres hasta el 20,7% de la plantilla.
- Establecimiento de una Política de buenas prácticas laborales por parte de la empresa. Esta política se estableció en 2019, y se complementó a finales de ese mismo año modificando la política integrada del sistema de gestión con la incorporación de la norma ISO 45001 para sistemas de gestión de seguridad y salud laboral.
- Contratación de un Servicio de Prevención Ajeno para articular a través del mismo las acciones legales a desarrollar en materia de seguridad y salud laboral. Se dispone de Servicio de Prevención Ajeno. En el año 2019, con la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral basado en la norma ISO 45001 se revisó la relación con el Servicio de Prevención Ajeno (Prevennova), revisando y actualizando toda la documentación y poniéndola a disposición de los representantes de los trabajadores para su consulta y participación.



- Establecimiento de un protocolo de Coordinación de actividades empresariales para velar por el cumplimiento legal de los requisitos laborales de las empresas a las que se subcontrata, así como coordinar dicho cumplimiento con los clientes. En 2019 se actualizó dicho procedimiento. Además se actualizó el proceso de Evaluación de Proveedores de la empresa para aumentar el control en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre las subcontratas. Este proceso ya se había modificado previamente en 2018 para impulsar el control sobre los aspectos ambientales aplicables a los proveedores. Estos protocolos se han puesto en marcha y se mantienen en la actualidad.
- Prevención y control de las situaciones de acoso laboral. Para ello se ha establecido la siguiente secuencia de acciones a desarrollar en la empresa:
 - Elaboración del procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral. Se está en fase de elaboración en el momento de realizar esta evaluación
 - Comunicación a todo el personal del procedimiento y de las personas responsables. Pendiente de que se concluya la etapa anterior.
 - Implantación del procedimiento en toda la organización. Pendiente de que se concluya la etapa anterior.
 - Seguimiento de las posibles situaciones de acoso que se puedan producir. Ya se está realizando, aunque se hará sistemáticamente cuando se concluyan las etapas anteriores.
- Control de determinados requisitos legales al personal, a través del establecimiento de Fichas de puesto para especificar los requisitos legales que se deben solicitar a cada puesto de la empresa. En el año 2018 se modificaron estas fichas para la inclusión de los requisitos medioambientales aplicables, y en 2019 se volvieron a modificar para incorporar los requisitos aplicables en materia de seguridad y salud laboral. Estas fichas de puesto se siguen actualizando en función de los diferentes requisitos legales que se van identificando, y sobre ellas se basan las contrataciones de la empresa y los planes de formación anuales que establece la empresa.
- Cálculo de la Huella de Carbono e inscripción de la misma ante el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico. Se ha llevado a cabo el cálculo de la huella de carbono correspondiente a los años 2019 y 2020 y se ha inscrito ante dicho Ministerio. Se ha obtenido la certificación de dicha inscripción para ambos años. Certificados obtenidos el 2/11/21 con los números 2021-a1141 (año 2019) y 2021-a0964 (año 2020) Se ha presentado también un Plan de reducción de la huella de carbono para el periodo 2021 a 2023. Está previsto presentar el cálculo de la Huella de Carbono del año 2021 en el mes de mayo de 2022, una vez que el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico haya publicado las tablas para su cálculo, y seguir haciendo lo mismo en años sucesivos, tratando de optar a la certificación de “reducción.”
- Establecimiento de objetivos anuales medioambientales desde el año 2018. Se han planteado objetivos en los siguientes aspectos desde el año 2018 hasta la actualidad: reducción de consumo de gasóleo, reducción de la generación de residuos, reducción del consumo de agua, reducción del consumo eléctrico, reducción del consumo de papel y toners...) Además se están publicando en la página web los resultados de desempeño ambiental de la organización. A continuación se presentan los resultados obtenidos en los últimos años:

Objetivo	Año			
	2018	2019	2020	1º se. 2021
Consumo gasóleo (L/100 Km recorridos)	31,52	43,34	32,46	32,53
Emisiones CO ₂ (Kg/100 Km recorridos)	82,04	78,96	75,64	81,64
Emisiones CO (g/100 Km recorridos)	5,8	5,4	4,7	Pendiente
Emisiones de NO _x (g/100 Km recorridos)	46	43	38	46
Emisiones de hidrocarburos (g/100 Km recorridos)	4,9	4,5	3,7	Pendiente
Emisiones de SO ₂ (g/100 Km recorridos)	0,525	0,500	0,479	Pendiente
Consumo gas vehículos (Kg/100 Km recorridos)	Sin vehículos de gas	1,65	1,74	2,41
Consumo AdBlue (L/1000 € facturados)	2,00	1,99	1,63	2,73
Consumo eléctrico Joanca 1 (Kwh/1000 € facturados)	No disponible	10,06	10,255	12,539
Consumo agua Joanca 1 (L/1000 € facturados)	No disponible	13,350	13,848	19,124
Generación residuos peligrosos Joanca 1 (Kg/1000 € facturados)	0	0	0	0
Generación residuos no peligrosos Joanca 1 (m ³ /1000 € facturados)	No disponible	0,002	0,001	0,001
Consumo toners (unid/1000 € facturados)	0,001	0,001	0,001	0,001
Consumo papel (unid/1000 € facturados)	6,31	7,98	16,04	9,79
Consumo eléctrico Joanca 2 (Kwh/1000 € facturados)	56,300	13,100	13,800	7,691
Consumo agua Joanca 2 (L/1000 € facturados)	62,57	10,44	7,01	8,75
Generación residuos peligrosos Joanca 2 (Kg/1000 € facturados)	0	0	0	0
Generación residuos no peligrosos Joanca 2 (Kg/1000 € facturados)	6,200	3,34	0,703	0,395
Consumo toners Joanca 2 (unid/1000 € facturados)	No disponible	0,0003	0,001	0,001
Consumo papel Joanca 2 (unid/1000 € facturados)	No disponible	9,19	13,30	9,05

Joanca 1: Centro de trabajo situado en C/ Condado de Treviño 4, Pol. Ind. Villalonquejar, Burgos
Joanca 2: Centro de trabajo situado en C/ Merindad de Montija 2, Pol. Ind. Villalonquejar, Burgos

- Establecimiento de objetivos anuales en seguridad y salud laboral desde el año 2019 (reducción de accidentes laborales con baja y sin baja, reducción de incidentes laborales,...) A continuación se presentan los resultados obtenidos en los últimos años:

Objetivo	Año		
	2019	2020	1º sem. 2021
Accidentes con baja laboral Joanca 1	0	3	2
Accidentes PRL sin baja laboral Joanca 1	1	3	4
Días de baja laboral Joanca 1	0	33	59
Accidentes con baja laboral Joanca 2	0	1	1
Accidentes PRL sin baja laboral Joanca 2	0	5	0
Días de baja laboral Joanca 2	0	26	6

Joanca 1: Centro de trabajo situado en C/ Condado de Treviño 4, Pol. Ind. Villalonguejar, Burgos
Joanca 2: Centro de trabajo situado en C/ Merindad de Montija 2, Pol. Ind. Villalonguejar, Burgos

- Firma a todos los trabajadores del Compromiso frente a la confidencialidad y el soborno. Dicho compromiso se emitió en 2019, y fue firmado por todos los trabajadores. Desde entonces este compromiso se presenta para su firma a cada nueva contratación que realiza la empresa.
- Política anticorrupción: se estableció y firmó por parte de la empresa en el año 2019, y se ha divulgado a todo el personal.
- Compra de camiones impulsados por gas. Desde el año 2019 se han ido incorporando a la empresa vehículos propulsados por gas natural licuado, buscando ser más respetuosos con el medio ambiente. El uso de estos camiones está limitado por la disponibilidad de estaciones de repostaje de gas en las rutas que realizan dichos vehículos. En el momento de la realización de la presente evaluación la empresa dispone de 4 camiones propulsados a gas.



**GRUPO
JOANCA**