



# **INNOVARSE** NAVARRA

[TASUBINSA]

**Memoria de Sostenibilidad  
InnovaRSE 2013**

[Octubre de 2013]



Esta Memoria de Sostenibilidad 2013 de la empresa **Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra, S.A. (TASUBINSA)** ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE- por **Guillermo Carrascosa Sáenz**, que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra.

La Fundación Centro de Recursos Ambientales de Navarra certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando la **Metodología InnovaRSE** y verifica que se han seguido los principios y criterios definidos por Global Reporting Initiative (**GRI G3C**).



	C	C+	B	B+	A	A+
Autodeclarado	<input checked="" type="checkbox"/>	Verificación externa de la Memoria		Verificación externa de la Memoria		Verificación externa de la Memoria
Comprobación externa (terceras personas)	<input checked="" type="checkbox"/>					
Comprobación GRI						

Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

**Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra, S.A. (TASUBINSA)**

**Pol. Ind. Arazuri-Orkoién, calle C, naves 9-11 - 31170 Arazuri**

**www.tasubinsa.com**

**f.j.perez@tasubinsa.com**

**948 31 82 61**

## ÍNDICE



UN RETO DE FUTURO	4
EL ALCANCE ESTA MEMORIA	5
¿QUIÉNES SOMOS?	7
NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN	14
COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS	
LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD	16
DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS	17
DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	18
DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES	19
DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS	21
DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	22
DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES	23
DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS	25
DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	26
DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES	27
PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	30
LO QUE HACEMOS BIEN	31
EL PLAN DE ACTUACIÓN	34
AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO	37
LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN	38



## UN RETODE FUTURO

La **Memoria de Sostenibilidad** que presentamos es el resultado de un proceso de reflexión y compromiso que **TASUBINSA** inició en **2010** con el fin de **mejorar en la implantación de los criterios de responsabilidad social (RS)** que venía desarrollando, haciéndolos públicos para su conocimiento, revisión y mejora por parte de sus grupos de interés.

Al igual que muchas otras empresas navarras, la presente Memoria ha sido posible gracias al apoyo del **Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra** y de la **Fundación Centro de Recursos Ambientales de Navarra (CRANA)**.

Este ejercicio nos ha permitido identificar los avances que se han venido produciendo internamente en la aplicación de criterios de RS recogidos en las autoevaluaciones EFQM y en la Memoria de avance del Global Compact, red de la que se es miembro desde 2010.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las **buenas prácticas** ya existentes en la empresa, evidenciadas en el equilibrio que en los informes aparece entre las dimensiones Económica, Social y Ambiental, que se sitúan en los tres casos en el rango alto de valoración [pág. 27]. En una entidad como Tasubinsa, diferenciar el impacto social de su actividad, que viene definido por su misión, de lo que son políticas de Responsabilidad Social, deviene un ejercicio más teórico que real, dado que **toda la actividad de la entidad se centra en la obtención de trabajo y ocupación para personas con discapacidad**, preferentemente intelectual. Este hecho trasciende organizativamente al resto de buenas prácticas, aun cuando se sigue persiguiendo la excelencia operativa en diferentes aspectos, entre los que cabe destacar el control sobre operaciones con entidades financieras, la planificación de las inversiones y la comunicación interna.

Además, hemos detectado también **algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que estamos decididos a mejorar** y en los que se han producido avances significativos en el último año, en particular el desarrollo de un Plan de Igualdad, la concreción de un Plan de Conciliación, una Política de Gestión de Personas, el mejor seguimiento de indicadores de gestión, la eficiencia en el uso de la energía y la integración progresiva de criterios de RSE en la contratación de proveedores.

Asumimos desde el comienzo un **compromiso con este proceso**, del que estamos dispuestos a informar periódicamente a trabajadores, clientes, proveedores y otros grupos y colectivos interesados en las actividades de Tasubinsa, y en su repercusión económica, ambiental y social. Además, serán bienvenidas todas las sugerencias, propuestas e ideas que en este sentido puedan ayudarnos a alcanzar la meta deseada. Para ello existe desde hace más de 5 años, además del sistema de sugerencias de calidad y el programa interno de *Tasuideas*, la cuenta [sugerencias@tasubinsa.com](mailto:sugerencias@tasubinsa.com), abierta a la participación de cualquier persona o entidad interna o externa.

Esta Memoria de Sostenibilidad es **una herramienta de comunicación de la RSE de nuestra empresa**. La difundiremos a todos nuestros grupos de interés como resultado de nuestro trabajo y compromiso por la sostenibilidad en nuestro negocio.

  
José Pérez Plano  
Gerente de TASUBINSA

Arazuri, a 4 de Septiembre de 2013



## EL ALCANCE ESTA MEMORIA

Esta Memoria de Sostenibilidad supone un tercer paso de **TASUBINSA** en el marco de la Metodología InnovaRSE, un proceso de reflexión y mejora continua que ayuda a incorporar aspectos de RSE, tanto en la estrategia a medio y largo plazo, como en la operativa diaria a corto plazo.

En coherencia con esta metodología, antes de esta Memoria hemos realizado un **Diagnóstico** de la situación de la empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial y hemos elaborado un **Plan de Actuación**, que ahora estamos implementando. La información que aquí ofrecemos está recogida con mayor detalle y exhaustividad en ambos documentos, que han sido **elaborados por consultores acreditados en la metodología InnovaRSE** por el CRANA y el Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra.

La información recogida en esta Memoria corresponde a los ejercicios 2010, 2011 y 2012 y será actualizada en 2015, puesto que este documento tiene un **carácter bienal**, recogiendo los avances producidos en 2013 y 2014.

El enfoque que se adopta en esta Memoria es **coherente con los principios definidos por la Global Reporting Initiative (GRI)** sobre transparencia en las Memorias de Sostenibilidad, tanto en lo relativo a la determinación de los temas sobre los que informar -materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad- como a la calidad y presentación adecuada de la información -equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad [\[Ver ANEXO I\]](#).

En la tabla se detalla el lugar de esta Memoria donde se recogen los contenidos exigidos en el enfoque GRI:

Contenidos GRI	Contenidos Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE	Números de página
<b>1 Estrategia y análisis</b> (1.1 -1.2)	Un reto de futuro	4
	Dimensión económica, ambiental y social: la situación de partida	17, 21, 25
<b>2 Perfil de la organización</b> (2.1 - 2.10)	¿Quiénes somos?	5-12
<b>3 Parámetros de la Memoria</b> (3.1 -3.8 y 3.10 - 3.12)	El alcance de esta Memoria	5
<b>4 Gobierno, compromisos y participación</b> (4.1-4.4 y 4.14 -4.15)	¿Quiénes somos?	5-12
	Nuestra misión y visión	13
	Comprometidos con las personas	14
<b>5 Enfoque de la gestión e indicadores por dimensiones</b>	Dimensión económica, ambiental y social: una síntesis, la situación de partida e indicadores	17-29
	Lo que hacemos bien	30-32
	El plan de actuación	33-35
	Avanzando en nuestro compromiso	36





## ¿QUIÉNES SOMOS?

Nuestra organización, **Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra, S.A.** (en adelante **TASUBINSA**), en una sociedad anónima sin ánimo de lucro, reconocida de utilidad pública e imprescindibilidad por el Gobierno de Navarra, que tiene su sede principal en Polígono Industrial Arazuri – Orkoien c/ C nº9 – 31170 – Arazuri (Navarra). La propiedad de **TASUBINSA** pertenece a dos entidades sin ánimo de lucro: ANFAS (78%) y FUNDOSA (22%)

La filosofía de **TASUBINSA** se caracteriza por **INTEGRAR** en sus Plantas una doble modalidad de trabajo, que se describe de la siguiente forma:

1. **Centro Especial de Empleo:** Empresa de integración laboral de personas con discapacidad cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo y de calidad para las empresas cliente. A 31 de diciembre de 2012 había 547 personas con discapacidad contratadas, de ellas 439 con discapacidad intelectual. Las modalidades que incluyen son las siguientes:

**a. Actividad Industrial:**

- i. Labores de subcontratación industrial para empresas como Schneider Electric, BSH, Azkoyen, Laboratorios Cinfa, Jofemar, Liebherr, Videcart, Volkswagen, SKF, Teka, etc.
- ii. Principales labores: Inyección y decoración de plástico, montajes de diversos componentes, cableados, etc.

**b. División Servicios:**

- i. Funciones de limpieza y jardinería, principalmente, para Ayuntamientos, Asociaciones, etc.
- ii. Clientes: Viveros y Repoblaciones de Navarra, Ayuntamiento de Pamplona, ANFAS...

**c. Lavandería Industrial:**

- i. Especializada en lavado y alquiler de ropa para el sector socio-sanitario, realiza trabajos para hospitales y residencias en Navarra, Aragón y La Rioja.
- ii. La línea de uniformidad (ropa de trabajo) atiende las necesidades de diferentes empresas, llegando al servicio personalizado de colocación de ropa en taquilla.

**d. Enclave Laboral:**

- i. Qué es: Contrato entre un CEE y una empresa “normalizada” para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa. Para ello, trabajadores de CEE se desplazan a las instalaciones de la primera.
- ii. Dónde: Schneider Electric de Puente La Reina (EUNEA): tareas de apoyo a la producción.

**e. Centro de Consolidación:** Figura similar al Enclave Laboral, si bien los trabajadores no realizan labores directamente relacionadas con la actividad normal de la empresa. .Donde: Volkswagen Navarra y BSH.

**f. Programa de acompañamiento al empleo:** De manera gratuita para las empresas se ofrece la posibilidad de realizar un análisis de puestos de trabajo identificando aquellos susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad, preferentemente

intelectual, realizando el proceso de búsqueda, formación y acompañamiento de los candidatos.

2. **Centro Ocupacional:** Centro que tiene como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a aquellas personas cuya discapacidad les impide integrarse en un CEE o empresa ordinaria. A 31 de diciembre de 2012 se daba servicio a 600 personas con discapacidad intelectual. Aquí acuden las personas con mayor nivel de discapacidad. También tenemos varias modalidades:

**a. Unidad Ocupacional:**

i. Objetivos:

1. Que las personas con discapacidad intelectual desarrollen actividades, tareas o labores de acuerdo a sus condiciones individuales.
2. Conseguir un máximo de destrezas manipulativas, habituación laboral, capacitación y preparación de las personas, teniendo en cuenta los aspectos terapéutico, integracional y promocional.

ii. Dónde: en todas las plantas de Tasubinsa salvo Arazuri y Noáin (Lavandería Industrial).

**b. Unidad Ocupacional Especial:**

i. Objetivo: Ofrecer servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a aquellos que, por su grado de minusvalía o por tener asociadas discapacidad física, sensorial o de comportamiento, tienen dificultades para integrarse plenamente en un centro ocupacional.

ii. Dónde: Se desarrolla en espacios diferentes que el entorno laboral. Hay tres unidades: una en Tudela y dos en Ibaiondo.

**c. Unidad Ocupacional de Capacitación Laboral:**

i. Objetivo: Preparar a las personas con discapacidad intelectual para su integración laboral mediante el trabajo, en un régimen similar al de un centro especial de empleo o empresa ordinaria.

ii. La duración media del aprendizaje es de 3 años.

iii. Dónde: todas las Plantas de Tasubinsa.



**d. Unidad Ocupacional de Envejecimiento Prematuro:** hay dos, ubicadas en el Centro Ibaiondo de Pamplona. Ganó el I Premio a la Calidad de los Servicios Sociales de Navarra en 2008.

i. Objetivo: Desarrollar programas con abordaje individualizado que:



1. Ralentizan la aparición de signos de deterioro.
  2. Mantienen la autonomía personal.
  3. Mejoran la calidad de vida de quienes presentan envejecimiento prematuro.
- ii. Dónde: Centro Ibaiondo.

En la actualidad **TASUBINSA** opera en 8 países (en España, Francia, Alemania, Turquía y México la actividad es más significativa) y opera en los siguientes mercados, desglosando cada uno de ellos con el área geográfica donde es significativa nuestra presencia:

- Automoción: Navarra
- Aparellaje eléctrico: España y Francia.
- Línea Blanca: España, Alemania y Turquía
- Línea Marrón: España y México
- Vending: España
- Alimentación: España
- Logística - Parafarmacia de Cinfa: España.

**TASUBINSA** da trabajo y ocupación a un total de 1.311 personas, de las cuales 547 personas con discapacidad acuden en la modalidad de Centro Especial de Empleo (439 con discapacidad intelectual y 108 con otras discapacidades), 600 personas acuden en su modalidad de Centro Ocupacional y otras 164 están adscritas como personal de soporte.

La estructura organizativa de **TASUBINSA** se resume en el siguiente cuadro:

DIRECCIÓN / GERENCIA						
Administración y Finanzas	Administración de Personas	Operaciones	Desarrollo de Negocio	Sistemas	Gestión Social	Comunicación
Contabilidad	Adm. Personas	Aprovisionamientos	Dilo. de clientes	Calidad	Equipos Multidisciplinares	Interna
Finanzas	PRL	Planificación	Fuerza Comercial	Medioambiente	Terapeutas Ocupacionales	Externa
Costes		Fabricación		TIC	Desarrollo de Cartera de Servicios	
		Logística		Captación de fondos		
		I+D+I				
		Gestión Activos				

Para favorecer los canales de información, participación y consulta a los empleados dentro de **TASUBINSA**, se dispone de los siguientes órganos de representación:

- **Comité de Empresa**: Compuesto por 17 representantes de los trabajadores (CCOO, UGT, ELA, LAB e Independientes), se reúnen con la empresa trimestralmente para hacer seguimiento de la evolución económica de la empresa, las ventas, el seguimiento del Plan de Formación, las contrataciones el absentismo.... (Adjunto convocatoria ejemplo). Este mismo comité es el que negocia el convenio de empresa. Durante el periodo de la negociación se suspenden las reuniones trimestrales ya que toda la información se puede solicitar a la mesa negociadora.
- **Comité de Igualdad y Conciliación**: Compuesto por un representante de los trabajadores de cada agrupación, por miembros de la empresa que representan a distintos colectivos y funciones relevantes para el trabajo que se realiza en este comité (área social: una persona, comunicación: una persona, prevención de riesgos: una persona, gestión de personas: una persona) y la dirección de la empresa. Se reúne trimestralmente y sus funciones son aprobar los planes de igualdad y conciliación, revisar acciones, proponer medidas, intervenir en casos de acoso, etc.
- **Comité de PRL**: Compuesto por un representante de los trabajadores de cada agrupación y miembros de la empresa (producción, calidad, gestión de personas). Reunión trimestral y aprueban el plan anual de prevención, hacen seguimiento de indicadores de accidentes, duración de las bajas, medidas preventivas...etc.
- **Comisión Paritaria**: Compuesta por representantes de los trabajadores firmantes del convenio, se reúnen cuando lo creen conveniente para hacer seguimiento de la aplicación de éste.

En aras de favorecer el buen gobierno y transparencia en **TASUBINSA**, los mecanismos de los que disponen los accionistas y empleados para comunicar sus recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno son los siguientes:

- Reuniones del Consejo de Administración, con periodicidad cuatrimestral.
- Envío mensual de Boletín informativo con novedades de **TASUBINSA** al Consejo de Administración.
- Reuniones informativas de la Dirección con mandos intermedios, un mínimo de dos veces al año.

En cuanto a la dimensión económica de la organización, los resultados a cierre del año fiscal 2012 son los siguientes:

- **Ingresos totales**: 25.097.654 €, desglosados de la siguiente forma:
  - Importe neto de la cifra de negocios= 13.821.498 €
  - Otros Ingresos de explotación (Subvenciones) = 10.461.340 €
  - Imputación subvenciones de Inmovilizado no financiero= 809.202 €
  - Resultado por enajenaciones de inmovilizado= 3.300 €
  - Ingresos financieros = 2.314 €
- **Total patrimonio neto y pasivo**: 20.813.422 €, desglosados de la siguiente forma:
  - Patrimonio Neto= 9.787.081 €

- Pasivo no corriente= 4.415.977 €
- Pasivo Corriente= 6.610.364 €

Destacar que en el periodo cubierto por la presente Memoria de sostenibilidad (2010-2012) no se ha producido ningún cambio de especial relevancia en lo referente a tamaño, estructura y propiedad de **TASUBINSA**. Complementariamente, en el mismo periodo podemos destacar que la organización ha recibido los siguientes premios / reconocimientos:

- Auditoría ambiental (2010), plan de mejora ambiental (2011) y cálculo de la huella de carbono (2012), a través de metodologías desarrolladas por CRANA.
- Sello Re-concilia, conseguido en 2011.
- Diploma “Empresa y Medio Ambiente 2011”.
- Preferred Supplier por Schneider Electric en 2011 y 2012.
- Accesit al Premio Atades en 2012.
- Nivel EFQM 300+, conseguido en 2012.

## Aspectos más relevantes del periodo cubierto por la Memoria

En el periodo que nos ocupa (2010-2012) se han producido los siguientes aspectos más significativos que aparecen recogidos en nuestra Memoria pública:

(<http://www.tasubinsa.com/Revistas/Memorias/Tasubinsa2012.pdf>)

- 1) **Mantenimiento del empleo y la ocupación pese a la crisis:** aunque los Centros Especiales de Empleo han sufrido de manera importante la contracción económica al trabajar principalmente como subcontratistas de otras empresas, desde **TASUBINSA** se ha conseguido en dicho periodo incrementar en 4 los puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual, facilitar que 27 personas pasaran de la UOCL al empleo y una persona pasara a un empleo en la empresa ordinaria.
- 2) **Generación de la línea de Lavandería Industrial:** Con una inversión de 5 millones de euros, se ha iniciado la andadura de la línea de Lavandería Industrial que se espera que, en 3 años, llegue a generar 80 puestos de trabajo. A finales de 2012 ya 15 personas formaban parte de la plantilla, el 70% con algún tipo de discapacidad.
- 3) **Consolidación de la línea de acompañamiento al empleo:** tras años de trabajo en esta línea se ha reestructurado y consolidado el modelo de acompañamiento al empleo que permite a las personas con discapacidad intelectual en plantilla del CEE de **TASUBINSA** abordar el reto de la empresa ordinaria con reserva de puesto de trabajo.
- 4) **Mejoras en la sostenibilidad económica:** pasando de una facturación de 12,3 millones de euros a 13,8 (+12%) en un periodo de contracción económica, mejorando el Valor Añadido por persona y manteniendo un 86% de la plantilla fija y un 64% de la misma de difícil empleabilidad. Esto ha permitido abordar la disminución en un 4% de los apoyos públicos (de 11,8 a 11,3 M€).

- 5) **Mejorando en la calidad de servicio ocupacional:** pese a ser un servicio deficitario con los recursos aportados por la administración se ha trabajado por mejorar, en la medida de lo posible, con los recursos disponibles en las actividades y atención, lo que ha permitido mejorar el nivel de satisfacción de las familias (de 3,65 a 3,93) y de los usuarios (de 3,55 a 3,9).
- 6) **Ampliación de la cartera de clientes manteniendo la fidelidad:** Aun cuando nuestros 10 principales clientes tienen una media de 17,7 años de permanencia con Tasubinsa de 2010 a 2012 hemos incrementado nuestra cartera un 8%, pasando de 173 clientes en 2010 a 188 en 2012.

Entre los aspectos que no se ha conseguido avanzar convenientemente en el periodo encontramos los siguientes:

- 1) **Equilibrio económico en el Centro Ocupacional:** No se ha conseguido adecuar los apoyos de la administración al coste real del servicio prestado, aspecto en el que se seguirá incidiendo.
- 2) **Incremento de las unidades de Envejecimiento Prematuro a zonas fuera de Pamplona:** pesa a existir la necesidad de incorporar una unidad de envejecimiento prematuro en la zona de Tudela, no se ha podido acometer ya que se precisa del apoyo de la administración.
- 3) **Empeoramiento del ratio Ingresos/gastos:** Si bien se ha mejorado en facturación, la disminución de los aportes públicos y el objetivo de mantenimiento del empleo nos ha hecho que tan sólo en 2010 pudiéramos mejorar este indicador, empeorando sensiblemente en 2012 por las pérdidas acumuladas.
- 4) **Incremento del consumo energético:** El lanzamiento de la nueva actividad de lavandería industrial ha hecho empeorar el ratio de KWH/€ ingresado dado que es muy intensiva en energía. En el resto de áreas si se han producido mejoras que no han podido compensar este incremento.
- 5) **Aumento de los accidentes con baja:** Aun cuando se mantienen bajos para nuestro nivel de actividad hemos pasado de 14 en 2010 a 20 en 2012 lo que nos ha llevado a reorganizar e intensificar el esfuerzo en el área de Prevención de Riesgos.

## Principales retos de Futuro

En el momento de la redacción de la presente Memoria nos encontramos realizando un proceso de reflexión estratégica que, a falta de terminarse en los próximos meses y cuenta con el visto bueno del Consejo de Administración, enmarca algunos retos a abordar de cara al periodo 2013-2015:

**1.- ¿Cómo podemos avanzar en la Sostenibilidad Económica?** Asegurar la sostenibilidad de la entidad con un adecuado aporte de las AAPP al Centro Ocupacional y al empleo de las personas con especiales dificultades. Incluye los mecanismos para asegurar la financiación, el control de costes y la gestión de la tesorería.

**2.- Atender las necesidades de empleo y ocupación según el ciclo de vida de Personas con Discapacidad Intelectual:** relación y transición bidireccional entre Centro Ocupacional y Centro Especial de Empleo, enlace con educación y formación, envejecimiento prematuro y jubilaciones para el acceso a los recursos óptimos según momento vital.

**3.- Diversificación.** ¿Qué nuevas líneas de actividad pueden ayudar a mantener y generar puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual?

**4.- Imagen de Tasubinsa en la sociedad navarra:** mejorar el conocimiento que la sociedad tiene de Tasubinsa y el trabajo que se realiza con las personas con Discapacidad Intelectual.

**5.- Cultura Interna.** ¿Cómo avanzar en una cultura interna que busque la excelencia?

**6.- Posicionamiento:** poner en valor, ante la AAPP y la sociedad, a Tasubinsa como entidad de representación de las personas con discapacidad intelectual en todo lo relativo al acceso al mercado de trabajo, de manera que sea un interlocutor principal en estos temas.



## NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

La **misión** de TASUBINSA es:

**Conseguir la plena integración laboral y social de todas las personas con discapacidad, preferentemente intelectual, de Navarra, prestando un servicio que impulse su crecimiento y desarrollo personal y social.**

La **visión** de TASUBINSA es:

**TASUBINSA se convertirá en el Centro Ocupacional y Centro Especial de Empleo de referencia del país, capaz de ofrecer los mejores servicios y fomentar el empleo entre personas con discapacidad preferentemente intelectual para dar respuesta a sus necesidades, capacidades, expectativas y ciclos vitales, y ofrecer el mayor grado de satisfacción a sus clientes.**

Y como complemento a lo anterior, destacar que los **valores** de **TASUBINSA** son los siguientes:

- **Orientación hacia las personas con discapacidad intelectual:** Todas nuestras actuaciones están encaminadas a lograr el pleno crecimiento y desarrollo personal y social de este colectivo.
- **Independencia:** Tasubinsa y sus órganos de gestión tomarán decisiones y gestionarán el capital con rigor, siempre desde el respeto y la colaboración con el resto de organizaciones, entidades, asociaciones, etc., que componen la sociedad navarra.
- **Compromiso con los resultados:** Trabajamos para ser líderes en el ámbito de la subcontratación industrial, para lo que ofrecemos calidad, precios competitivos y entrega puntual, asegurando el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- **Innovación y mejora continua:** Vivimos en un entorno dinámico, complejo e incierto, por lo que nuestra cultura organizacional incorpora el Modelo EFQM de Excelencia como referente estratégico para asegurar la competitividad y aportar un valor añadido.
- **Sostenibilidad:** Adaptamos nuestras estrategias empresariales a la preservación del medioambiente, reduciendo el impacto negativo de nuestras actividades, evitando la contaminación mediante una adecuada gestión de los residuos y procurando una gestión eficiente de nuestros recursos.
- **Integridad:** Todas las personas trabajadoras y usuarias de Tasubinsa hemos de comportarnos con honestidad, dignidad, respeto y ética, siendo así reflejo de una empresa con un gran componente social.



## COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos podido analizar la importancia esencial que para **TASUBINSA** tiene nuestra relación con los trabajadores y usuarios, los proveedores y los clientes externos, así como los accionistas (ANFAS y FUNDOSA), Departamento de Política Social, Servicio Navarro de Empleo o familias de personas con discapacidad intelectual.

De hecho, durante el proceso de elaboración de nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a estos grupos de interés y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por ellos a través de una matriz de priorización.

Así, como grupos de interés prioritarios en la empresa se define en primer lugar a los usuarios y trabajadores (**PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL - PDI**) ya que la afección sobre ellos es máxima en las dimensiones social y económica, y la influencia que tienen sobre **TASUBINSA** es máxima en la dimensión social.

En segundo lugar, tenemos a ANFAS y FUNDOSA (ACCIONISTAS) ya que la influencia que tienen sobre **TASUBINSA** es máxima en las dimensiones social y económica y la afección sobre ellos elevada en la dimensión social.

En tercer lugar, está el Departamento de Política Social y el Servicio Navarro de Empleo (ADMINISTRACIÓN) ya que la influencia que tienen sobre **TASUBINSA** es máxima en lo económico y elevada en lo social. Además, la afección sobre ellos elevada en lo social.

Como se puede comprobar en este mismo documento, nuestros objetivos de mejora en materia de responsabilidad social han tenido en cuenta la percepción e intereses de nuestros grupos de interés, articulando los medios necesarios para mejorar tanto nuestra relación como la calidad de la comunicación que mantenemos. Una de las mejores pruebas de ello es esta misma Memoria de Sostenibilidad.

**TASUBINSA** mantiene un compromiso con las personas, sean trabajadoras o usuarias, y eso se demuestra por los niveles de excelencia conseguidos en lo relacionado con el buen gobierno y transparencia, considerándolo como un punto fuerte, ya que a los accionistas y Consejo de Administración se les informa mensualmente, y en el consejo existen 3 miembros independientes. El comité de dirección se reúne quincenalmente y todos los grupos de interés pueden acceder a las cuentas en el registro mercantil.

Además, este compromiso se ve también reflejado en el sistema participativo de **TASUBINSA**, que igualmente se considera como un punto fuerte de la organización al disponer de un Plan de Gestión y Estratégico (aprobado por el Consejo de Administración), que se comunica periódicamente a los profesionales de cada planta, y trimestralmente al Comité de Empresa. Además, se dispone de un sistema participativo llamado "Tasuidea" para la propuesta de sugerencias, y de la revista "Tasuvida" que también trata de estos aspectos.



## LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

La Unión Europea, en su Estrategia renovada para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, define la RSE como «*la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad*».

La RSE recoge la inquietud por las cuestiones socioambientales y la percepción de que el modelo económico en el que estamos inmersos necesita adoptar una serie de cambios importantes si no queremos poner en peligro su supervivencia y la del medio.

**La RSE está ligada al concepto de sostenibilidad en su triple dimensión: social, económica y ambiental.** Así, trata de incorporar estas variables a la planificación y la gestión de la empresa, con lo que se incrementan y enriquecen los factores que habitualmente se utilizan para la toma de decisiones.

Aparentemente, esto significa complicar la gestión empresarial y hacerla más dificultosa. Sin embargo, nosotros estamos convencidos de que incluir las componentes sociales y ambientales en la gestión empresarial incrementa la competitividad de la empresa y, a medio y largo plazo, **mejora sustancialmente la calidad de los productos o servicios que ofrece a la sociedad.**

Nuestra empresa realizó en 2010 un **diagnóstico de RSE para cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social.** Este análisis supuso poder recopilar información ya disponible en las autoevaluaciones EFQM y en la Memoria del Global Compact, siendo un impulso para estructurar en qué medida estábamos contemplando criterios de responsabilidad social en nuestra gestión empresarial y, también, en qué aspectos necesitábamos mejorar de forma prioritaria, pudiendo darlos así a conocer de una manera más clara a nuestros grupos de interés.

Para la elaboración del Diagnóstico, **se analizaron diez criterios para cada una de las tres dimensiones con parámetros cualitativos y cuantitativos.** Los cualitativos han sido útiles como elementos de aprendizaje y reflexión sobre la situación de la RSE en la empresa, mientras que los parámetros cuantitativos nos han ayudado a complementar el análisis con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias y realizar comparativas en el medio y largo plazo.

En las páginas siguientes detallamos algunas de las principales conclusiones alcanzadas en dicho Diagnóstico, lo que nos permitió definir algunos de los aspectos sobre los que, de hecho, ya hemos comenzado a mejorar desde entonces.





## DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión económica de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Contabilidad y fiscalidad	
Transparencia y buen gobierno	
Política salarial	
Política financiera	
Política de inversiones	
Política de distribución de beneficios y tesorería	
Control y políticas de costes	
Política de selección de proveedores	
Política de pagos a proveedores	
Cumplimiento de periodos de pago a proveedores	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



## DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Para poder valorar la situación de **TASUBINSA**, en esta dimensión económica, hay que considerar diversos aspectos que la diferencian de otras empresas. Entre ellos hay que señalar:

- **TASUBINSA** es una sociedad anónima SIN ÁNIMO DE LUCRO.
- Su OBJETO SOCIAL es la integración laboral y social de las personas con discapacidad intelectual.
- Uno de sus principales valores es la INTEGRIDAD, siendo así reflejo de una empresa con un gran COMPONENTE SOCIAL.
- Da un servicio a la Administración.

Todo ello redundando en una situación, que si bien podría ser mejorada en determinados aspectos concretos, ya incorpora muchas prácticas de gestión en las que se incluyen aspectos RSE. Como, por ejemplo, entre otros cabe destacar:

- Transparencia.
- Control sobre operaciones con entidades financieras.
- Planificación de inversiones.
- Elección de proveedores y subcontratistas.

En cuanto a las dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión económica, la empresa encuentra dos aspectos, el primero relacionado con la percepción del sueldo por las familias de PDI (DE3) y el segundo por la obtención de crédito (DE4).

Sin embargo, también contamos con importantes apoyos, como la transparencia en la dirección (DE2), el apoyo de entidades externas, las entidades financieras (DE4) y la planificación de las inversiones (DE5 y DE6).

El análisis que hemos realizado nos ha permitido detectar también algunas necesidades que tendremos que intentar cubrir en el futuro, como es el caso de mejorar el actual sistema de retribución salarial, estudiando otros sistemas de retribución no relacionados directamente con la cuantía económica, sino con otro tipo de contraprestaciones sociales, más ligadas a la sostenibilidad de la entidad (DE6).



## DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES

Éstos son algunos de los indicadores que estamos utilizando para analizar la dimensión económica:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor 2012
Uso de los recursos locales	Porcentaje de compras producidas en el territorio sobre el total de compras	Este indicador permite identificar el porcentaje de compras efectuadas en el mismo territorio donde la empresa está instalada sobre el total de compras.	EC1	50.09 % Navarra 45.65% Resto estado
Gestión de capital	Ventas netas	Este indicador quiere indicar la cifra de negocio de la organización, expresada como habitualmente ya se hace en otros documentos como las cuentas anuales.	EC1	13.821 miles €
Gestión de capital	Aumento o disminución de las ganancias retenidas al final del período	El objetivo de este indicador consiste en identificar la evolución de las Ganancias Retenidas (Beneficios – Dividendos = Ganancias Retenidas) de la organización durante un período en concreto.	EC1	-649 miles €
Marketing responsable	Incidentes por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios	Identificación y registro por parte de la empresa de los incidentes derivados por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios relacionados con los impactos de los productos y de los servicios	PR2 PR4	0 incidentes
Gestión de capital (EFQM)	Ratio ingresos / gastos	El objetivo de este indicador consiste en conocer de forma directa la relación existente entre ingresos netos y gastos totales de la organización		-4.50
Gestión de capital (EFQM)	% valor añadido / facturación	Indicador que valora el % de Valor añadido en la facturación.		63.27%

A continuación relacionamos algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión económica:

INDICADOR		2010	2011	2012
% compras en el territorio / total de compras	Navarra	49.29%	52.18 %	50.09 %
	Resto estado	31.91%	38.69 %	45.65 %
Ventas netas		12.294	13.449	13.821
Aumento o disminución de las ganancias retenidas		+252	+33	-649
Incidentes por el incumplimiento de la legislación		0	0	0
Ratio ingresos / gastos		+2.99	-1.89	-4.50
% valor añadido / facturación		65.43%	64.43%	63.97%



## DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión ambiental de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Política ambiental explícita	
Sistema de Gestión Ambiental implantado	
Control consumos de agua, energía y combustibles	
Gestión de residuos	
Gestión de vertidos	
Gestión de emisiones	
Gestión del ruido	
Gestión de envases y embalajes	
Formación e investigación ambiental	
Certificación ambiental	

- ¡Hay que hacer cambios!
- Necesitamos mejorar
- Estamos en valores intermedios
- Vamos por buen camino
- ¡En esto destacamos!



## DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Para valorar la situación de **TASUBINSA** respecto a la dimensión ambiental, lo primero que hay que tener en cuenta es que la empresa ya dispone de tres centros certificados ISO 14001, por lo que se garantiza el cumplimiento legislativo en todos sus aspectos ambientales, y no solo en los centros certificados, sino también en el resto de centros, dado que gran parte de los procedimientos de gestión de estos aspectos se hayan implantados en todas las plantas.

Señalar únicamente que se detecta una diferencia, entre centros certificados y no certificados, en el control de recursos y en el establecimiento de un Programa Ambiental.

Como ya se ha indicado, **TASUBINSA** no es contraria a la certificación del resto de centros, si bien dado su coste, dicho proyecto se podría acometer por iniciativa de algún cliente.

Obviamente, la empresa encuentra algunas dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión ambiental, como es el caso de la Certificación ISO14001 para todos sus centros de trabajo (DA10). A este respecto, se han aprovechado diversas iniciativas con CRANA para ampliar el alcance de la gestión ambiental al resto de centros de **TASUBINSA**.

Es importante mencionar también las ayudas y refuerzos con los que se cuenta, como son la Certificación ISO14001 en algunos centros (DA10), y el conocimiento y cumplimiento de los requisitos legales en todos los centros (DA4 DA5 DA6 DA7 DA8).

Junto a todo ello, el diagnóstico realizado nos ha llevado a identificar algunas necesidades que tendremos que solventar en los próximos años. Entre las más relevantes, tenemos el control de consumos a nivel global (DA3) y el establecimiento de objetivos y metas ambientales para centros no certificados (DA2).



## DIMENSIÓN AMBIENTAL:ALGUNOS INDICADORES

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor 2012
<b>Política y gestión ambiental</b>	Gastos e inversiones ambientales totales desglosadas por tipos	La organización ha de indicar la cantidad económica referida a los gastos e inversiones en prevención, reducción o control para reducir o eliminar los riesgos o impactos medioambientales, sin incluir sanciones o multas.	EN30	9000 €
<b>Gestión de energía</b>	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Por una parte, se pretenden saber de todas las fuentes de energía que son utilizadas y su consumo anual. Por otra parte, interesa evidenciar si la organización realiza seguimiento anual de estos consumos.	EN3 EN4	3.164.720 Kwh eléctrica 1.026.025 Kw gasóleo confort 2.249.448 Kw gas confort
<b>Producción y gestión de residuos</b>	Control y seguimiento de la cantidad de residuos anuales generados, desglosados por tipología y tipo de tratamiento	La organización ha de poner de manifiesto si dispone de un registro o realiza un seguimiento de los residuos generados, de manera que tenga cuantificados los residuos producidos y el tratamiento que recibe cada uno, para saber si realiza una correcta gestión de los residuos o si se toman medidas de minimización.	EN22 EN24	2.12 TnRPs 184.95 TN RIs
<b>Producción y gestión de residuos</b>	Reutilización de residuos	La organización ha de evidenciar si utiliza o no materias primas que son residuos o procedentes de residuos y, en caso afirmativo, medir el porcentaje de materias primas de este tipo, procedentes de fuentes externas a la organización, respecto al total de materias primas utilizadas	EN2	2.37 %Tn
<b>Contaminación atmosférica</b>	Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero	Evidenciar si lleva un control de las emisiones de gases de efecto invernadero, de manera que pueda saber la evolución de este indicador. Por otra parte, las emisiones debidas al consumo anual de energía (eléctrica, gasóleo, gas natural, GLP...) se pueden expresar en toneladas de CO2	EN16 EN17	2335.73 TneqCO2

A continuación relacionamos algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión ambiental:

INDICADOR		2010	2011	2012	
Gastos e inversiones ambientales		11.000 €	9.500 €	9.000 €	
Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Kwh eléctrica	2.861.972	3.141.346	3.164.720	
	Kw gasóleo confort	1.718.783	1.379.028	1.026.025	
	Kw gas confort	1.039.960	913.328	2.249.448	
Control y seguimiento de la cantidad de residuos anuales generados	RPs (Tn)	Absorbentes / Trapos	1.168	1.102	0.752
		Aceite usado	0	0	1
		Envases metálicos contaminados	0.357	.176	0.233
		Envases plásticos contaminados	0.037	0.074	0.131
		Disolvente no halogenado	0.109	0	0
	RIIS (Tn)	Papel / Cartón	222.8	198.58	136.5
		Madera	36.2	55.66	38.85
		Plástico	12.7	2.95	9.6
	Reutilización de residuos		2.91%	2.85%	2.37%
Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero (Tneq Co2)		2.103,44	2.112,74	2.335,73	





## DIMENSIÓN SOCIAL:UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión social de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Política de seguridad y salud laboral	
Control condiciones trabajo y valoración del riesgo	
Participación interna en la empresa	
Política de igualdad de oportunidades	
Contratación colectivos desfavorecidos	
Conciliación de la vida laboral y personal	
Políticas de atención al cliente	
Código de prácticas profesionales o carta de servicios	
Apoyo a proyectos sociales	
Contratación de proveedores locales	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



## DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Para poder valorar la situación de **TASUBINSA**, en esta dimensión social, hay que tener en cuenta que el objeto social de la empresa es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual, aspecto que la diferencia de otras empresas. Es por ello el gran número de trabajadores de la empresa con discapacidad intelectual. Como ya se comentó en la introducción, este componente hace que la práctica totalidad de la actividad de la entidad se oriente hacia este fin social.

Por otro lado, la actividad de **TASUBINSA** como empresa mantiene un **COMPONENTE SOCIAL** incorporando muchas prácticas de gestión en las que se incluyen aspectos RSE. Como por ejemplo, entre otros, cabe destacar:

- Sistema participativo con el que cuenta la empresa.
- Contratación de colectivos desfavorecidos.
- Medidas de conciliación de la vida laboral y personal.
- Satisfacción y fidelización de la clientela.

También en la dimensión social, hemos descubierto algunas dificultades para adoptar una gestión en la que la responsabilidad social sea un eje transversal. En particular, en lo relacionado con la preparación de un Plan de Igualdad (DS4).

Aunque, obviamente, también disponemos de importantes apoyos, entre los que destacan la implantación de un sistema informático a través de intranet (DS1), las medidas de conciliación implantadas (DS6) y el sistema participativo (DS3).

El análisis de las necesidades nos ha permitido conocer algunos aspectos en los que será necesario procurar ayuda en el futuro, en concreto, la creación de un Plan de Igualdad (DS4) y de un Código de Buenas prácticas profesionales (DS8).

## DIMENSIÓN SOCIAL:ALGUNOS INDICADORES

Y éstos son algunos de los indicadores que hemos seleccionado para el análisis de la dimensión social de la sostenibilidad:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [2012]
<b>Formación</b>	Horas de formación por persona	Indicar el número medio de horas de formación por trabajador/a. Desglosado por categoría y por tipo de formación	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	PDI 3,74h/pax  RESTO 21,72h/pax x
<b>Igualdad de oportunidades</b>	Personal según categoría profesional	Desglosar las personas de la organización según la categoría profesional, se especificará el porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	57,94% hombres 42,06% mujeres  Dirección 28,57% mujeres  76.93%dis capaci.  55.7% > 45 años  45,3 años edad media
<b>Seguridad e higiene en el trabajo</b>	Índice de incidencia	Indicar el valor del índice de incidencia de la organización, que equivale al número de personal con baja por cada millar de personal expuesto. Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	28,12 %
<b>Seguridad e higiene en el trabajo</b>	Nº accidentes con baja	Número de accidentes con baja en valor absoluto		20
<b>Gestión personas</b>	% empleo fijo	% de personas que tienen contrato indefinido con respecto a plantilla total		89%

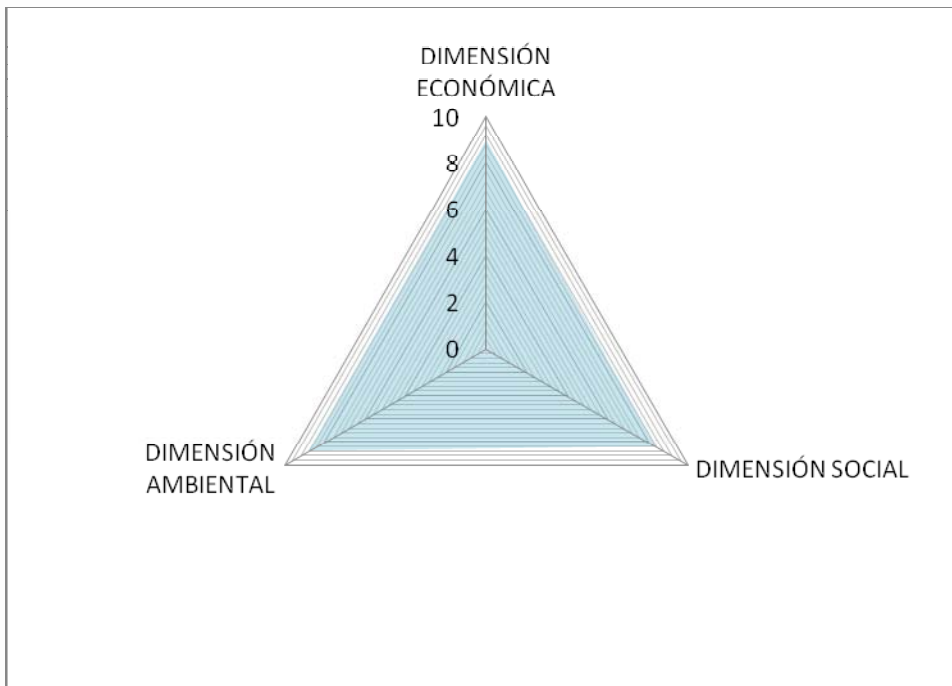
ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [2012]
Gestión personas	% plantilla de difícil empleabilidad	Personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y física o sensorial de más del 65%		64%
Gestión personas	Nº personas con discapacidad intelectual integradas laboralmente	En Centro Especial de Empleo (CEE) con contrato laboral		439
Gestión personas	Nº personas con discapacidad intelectual que han pasado UOCL a empleo	Número de personas que han sido capacitadas para pasar a Centro Especial de Empleo		11
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año, donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier naturaleza.	PR4 PR5	52

A continuación relacionamos algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión ambiental:

INDICADOR		2010	2011	2012
Horas de formación por persona	PDI (h/pax)	9,12	13,77	3,74
	Resto (h/pax)	17.51	16,7	21,72
Personal según categoría profesional	% hombres plantilla	58.6	57.64	57.94
	% mujeres plantilla	41.4	42.36	42.06
	% mujeres dirección	37.5	28.57	28.57
	% personal discapacitado	77.52	77	76.93
	% personal > 45 años	52.63	53.15	55.7
	Edad media plantilla	44.85	44.81	45.3
Índice de incidencia		20,23%	23,03%	28,12%
Nº accidentes con baja		14	16	20
% empleo fijo		89%	89%	89%
% plantilla de difícil empleabilidad		64%	64%	64%
Nº personas con discapacidad intelectual integradas laboralmente		435	439	439
Nº personas con discapacidad intelectual que han pasado UOCL a empleo		4	12	11
Quejas recibidas por parte de la clientela		66	84	52



## PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las 3 áreas analizadas se consigue una valoración aproximadamente similar tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, ya que en las 3 dimensiones la valoración de la capacidad de mejora tiene nivel A en la mayoría de los enunciados. Aun así, consideramos que **TASUBINSA** destaca en la dimensión social por su tipología de actividad, si bien la metodología únicamente recoge las actividades de la dimensión social presentes internamente en las políticas y gestión como empresa. Desde esta perspectiva cabe destacar en su gestión la dimensión económica, estando la dimensión ambiental muy cercana en cuanto a valoración. En todas ellas se presentan áreas de mejora sobre las que se irá trabajando.

La **dimensión económica** ha obtenido una puntuación de **9**. En este ámbito se han identificado un total de 4 buenas prácticas y se debe avanzar en la política de retribución.

La **dimensión ambiental** ha obtenido una puntuación de **9**, gracias al esfuerzo realizado en los últimos años por la empresa para la implantación y mejora continua del sistema de gestión ambiental en varios de sus centros. Se han identificado un total de 3 buenas prácticas y se debe avanzar en el programa ambiental y control de consumos a nivel general.

En la **dimensión social** se ha obtenido una puntuación de **8,4**. Esta dimensión, con la salvaguarda expresada en el primer párrafo, es la que presenta mayores posibilidades de

mejora en los próximos años, identificándose 4 buenas prácticas. Se debe avanzar en el Plan de Igualdad principalmente y también en el código de buenas prácticas profesionales / carta de servicios.



## LO QUE HACEMOS BIEN

Gracias a la elaboración del Diagnóstico RSE, pudimos conocer en qué aspectos de su gestión **TASUBINSA** ya estaba actuando conforme a los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial.

Son lo que denominamos buenas prácticas RSE, de las que nos sentimos especialmente orgullosos:

### Nuestras buenas prácticas en la dimensión económica

#### Buen gobierno y transparencia

- Informe mensual al Consejo de Administración.
- Reuniones quincenales Comité de Dirección.
- Reunión trimestral comité, encargados de planta y representantes trabajadores.
- Epígrafes específicos sobre aspectos sociales y ambientales en cuentas anuales.
- Informes de gestión.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Asuntos Sociales y Servicio Navarro de Empleo (ADMINISTRACIÓN); 2.- ANFAS y FUNDOSA (ACCIONISTAS); 3.- Usuarios y trabajadores; 4.- Consejo de Administración; 5.- Familias de PDI.

#### Control sobre sus operaciones con entidades financieras

- Trabajo con entidades financieras que tienen fundaciones de carácter social.
- Participación con proyectos con estas fundaciones.
- Información por parte de estas entidades de lo que va destinado a obra social.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Consejo de Administración; 2.- ANFAS y FUNDOSA (ACCIONISTAS); 3.- Usuarios y trabajadores; 4.- Proveedores propios (entidades financieras).

#### Planificación de las inversiones Informe mensual al Consejo de Administración

- Inversiones destinadas a mejorar instalaciones, o condiciones de las personas durante su trabajo. Se consideran otros criterios (por ejemplo incrementar el nº de personas a dar servicio), en determinados casos por encima de la rentabilidad.

- Control y justificación de estas inversiones.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Consejo de Administración; 2.- ANFAS y FUNDOSA (ACCIONISTAS); 3.- Usuarios y trabajadores.

#### **Entidades proveedoras y subcontratistas**

- Consideración de cuestiones ambientales y de localización para la elección de proveedores.
- Reuniones con proveedores para mejorar el servicio.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Proveedores propios; 2.- Consejo de Administración; **3.- Sociedad**

### **Nuestras buenas prácticas en la dimensión ambiental**

#### **Certificación ISO 14001**

- Certificación ISO 14001 de 3 centros de la empresa (70% de la facturación).

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Usuarios y trabajadores; 2.- Clientes externos; **3.- Entorno y sociedad**

#### **Conocimiento y cumplimiento de la legislación ambiental**

- Implantación de acciones de control y seguimiento de los aspectos ambientales en todos los centros, llegando más allá de lo establecido en la legislación ambiental aplicable:
  - Control de vertidos; Control de ruidos; Control de emisiones; Control de residuos; Envases y embalajes

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Usuarios y trabajadores; 2.- Clientes externos; 3.- Administración pública; **4.- Entorno y Sociedad**

#### **Sensibilización del personal**

- Sensibilización de los profesionales de la empresa, de la que queda constancia en el análisis de las tres dimensiones.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Usuarios y trabajadores; 2.- Proveedores propios; 3.- Familias de PDI.

### **Nuestras buenas prácticas en la dimensión social**

#### **Sistema participativo**



- Comunicaciones del Plan de Gestión y del Plan Estratégico.
- Comunicación al Comité de Empresa.
- Sistema participativo Tasuidea.
- Revista cuatrimestral Tasuvida.
- Encuestas de satisfacción de clima laboral.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Usuarios y trabajadores; 2.- Familias de PDI; 3.- Sindicatos

#### **Colectivos desfavorecidos**

- Preferencia en la contratación de profesionales con discapacidades físicas.
- Colaboración con centros educativos especiales para la realización de prácticas incluso por personas que no reúnen condiciones para ser usuarias de centro ocupacional.
- Posibilidad de realizar trabajos en beneficio de la comunidad para cumplimiento de penas alternativas.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Usuarios y trabajadores; 2.- Centros educativos / Universidad; **3.- Sociedad**

#### **Medidas de Conciliación**

- Flexibilidad de horarios.
- Facilidad para solicitud de excedencias y reducciones de jornada.
- Excedencias a PDI para incorporación a empleo ordinario.
- Ayudas económicas a trabajadores con hijos discapacitados.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

1.- Usuarios y trabajadores; 2.- Familias de PDI; 3.- Sindicatos; **4.- Sociedad**

#### **Sistema de fidelización de la clientela**

- Sistema de reclamaciones de familias de centro ocupacional y encuesta anual de satisfacción.
- Convenio anual con Asuntos Sociales estableciendo indicadores de seguimiento, mejoras, etc.
- Encuesta anual a clientes industriales, y recepción y tramitación de quejas y reclamaciones.
- Al servicio de los clientes la revista Tasuvida, participación en charlas, etc., premio a la trayectoria histórica, y asesoramiento a clientes o no para cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de la plantilla.

La presente buena práctica tiene especial relevancia en los siguientes grupos de interés:

- 1.- Usuarios y trabajadores;
- 2.- Familias de PDI;
- 3.- Clientes externos;
- 4.- Asuntos Sociales;
- 5.- Consejo de Administración



## EL PLAN DE ACTUACIÓN

**TASUBINSA** elaboró en 2011 su primer Plan de Actuación RSE, lo que nos permitió avanzar un paso importante en el camino de la sostenibilidad y definir, con detalle, en qué aspectos y líneas de trabajo íbamos a enfocar nuestros esfuerzos de mejora, así como definir el seguimiento y control del mismo para garantizar la mejora continua de la gestión de la RSE en la empresa.

Este informe pretende, por tanto, dar continuidad al trabajo iniciado con el Diagnóstico de RSE, dando un paso más en la implantación de la responsabilidad social en la empresa. Así, una vez analizados los resultados del Diagnóstico, se ha redactado este Plan de Actuación, como instrumento para que mejorar la implantación y seguimiento de la RSE.

Para la definición del Plan de Actuación tuvimos en cuenta la perspectiva de los diferentes grupos de interés, especialmente de los GI1 Usuarios y trabajadores (PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL), GI2ANFAS y FUNDOSA (ACCIONISTAS) y GI3 Asuntos Sociales y Servicio Navarro de Empleo (ADMINISTRACIÓN), así como los resultados del Diagnóstico que hemos sintetizado en las anteriores páginas.

Un elemento clave del Plan de Actuación fue la definición de las Áreas de Mejora en las que se están centrando los esfuerzos durante el periodo de implantación del Plan. A continuación detallamos dichas Áreas de Mejora y el momento del proceso en que nos encontramos en la fecha de redacción de esta Memoria de Sostenibilidad:

### Áreas de mejora en la dimensión económica

#### AME3Contratación de Proveedores

Integración progresiva de criterios de RSE.

De las 4 acciones previstas para el único objetivo de esta área de mejora, la situación en la que se encuentran a la hora de redactar la presente Memoria, es la siguiente:

- Redacción de informe para incorporación de criterios de sostenibilidad en el sistema de gestión: Disponemos del informe de “Apoyo a la incorporación de criterios de sostenibilidad al sistema de gestión de proveedores de Tasubinsa”, editado por Nexos en octubre de 2010.
- Revisión de los procedimientos del sistema de gestión relativos a compras y contratación de proveedores: el 24/03/2011 se revisaron todos los procedimientos y se creó un anexo para recoger todos los criterios relacionados con sostenibilidad. Plazo cumplido.
- Aprobación de plan de homologación de proveedores: aprobado a continuación del paso anterior, con fecha de abril de 2011 (cumpliendo plazo) y el seguimiento con estos nuevos criterios es continuo.

- Asesoría a empresas que no cumplen LISMI: el asesoramiento se realiza de forma continuada. Plazo cumplido.

## Áreas de mejora en la dimensión ambiental

### AME2 Seguimiento de Indicadores de Gestión

Dentro de la implementación de gestión por procesos se hace necesaria una gestión de los indicadores que van a conformar el “cuadro de mando integral”.

De los 2 objetivos previstos, el primero incluía una acción y el segundo 2 acciones previstas para esta área de mejora. La situación en la que se encuentran a la hora de redactar la presente Memoria es la siguiente:

4.1.- Validación del mapa de procesos por parte del equipo Directivo. Finalizó en el mes de abril de 2011, cumpliendo ampliamente con el plazo previsto (noviembre 2011). Además, se decidió volver a validar en abril de 2012 como preparación de la presentación de la Memoria.

4.2.- Presentación de Memoria EFQM a Premio Navarro Excelencia. Realizada en junio de 2012 cumpliendo estrictamente el plazo previsto. El reconocimiento nos lo otorgaron en noviembre de 2012.

### AMA2 Eficiencia en el uso de la energía

Compromiso de Tasubinsa en la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> a través de la mejora de la eficiencia en el uso de la energía.

De los 2 objetivos previstos, el primero incluía 4 acciones y el segundo 1 acción prevista para esta área de mejora. La situación en la que se encuentran a la hora de redactar la presente Memoria es la siguiente:

5.1.- Reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> como gas de efecto invernadero en instalaciones de calefacción por un uso más eficiente de los combustibles.

- Sustitución de conjunto caldera – quemador. Implementación de sistemas de control de eficiencia energética en plantas de Noáin, Ibaiondo, Tudela y Tafalla: Calderas sustituidas entre enero y marzo de 2012. Incumple plazo previsto pero al plantearse las inversiones de forma conjunta, el resultado es positivo, avalado por los buenos resultados de indicadores.

5.2.- Presentación de Memoria EFQM a Premio Navarro Excelencia.

- Formación a los conductores de vehículos en la conducción eficiente: A día de hoy se han formado 19 trabajadores (respecto a los 35 previstos) ya que personal de otras plantas distintas a la central Arazuri y Tudela no han querido asistir por los desplazamientos. Cursos realizados en 2011-2012 por lo que se cumplió el plazo.

## Áreas de mejora en la dimensión social

### AMS1 Plan de Igualdad

Tasubinsa está implantando un sistema que garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas que están o puedan estar formando parte de Tasubinsa.

De las 3 acciones previstas para esta área de mejora, la situación en la que se encuentran a la hora de redactar la presente Memoria es la siguiente:

- Revisión de procesos recogidos en el Plan de Igualdad: cumplida la acción de forma previa a la creación de los talleres de trabajo, dándose por finalizada en mayo de 2011, anticipándonos 6 meses al plazo previsto.
- Campaña sensibilización, difusión y acciones formativas: se crearon 8 talleres de trabajo "igualdad en Tasubinsa" divididos por plantas o agrupando varias más pequeñas, realizados entre los meses de mayo y junio de 2012 y en total participaron 90 personas. En estos talleres se entregó información acerca de objetivos, principios, pruebas a realizar, metodología, etc. Posteriormente, se recogieron las impresiones de los participantes mediante encuesta.
- Creación de un comité de igualdad y conciliación para su seguimiento: comité creado en 2011 que se reúne de forma trimestral (última reunión de junio de 2012) que no se ha vuelto a reunir por coincidir con reuniones del comité sindical pero existe compromiso de que se respete la periodicidad establecida.

#### AMS4 Plan de Conciliación

El plan recoge las medidas de conciliación que Tasubinsa ofrece a sus trabajadores y usuarios superando lo establecido en la negociación colectiva al respecto.

De las 3 acciones previstas para esta área de mejora, la situación en la que se encuentran a la hora de redactar la presente Memoria es la siguiente:

- Definir documentalmente las medidas de conciliación: se creó un catálogo completo de medidas de conciliación creado en septiembre de 2011, cumpliendo el plazo previsto.
- Dar a conocer a todo el colectivo las medidas de conciliación de Tasubinsa: en enero de 2012, en el Tasuinforma mensual, se entrega con la nómina información sobre el plan de conciliación con el resumen de medidas adoptadas. Posteriormente se ha incluido información de estas medidas en el tablón de anuncios. Valorar la obtención del sello re-concilia en noviembre de 2012.
- Creación de un comité de igualdad y conciliación para su seguimiento: comité creado en 2011 que se reúne de forma trimestral (última reunión de junio de 2012) que no se ha vuelto a reunir por coincidir con reuniones del comité sindical pero existe compromiso de que se respete la periodicidad establecida.

#### AMS5 Plan de Gestión de Personas

De las 2 acciones previstas para esta área de mejora, la situación en la que se encuentran a la hora de redactar la presente Memoria es la siguiente:

- Elaboración de la Política de gestión de personas: se creó la política con fecha de mayo de 2012, superando por 5 meses el plazo previsto.
- Difusión de la Política de gestión de personas: no se ha avanzado en la difusión de la política aunque está previsto que se incluya en el manual de bienvenida a nuevos empleados. En las próximas acciones de comunicación asociadas a la presente Memoria se incluirán acciones de difusión de esta política.



## AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO

Las Áreas de Mejora en las que **TASUBINSA** está trabajando se desglosan a su vez en una serie de objetivos y acciones de mejora, que configuran nuestro compromiso en materia de RSE.

A continuación detallamos algunos de los objetivos más relevantes para el periodo que nos ocupa 2010-2012 y la variación esperada para algunos indicadores de desempeño - asociados a dichos objetivos-en este periodo.

Todos estos datos son de dominio público, por lo que junto con el valor esperado incluimos los resultados obtenidos hasta 2012.

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
1.1.- Garantizar que en todos los procesos que están implicados trabajadores y usuarios de Tasubinsa no se generen desigualdades.	Media de satisfacción de los trabajadores y usuarios encuestados	Sin datos	> 3.5 <b>Usuarios CO: 3.9</b> <b>Usuarios CEE: 3.87</b> <b>Familias: 3.94</b> <b>Profesionales: 3.57</b>
2.1.- Facilitar a todo el personal de Tasubinsa la conciliación de la vida laboral y personal, garantizando a través de la obtención del sello Reconcilia.	Nº medidas de conciliación	0	15 <b>28 (2012)</b>
3.1.- Redacción y difusión de la política de gestión de personas.	Difusión de la Política de gestión de personas	0	Toda la plantilla <b>0 (2012)</b>
4.2.- Presentación de Memoria EFQM a Premio Navarro Excelencia.	Presentación Memoria	Memoria no presentada	Memoria presentada <b>Presentada en junio de 2012</b>
5.1.- Reducción de las emisiones de CO <sub>2</sub> como gas de efecto invernadero en instalaciones de calefacción por un uso más eficiente de los combustibles.	Nº instalaciones ejecutadas / KWh anuales/€ facturados	0 / 0,236	4 / 0.23 <b>4 (2012)</b> <b>0.218 KWh anuales/€ facturados (2012)</b>

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
6.1.- Aumento del nº de proveedores que cumplen la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos)	Nº proveedores que cumplen LISMI	25%	80% <b>82.35% (2012)</b>



## LA APUESTA POR UNAMEJOR COMUNICACIÓN

Uno de los retos que nos plantea el enfoque RSE es el de **mejorar nuestra comunicación como empresa**, lo cual requiere un importante esfuerzo para trasladar nuestros planteamientos e intenciones a los grupos de interés y, también, escuchar sus puntos de vista, tratando de incorporarlos a nuestra práctica empresarial.

Dentro de este esfuerzo de comunicación y transparencia, utilizaremos esta Memoria de Sostenibilidad como elemento información sobre nuestros retos en materia de responsabilidad social, complementando así la Memoria anual que editamos y los informes de progreso del Global Compact.

Para lograr que la difusión de nuestros compromisos en materia de RSE y de esta Memoria sea lo más eficaz posible, estamos poniendo en marcha las siguientes acciones:

- **Uso de lenguaje incluyente:** Para un tratamiento igualitario de mujeres y hombres, usaremos términos que contemplen ambos géneros, evitando el uso abusivo del masculino
- **Participación en redes sociales:** Compartir información actualizada y de interés sobre Tasubinsa, transmitir ideas, opiniones o comentarios sobre nuestro sector, interactuar con otros usuarios.
- **Información para la inserción laboral del alumnado con discapacidad:** Presentación donde daremos a conocer la labor y gestión de Tasubinsa, facilitando el conocimiento de nuestra empresa a los jóvenes que deben hacer el tránsito del mundo educativo al laboral.
- **Difusión del “Modelo Tasubinsa”:** Visitas guiadas por parte de colegios de Educación Especial y participación de representantes de empresas en las jornadas de puertas abiertas.
- **Difusión de la “Memoria de Sostenibilidad”:** tratando de llegar a todos los grupos de interés y utilizando para ello los canales de comunicación disponibles (página web corporativa e intranet; Tasuinforma; Tasuvida; redes sociales)

Las metas que nos hemos planteado son ambiciosas y requieren un esfuerzo notable. Para seguir avanzando y conseguir nuestros objetivos es **esencial la colaboración de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y de todas las personas o entidades que se ven afectadas por nuestra actividad**: necesitamos opiniones y sugerencias de mejora.

Todas las dudas, inquietudes o recomendaciones serán bienvenidas y tenidas muy en cuenta en nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Puede dirigirse a nosotros personalmente, por correo postal o correo electrónico, en la siguiente dirección:

Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra, S.A. (**TASUBINSA**)

Pol. Ind. Arazuri-Orkoien, calle C, naves 9-11 - 31170 Arazuri

<http://www.tasubinsa.com>

[f.j.perez@tasubinsa.com](mailto:f.j.perez@tasubinsa.com)

[sugerencias@tasubinsa.com](mailto:sugerencias@tasubinsa.com)

Telef: (+34) 948 31 82 61

## ANEXO I – Explicación de los criterios GRI

- **Materialidad:** la información contenida en la Memoria cubre aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- **Participación de los grupos de interés:** Identificación de los grupos de interés y descripción de cómo se da respuesta a sus expectativas e intereses razonables.
- **Contexto de sostenibilidad:** presentación de datos del desempeño dentro del contexto más amplio de la sostenibilidad.
- **Exhaustividad:** la Memoria refleja suficientemente los impactos sociales, económicos y ambientales significativos y permite que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización durante el periodo que cubre la Memoria.
- **Equilibrio:** la Memoria refleja los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir una valoración razonable del desempeño general.
- **Comparabilidad:** la información divulgada se presenta de forma que los grupos de interés puedan analizar los cambios experimentados por la organización con el paso del tiempo, así como con respecto a otras organizaciones.
- **Precisión:** la información de la Memoria es precisa y lo suficientemente detallada para que los grupos de interés puedan valorar el desempeño de la organización.
- **Periodicidad:** la información se presenta a tiempo y siguiendo un calendario periódico que se explicita.
- **Claridad:** la información se expone de una manera comprensible y accesible para los grupos de interés que vayan a hacer uso de la Memoria.
- **Fiabilidad:** la información y los procedimientos seguidos en la preparación de la Memoria se han recopilado, registrado, compilado, analizado y se presentan de forma que puedan ser sujetos a examen y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.





**INNOVARSE**  
NAVARRA