



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en Administración y Dirección de Empresas
Curso 2013 / 2014

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL SECTOR DE LA
CONSTRUCCIÓN: UNA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LAS DIRECTRICES
DEL GRI

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE CONSTRUCTION
SECTOR: A PRACTICAL APPLICATION OF THE GRI GUIDELINES

Realizado por la alumna D^a. Paula Valdés-Fierro Diez

Tutelado por el Profesor D. Roberto Fernández Gago

León, Julio/2014

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. RESUMEN	3
2. ABSTRACT	4
3. INTRODUCCIÓN	5
4. OBJETIVOS	7
5. METODOLOGÍA	8
6. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:	
ORÍGEN, CONCEPTO Y MEDICIÓN	9
7. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN	
LAS PYMES	19
8. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ESPAÑA	22
8.1. LA RSC EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	24
9. MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL: DECOLESA	27
10. CONCLUSIONES	61
11. BIBLIOGRAFÍA	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 7.1. Clasificación PYMES	19
Tabla 9.2. Evolución de los aspectos económicos	37
Tabla 9.3. Toneladas de residuos generados y reutilizados y su % total	39
Tabla 9.4. Residuos generados y tipo de tratamiento/gestor	41
Tabla 9.5. Consumo eléctrico en las oficinas	43
Tabla 9.6. Número medio de empleados por sexo y tipo de contrato	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 6.1. Pirámide de Carroll	12
Figura 6.2. Pasos en la identificación de los aspectos materiales	18
Figura 7.1. Número total de empresas clasificadas por tamaño.....	20
Figura 9.1. Organigrama de la empresa	32
Figura 9.2. Diagrama de comunicación interna	34

1. RESUMEN

El concepto de responsabilidad social corporativa ha ido evolucionando en el tiempo, pasando de ser un discurso filantrópico hasta convertirse en una parte fundamental y completamente integrada en la gestión de las organizaciones, las cuales basarán sus estrategias teniendo en cuenta las expectativas de los grupos de interés e incorporando las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas.

La situación de crisis que estamos viviendo y que afecta de sobremanera a las PYMES del sector de la construcción, hace necesaria la transparencia por parte de las organizaciones en el desempeño de sus actividades. Los indicadores para la medición de la responsabilidad social corporativa se están convirtiendo en el recurso más utilizado por éstas, y más concretamente el Global Reporting Initiative, actualmente en su versión G4. La elaboración de memorias de responsabilidad social facilitará a las organizaciones la rendición de cuentas de manera transparente para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social.

En este trabajo se elaborará una memoria de sostenibilidad bajo las directrices del G4 para una empresa real del sector de la construcción.

Palabras clave: responsabilidad social corporativa, PYME, sector de la construcción, memorias de sostenibilidad, Global Reporting Initiative.

2. ABSTRACT

The concept of corporate social responsibility has evolved over time, from being a philanthropic discourse to become a fully integrated and essential part in the management of organizations, which base their strategies taking into account the expectations of stakeholders and incorporating social, environmental and ethical concerns.

The crisis situation that we are living and greatly affect the PYME's construction sector, requires the transparency from organizations in carrying out their activities. Indicators for the measurement of corporate social responsibility are becoming the most widely used resource by them, particularly the Global Reporting Initiative, currently in G4 version. The development of social responsibility reporting will provide organizations accountability in a transparent way to measure and disclose their economic, environmental and social performance.

In this work will be developed a sustainability report of a real company for the construction sector under the G4 guidelines.

Key words: Corporate social responsibility, PYME, construction sector, sustainability reporting, Global Reporting Initiative.

3. INTRODUCCIÓN

Nos movemos en un mundo globalizado, en el que todo está interrelacionado y en constante cambio, donde las empresas han podido extender su actividad, pero a su vez han expandido en igual medida sus responsabilidades. Por lo tanto las decisiones de las empresas ya no pueden tomarse pensando únicamente en ellas, sino que deben ser decisiones, que además de ayudar a adaptarse al entorno cambiante, estén en concordancia con los intereses de unos stakeholders cada vez más preocupados por aspectos que van mucho más allá del interés económico.

La responsabilidad social corporativa es un concepto en auge y está lejos de ser una moda pasajera o una estrategia de marketing social. La época de cambios tanto sociológicos como ideológicos que estamos viviendo, han reformulado el papel del empresario y el de la empresa en la sociedad, todo ello impulsado por unos stakeholders que exigen unos nuevos compromisos.

Hoy en día las empresas no son sólo una combinación de factores productivos para generar bienes y servicios, sino que son portadoras de valores y generadoras de comportamientos sostenibles en un mundo global donde la sociedad ha concedido una mayor importancia a los intangibles como son la confianza o la reputación (Villasante, 2012).

La responsabilidad social implantada como estrategia se ha convertido en un requisito para que las empresas tengan una visión sostenible a largo plazo. Los objetivos no van dirigidos a la maximización del beneficio sino a la obtención de unos resultados que estén de acuerdo a las expectativas de los grupos de interés.

El tejido empresarial español está compuesto en su mayor parte por PYMES y en el caso del sector de la construcción la situación no es distinta. La importancia de la aplicación de la responsabilidad social corporativa en el sector de la construcción viene dada por la situación tan delicada que vive el sector derivada de la crisis económica y financiera. Ha sido el sector donde más se han visto reflejadas las malas decisiones, irresponsabilidades y malas actuaciones en cuanto a regulación y control, por lo tanto es necesario que la sociedad recupere la confianza mediante la aplicación transparente de

políticas sostenibles por parte de las empresas para así ir avanzando poco a poco y evitar situaciones similares en el futuro.

Así pues, es la actualidad del tema de la responsabilidad social de las empresas, su trascendencia y controversia en el sector de la construcción y la importancia de la presencia de las PYMES en el contexto económico, justifica la realización del presente trabajo, abordando un análisis general de la situación y una aplicación práctica mediante el desarrollo de una memoria de sostenibilidad para el caso de una compañía real.

4. OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo reside en la justificación de la transparencia en cuanto a la gestión y el desempeño por parte de las empresas. La elaboración de Memorias de Responsabilidad Social es una herramienta muy útil en este aspecto. Estas permiten a las empresas rendir cuentas ante sus grupos de interés además de ser un instrumento para comprender mejor los riesgos, permite comparar resultados y descubrir posibles mejoras dentro de la organización, siempre bajo el contexto de sostenibilidad y transparencia.

Para ello se ha escogido una PYME real del sector de la construcción y, junto con su participación, se ha elaborado una memoria de responsabilidad social bajo las directrices del GRI en su versión G4 ya que es el modelo más utilizado por las empresas a la hora de elaborar memorias independientemente del sector de actividad y del tamaño.

Se trata de demostrar que la responsabilidad social no es un término únicamente ligado a las grandes corporaciones. Las PYMES de la construcción, a pesar de poseer menos recursos y de haber sufrido de manera más acusada los efectos de la crisis financiera, tienen la oportunidad de implantar, de manera voluntaria, estrategias sostenibles en la gestión del desempeño que integren el crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente y que las permitan consolidarse en un nuevo mercado donde han cambiado tanto los valores, como los gustos y las expectativas de los grupos de interés.

El resultado será, por lo tanto, comprobar cómo la aplicación de políticas de responsabilidad social en las organizaciones puede traer resultados beneficiosos para ellas y para sus grupos de interés. Igualmente, se pretende mostrar cómo la elaboración de memorias de responsabilidad social basadas en las directrices del GRI pueden ayudar a las organizaciones a plasmar todos los impactos que, en materia de sostenibilidad, se producen en la empresa, además de facilitar la visualización de datos comparables con otras compañías y la posibilidad de detectar riesgos o deficiencias en el desempeño sostenible.

5. METODOLOGÍA

La parte teórica de este TFG ha sido elaborada partiendo de la información obtenida de recursos bibliográficos, tales como libros, tesis, artículos y publicaciones, además de recursos y documentos disponibles en internet.

La parte principal de este trabajo ha sido la elaboración de la Memoria de Responsabilidad Social de la empresa de construcción Decolesa bajo las directrices del GRI en su versión G4. Concretamente, se ha seguido la “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”, donde se recogen los distintos apartados y cuestiones necesarios para la elaboración de la memoria.

La información relativa a los indicadores que aparecen en la guía ha sido facilitada por los responsables de las diferentes áreas de la empresa dependiendo de su grado de implicación o relación con el tema. En particular, se ha necesitado la colaboración de la Dirección y los departamentos de administración, recursos humanos y calidad, medio ambiente y prevención.

El proceso de elaboración de la memoria se ha realizado de forma presencial en las oficinas de la organización, obteniendo los datos mediante entrevistas personales con los responsables de cada área y el análisis de la documentación facilitada.

Los documentos de los que se ha obtenido la información son tanto de carácter público y obligatorio por disposiciones legales en vigor como por ejemplo las cuentas anuales, y otros de carácter interno, elaborados por la empresa de forma voluntaria dentro de su sistema de gestión.

Todo el proceso de elaboración ha estado supervisado por los responsables de la empresa y se han atendido sus peticiones y consejos en relación con la forma y contenido de la memoria.

Al finalizar la elaboración de la memoria se ha procedido a su revisión junto a la dirección de la organización para hacer las modificaciones pertinentes y conseguir el visto bueno para la publicación de ésta.

6. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: ORIGEN, CONCEPTO Y MEDICIÓN

Hoy en día la responsabilidad social o RSC es un tema de creciente importancia y relevancia en el entorno de la organización, las instituciones y sociedad en general. La implantación de ésta en las organizaciones es muy elevada y se ha incorporado como una nueva forma de gestión. Las organizaciones se han dado cuenta de las oportunidades que se derivan de su implantación y no lo ven ya como un derecho o una obligación sino como una forma de añadir valor a la entidad.

No obstante, la responsabilidad social corporativa no es un tema reciente, aunque no existe consenso por parte de los investigadores y expertos de la materia. Remontándonos en el tiempo, Andrew Carnegie, en su libro de "*The Gospel of Wealth*" publicado en 1889 ponía de manifiesto lo siguiente: "*Las personas adineradas y sus empresas deben administrar la riqueza de sus organizaciones para brindar beneficios a la sociedad y ayudar a los menesterosos*" (1989:45) se trata por lo tanto de una visión más filantrópica de la RSC. La posición de Carnegie se basaba en dos principios (Agüero, 2006):

- Principio de la caridad: donde ponía de manifiesto que las personas más adineradas y favorecidas debían prestar ayudas a las más desfavorecidas ya que estas no podían valerse por sí mismas.
- Principio de custodia: suponía que las empresas y las personas adineradas debían considerarse custodios de los bienes del resto de la sociedad y los tenían que utilizar de manera que consideraran legítima.

Previo a esta etapa podemos encontrar raíces en 1830 con el "Tratado de Economía Social" de Charles Dunoyer o la "*Economía Social*" de Constantin Pecquer de 1839, pero coincidiendo con Camacho (2005) y Lozano (1999), es en 1920 cuando se comienzan a poner en práctica las doctrinas de Carnegie y podemos hablar de una "filantropía empresarial" como una aproximación a la RSC (Gaete, 2012).

Atravesando la Gran Depresión de la década de los 30 y la aparición en 1945 del “Estado del Bienestar”, es en 1950 cuando el rápido incremento del tamaño e influencia de las empresas americanas y su correspondiente papel protagonista hace que la sociedad, ante los graves problemas que vivía (pobreza, racismo, enfermedades, etc.), pida un cambio en la gestión de los negocios americanos y así comienza la oleada de estudios sobre la responsabilidad social corporativa (Cuesta y Valor, 2003).

Además, durante los años 50 se producen los primeros debates y posicionamientos en cuanto a responsabilidad social corporativa. Bowen (1953:6) define la responsabilidad social del empresario como “...*las obligaciones de los empresarios para seguir políticas, tomar decisiones o adoptar líneas de acción deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad*”. En su libro se establecen las primeras relaciones de la empresa con la sociedad en la que se encuentra, y las perspectivas y valores desde las que toman sus decisiones (Duque et. al, 2014)

En 1953 el economista y académico Howard R. Bowen publica el libro “Social Responsibilities of the Businessman”. Según Gaete (2012), es posible afirmar que con este libro se fijan las bases del concepto moderno de responsabilidad social ya que hasta entonces sólo se podía hablar de filantropía empresarial, incluso Carroll (1999:270) se atreve a mencionarlo como “*el padre de la responsabilidad social corporativa*”.

En la década de los 60 Keith Davis formuló la “Ley de oro de la Responsabilidad” donde la responsabilidad del empresario será directamente proporcional al poder social que tenga y sus acciones y decisiones no sólo vienen motivadas por un interés económico.

Según Frederick (1960:60), la responsabilidad social corporativa: “*significa que los empresarios deberían supervisar la operación de un sistema económico que satisfaga las expectativas del público. Y a su vez, esto significa que la economía de los medios de producción deben ser empleados de tal manera que la producción y la distribución deben mejorar el bienestar socioeconómico. La responsabilidad social en el análisis final implica una postura hacia el público, la sociedad, los recursos económicos y humanos y, la voluntad de ver que esos recursos se utilizan para fines*

sociales amplios y no sólo para los intereses de las personas privadas y empresas”, dando a entender que los recursos de la empresa debían ser utilizados con un fin social más amplio. (Agüera et. al, 2013)

Milton Friedman en 1970, con su artículo “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits” publicado en The New York Times Magazine, declara que la empresa ideal será aquella que consiga maximizar el beneficio de sus propietarios, únicamente centrándose en la responsabilidad económica de la empresa. Autores como Henderson (2001) también aboga por esta corriente de pensamiento en la cual se niega cualquier relación entre la responsabilidad moral y la organización ya que sostiene que sólo las personas pueden tenerla (Montuschi, 2003).

De forma paralela, en la década de los 70, se plantea un debate entre diferentes visiones de la responsabilidad social corporativa como son la obligación social – restricciones legales-, responsabilidad social –aquello que es independiente de las obligaciones legales y económicas-, y la reacción social –en la cual se trata de adaptar el comportamiento de la organización a las demandas sociales-. Estos tres puntos demarcarán qué acciones entran en el ámbito filantrópico, cuáles corresponden a las normativas legales y cuáles a la responsabilidad social corporativa (Etkin, 2008).

Dada la confusión existente sobre cuáles eran las fronteras que delimitan la RSC, Archie Carroll (1991) se encargó de hacer la distinción mediante la formulación de una pirámide con 4 responsabilidades de la empresa, tratando así de integrar los distintos puntos. En la base de la pirámide se encuentra la responsabilidad económica, que según el enfoque (accionistas, trabajadores o sociedad) que le demos tendrá un contenido distinto; el siguiente nivel trata de la responsabilidad social con el único fin de cumplir con la ley; en el escalón ético se trata de hacer lo que sea correcto o justo sin que intervenga la ley y, por último, la responsabilidad filantrópica que se corresponde con aquellas acciones deseadas por la sociedad por parte de una organización responsable. La diferencia entre la responsabilidad ética y filantrópica reside en que la primera surge porque se quiere cumplir con lo establecido como ético por la sociedad mientras que las responsabilidad filantrópica representa una actividad voluntaria por parte de la empresa.

Figura 6.1. Pirámide de Carroll



Fuente: Carroll (1991:42)

Con el libro de Freeman (1984) "*Strategic Management: A Stakeholder approach*", donde incorpora su teoría de los stakeholders, se añade un nuevo matiz a la responsabilidad social empresarial. Freeman basa su teoría en que las empresas no son gestionadas sólo en interés de los accionistas, sino que hay otros "stakeholders" con intereses legítimos. Las decisiones que tomen van a afectar a todo el grupo que la rodea, al igual que las decisiones de los grupos de interés también le afectarían a ella. Se crea así una relación bilateral sin la cual la empresa no podría subsistir.

Podríamos definir "stakeholder" o "grupo de interés" como cualquier individuo o grupo que pueda afectar o verse afectado por la consecución de los objetivos de la organización. A su vez, los stakeholders pueden tener relación entre ellos o con sus stakeholders. Según Freeman, es posible clasificarlos en primarios y secundarios.

De acuerdo con Lee (2008), hacia finales de la década de los noventa, los gobiernos, las empresas y las ONGs comenzaron a promover la responsabilidad social corporativa. Se comienzan a formular las primeras iniciativas y normas para promover e implementar la responsabilidad social corporativa. Paralelamente, deben sumarse los significativos esfuerzos de importantes organismos internacionales como son las Naciones Unidas, el Banco Mundial, la OCDE, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la propia Comisión Europea (Gaete, 2012).

Con el transcurso de los años se puede observar las diferentes etapas por las que ha pasado el concepto de responsabilidad social. Una de las definiciones actuales se expone en la nueva “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas” (2011:7) documento elaborado por la Comisión Europea, en la que define la responsabilidad social corporativa como *"la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad"*. También afirma que *“para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de: maximizar la creación de valor (...) e identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas. “*

En España el Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo (2005:7) estableció la siguiente definición: *“La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones”*.

Por lo tanto, podemos concluir que la RSC se trata de un fenómeno de carácter voluntario por el cual las empresas u otras organizaciones establecen un conjunto de prácticas que se derivan de los compromisos éticos que las empresas establecen con sus grupos de interés, así como el reconocimiento e integración de los mismos en sus operaciones, tanto en el ámbito de las preocupaciones sociales como medioambientales (Cámara de Comercio, 2006)

De todas las definiciones que se pueden encontrar destacan seis rasgos que son comunes y esenciales en todas ellas (Félix Lozano, 2011):

- *Voluntariedad*: Las preocupaciones sociales o medioambientales no vienen impuestas por ley sino que depende del empresario o de la cultura de la empresa. Cada organización tiene diversas motivaciones y en ellas reside posibilidad de poner en marcha las iniciativas que crea convenientes. El Estado puede imponer ciertas normas y medidas y motivar hacia una actuación responsable, pero nunca imponer las preocupaciones sostenibles.
- *Integración*: las preocupaciones e iniciativas responsables deben integrarse por completo en la organización, en todas las áreas de la empresa. Se debe dar una respuesta acorde a cómo se gana el dinero o cómo se hacen las cosas.
- *Consistencia*: no debe tratarse nunca de una moda pasajera. La credibilidad irá en aumento conforme se mantengan esas políticas en el tiempo y también se debe tener en cuenta que la aplicación de políticas de RSC y su posterior desarrollo requiere un tiempo.
- *Transparencia y rendición de cuentas*: las empresas deben rendir cuentas ante sus stakeholders sobre los impactos en la sociedad, el medioambiente o la economía.
- *Diálogo*: tras la concepción clásica de la empresa donde el único fin era la rentabilidad y las decisiones sólo le concernirían a ella, la nueva organización debe estar abierta al diálogo con la sociedad o grupos afectados, buscando el bien común y no sólo el propio.

Diferentes organizaciones internacionales han llevado a cabo iniciativas para promover la responsabilidad social corporativa con el fin de que las empresas integren una cultura organizativa de gestión basada en principios de calidad, medioambiente y preocupaciones sociales y laborales:

- En 1977 surgió la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) con el objetivo minimizar o resolver dificultades que surjan en las empresas multinacionales en relación con el progreso económico o social.
- Años más tarde, en 1997, se crea el **Global Reporting Initiative (GRI)** una organización sin ánimo de lucro que fomentaba la elaboración y uso de memoria de RSC por parte de las organizaciones.

- La **Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)** en 1999 aprobó las “Líneas directrices para empresas multinacionales” que marcan unas pautas y principios voluntarios para una conducta responsable de las organizaciones, estas líneas se apoyan en una Red de Puntos de Contacto Nacionales en los países firmantes para promover los estándares de la RSE e investigar sobre reclamos y posibles soluciones en la materia.
- En el World Economic Forum celebrado en Davos en 1999, el entonces Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan, anunció la iniciativa del **Global Compact**. Esta iniciativa trata de alinear diez principios sostenibles con las estrategias de las organizaciones. No se trata de un instrumento regulador ni concede certificación alguna. Las empresas que se adhieren a esta iniciativa voluntariamente asumen el compromiso de implantar los principios en la organización y rendir cuentas a la sociedad sobre los progresos mediante la emisión de informes.
- En 2001 la Comisión Europea publicó el **Libro Verde** con el fin de fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Impulsa el desarrollo de prácticas innovadoras, aumento de la transparencia y su consiguiente evaluación y validación de aquellas prácticas responsables.

Para poder verificar y medir la aplicación de la RSC en las actuaciones de la organización, cabe destacar algunos indicadores de evaluación y certificaciones:

- GRI (Global Reporting Initiative).
- AA1000 (Accountability1000).
- SGE21 (Forética).
- SA 8000 (Social Accountability)
- ISO 26000 - Guía sobre responsabilidad social
- ISO 14001 (certificación medioambiental).

Entre todos estos indicadores, los más utilizados por las organizaciones son aquellos basados en la publicación de memorias relativas al desempeño de las empresas en materia de sostenibilidad como son la Memoria basada en la serie AA1000 y el GRI, siendo este último el elegido por la mayoría de las organizaciones.

En concreto, el GRI¹ fue constituido en 1997 como una iniciativa conjunta de la organización no gubernamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) y el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiental).

Su misión es el desarrollo y promoción de las Directrices GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad mediante unos principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social (triple bottom line).

Se trata de una de las iniciativas de mayor aplicación a nivel mundial ya que puede ser utilizada por cualquier tipo de organización independientemente del tamaño, el sector o la localización. Aunque su utilización es predominante en las grandes empresas, también es de gran utilidad para las pequeñas y medianas empresas ya que permite que se vaya elaborando de manera progresiva hasta que sean capaces de incluir todos los indicadores y elaborar el informe completo. Es gratuita y se apoya en la mejora continua.

GRI mantiene alianzas estratégicas globales con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCED), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC) y la Organización Internacional de Normalización (ISO).

La organización promueve la elaboración de memorias por varias razones: ayuda a comprender mejor los riesgos de las empresas, ayuda en la reputación y la imagen de marca, pone a disposición de los grupos de interés información acerca del desempeño y sus impactos, es una herramienta de utilidad a la hora de comparar resultados, permite una visión a largo plazo y ayuda a cumplir con las normativas nacionales.

Desde sus inicios se han realizado 4 revisiones de las guías GRI: en el 2000, 2002, 2006 y la última en el 2013, que ha dado lugar a la actual guía G4.

¹ <https://www.globalreporting.org/languages/spanish/Pages/default.aspx>

“La elaboración de memorias en España es obligatorio a partir del ejercicio 2012 para las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado por la aplicación del artículo 35 de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, aunque no se impone un modelo concreto para la memoria” (Gallén y Giner, 2013:43).

España es uno de los países que más memorias GRI elabora. En el año 2013 emitió un total de 144 memorias conforme a los dos modelos vigentes (G3 o G3.1 y G4) y con la crisis actual que vivimos se ha visto aumentado en, al menos, un 30% el número de memorias según un estudio de la revista *prismasocial* - Nº 10, ya que las empresas ven esta iniciativa como una estrategia a largo plazo. La sociedad ha puesto mucho énfasis en la responsabilidad social y las practicas sostenibles por lo que las organizaciones tienen que adaptarse a estas nuevas condiciones.

La nueva guía GRI-G4 pone especial atención en el aspecto de la “materialidad” mediante el cual las empresas sólo deberían incluir aquellos aspectos especialmente relevantes de su organización con el fin de elaborar informes más estratégicos y concretos y conseguir identificar con mayor facilidad los objetivos de sostenibilidad e impactos en el medio ambiente y la sociedad.

Las organizaciones pueden elegir entre dos opciones «de conformidad» con la guía, la opción *esencial*, en la que debe informar de la menos un indicador de todos los aspectos materiales identificados, y la opción *exhaustiva*, en la que se obliga a informar sobre todos los indicadores de todos los aspectos materiales identificados. Ambas opciones deben ser elaboradas bajo los criterios de participación de los grupos de interés, materialidad, contexto de sostenibilidad y exhaustividad.

En la página web se dispone de una guía para la elaboración de memorias con los principios y contenidos básicos y otra con el manual de aplicación.

La elaboración de la memoria parte de una identificación de los aspectos materiales y su grado de cobertura, alcance y tiempo. Estos aspectos materiales deben ser identificados junto con los grupos de interés. En la memoria se distinguen dos partes principales: los contenidos básicos generales, que aportan información general de la organización y son comunes a todos los informes independientemente de su

materialidad, y los contenidos básicos específicos, divididos a su vez en el enfoque de gestión y los indicadores económicos, medio ambientales y sociales.

Figura 6.2. Pasos en la identificación de los aspectos materiales.



Fuente: “Guía para la elaboración de memorias G4” (2013:33)

Se recomienda la verificación externa de las memorias realizadas aunque no es obligatoria para la validar la conformidad de la memoria con la Guía.

La elaboración de memorias de calidad se hace en base a unos principios:

- *Equilibrio*: reflejar tanto aspectos positivos como negativos.
- *Comparabilidad*: información adecuada de tal manera que se pueda analizar la evolución del desempeño de la organización.
- *Precisión*: información precisa y detallada para la evolución por los grupos de interés.
- *Puntualidad*: elaboración conforme a un calendario regular para permitir la toma de decisiones de los grupos de interés en el momento oportuno.
- *Claridad*: la información se debe exponer de manera clara y comprensible.
- *Fiabilidad*: poner en conocimiento la posible verificación de los datos de la memoria si fuese necesario.

7. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS PYMES

Normalmente se definen las PYME como conjunto de empresas que no superan dos de los tres requisitos siguientes según el último comunicado del Banco de España publicado en el Boletín Oficial del Estado el 12 de Octubre del 2013:

Tabla 7.1. Clasificación PYMES

Tipo de empresa	Empleados	Cifra de negocios	Balances
Microempresa	< 10	≤ 2 mill.	≤ 2 mill.
Pequeña empresa	< 50	≤ 10 mill.	≤ 10 mill.
Mediana empresa	< 250	≤ 50 mill.	≤ 43 mill.

Fuente: Boletín Oficial del Estado.

En este boletín se produjo una modificación, ya que hasta entonces sólo entraban dentro de la definición de PYME aquellas empresas con menos de 50 empleados, es decir, las microempresas y pequeñas empresas. El cambio se debe a la adaptación a la normativa europea en la que serán consideradas PYMES todas aquellas empresas con menos de 250 empleados. De esta manera son más las empresas que pueden disfrutar de ciertas ventajas en la obtención de créditos o simplificaciones administrativas dada la complicada situación que viven hoy en día la mayor parte de las organizaciones.

Por lo tanto la clasificación queda como sigue: será considerada como microempresa aquellas que tengan menos una plantilla inferior a 10 trabajadores y su cifra de negocios y balance se inferior a 2 millones de euros, las pequeñas empresas serán aquellas con menos de 50 trabajadores y una cifra de negocios y balance inferior a 10 millones de euros, mientras que las medianas empresas englobarán a todas aquellas organizaciones con menos de 250 asalariados, con una cifra de negocios menor de 50 millones de euros y un balance también inferior a 43 millones de euros.

En España las PYMES constituyen un parte esencial del tejido empresarial. En la siguiente figura, a partir de datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS), se muestra el número total de empresas clasificadas por tamaños sobre las empresas inscritas en la Seguridad Social en mayo de 2014.

Figura 7.1. Número total de empresas clasificadas por tamaño.

Empresas por tamaño	Total
Microempresas (1-9 asalariados)	1.036.669
Pequeñas (10-49 asalariados)	125.573
Medianas (50-249 asalariados)	21.419
PYME (1-249 asalariados)	1.183.661
Grandes (250 o más asalariados)	4.254
Empresas con asalariados	1.187.915
Empresas sin asalariados¹	1.516.602
Total empresas	2.704.517

Fuente: Dirección General de Industria y de la PYME.

Como se puede apreciar en la figura, las PYMES suponen un 99'8% del total de las empresas inscritas en las Seguridad Social. Además de ser claro el predominio de las PYMES frente a las grandes empresas, dentro estas, las microempresas y las empresas sin asalariados, o lo que es lo mismo, los autónomos, representan casi un 95% mientras que el otro 5% solamente corresponde a las pequeñas y medianas empresas.

Hoy en día no se puede negar que la responsabilidad social corporativa es un concepto en auge. Las grandes organizaciones y corporaciones están mostrando cada vez más interés por el “buen gobierno”, aunque es cierto que las razones pueden ser diversas y no sólo residir en encontrar un modelo de desarrollo sostenible sino como un método para tapar antiguos escándalos que hayan afectado a su imagen y reputación. (Unceta y Gurrea, 2005).

Según Argadoña (2008:2), la responsabilidad social no puede convertirse en una carga para las empresas. Cada una debe entender qué es lo que puede hacer, y, eso sí, procurar hacerlo. “Si una empresa debe moverse siempre al borde de la ley, por la parte de fuera, o si no puede atender sus responsabilidades sociales si una empresa debe moverse siempre al borde de la ley, por la parte de fuera, o si no puede atender sus responsabilidades sociales”.

Las grandes empresas tienen unos intereses comerciales y económicos que no son comparables a los de las PYMES. A esto hay que sumarle la poca capacidad para destinar recursos al desarrollo de la RSC (elaborar memorias, dar a conocer sus actividades, etc.) y la aversión a la adopción de medidas innovadoras que generen costes a corto plazo y aumenten el riesgo financiero derivado de la escasa inversión. Por lo

tanto, nos encontramos con varios inconvenientes en las PYMES a la hora de llevar a cabo una estrategia sostenible, ya que puede que no sientan la necesidad de desarrollarla o, en el caso de interesarle, no disponer de los recursos necesarios para hacerlo. Pero todo esto no quiere decir que no puedan disponer de un sistema de responsabilidad social ligado a su política interna (Unceta y Gurrea, 2005)

Existen muchos casos de éxito relacionado con estrategias de RSC dentro de las PYMES como puede ser el caso de Mercadona que en sus inicios aumentó la baja por maternidad a 5 meses y contaba una plantilla en la que un 65% eran mujeres, o el Grupo Siro, que realizó una fuerte apuesta, junto con la Fundación ONCE, por la integración social y laboral de los discapacitados incluyéndolos en el proceso de producción, otro ejemplo sería el del Grupo EROSKI, que fue el primer grupo de alimentación que introdujo en su cadena de proveedores a productores procedentes del “Comercio Justo”, además marcas blancas se ajustan a los criterios de “ECODiseño” y realiza habitualmente campañas con ONG’s (Roser, 2005). Todas estas pequeñas iniciativas en materia de RSC han llevado a estas empresas, por aquel entonces consideradas PYMES, a convertirse en líderes en el sector y crecer como organización con unos valores éticos reconocidos por toda la sociedad.

Las PYMEs tienen ciertas ventajas frente a las grandes organizaciones a la hora de implantar políticas de RSC. Gracias a su reducido tamaño gozan de una mayor flexibilidad ante los cambios que las grandes organizaciones, además su trato directo con proveedores, clientes o trabajadores les hace ser conscientes en todo momento de las necesidades, expectativas e intereses de sus stakeholders, conocen perfectamente el entorno donde se mueven y se pueden aprovechar de las relaciones con el gobierno y grandes empresas para implementar dichas estrategias. Además, *“el estilo de dirección suele ser informal, intuitivo y personalizado –de ahí la importancia de los valores personales del directivo-propietario, luego, la alta dirección puede implicarse mucho más en las decisiones, imprimiendo una dimensión ética y social más clara, si se lo proponen”*. (Argandoña, 2008:17)

Para el desarrollo de la RSC no es necesaria la incorporación de complejos sistemas de gestión ya que no es garantía de un comportamiento responsable. Con un proceso de análisis y sistematización pueden conseguir mejoras palpables en la sociedad (Suarez et al., 2011).

8. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ESPAÑA

El sector de la construcción era uno de los motores principales de la economía española y también ha sido el más afectado por la crisis financiera y social que vivimos. Tras un período de expansión del sector de la construcción con tasas continuamente superiores a las del crecimiento del PIB desde el segundo trimestre de 1998 hasta el principios de 2007, el sector se ha convertido en un motor de la economía de una realidad innegable; sin embargo, desde el primer trimestre de 2006 hasta el segundo trimestre de 2009 se produce una caída abrupta de la actividad, provocando un efecto de arrastre para el resto de la economía directa e indirectamente dependiente de él (Fundación Laboral de la Construcción de Aragón, 2008).

El modelo de crecimiento de España ha sido la apuesta por sectores de fácil enriquecimiento pero que también son los más propensos a la especulación y la corrupción, en vez de invertir en sectores productivos o con gran potencial en I+D+i.

La caracterización del modelo inmobiliario español ha estado marcado, por un lado, por un aumento notable de las viviendas construidas y por lo tanto, un crecimiento sin precedentes de la deuda hipotecaria, así como un incremento de la importancia de la construcción en el PIB y un crecimiento del empleo en el sector pero como contrapartida, encontramos un incremento de los precios de la vivienda muy por encima del IPC (Naredo, 2010).

Actualmente el sector se encuentra en una situación de mejora casi inobservable, con ciertos signos de recuperación más palpables en el sector de la edificación residencial y con destacadas mejoras en la obra civil y en la rehabilitación y mantenimiento de edificios, aunque por todos es sabido que, a pesar de ciertas mejoras en el sector, no se va a poder volver a aquel “boom inmobiliario” que vivió España durante casi 12 años. La construcción de nuevas viviendas terminadas en el 2013 estaba en torno a 74.000 unidades, lo que representa una octava parte que en pleno auge inmobiliario donde se rondaban las 600.000 unidades (El Confidencial, 09/01/2014).

Sin embargo las grandes constructoras españolas –ACS, Acciona, FCC, Ferrovial, Sacyr y OHL- se mantienen entre las primeras compañías internacionales, gracias al peso las obras que realizan en el extranjero.

Durante muchos años ha sido el sector referencia del crecimiento económico y financiero español. En 1998 representaba un 11'8% del producto interior bruto y en 2007 ya representaba un 21'9% del PIB generando a su vez un 13% del empleo total de manera directa, pero con la crisis, a cierre del 2013, había bajado su representación en más de diez puntos porcentuales, situándose en un 10'5% del PIB según datos facilitados por el INE.

En mayo de 2014 según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) en términos interanuales, la construcción, con una variación del -2,73%, continúa siendo el sector con mayor destrucción de empresas. La facilidad para la obtención de créditos por parte de las empresas constructoras gracias a las expectativas del sector ha llevado a esta situación, casi 13.000 empresas constructoras e inmobiliarias han desaparecido desde el 2009 y 30.500 se han declarado en concurso de acreedores. En el 2013 se produjeron los datos más alarmantes ya que hubo una media de 9 declaraciones en concurso de acreedores procedentes de empresas vinculadas al sector según un artículo de El Confidencial.

Los principales indicadores de la crisis del sector han sido: la disminución en las ventas de viviendas, caída del precio de la vivienda y la quiebra de gran parte de las empresas del sector de la construcción y como consecuencia, el aumento del desempleo hasta valores nunca antes registrados.

Al igual que una fuente para generar riqueza, el sector de la construcción también ha sido uno de los sectores que más puestos de trabajo ha creado, pero que en 2013 registró una tasa de reducción interanual media -11,8% según la Confederación Nacional de la Construcción.

El tejido empresarial de la construcción está constituido en su mayoría por PYMES y estas son las que más han sufrido los efectos de las crisis. Casi un 50% del sector está compuesto por micro empresas.

Con esta situación que presentamos tan poco halagüeña se ha encontrado una posible solución en la aplicación de la RSC, recuperando la confianza en el sistema mediante la transparencia, la participación y la rendición de cuenta, como estrategia en la gestión de las empresas del sector ya que hasta el momento junto con la banca ha sido un sector poco supervisado y transparente. *“La RSE se muestra no sólo como un modelo*

de gestión, sino también de inversión y, en líneas generales, de comportamiento que puede facilitarnos sobremanera el camino no sólo hacia la recuperación económica y el crecimiento, sino también, y más importante, hacia el desarrollo". (De la Cuesta y Paredes, 2012:10)

Más del 65% de las empresas líderes del mundo genera balances sociales junto a los balances financieros, donde rinde cuentas de las actuaciones relacionadas con el medio ambiente, la economía y los temas sociales. Sin embargo no basta con producir informes de sostenibilidad sino que deben ser probados y de buena calidad (Kliksberg, 2012).

El GRI es el principal indicador de sostenibilidad en España y también el más usado por las principales empresas del sector de la construcción (OHL, Acciona, ACS, entre otras). Desde el 2006 se han elaborados 76 memorias de sostenibilidad de acuerdo a las directrices del GRI.

8.1. LA RSC EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

La responsabilidad social puede ser aplicada por la empresa de la manera que ella crea conveniente, ya que es un acto voluntario y no se impone ningún tipo de estándar en la aplicación, además es independientemente del sector en el que opera la organización.

Pero en este caso, la Comisión Europea ha elaborado un documento que contiene una serie de buenas prácticas destinadas a las empresas del sector de la construcción y elaboradas a partir de datos proporcionados por empresas del mismo sector.

Mediante el proyecto BRC – Building Responsible Competitiveness (Desarrollo de la Competitividad Responsable) financiado por la Comisión Europea, se trata de fomentar la responsabilidad social empresarial en el sector de la construcción. El proyecto duró 18 meses y contó con la participación de diez empresas procedentes de Italia, España, Austria, Portugal y Hungría.

Tras el estudio se obtuvieron una serie de directrices que tratan de demostrar que la adopción de conductas socialmente responsables, como una estrategia más de la organización, mejora la competitividad de las empresas y la del propio país.

Se centra en el estudio de cuatro dimensiones de la RSE aplicadas a la construcción: 1) Salud y seguridad, 2) Gestión responsable de la cadena de suministro, 3) Construcción sostenible y 4) Igualdad de oportunidades. Analiza el efecto en el entorno externo e interno y las posibles soluciones para cada una de las dimensiones. Se ha intentado dar un enfoque práctico a la RSC orientando las directrices hacia el terreno económico y de la sostenibilidad para así conseguir los resultados deseados mediante su combinación. Aunque también se puede considerar como un mecanismo de apoyo para que las empresas del sector mejoren sus operaciones y consigan rentabilizar los factores que crean valor. Las directrices se pueden aplicar en todo tipo de organizaciones – excluyendo las microempresas de menos de 10 empleados-.

1. **Dimensión de salud y seguridad laboral:** En el sector de la construcción tiene especial relevancia este aspecto ya que es intensivo el uso de mano de obra y también la exposición a riesgos de accidentes o lesiones. La regulación gubernamental tiene un papel fundamental y su cumplimiento por parte de las empresas les evita sanciones. Las empresas que van más allá del cumplimiento de la ley y aplican programas de salud y seguridad añaden valor a la actividad empresarial además de aumentar la productividad al evitar lesiones y mejorar la reputación.

Alguna de estas buenas prácticas serían: el suministro de conocimientos y formación adecuados en temas de salud y seguridad a los empleados, la formación a trabajadores inmigrantes, la utilización de equipos técnicos avanzados, la coordinación de las empresas presentes en las obras o el uso de materiales inocuos.

2. **La cadena de suministro:** El número de agentes que intervienen en la cadena de suministro en el sector de la construcción es muy elevado, hay grandes volúmenes de subcontratación y por ello es tan importante una gestión sostenible durante este proceso. Una buena comunicación permitirá identificar y resolver

problemas con mayor rapidez, una mejor comunicación de las normas y un mejor seguimiento de los trabajos.

Posibles soluciones: la definición de criterios para elegir a los proveedores, la supervisión y evaluación de proveedores, limitar el número de subcontratistas, o el desarrollo de un sistema de control de la cadena de suministro para mejorar la estabilidad y la transparencia.

- 3. La construcción sostenible:** Esta dimensión presenta grandes retos y oportunidades para el sector. Según el informe, el 40% del consumo de energía total de la UE proviene de los edificios. Además la sociedad da una mayor importancia al comportamiento sostenible, como pueden ser menores impactos medioambientales o un bajo consumo de agua y energía.

Para conseguir superar los retos y aprovechar los beneficios, las empresas de la construcción deben basar su desempeño en principios ecológicos e ir en consonancia con la legislación sobre eficiencia y construcción sostenible.

Algunas soluciones en esta dimensión podrían ser: la construcción de edificios sostenibles o “verdes” que incluyen menos consumo de agua y energía, materiales sostenibles y la reducción de emisiones de CO₂ en su construcción, la gestión sostenible del ciclo de vida de los materiales, el desarrollo de herramientas para el uso eficiente de recursos, la reducción de los residuos mediante la reutilización y el reciclaje de materiales o la promoción de una cadena de suministro sostenible.

- 4. Integración de la igualdad de oportunidades:** La integración de esta dimensión puede contribuir a mejorar tanto interna como externamente la reputación de la empresa, atraer y retener personal con talento entre otros.

Este apartado se puede abordar mediante la integración de políticas de género respetuosas y no discriminatorias, la formación de los directivos en materia de recursos humanos o mediante herramientas para la conciliación de la vida laboral y familiar.



9. MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

2013



/G4-1/ Presentamos a través de este documento la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de Decolesa, un documento en el que informamos sobre nuestro desempeño económico, social y medio-ambiental, que se plantea con un triple objetivo: poner en valor la labor que venimos desarrollando en materia de responsabilidad social; satisfacer las expectativas de información de nuestros grupos de interés y constituirse en una guía de mejora continua con la que comprobar el nivel de cumplimiento de nuestros objetivos.

Desde el nacimiento de Decolesa estamos implicados en el desarrollo de nuestra comunidad y realizamos acciones que se enmarcan dentro de la responsabilidad social empresarial, acciones que queremos compartir y enmarcar dentro de una política de transparencia con nuestros grupos de interés.

Hemos elaborado este documento porque creemos que la responsabilidad social corporativa es un elemento clave en el que basar las decisiones y estrategias de nuestra organización, puesto que el fortalecimiento de la dimensión responsable de las organizaciones (contribuir desde la propia estrategia al progreso económico, social y ambiental) supone un valor diferenciador y fuente de ventaja. Por ello, hemos apostado por incluir en nuestros procesos constructivos los niveles de calidad más altos que la normativa sectorial prescribe como óptimos. De esta forma, hemos implantado un sistema de gestión adaptado a las Normas ISO 9.001 (Calidad), 14.001 (Medioambiente) y OSHAS 18.001 (Prevención de Riesgos Laborales) y nos hemos provisto de herramientas tecnológicas de gestión de altas prestaciones, tipo ERP.

No cabe ninguna duda que la actual situación de crisis económica global es un gran inconveniente a la hora de tomar decisiones que supongan mantener la línea de “mejora continua” bajo los criterios de sostenibilidad impuestos desde los órganos de dirección de nuestra organización.

Aún así, es indiscutible el valor añadido que aporta a la sociedad una organización en la que se dedican recursos a practicar políticas de RSC en todos sus estamentos, amparados en el alto grado de concienciación que estos mismos tienen, derivados de una clara visión de los criterios de sostenibilidad.

Carlos Gutiérrez Fernández

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

/G4-3, G4-7/ DECORACION Y CONSTRUCCION DE OBRAS LEONESAS, S.A., en anagrama “DECOLESA” se constituyó en entidad mercantil Anónima mediante escritura pública otorgada el 23 de Noviembre de 1.984.

/G4-5/ Decolesa tiene su domicilio social en la calle Escorial nº1 – bajo, 24003, León.

/G4-4, G4-8/ La actividad principal de la organización es el desarrollo y promoción de actuaciones inmobiliarias; construcción, rehabilitación y reforma de edificios. Restauración de bienes inmuebles histórico-artísticos.

/G4-6/ El ámbito de actuación de nuestra organización es local y regional.

/G4-12/ La cadena de suministro de Decolesa presenta las peculiaridades propias de las organizaciones del sector de la Construcción, abarcando los flujos del tipo entrelazados, desde el proveedor hasta conseguir el producto final mediante la manipulación de materias primas en un proceso de producción y comercialización.

Esta cadena abastece y regula las operaciones de fabricación, marketing y venta; partiendo del diseño, la tecnología y la financiación. La situación actual en la que no se realizan promociones inmobiliarias limita la fase de diseño y financiación a mínimas actuaciones y, a su vez, motiva la búsqueda de nuevos yacimientos de trabajo, dentro del ámbito de actuación de la empresa, en operaciones en los campos de rehabilitación energética y sostenibilidad de los inmuebles, mediante acciones de I+D+i que faciliten el desarrollo de nuevos procesos y tecnologías innovadoras para mejorar la posición competitiva de la empresa en el sector.

/G4-15/ Decolesa es una empresa integrada en la comunidad donde opera (la provincia de León, la comunidad autónoma de castilla y León y, en circunstancias especiales, las comunidades limítrofes de Asturias y Galicia) y que, en diverso grado, mantiene relación con diversas organizaciones o entidades para estar bien posicionada

en nuestro territorio de actuación y consolidar la relación con la comunidad, disfrutando de un alto prestigio a nivel social y medioambiental.

Mantenemos relaciones con diferentes iniciativas externas con las que hemos adoptado compromisos de índole económica, social o ambiental como son: la Cámara de Comercio de León y la Organización Empresarial Sectorial (FELE y CEL).

Como compromiso externo de RSC, nuestra empresa valora positivamente el contenido de los principios recogido en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y apoya la implantación de los mismos en el sector empresarial, de tal manera que el respeto a los derechos humanos y laborales, el cuidado del medio ambiente y la lucha contra la corrupción estén en la agenda de todas las entidades en materia de responsabilidad social.

/G4-16 / Decolesa dentro de su política de diversificación y búsqueda de nuevos mercados está presente en las siguientes asociaciones vinculadas al sector de la construcción:

- Circulo Empresarial Leones (CEL), asociación de empresarios de diversos sectores productivos dentro de la provincia de León.
- Asociación de Entidades del Patrimonio Cultural (AEPC), asociación de empresas y profesionales con el objetivo de la defensa del patrimonio cultural en el marco de la comunidad autónoma de Castilla y León.
- Asociación de Empresas de Construcción Eficiente (AEICE), asociación de empresas fundamentalmente del sector de la construcción y profesionales de la ingeniería y la arquitectura con el objetivo de mejora de los procesos y técnicas constructivas. La representación de Decolesa en la AEICE se concreta en su participación en los grupos de trabajo de Procesos de construcción, Patrimonio y Energía y sostenibilidad, colaborando en el desarrollo de los proyectos de I+D+i que se generan en cada grupo de trabajo y que fundamentalmente se financian con subvenciones del Estado o de la Comunidad Europea.

/G4-24, G4-25/ Los grupos de interés de nuestra compañía son aquellas personas o colectivos que se ven afectados o tienen impacto en las actividades, servicios o productos de la empresa.

Con el fin de potenciar la sostenibilidad a largo plazo de nuestra organización, es especialmente relevante para Decolesa conocer, priorizar y segmentar a nuestros grupos de interés para comprender mejor sus expectativas y establecer un diálogo constructivo con ellos que nos permita crear valor para todos y obtener su confianza.

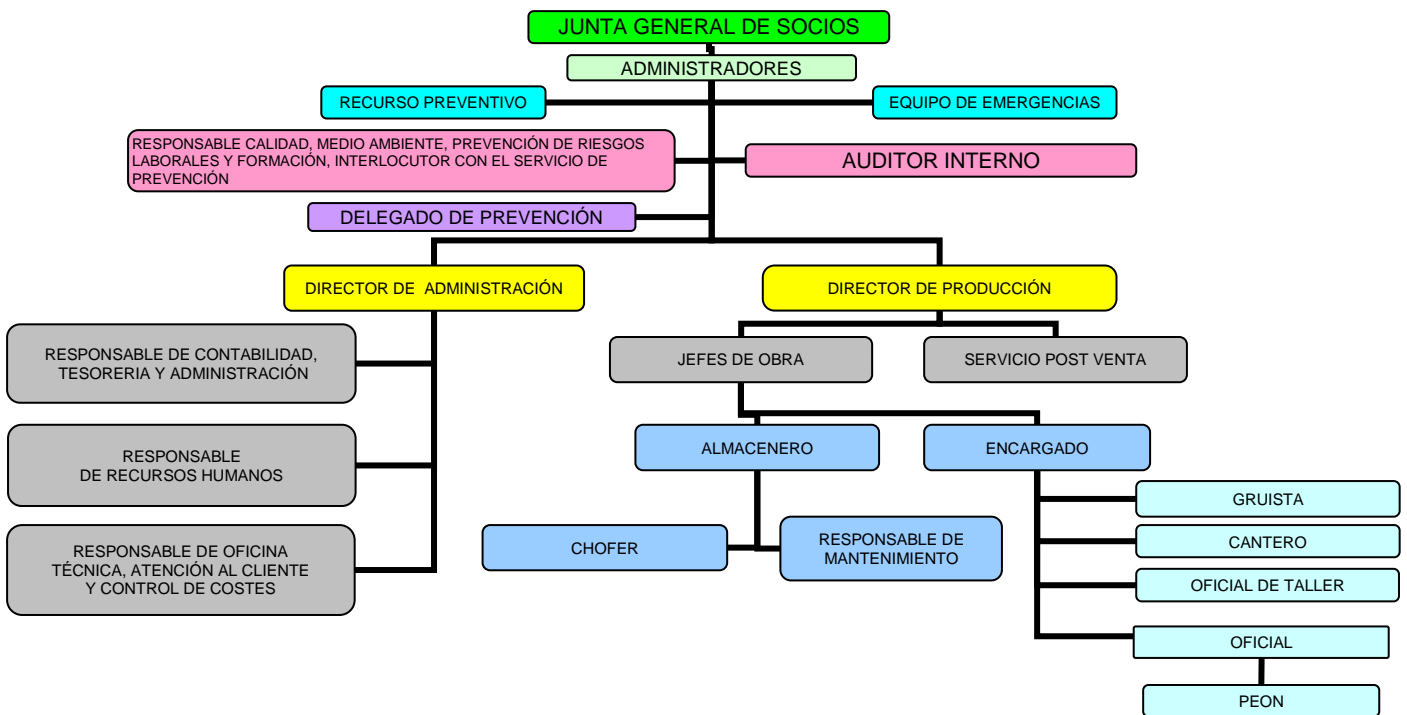
Los principales grupos de interés que identificamos y a los que nos dirigimos son los siguientes.

- Clientes.
- Empleados.
- Socios.
- Proveedores.
- Comunidad local.
- Administraciones públicas (instituciones locales, regionales o nacionales, etc.)

/G4-26/ Los grupos de interés que hemos identificado como prioritarios y/o que tienen mayor impacto en el negocio cuentan con diferentes vías de participación, tanto formales como informales, para expresarnos sus sugerencias, quejas o indicaciones de cualquier tipo, que contribuirán a la mejora de nuestro desempeño y al progreso continuo de nuestra organización. Estas vías son las siguientes: servicio de atención al cliente; sistema de iniciativas y sugerencias de los empleados; correo electrónico o contacto web; atención telefónica o correspondencia postal; charlas formales e informales frecuentes entre Dirección y empleados.

GOBIERNO

/ G4-34, G4-36, G4-38, G4-42, G4-44 / Figura 9.1. Organigrama de la empresa



La Dirección de la empresa la desempeña la Junta General de Socios, que se reúne normalmente dos veces al año, una a finales del primer semestre para aprobar las cuentas del ejercicio anterior y otra a finales del segundo semestre para efectuar la planificación del año siguiente. La Junta General tiene nombrados dos Administradores que actúan de forma solidaria para desarrollar la actividad formal y legal de la empresa. Estos dos Administradores desempeñan la Dirección Técnica y Administrativa y la Dirección de Producción.

La organización presenta la estructura clásica del sector de la construcción: los centros de producción (obras) están situados en distinto emplazamiento del centro de gestión y administración (oficina).

La Dirección de producción realiza sus funciones a través de los jefes de obra y del servicio postventa. Los primeros tienen a su cargo a los encargados de obra o capataces, quienes ordenan y controlan el trabajo de los oficiales y de los peones o ayudantes. El Servicio post venta funciona como un centro de trabajo más disponiendo de un almacenero, un chofer y un responsable de mantenimiento. La Dirección técnica y Administrativa dispone de tres responsables, uno para cada rama de su actividad: Tesorería y Administración; Recursos Humanos y Oficina Técnica y Costes.

Además existe, en dependencia directa de los administradores, un equipo de emergencias y un recurso preventivo en materia de seguridad, que es la función que también desempeña el Responsable de calidad, gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales y que también desempeña funciones de Auditor Interno de los sistemas integrados OSHAS.

La empresa realiza reuniones de producción cada dos/tres semanas, para planificar el trabajo en las obras, la distribución del personal y llevar el seguimiento económico, a ellas asisten los directores de producción y de administración, los jefes de obra, el responsable del Sistema Integrado de calidad, medio ambiente y PRL.

/ G4-35, G4-43 / La Dirección de Decolesa debido a su decisión de implementar un Sistema de Gestión Integrado de acuerdo con las normas internacionales UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001 y OSHAS 18001, ha elaborado una política y unos objetivos con los que pretende satisfacer las exigencias y requisitos que se derivan de esta norma, además de cumplir con los requisitos legales propios de la realización del producto y servicio, los aplicables al medio ambiente y a la seguridad de los trabajadores.

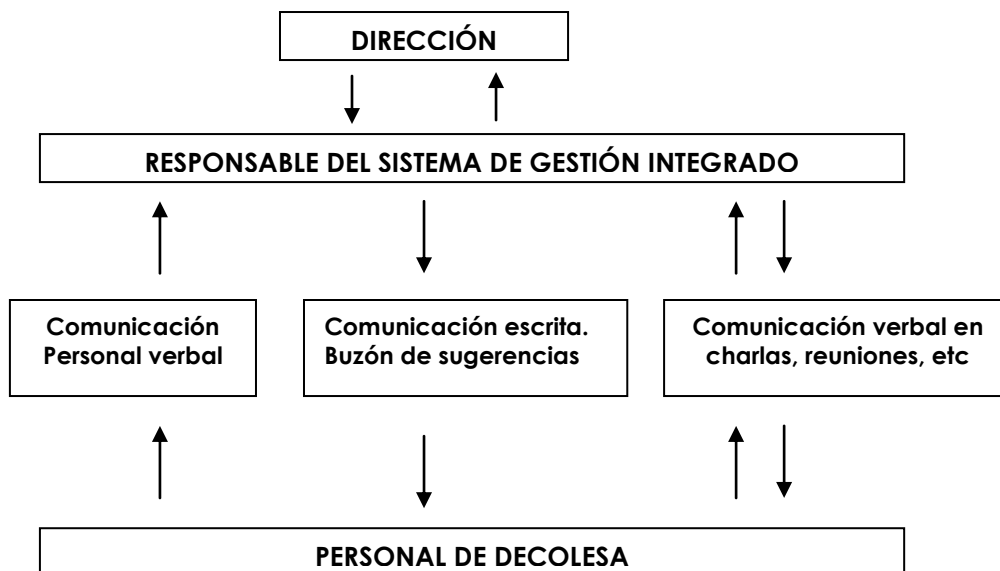
/ G4-41 / La Dirección define las responsabilidades y autoridades de cada puesto de trabajo. Éstas se expresan en las fichas de puesto de trabajo y son comunicadas a las personas que desempeñan dichos puestos.

La Dirección designa a un miembro de ésta como su representante para el Sistema de Gestión Integrado, teniendo la responsabilidad y autoridad para:

- Informar a la Dirección sobre el desempeño del sistema, así como de cualquier necesidad de mejora que éste detecte.
- Asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización.
- Velar por que todos los posibles impactos medioambientales de la empresa estén bien controlados.
- Dar formación continua a los empleados de la empresa o gestionar dicha formación acerca de los aspectos medioambientales que les afecte en sus puestos de trabajo, así como de aquellos requisitos de su puesto de trabajo que pudiera afectar a la calidad, al medio ambiente y a la seguridad y salud laboral, y también al resultado final del producto y servicio.

/G4-49/ La Dirección tiene el siguiente diagrama de comunicación interna:

Figura 9.2. Diagrama de comunicación interna



La organización mantiene disponible, accesible a todo el personal y actualizado un tablero de corcho, tanto en las oficinas como en cada obra donde expone, de manera escrita, y lleva a cabo la función de consulta a los trabajadores. En todo caso, el Responsable del Sistema Integrado y el representante de los trabajadores se convierte en el canal de recepción de todas aquellas cuestiones de interés de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

/G4-46, G4-47/ Las revisiones por la Dirección del Sistema de Gestión Integrado tienen la misión de asegurar su conveniencia, adecuación, eficacia y mejora continua. Estas revisiones se llevan a cabo en reuniones ordinarias convocadas por la Dirección con una frecuencia mínima anual, si bien a criterio de la Dirección, puedan celebrarse en cualquier momento reuniones extraordinarias de revisión. En las reuniones participan obligatoriamente la Dirección y el Responsable del Sistema. Se puede, así mismo convocar, al personal que se estime oportuno.

/G4-37/ Todos los empleados están llamados a participar activamente en la evolución del Sistema de Gestión y a realizar sugerencias, críticas o propuestas de mejora de cualquier cuestión que pudiera afectar a la calidad del trabajo realizado o a la influencia sobre el medioambiente o a la seguridad de los trabajadores de la empresa.

Todos los trabajadores que deseen presentar una sugerencia de mejora o algún tipo de comunicación o solicitud a la Dirección de la empresa lo realizarán de forma verbal a su superior o al Representante de los trabajadores, que deberán tomar una decisión sobre la comunicación recibida. Una vez analizada la sugerencia o comunicación interna se informará la decisión adoptada a la persona que presentó la sugerencia de mejora o comunicación interna. De estas comunicaciones queda evidencia en las actas de reunión.

En cuanto a las comunicaciones externas: todas las comunicaciones relevantes de partes interesadas externas se canalizan a través del Responsable del Sistema de Gestión de la empresa quien se encarga de recibirlas, documentarlas y responderlas. Todas las comunicaciones externas, tanto las realizadas como las recibidas quedarán registradas en el programa informático ISO EVOLUTION.

/G4-56/ Queremos ser una empresa líder por sus valores técnicos y humanos, referente a nivel provincial e incluso en ámbitos autonómicos. Nuestros valores son: cercanía, integridad, pasión, flexibilidad y compromiso. Tratamos de actuar de manera ética y responsable, respetando el medio ambiente y en constante comunicación con nuestros grupos de interés.

INDICADORES DE DESEMPEÑO



DIMENSIÓN ECONOMICA

/G4-EC1/ Tabla 9.2. Evolución de los aspectos económicos.

Concepto/año	2013	2012	2011
Cifra de negocios	2.787.178	3.187.541	4.345.958
Gastos operativos	2.119.028	1.938.453	2.771.198
Salarios trabajadores	887.456	949.367	1.158.911
Tributos gobierno	20.740	41.606	46.482

La cifra negocios en el 2013 ha sufrido una disminución de un 36% respecto al 2011, esto es consecuencia de la coyuntura económica general de crisis y concretamente coincide con la del sector, que se ve más agravada. El descenso de ventas, incremento de la competencia, descenso de márgenes han sido algunas de las razones de esta disminución.

El descenso de ventas no se ha visto acompañado de un descenso similar del coste salarial. Esto se debe a la política de la empresa de no recortar los salarios de los trabajadores a pesar de la coyuntura económica negativa.

Donaciones: 150,00 € Proyecto hombre
150,00 € Caritas
5000,00 € Obispado de León
100,00 € Material deportivo colegio pastorinas

/G4-EC4/ Las subvenciones recibidas y su concepto han sido las siguientes:

2011: Subvención a la formación **1.354 €**

2012: Subvención a la formación **1.350 €**

2013: Implantación de nuevas soluciones tecnológicas de gestión **13.622 €**

DIMENSIÓN AMBIENTAL

SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL ISO 14001:04.

Decolesa tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión Medioambiental conforme a la norma ISO 14001:04 con Registro de Empresa ENAC con el número MA-1729/10 y velará por su cumplimiento durante el desarrollo de los trabajos. La empresa realizará una evaluación de aspectos medioambientales de cada obra, llevando a cabo las medidas correctoras correspondientes para la minimización de impactos de dichos aspectos.

Entre otros aspectos medioambientales, el Sistema de Gestión asegura una correcta gestión de los residuos peligrosos por gestores autorizados, reciclado como materia prima de los residuos no peligrosos, reutilización de los materiales inertes como relleno, uso eficiente de la energía, maquinaria y materias primas, correcta formación de los trabajadores en materia medioambiental y minimización del impacto en el entorno de las obras a nivel paisajístico y de emisiones de ruido o polvo.

La finalidad reside en garantizar la utilización eficiente de los recursos y el cumplimiento de los requisitos medioambientales en la ejecución de las diferentes partidas. Es fundamental para conseguir el mínimo impacto ambiental de la obra en el entorno.

/ G4-EN1, G4-EN2, G4-EN24, G4-EN25 / Desde el año 2011 existen programas orientados a la minimización del impacto medioambiental, reutilización y reciclaje de materiales utilizados.

En al siguiente tabla se muestran los residuos de la construcción y demolición (RCD's) que se han generado desde el año 2010 y su grado de reutilización.

Tabla 9.3. Toneladas de residuos generados y reutilizados y su % total.

AÑO	TmRCD'S Generados	Tm RCD'S Reutilizados	
2010	4520		
2011	983,3	190	
2012	1081	240	
2013	677	2840	
Total	7261'3	3270	45,03% reutilización de RCD'S

Desde el año 2012 se está estudiando la cantidad de materiales por tipología utilizados en cada obra para conseguir datos históricos suficientes que permitan tomar las decisiones correspondientes para la minimización de su impacto.

• PLAN DE GESTIÓN DE RESIDUOS

En este documento se presentan las características de los diferentes tipos de residuos y la gestión que se le va a dar a cada uno de ellos. En todas las obras aparecen medidos y se explica en qué fase de la obra se producen.

Las medidas establecidas se basan en los criterios de prioridad de las acciones a emprender en el siguiente orden; reducción, reutilización, reciclaje y por último, valorización energética. Dentro de este plan de gestión de residuos, el primer paso y más importante (sin el cual el resto no son posibles) es la segregación. Dicha segregación será llevada a cabo disponiendo diferentes tipos de contenedores, perfectamente identificados cada uno, para la recogida de cada uno de los residuos separado del resto.

Todos los residuos entregados por nuestra empresa, están respaldados por un albarán de entrega de dicho residuo, entregado por la empresa gestora (en todo caso empresa autorizada para la gestión de dicho residuo). Algunos de los residuos con los que nos podemos encontrar, así como las diferentes acciones a implantar para la minimización, el control y gestión de cada uno de ellos, serian entre otros:

Metales: Nuestra empresa nunca considera los metales como un residuo, sino como una materia prima más. Cuando en una obra se generan “sobrantes” estos son recogidos y trasladados a nuestro almacén, desde el cual se organizan expediciones al gestor de este tipo de materiales. Dada la cotización de estos materiales la propia gestión es un valor en sí mismo.

Peligrosos: Todos aquellos residuos que por sus características podrían tener un especial impacto sobre el medio ambiente. Este tipo de residuos se encuentra perfectamente catalogado por la “Lista Europea de Residuos”, y codificado por el código LER. Entre ellos encontramos principalmente en las obras de construcción los envases plásticos y metálicos contaminados y aerosoles. La forma de actuar será de la siguiente forma; segregación, identificación y almacenaje en condiciones que impidan su alteración por circunstancias climatológicas, ni una posible filtración al medio. Dentro de las acciones encaminadas a la minimización, encontramos la compactación de envases, la cual nos permite reducir considerablemente el volumen de los residuos generados, facilitando de esta forma la gestión de estos residuos.

RCD's: Dentro de estas siglas se engloban todos los residuos que se producen en una obra de demolición o construcción, aunque habitualmente se entiende que engloba todos aquellos residuos inertes como el hormigón, la roca, tierra, ladrillos, azulejos, escayola, pladur, etc... Las cantidades generadas vienen determinadas por el proyecto, por lo que en este caso la reducción no es posible. En el caso de las tierras de excavación serán acopiadas en obra para su posterior reutilización in-situ y el resto de residuos inertes, principalmente pétreos y cerámicos, serán tratados para facilitar su reciclado, siendo utilizados posteriormente como material de relleno.

Residuos asimilables a “domésticos”: Incluyen todos aquellos residuos que cualquiera de nosotros generaríamos en nuestros hogares, como envases, papel, plástico, latas de bebidas, cristal, orgánicos, textiles, etc. Cuyo origen se encuentra ligado a la actividad diaria del ser humano (alimentación, higiene, etc.) y no al proceso productivo objeto de este plan de gestión.

/G4-EN23/ En la tabla que figura a continuación se muestra el tipo de residuo generado durante el periodo del 2013, la cantidad, y el tipo de tratamiento que se le ha dado. Adicionalmente se identifica al gestor, empresa con la que se tiene un convenio firmado para la recogida de materiales y residuos. Se trata de PYMES de León que cuentan con un reconocido prestigio en la prestación de servicios apuestan por la sostenibilidad.

Tabla 9.4. Residuos generados y tipo de tratamiento/gestor.

Tipo de residuo	Cantidades	Tipo de tratamiento/Gestor
Metales	6.129 Kg	Reciclaje/H. y M. Sacristan
Peligrosos	4.567 Kg	Deposito o eliminación/Legitrans
RCD'S	677 Tm	Reutilización o Reciclaje/ reutiliza S.L.
Residuos asimilables a domésticos	8.565Kg	Reciclaje o Eliminación/Gersul
Papel	40 Kg	Reciclaje/ Pelaez

Otro objetivo logrado ha sido la utilización de papel reciclado suponiendo éste un consumo de al menos un 25% del total. Se ha puesto el énfasis en la impresión a doble cara o el uso de la firma digital.

/G4-EN31/ Los costes derivados del tratamiento de residuos según el tipo serían los siguientes: peligrosos 2.204'75 €; RCD's 18.831'81 € y residuos domésticos 1.191'5 €

/G4-EN27/ El procedimiento que sigue la empresa sirve para mejorar el desempeño ambiental y mitigar los impactos significativos sería el siguiente:

El sistema de identificación y evaluación de aspectos ambientales se ha elaborado siguiendo los criterios de sencillez, objetividad y eficacia. Para realizar el proceso bajo los criterios establecidos se elabora una tabla: IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES, en la que por un lado se identifican los aspectos y las actividades en las que se producen, y por otro se evalúa su grado de significancia, para lo cual se deberá realizar un proceso de toma de datos históricos de

las actividades que permita establecer unos márgenes ni demasiado laxos ni demasiado restrictivos, estos valores de referencia serán objeto de revisión continua para adaptarlos a la realidad de la actividad de la empresa, favoreciendo el establecimiento de metas y objetivos realizables. Además de los criterios históricos se utilizarán los valores de referencia como los límites legales o los valores de referencia sectoriales.

Las revisiones de los aspectos medioambientales se realizarán siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- Cambio en las actividades y procesos, o desarrollo de una nueva actividad.
- Modificación de los equipos e instalaciones.
- Aparición de nuevos requisitos, por ejemplo, cambio de legislación.
- Comienzo de nuevas actividades (obras).

/G4-EN6/ Presentamos a continuación el plan de vigilancia y seguimiento de las variables ambientales previstas, incluyendo planes previstos para la minimización de los impactos en los centros de producción.

Consumo de agua: en este aspecto se han llevado a cabo varias acciones para reducir el consumo que sobre todo se han centrado en las cabinas sanitarias:

- Reutilización de aguas grises. Las aguas grises son aquellas que provienen de los lavabos y duchas, y aunque no son potables si permiten su reutilización. A través de la instalación de un depósito desde el cual se reutilizará para diversas tareas de limpieza, riego, etc... se llega a ahorrar hasta un 15-20% del agua consumida.
- Cisternas con doble pulsador que permiten dos niveles de descarga de agua.
- Grifos con temporizador, push-button o reductores de caudal dispositivos que reducen el caudal de agua en función de la presión. Consiguen un ahorro comprobado de entre un 40% y un 60%, dependiendo de la presión de la red.

Madera: Mediante el uso de madera certificada aseguramos el origen de esta, limitando el impacto por explotación de bosques primarios o protegidos. Un indicador del bajo impacto medioambiental de la madera consumida viene dada por los sellos de origen de la madera, como FSC o PEFC, certificados de Gestión Forestal sostenible.

Electricidad: Mecanismos de apagado automático, uso de temporizadores en las zonas de aseos y vestuarios, bombillas de bajo consumo, uso de bombillas de bajo consumo en aseos vestuarios y oficinas.

/G4-EN3 / En las oficinas hemos reducido el consumo eléctrico mediante la sustitución en 2013 de las luminarias por unas nuevas de bajo consumo. Como puede apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 9.5. Consumo eléctrico en las oficinas.

AÑO	MEDIA W. MENSUAL
TOTAL 2010	987
TOTAL 2011	842
TOTAL 2012	1015
TOTAL 2013	770

Combustibles: Entrega de guía de buenas prácticas a los conductores de vehículos (consejos para una conducción eficiente), limitación de velocidad dentro de la obra.

/G4-EN5 / A comienzos de año se fijó una bajada en el consumo de combustible de un 2% y mediante la elaboración de una guía de buenas prácticas medioambientales para conductores y la realización de un curso de eficiencia en la conducción por parte de los trabajadores que utilizan vehículos se ha logrado tal objetivo. Además se han cambiado vehículos de transporte de materiales y de personal que tenían un alto consumo por otros nuevos o semi-nuevos con un consumo mucho menor. Con esta iniciativa se ha pasado de un consumo medio de 12,489 L/100km en 2012 a 11,975 L/100km en 2013.

/ G4-EN32 / PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE COMPRAS Y CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATAS

El objeto de este procedimiento es describir el sistema establecido por Decolesa que permite asegurar que los productos y materiales comprados, así como los servicios

subcontratados cumplen todos los requisitos de calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral especificados.

Así mismo se define el método a seguir para seleccionar y evaluar a los proveedores de tal modo que sólo se realicen las compras o subcontraten servicios a proveedores aceptables aptos para satisfacer los pedidos, se asegure la compatibilidad medioambiental de los productos y/o servicios prestados por ellos, en relación a los requisitos medioambientales definidos por nuestra empresa y se asegure la compatibilidad de seguridad y salud de todo lo relacionado con nuestros proveedores que pudieran afectar a la prevención de riesgos laborales y los servicios prestados por nuestros subcontratistas, con los requisitos definidos en nuestra organización.

El campo de aplicación abarcará tanto a los proveedores de los productos comprados, equipos alquilados y servicios subcontratados, así como a la compra e inspección en recepción de los materiales que van a ser utilizados en la realización de trabajos

Entre la Dirección y el Responsable del Sistema de Gestión, se debe definir el sistema de evaluación a los proveedores para que los jefes de obra notifiquen a los proveedores o subcontratistas los requisitos en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y serán estos últimos los encargados en verificar las entregas en el caso de materiales.

Hay ciertos materiales sobre los que se tiene que hacer un control exhaustivo (materiales de estructura, impermeabilización y aislamiento, y acabados) y otros para los que sirve un control parcial. Con la indicación que éste último tipo de control sólo puede hacerse con los proveedores que la empresa reconoce como “habituales” o de confianza.

Todos los proveedores y subcontratistas con los que se vaya a mantener relación, si están en posesión de una homologación específica de medioambiente o calidad, será lo primero que deban entregar. Los nuevos proveedores serán evaluados por uno de los métodos que presentamos a continuación.

- Aprobación por gerencia: criterios internos basados en calidad / precio y autorización expresa.
- Carta/cuestionario: cumplimentar un cuestionario para valorar diferentes factores de sus sistemas de calidad, prevención y medioambiente.
- Ficha de evaluación/Evaluación por Pedido de Prueba: Se establece un pedido de prueba durante el cual se evalúan el servicio prestado valorando una serie de factores, para obtener una puntuación final, superando cierto nivel el proveedor es aceptado.
- Evaluación por proveedores históricos: son aquellos proveedores/subcontratistas habituales que han trabajado con Decolesa en alguna ocasión durante el último año y su producto o servicio resulto aceptable.
- Proveedor único: ocasiones en las que hay un único proveedor este es aprobado automáticamente. En nuestro caso el servicio de aguas del ayuntamiento de León.

Por lo tanto antes de trabajar con un proveedor o subcontratista se le comunicará los requisitos en cuanto a materia medioambiental y seguridad laboral con los que deben estar conformes y se les controlará mediante reuniones periódicas o acciones continuas de seguimiento. El seguimiento de los proveedores se traduce en el estudio de su continuidad en la revisión anual. Un proveedor dejará de estar homologado para la organización si comete 3 “no conformidades” o una falta de especial gravedad.

Las no conformidades respecto a proveedores han sido debido a una mala ejecución de los trabajos, suministro del material erróneo y causas meramente accidentales. No se ha dado de baja a ningún proveedor ya que todos han solucionado las deficiencias en plazo y forma adecuada sin suponer un sobrecoste ni un retraso en la ejecución de la obra.

/ G4-EN29 / Desde Decolesa asumimos como objetivo prioritario e innegociable el cumplimiento de la normativa medioambiental y gracias al sistema de gestión integrado y su continua revisión, nunca se ha producido ninguna multa ni sanción por incumplimiento de la normativa y legislación ambiental.

PRÁCTICAS LABORALES Y ETICA DEL TRABAJO

APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES OHSAS 18001:07 EN EL DESARROLLO DE TODOS LOS TRABAJOS.

/CRE6/ La organización cuenta con una sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo certificado según la norma OHSAS 18001, siendo 23 de 31 (74,2 %) los trabajadores incluidos en el alcance de dicha certificación.

La certificación OHSAS 18001 se trata de una evaluación reconocida internacionalmente que facilita a la organización la posibilidad de detectar y prevenir posibles riesgos en salud y seguridad además de ir en consonancia con la legislación vigente en materia de prevención y servir de estrategia de mejora del rendimiento a la empresa.

OHSAS 18001 se ha concebido para ser compatible con la ISO 9001 e ISO 14001 a fin de ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad.

Tener implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud nos impone, durante todas las fases de la obra, unos estrictos controles internos y externos que garantizan la idoneidad de nuestros procedimientos de Prevención de Riesgos.

Entre otros aspectos, fomenta los entornos de trabajo seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar y asegurar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

Así mismo, asegura que se está ejerciendo un riguroso control sobre todo el personal subcontratado, siéndoles de aplicación los mismos criterios de selección, formación, información, entrega de equipos de protección personal y control que a los propios trabajadores de nuestra empresa.

/G4-LA1/ Los empleados se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 9.6. Número medio de empleados por sexo y tipo de contrato.

	CONTRATO FIJO		CONTRATO TEMPORAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2013	20'8	0'7	2'9	0
2012	23'5	1	1'9	0
2011	24'5	1	9'8	0

El análisis de los resultados reflejados en el cuadro nos indica la clara influencia, que en el número de empleados, ha tenido la crisis que afecta al sector de la construcción en general. De esta forma podemos ver como se ha producido un descenso de 10 empleados entre los años 2011 y 2013, bien es cierto que el descenso más acusado se ha producido entre los años 2011 y 2012 con una disminución de 8 trabajadores.

La situación ha afectado sobremanera al tipo de contrato denominado temporal, manteniéndose en la mayor medida posible los trabajadores con contrato fijo.

Este cuadro refleja así mismo la característica de que los empleados son, casi en exclusiva, del sexo masculino. Siendo esta circunstancia un reflejo de la peculiaridad del sector de la construcción donde casi no tiene casi presencia la mujer.

Actualmente la empresa tiene contratados dos trabajadores de nacionalidad diferente de la española. El 100% de los trabajadores está contratado bajo el convenio de la construcción, independientemente de su categoría profesional y puesto de trabajo.

Durante el 2013 se han producido 2 altas nuevas de trabajadores y 3 bajas; en 2012 hubo un alta y 8 bajas y, por último, en el 2011 se produjeron 12 altas nuevas y 12 bajas.

/G4-LA2/ Todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato, gozan de las mismas condiciones en el trabajo: 2 pagas extras al año, 21 días laborales de vacaciones, primas por productividad y una política de flexibilización de horarios para la conciliación de la vida laboral y familiar.

/G4-LA5/ En la organización nos encontramos con tres representantes de los trabajadores, siendo uno de ellos delegado de prevención de riesgos laborales, siendo así 25 de 25 (100 %) los trabajadores representados de esta manera.

/G4-LA6/ Durante el periodo analizado se han producido tres accidentes con baja y otros once sin baja.

De los accidentes con baja registrados todos ellos han sido de gravedad leve siendo la duración media de 12 días, con un total de 35 días de baja entre los tres accidentes registrados. Todos ellos se han producido en el centro de trabajo habitual por lo que no se ha dado ningún caso de accidente itinere y/o en misión.

/G4-LA7, G4-LA10/ De los 25 trabajadores de la organización, 18 son trabajadores de trabajo en obra. El ratio de incidencia y gravedad en el sector de la construcción es el más elevado de los cuatro sectores principales de la economía (agricultura, industria, construcción y servicios) por lo tanto podríamos considerar que todos ellos desarrollan actividades profesionales de riesgo elevado. Todos los trabajadores de la organización son sometidos a programas periódicos de formación e información de los riesgos a los que se encuentran sometidos. Los riesgos identificados son controlados mediante las correspondientes medidas preventivas.

Dentro de este grupo de 18 trabajadores nos encontramos con 5 empleados que podrían verse sometidos a riesgos especialmente graves, derivado de una de las actividades propias de la organización que es la retirada de materiales con contenido de amianto, estos trabajos se encuentran recogidos en el RD 396-2006 AMIANTO, en el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. Conforme a dicha legislación, la organización ha establecido planes de formación y control de los riesgos mediante la realización de mediciones personales y ambientales para concretar los verdaderos niveles de exposición, además de la realización de pruebas específicas durante los reconocimientos con el objetivo de evitar y controlar la aparición de enfermedades graves origen de este tipo de trabajos, cumpliendo tajantemente la legislación y normativa vigente.

/G4-LA8/ Decolesa lleva a cabo un procedimiento que tiene por objeto establecer un sistema para informar, consultar y hacer participar a los trabajadores de todas las oportunas actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral.

Así mismo, este procedimiento tiene por objeto asegurar el establecimiento de los procesos de comunicación tanto internos como externos en Decolesa para la buena marcha del Sistema Integrado de Gestión (SGI). Afecta a todos los trabajadores de la organización con derechos y obligaciones en materia de información, consulta y participación. También es necesario tener en cuenta a contratistas (cuando haya cambios que afecten a su seguridad y salud laboral). Cuando sea apropiado, la consulta debe de extenderse a las partes externas interesadas sobre los temas pertinentes. Así mismo, es aplicable a todas las comunicaciones relativas al Sistema de Gestión Integrado, tanto las internas como las recibidas desde el exterior.

Responsabilidades de la Dirección

- Estudiar las comunicaciones internas realizadas para decidir la resolución a tomar.
- Acordar con el Responsable del Sistema Integrado en la celebración de las reuniones informativas que procedan
- Estudiar las comunicaciones externas de carácter ambiental y de seguridad y salud laboral tanto las hechas desde Decolesa como las recibidas junto con el Responsable del sistema de Gestión.

Responsable del Sistema de Gestión y Representante de los trabajadores

- Facilitar la información necesaria y requerida a los trabajadores.
- Llevar a cabo las consultas a los trabajadores (incluyendo partes externas interesadas y contratistas, cuando sea apropiado).
- Promover la participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Registrar, estudiar y analizar las comunicaciones recibidas, respondiendo tanto a las comunicaciones internas como a las procedentes de clientes u organizaciones externas, según lo especificado en este procedimiento.

Todos los trabajadores de Decolesa deben estar informados sobre los riesgos y medidas preventivas en relación con su seguridad y salud en el centro de trabajo. Específicamente, se facilitará información cuando se dé alguno de los siguientes casos:

- Trabajadores de nueva incorporación.
- Trabajadores que cambien de puesto de trabajo o función.
- Cuando haya modificaciones en las condiciones del puesto de trabajo, como introducción de nuevos equipos y herramientas.
- Cuando se modifique la evaluación de riesgos del puesto.
- Ante cambios legales que así lo exijan.

Una vez realizada la evaluación inicial de riesgos o cualquier otra evaluación específica, se procederá, a través del Responsable del Sistema de Gestión Integrado y del representante de los trabajadores a informar a todos los trabajadores de Decolesa sobre: riesgos de su puesto de trabajo, medidas preventivas que debe adoptar en el desarrollo del trabajo, equipos de protección individual que debe utilizar (en caso de tener que utilizar alguno), forma de utilizar, conservar y reponer los equipos de protección individual necesarios para su trabajo y actuación en caso de emergencia.

Una vez entregada y comentada la información, el responsable de llevar a cabo esta actividad comprobará que la misma ha sido comprendida perfectamente por el trabajador y que éste conoce y recuerda los aspectos esenciales de la información.

La participación de los trabajadores de Decolesa en la labor preventiva, se articula bien a través de información y consulta (como ha sido descrito en los apartados anteriores) o bien a través de reuniones entre las personas implicadas.

Con carácter general todas las reuniones realizadas con los trabajadores conllevarán un acta de reunión donde se reflejan las conclusiones y acuerdos adoptados.

Los trabajadores participarán de:

- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, incluyendo las medidas de emergencia.
- La investigación de incidentes las personas involucradas.

- Los cambios en los métodos, equipos y tecnologías de trabajo que pudieren tener repercusión sobre la seguridad y salud laboral.
- Las características de los equipos de protección propuestos.
- Mejoras a llevar a cabo en la minimización y eliminación de riesgos.

Durante el 2013 el responsable del Sistema de Gestión se ha reunido representantes de los trabajadores y con los encargados para tratar el tema en la distribución irregular de la jornada de trabajo.

Dos o tres veces al año se reúnen para recoger sugerencias principalmente sobre equipos de trabajo, comodidad, incompatibilidades en el uso de equipos de protección individual, etc.

En una obra con un riesgo especialmente grave de derrumbamiento y con la utilización de equipos de trabajo se ha establecido un procedimiento de trabajo concreto para lo cual se realizaron diferentes reuniones entre el representante de prevención, el encargado, el jefe de obra, el coordinador de seguridad y la gerencia de la empresa para la definición de este procedimiento y su implantación. Se trata de una práctica habitual en obras con riesgo, ya sea por las condiciones de seguridad del entorno, el número de trabajadores o empresas.

/G4-LA9/ El promedio de horas de formación anuales es de 10,5 horas por trabajador independientemente de la categoría y el sexo.

➤ **Formación interna**

- Formación inicial concienciación sobre el Sistema de Gestión Integrado (prevención calidad y medioambiente). Esta formación se imparte cuando el trabajador se incorpora a la empresa, con una duración de dos horas y su objetivo principal es el de transmitir a los trabajadores los valores y actitudes que han de interiorizar para una correcta integración en su puesto de trabajo.

- Formación-información sobre los riesgos generales y específicos a los que estén expuestos los trabajadores, medidas de emergencia, equipos de protección individuales. Esta formación se imparte periódicamente y/o con motivo de la incorporación a nuevas obras, o en la incorporación de nuevos procesos. Duración media 2 horas.
 - Formación específica para la adquisición de nuevas competencias y adaptación y flexibilización de la plantilla.
- **Formación externa:** los cursos impartidos durante el 2013 han sido los siguientes:
- Departamento técnico: curso de Técnico superior EMPRESTO 10 + PROYECT 2010 con una duración de 180 horas; planes de trabajo de amianto de 10 horas.
 - En el departamento de Administración (contabilidad, RRHH, ect.):
Curso A3 NOM un programa de gestión de recursos humanos: 120 horas; curso de gestión de tesorería y negociación bancaria 10 horas; curso de gestión de crédito a clientes y morosidad 10 horas de duración
 - Responsable del Sistema de Gestión: curso de perito judicial en prevención de riesgos laborales con la duración de 200 horas; gestión en la investigación de accidentes 20 horas.
 - Trabajadores de obra: curso básico de prevención de 60 a dos trabajadores de obra

/G4-LA15/ Empresa y trabajadores han acordado la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año en los centros de trabajo de la empresa pudiendo llegar a una variación de hasta un máximo del 15% del total de horas diarias de trabajo, en función de las circunstancias productivas y con el fin de poder adaptarse a la demanda diferencial en las distintas épocas del año. Hay que tener en mente que el sector de la construcción sigue una demanda “estacional” por lo que la producción se acumula en ciertas épocas del año.

DERECHOS HUMANOS

/G4-HR3/ Durante 2013 se abrió un expediente disciplinario a un trabajador ante la queja de un compañero por motivos raciales. La decisión consistió en el apercibimiento y suspensión de tres días de empleo y sueldo.

SOCIEDAD

/G4-S04, G4-S05/ Se ha puesto a disposición de la empresa manuales para la “prevención del blanqueo de capitales”.

En nuestra empresa nunca se han dado casos de corrupción y por lo tanto nunca ha habido ningún tipo de sanción o multas derivada del incumplimiento de la legislación vigente en esa materia, actuando siempre de forma honrada y de acuerdo a las directrices impuestas por la Hacienda Pública.

/G4-S06/ No se realiza ninguna aportación a campañas electorales y por tanto no contribuimos con ningún partido político de manera monetaria ni en especie. Esto es fruto de nuestra idea de independencia ideológica de nuestra organización, dado que los directivos entienden que una entidad que tiene sus objetivos enmarcados en la más amplia independencia, debe responder desde la más absoluta imparcialidad. Esto lo deben entender los responsables políticos, pues define una forma de trabajar absolutamente libre y sin dependencias derivadas de “clientelismo político”.

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

/G4-PR3/ Decolesa entrega al término de la obra el “Libro del edificio”, que recoge las instrucciones de funcionamiento y mantenimiento del edificio una vez terminado y puesto a disposición para su uso por el adquiriente. Este requisito sólo se produce cuando se trata de una obra completa.

/G4-PR5/ Durante el periodo de estudio se han abierto 13 no conformidades por reclamaciones de clientes las cuales han sido atendidas por el servicio post-venta de manera satisfactoria.

Adicionalmente se lleva a cabo un procedimiento para la evaluación de la satisfacción de los clientes. El objeto de este procedimiento es describir los procesos establecidos en Decolesa para la recogida y utilización de la información relacionada con el cliente, con el objeto de mejorar el sistema. El alcance de este procedimiento es la información relacionada con el cliente, ya sea a través de cuestionarios, sugerencias y/o quejas.

El responsable del Sistema de Gestión Integrado junto con los demás responsables de los distintos departamentos, serán los encargados de recoger la información y analizarla para más tarde exponerla ante la Gerencia durante las reuniones de la Revisión del Sistema de Gestión Integrado.

- Las **fuentes de información** se obtienen mediante varias vías:

1. Relación empresa-cliente:

Debido a que la prestación del servicio en las promociones y construcciones conlleva un periodo largo, se establecen los siguientes métodos de medición:

- Encuestas “Post-venta” realizadas después de la venta cuando Decolesa actúa como promotora.
- Encuestas “Post-entrega” realizadas después de la prestación de un servicio o entrega del producto.
- Encuestas de seguimiento, enviadas al cliente un año después de la entrega del producto.

Dado que en la actualidad, la tipología de obras ha cambiado, se hacen necesarios cambios para poder recoger información de los clientes, para lo que distinguimos otros tipos de clientes y sus respectivas formas de recoger la información (así como la propia información recogida).

- Encuestas de satisfacción con usuario final como promotor.
- Encuestas de satisfacción con la Administración como entidad promotora. Dada la dificultad de realizar una encuesta al cliente cuando este es la administración (dado que rara vez coinciden en una persona el usuario final, con la persona que ha ordenado las obras o la que ha sido responsable de su seguimiento) consideramos que la mejor forma de conseguir los datos, aunque estos sean más subjetivos, será la realización de las encuestas por parte de nuestro propio personal, aprovechando para realizar un análisis de nuestra propia satisfacción con el cliente.
- Encuestas de satisfacción de otras empresas constructoras en caso de subcontratación.

2. Relación Cliente – Empresa: Quejas / Reclamaciones y Sugerencias

Las encuestas e impresos de recogida de reclamaciones, serán entregadas/recogidas por el cliente en nuestras instalaciones o a través de correo electrónico, o en su defecto, la recogida de datos será realizada por personal de la empresa por medios telefónicos. La forma de recogida de la información quedará reflejada en la propia encuesta.

- **Análisis de la información**

Al menos, con una periodicidad anual los datos obtenidos de las encuestas se analizan mediante técnicas estadísticas, con el objeto de conocer cuál es el nivel de satisfacción del cliente sobre los servicios prestados por Decolesa.

Todas las sugerencias del cliente son traspasadas a Gerencia para su análisis y tratamiento, y procediendo a la comunicación de la respuesta al cliente si así lo hace constar. En las revisiones por la Dirección se analizarán las quejas / reclamaciones de los clientes, las cuales serán tipificadas, con el objeto de conocer cuál es la reclamación más frecuente y / o con mayor coste asociado. Los resultados de estos análisis, durante la reunión de revisión del sistema de gestión de la calidad, serán utilizados como dato de partida para proyectos de mejora.

La política de la empresa es la de atender al cliente en todo caso, más allá de los plazos de garantía prescriptivo.

Se han producido 9 no conformidades por parte de los clientes, tras el análisis de todas ellas no podemos identificar un factor común ya que han sido debidas a diversas causas. En todas ellas se ha atendido a las reclamaciones del cliente, ejecutando las acciones correctivas correspondientes hasta conseguir la completa satisfacción de éstos.

Para comprobar la completa satisfacción de cliente sobre las acciones correctivas que se han ejecutado, se vuelve a entregar la encuesta de satisfacción.

Gracias a las encuestas de satisfacción podemos concluir que los aspectos que más valoran nuestros clientes son: la calidad de los productos entregados y el trato recibido, mientras que los menos valorados en este periodo han sido el plazo de entrega

/G4-PR8 / En cuanto a la privacidad de los datos se lleva a cabo un Sistema de protección de datos de acuerdo a la “Ley Orgánica de Protección de Datos” (LOPD) de carácter personal en clientes, trabajadores y bolsa de empleo.

ASPECTOS MATERIALES, COBERTURA Y PARAMETROS DE LA MEMORIA

/G4-17, G4-28, G4-30 / La presente memoria de sostenibilidad comprende las actividades realizadas por Decolesa en el periodo correspondiente al año 2013 con carácter anual, desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre. Su elaboración responde a los principios de transparencia, objetividad, materialidad (tratando de reflejar los impactos sociales, ambientales y económicos de nuestra entidad más significativos) y veracidad, con el fin de que los grupos de interés de la compañía conozcan nuestro desempeño y resultados en los diferentes campos objeto de la memoria.

/G4-19, G4-20, G4-21 / Los aspectos materiales más relevantes para nuestra organización son los relacionados con el desempeño económico, todos los aspectos en

categoría de medio ambiente salvo el agua y biodiversidad, prácticas laborales y trabajo digno, la no discriminación, la lucha contra la corrupción y política pública y por último el etiquetado de productos, la privacidad de los clientes y el cumplimiento regulatorio.

/G4-29, G4-32/ El presente informe es nuestro tercer reporte anual (no consecutivo: 2008 y 2009) de sustentabilidad y fue elaborado de conformidad con los lineamientos G4 del Global Reporting Initiative (GRI), en su modalidad esencial.

/G4-31, G4-33/ Este informe de sostenibilidad no ha sido auditado por un tercero independiente. Si quiere contactar con nuestra organización para ampliar información sobre nuestros productos y servicios, o para solventar cualquier duda que le pueda surgir sobre el contenido de esta memoria, estamos a su disposición en la dirección de correo electrónico decolesa@decolesa.es y en el teléfono 987-25-81-90.

/G4-18/ Los contenidos de esta memoria son consecuencia de la reflexión y la apuesta por la mejora continua realizada por la dirección y empleados de Decolesa teniendo en cuenta los objetivos y valores corporativos. Los aspectos materiales identificados y son los desarrollados en el apartado de indicadores de desempeño, han sido identificados teniendo en cuenta a los grupos de interés y estudiando la repercusión de los desempeños a nivel global y no sólo de manera individual.

Con nuestra apuesta por la mejora continua trataremos de ir abordando más indicadores en memorias sucesivas, ya que creemos que todos son relevantes y atañen a nuestra organización y con ciertas limitaciones en cuanto alcance, cobertura y tiempo de algunos indicadores.

/G4-22, G4-23/ La información de dicha memoria ha sido reformulada respecto a memorias anteriores gracias al proceso de mejora continua por el que llevamos apostando desde hace años. Esta memoria ha sido realizada abarcando muchos más aspectos que en memorias anteriores, con el fin de mostrar una mayor transparencia ante nuestros grupos de interés.

/G4-13/ No se ha producido ningún cambio en la estructura de gobierno de la empresa o en la cadena de suministro de la organización.

/G4-22 / ÍNDICE DE GRI

PARTE I: CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Comentarios (la memoria no cuenta con verificación externa)

Indicador	Descripción	Página
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
G4-1	Declaración del máximo responsable	28
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
G4-3	Nombre	29
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes	29
G4-5	Sede social	29
G4-6	Países en los que se desarrollan actividades relevantes	29
G4-7	Régimen de propiedad y forma jurídica	29
G4-8	Mercados servidos	29
G4-9	Principales magnitudes	51
G4-10	Plantilla de empleados	47
G4-11	Empleados cubiertos por convenios colectivos	47
G4-12	Descripción de la cadena de suministro	29
G4-13	Cambios significativos durante el ejercicio	57
G4-14	Principio de precaución	-
G4-15	Principios o iniciativas externas que la organización suscribe o adopta	29
G4-16	Principales asociaciones a las que se pertenece	30
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		
G4-17	Entidades incluidas en la consolidación financiera y en el perímetro del presente informe.	56
G4-18	Definición del contenido y alcance del informe y de la aplicación de los principios GRI.	57
G4-19	Aspectos materiales identificados.	56
G4-20	Cobertura dentro de la organización.	56
G4-21	Cobertura fuera de la organización.	56
G4-22	Reformulación de información facilitada en informes anteriores.	57
G4-23	Cambios significativos en la cobertura o alcance del informe.	57
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
G4-24	Grupos de interés vinculados con la organización.	31
G4-25	Base para la selección de los grupos de interés.	31
G4-26	Enfoques adoptados para la relación con los grupos de interés, incluida la frecuencia de sus contactos por tipo y categoría de grupo de interés.	31
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés.	43,55

PERFIL DE LA MEMORIA		
G4-28	Periodo cubierto por el informe.	56
G4-29	Fecha del informe anterior.	57
G4-30	Ciclo de presentación del informe.	56
G4-31	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe.	57
G4-32	Índice GRI en relación a la opción “de conformidad” elegida.	57
G4-33	Verificación externa del informe.	57
GOBIERNO		
G4-34	Estructura de gobierno.	32
G4-35	Delegación de autoridad del máximo órgano de gobierno.	33
G4-36	Cargos ejecutivos o con responsabilidad económica, social y ambiental.	32
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el Consejo de Administración.	35
G4-38	Composición del máximo órgano de gobierno.	32
G4-41	Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	33
G4-42	Funciones del máximo órgano de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización de la visión, misión, valores, estrategias, políticas y objetivos.	32
G4-43	Conocimiento del máximo órgano de gobierno sobre aspectos económicos, ambientales y sociales.	33
G4-44	Desempeño del máximo órgano de gobierno.	32
G4-46	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la eficacia de la gestión de riesgos y oportunidades en los aspectos económicos, ambientales y sociales.	35
G4-47	Frecuencia de supervisión del máximo órgano de gobierno de los impactos, riesgos y oportunidades en los aspectos económicos, ambientales y sociales.	35
G4-49	Procesos para transmitir preocupaciones al órgano de gobierno.	34
ÉTICA E INTEGRIDAD		
G4-56	Descripción de los valores, principios, estándares y normas de comportamiento tales como códigos de conducta y códigos éticos.	35

PARTE II: CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Comentarios (la memoria no cuenta con verificación externa)

Indicador	Descripción	Página
ECONOMIA		
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	37
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	37

MEDIO AMBIENTE		
G4-EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	38
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	38
G4-EN3	Consumo energético interno desglosado por fuentes primarias.	43
G4-EN5	Intensidad energética.	43
G4-EN6	Ahorro de energía debido a la conservación y a las mejoras en la eficiencia e iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	42
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	41
G4-EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos.	38
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados.	38
G4-EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	41
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	45
G4-EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales.	41
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	43
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
CRE6	Porcentaje de la organización que opera bajo un sistema de gestión de seguridad y salud internacionalmente reconocido y verificable.	46
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	47
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada.	47
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	48
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	48
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	48
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.	49
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	51
DERECHOS HUMANOS		
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	53
SOCIEDAD		
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	53
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	53
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	53
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS		
G4-PR3	Tipo de información y etiquetado de sus productos y servicios.	53
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	54

10. CONCLUSIONES

En los últimos años la responsabilidad social corporativa ha ido tomando cada vez más fuerza en la sociedad. Las iniciativas de ciertas organizaciones que apostaban por un mundo más sostenible han surtido efecto y la sociedad se ha dado cuenta de ello.

La economía está cambiando hacia un nuevo modelo en el que las preocupaciones sociales están a la orden del día. Por lo tanto, el modelo de gestión establecido en las organizaciones hasta ahora probablemente ya no sea el más adecuado ni se adapte a las necesidades de los grupos de interés.

La crisis financiera y económica que vivimos, en vez de destruir la RSC, ha servido para impulsarla. Debido a los efectos devastadores que ha tenido en la economía española esta crisis, algunas empresas se han dado cuenta de que su modelo de gestión, en el que sólo se buscaba la maximización del beneficio, ya no se ajusta a las exigencias de la sociedad en la que opera.

Dado un tejido empresarial en el que un 99'8% de las empresas de España son PYME's, se debe concienciar a estas de que el uso y aplicación de la responsabilidad social no es un término únicamente ligado a las grandes compañías. Estas empresas pueden aprovechar ciertas ventajas como son el trato directo que mantienen con sus proveedores y clientes o su mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios e integrar estrategias sostenibles en la gestión del desempeño.

Las PYME's de la construcción ven más difícil demostrar la credibilidad de sus políticas de sostenibilidad debido a la imagen que la sociedad tiene de ellas tras la crisis. Es un sector en el que la escasa regulación y la toma de decisiones sin pensar en las consecuencias han acentuado la desconfianza de la sociedad. Por lo tanto, es el momento de implicarse e implantar en su sistema de gestión modelos basados en preocupaciones sociales, medioambientales y laborales.

Para aplicar la responsabilidad social se han puesto en marcha numerosas iniciativas que, siempre de manera voluntaria, pueden ser adoptadas por las empresas para responder, en la medida de lo posible, a las expectativas de sus stakeholders.

Una de las iniciativas, que a su vez sirve para la medición de la responsabilidad social, es la elaboración de memorias en base a las directrices del Global Reporting Initiative. La elaboración de estas memorias es de gran utilidad para cualquier empresa, sea cual sea su tamaño y el sector en el que opera, dado que proporciona unos estándares comparables.

Una vez elaborada la memoria de responsabilidad social de la empresa Decolesa, podemos concluir que aún falta recorrido para conseguir abordar gran parte de los indicadores incluidos en el GRI. No obstante, al tratarse de una pequeña empresa que opera en ámbito local y regional, la aplicación de ciertos indicadores como, por ejemplo, los aspectos de derechos humanos y otros incluidos en el apartado de sociedad, no tienen mucho que ver con el desempeño de la empresa, ya que no son de su alcance.

A pesar de que no es posible el desarrollo de todos los aspectos de la guía, la organización debe centrarse en aquellos indicadores que para ella sí son realmente “materiales” y desarrollarlos en profundidad. En este caso, la desigualdad de género en la plantilla o el número de contratos temporales, son aspectos que está en mano de la empresa su posible mejora, al igual que seguir mitigando los impactos ambientales.

11. BIBLIOGRAFÍA

ACCION RSE. (2003). *El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y el mundo*. Recuperado 06/01, 2014, de <http://www.accionrse.cl/uploads/files/ABC.Pm.pdf>

Agüera, F. O., Cuadra, S. M. y Morales, P. C. (2013). Responsabilidad social corporativa en las empresas. Camino hacia el desarrollo sostenible en el destino. *Contribuciones a la Economía*, (2013-08)

Argandoña, A. (2008). La responsabilidad social de las empresas pequeñas y medianas. *Cuadernos de la Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, (1)

Boletín Oficial de Estado. (2013). *Modificación requisitos pymes*. Recuperado 06/15, 2014, de <http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/12/pdfs/BOE-A-2013-10612.pdf>

Borrella, I., Lemonche, P., Martínez, R., Mataix, C., Sánchez, E. y Suarez, M. (2011) *Guía de Responsabilidad Social Corporativa para Pymes*.

Cámara de Comercio. (2006). *Responsabilidad social en la pyme*. Recuperado 06/01, 2014, de <http://www.iegd.org/spanish800/adjuntos/responpyme.pdf>

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.

CEOE CEPYME Cantabria. (2011). *La responsabilidad social corporativa*. Recuperado 06/26, 2014, de http://www.ciberoamericana.com/pdf/Guia1_RSC.pdf

Comisión Europea. (2010). *Directrices para la mejora de la RSE en el sector de la construcción*. Recuperado 06/21, 2014, de http://www.foretica.org/biblioteca/documentos-de-interes/comision-europea/doc_download/49-comision-europea-informe-final-proyecto-brc-en-espanol?lang=es.

De la Cuesta González, Marta y Valor Martínez, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, (2755), 7-19.

FORO PARA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA (FORETICA)(2008): Informe FORÉTICA 2008. Evolución de la Responsabilidad Social de las empresas en España.

Devoto, P. A. (2005). El concepto de responsabilidad social empresaria (RSE) frente al trabajo decente. *Buenos Aires, Junio de,*

El Confidencial. (2014). *La sangría continuó en 2013: nueve quiebras diarias de inmobiliarias y constructoras.* Recuperado 06/16, 2014, de http://www.elconfidencial.com/vivienda/2014-01-09/la-sangria-continuo-en-2013-nueve-quiebras-diarias-de-inmobiliarias-y-constructoras_74123/

Fernández, M., Muñoz, M. y Balaguer, M. (2005). La Responsabilidad Social Corporativa: relaciones entre la performance social, financiera y bursátil de la empresa. *Universitat Jaume I Castellón, DT, (23)*

Foro de Expertos, R. (2005). I, II y III Sesión de trabajo: definición y ámbito de la RSE. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,*

Freeman, R. E. (2010). *Strategic management: A stakeholder approach* Cambridge University Press.

Gaete, R. (2010). *Los orígenes de la responsabilidad social 2ª parte: los aportes de Howard R. Bowen.* Recuperado 06/01, 2014, de <http://compartiendoexperienciauniversitaria.blogspot.com.es/2010/05/los-origenes-de-la-responsabilidad.html>

Gaete, R. (2012). *Responsabilidad social universitaria: Una nueva mirada a la relación de la universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. Un estudio de caso,*

Gallén Ortiz, M. L. y Giner Inchausti, B. (2013). Los efectos de la crisis económica en las memorias de sostenibilidad GRI en Europa. *Prisma Social: revista de ciencias sociales,* (10), 31-63.

Global Reporting Initiative. (2013). *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad.* Recuperado 04/28, 2014, de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2013*. Recuperado 06/16, 2014, de <http://www.ine.es/prensa/np794.pdf>

Lozano, J. M. y Gómez, M. F. (1999). *Ética y empresa* Trotta Bogotá.

Lozano, F. (2011). *Qué es la ética de la empresa* (1ª ed.). Cànoves i Samalús Barcelona.

Ministerio de Industria, Energía y Turismo. (2014). *Cifras pyme mayo 2014*. Recuperado 06/15, 2014, de http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME_mayo2014.pdf

Montuschi, L. (2003). *Ética, economía y negocios. Consideraciones respecto de la responsabilidad social de las empresas. Disponible en línea* <http://www.aaep.org.ar/espa/anales/comentarios03/Fidalgo.pdf>,

Rios, B. (2013). *Triple resultado*. Recuperado 06/13, 2014, de http://www.poder360.com/article_detail.php?id_article=6114

ROSER, I. (2005). *Guía de la Responsabilidad Social Corporativa para las PYMES. Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa*,

Unceta Satrústegui, A., Gurrea Iza, J. y Behatoki. (2005). *RSCPBYB: responsabilidad social corporativa en las Pymes de Bizcaia*. S.L.: S.N.

Valora, C. e. I. (2009). *Manual de gestión de la responsabilidad social empresarial* (Ed especial Cinco Días ed.). Madrid: Cinco Días.

Villagra García, N. (2005). *La comunicación de la Responsabilidad Social Corporativa: memoria académica curso 2004-2005*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. De la Cuesta, M. y Paredes, J. D. (2012). La RSE ante la crisis. *La RSE ante la Crisis*, 4, 13-16.

Vives, A. y Fundación Carolina. (2010). *La responsabilidad social de las empresas: enfoques ante la crisis: Reflexiones con motivo de la III Conferencia España-Iberoamérica sobre la Responsabilidad Social de las empresas*. Madrid: Fundación Carolina. Recuperado de <http://www.fundacioncarolina.es/es-ES/publicaciones/cuadernoscealci/Documents/CC%20RSEMéxico.pdf>