



CONSTRUCCIONES HNOS. GARBAYO CHIVITE S.L.

**Memoria de Sostenibilidad
InnovaRSE 2014**

OCTUBRE, 2014



Esta Memoria de Sostenibilidad 2014 de la empresa **CONSTRUCCIONES HNOS. GARBAYO CHIVITE S.L. (GCH)** ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE por **Eva Gurría Marco**, de **EIN NAVARRA Consultoría y Gestión S.L.**, 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, quien 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 G3 C**).



	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:

CONSTRUCCIONES HNOS. GARBAYO CHIVITE S.L.

C/ÁGREDA, Nº 7, 31592 CINTRUÉNIGO

www.garbayochivite.com

info@garbayochivite.com

948811554



ÍNDICE

UN RETO DE FUTURO _____	4
EL ALCANCE ESTA MEMORIA _____	6
¿QUIÉNES SOMOS? _____	8
NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN _____	10
COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS _____	11
LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD _____	12
DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS _____	13
DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	14
DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES _____	16
DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS _____	17
DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	18
DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES _____	19
DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS _____	21
DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	22
DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES _____	23
PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL _____	26
LO QUE HACEMOS BIEN _____	27
EL PLAN DE ACTUACIÓN _____	28
AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO _____	30
LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN _____	32



UN RETO DE FUTURO

Es un gran privilegio -y, al mismo tiempo, una gran responsabilidad- presentar esta primera **Memoria de Sostenibilidad** de nuestra empresa, resultado de un proceso de reflexión y compromiso que **GCH** inició en **2012** con el fin de **implantar progresivamente criterios de responsabilidad social** en su estrategia, su planificación y su gestión.

De este modo deseamos incorporarnos a un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, persiguiendo **avanzar juntos en el camino de la sostenibilidad**. Entendemos que la responsabilidad social empresarial debe contemplar criterios de sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social y para lograrlo hemos iniciado un proceso a largo plazo que deberá conducirnos progresivamente hacia la meta deseada.

No estamos realizando solos este camino, sino que lo hacemos -junto con un buen número de empresas navarras- gracias al apoyo del **Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra**.

El camino va a ser largo y complejo. La RSE exige nuevas formas de hacer y la adopción de claros principios éticos y un comportamiento responsable, así como una mayor vinculación de la empresa con la comunidad en la que desarrolla sus actividades. **La transparencia es un componente esencial de esta nueva visión de nuestra empresa** y es por ello que ponemos aquí -a disposición de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y el conjunto de la sociedad del que formamos parte- información relevante sobre nuestra actividad y sobre nuestros planes de futuro.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las **buenas prácticas** ya existentes en la empresa, en particular:

- **ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE COSTES DE SERVICIO**
- **PAGO DOMICILIADO**
- **CERTIFICACIÓN AMBIENTAL UNE-EN ISO 14001:2004**
- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**
- **SISTEMA DE CALIDAD**

Además, hemos detectado también **algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que estamos decididos a mejorar** para finales del año 2014, en concreto:

- **PAUTAS DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA**
- **PLAN ESTRATÉGICO**
- **SISTEMA PARTICIPATIVO A NIVEL DE EMPRESA**
- **IGUALDAD DE GÉNERO**
- **POLÍTICAS ACTIVA DE CONTRATACION DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS**
- **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES**

Asumimos nuestro **decidido 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 esta empresa 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.

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.

YOLANDA GARBAYO
GERENTE
CINTRUÉNIGO, 21 de OCTUBRE de 2014



EL ALCANCE ESTA MEMORIA

Esta Memoria de Sostenibilidad supone un tercer paso de **GCH** 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 Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra.

La información recogida en esta Memoria corresponde a los ejercicios **2012 (Diagnóstico)** y **2013 (Plan de Actuación)** y será actualizada en **2015**, puesto que este documento tiene un carácter **bienal**.

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-:

- **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.

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
1 Estrategia y análisis (1.1 - 1.2)	Un reto de futuro	4
	Dimensión económica, ambiental y social: la situación de partida	14, 18, 22
2 Perfil de la organización (2.1 - 2.10)	¿Quiénes somos?	8
3 Parámetros de la memoria (3.1 -3.8 y 3.10 - 3.12)	El alcance de esta memoria	6
4 Gobierno, compromisos y participación (4.1-4.4 y 4.14 -4.15)	¿Quiénes somos?	8
	Nuestra misión y visión	10
	Comprometidos con las personas	11
5 Enfoque de la gestión e indicadores por dimensiones	Dimensión económica, ambiental y social: una síntesis, la situación de partida e indicadores	13-25
	Lo que hacemos bien	27
	El plan de actuación	28
	Avanzando en nuestro compromiso	30



¿QUIÉNES SOMOS?

Construcciones Hnos. Garbayo Chivite, se funda en el año 1976 en el municipio de Cintruénigo (Navarra) iniciando su actividad en el sector de la construcción. A lo largo de estos años la empresa familiar ha diversificado su actividad tanto en áreas de la construcción como en la promoción inmobiliaria, trabajando tanto para el ámbito público (administración) como para el ámbito privado (empresas, particulares, etc.).

La principal actividad de la empresa es la construcción de todo tipo de obra de edificación y obra civil y la promoción de viviendas, adaptando sus obras a los requerimientos de calidad, seguridad y eficiencia energética que demanda la sociedad.

La empresa se encuentra ubicada en la calle Ágreda nº 7 de Cintruénigo realizando su actividad en territorio nacional, principalmente en la Comunidad Foral de Navarra y provincias limítrofes, existiendo interés por ampliar el ámbito de acción, lo que permita mantener y consolidar la actividad de la empresa.

La empresa de origen familiar es una sociedad limitada que se ha profesionalizado a lo largo de sus años de andadura, adaptándose a los requerimientos de una sociedad cambiante, con una filosofía de trabajo orientada al cliente y a la calidad del producto.

La principal actividad de la empresa es la construcción en temas de obra civil y la construcción y promoción en cuestión de vivienda, adaptando sus obras a los requerimientos de calidad, seguridad y eficiencia energética que demanda la sociedad.

El número de trabajadores de la empresa (2013-2014) asciende a 13 (9 hombres y 4 mujeres) habiendo disminuido respecto al número de trabajadores con los que contaba la empresa cuando se realizó el diagnóstico de sostenibilidad de GCH en el año 2012 (17), apuntar que el tipo de actividad que desempeña la empresa genera importantes cambios en el volumen de trabajadores teniendo en cuenta también a las empresas subcontratadas.

En el año 2009 la empresa facturó en torno a los 6 millones de euros, presentando una facturación por encima de su media anual. En el año 2012 la facturación ascendió a los 3 millones de euros, de los cuales un 87% provienen de edificación y el 13% restante de promoción inmobiliaria. En cuanto al tipo de cliente, el 94% de la facturación se realiza a clientes privados (empresas y particulares) y el 6% a administración pública.

En cuanto a distinciones y premios, GCH ha obtenidos diferentes reconocimientos en los últimos años. Las distinciones por la realización del Diagnóstico de RSE (2012), por la realización del Plan de RSE (2013) y en el presente año la recertificación en el Sistema integrado ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

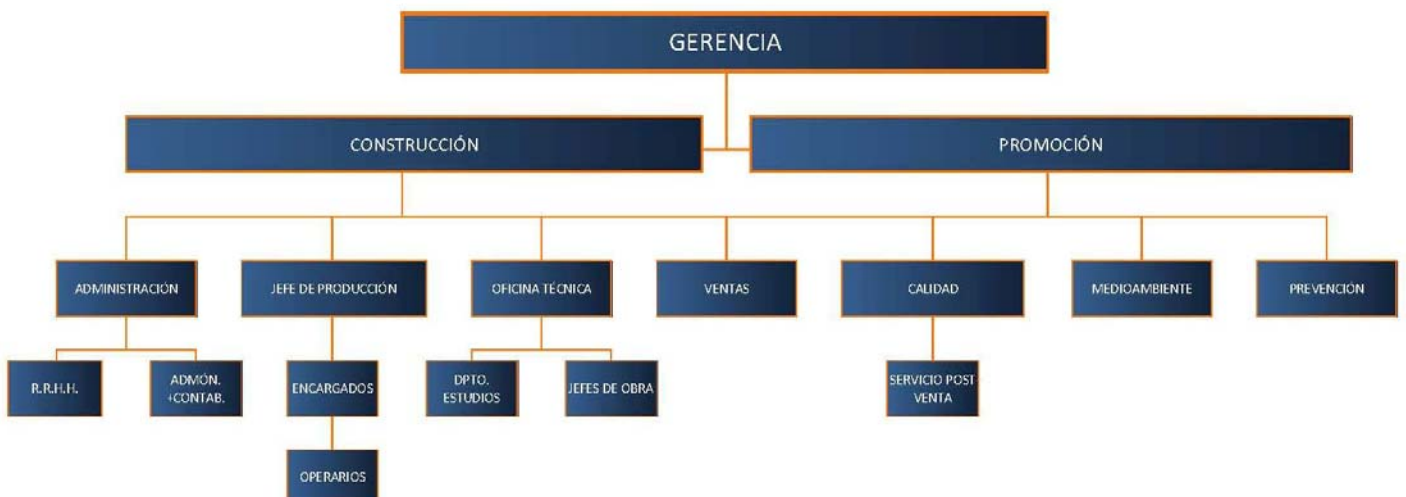


I.E.S.O. Villava (2010)



84 V.P.O. en Buztintxuri (2011)

GCH cuenta con el siguiente organigrama de empresa:





NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

La **misión** de **GCH** es ofrecer un servicio de calidad que garantice la satisfacción y el bienestar y calidad de vida de nuestros clientes y/o usuarios de los servicios. Nuestra actividad vinculada directamente a la construcción y/o promoción de edificios tiene una especial repercusión en el bienestar y calidad de vida de la población, con un componente social de especial relevancia. Esta circunstancia conlleva un fuerte compromiso por parte de la empresa para ofrecer profesionalidad, calidad en el trabajo y compromiso con las necesidades de los clientes, así como para generar riqueza a nivel social y comunitaria.

La actividad de la empresa se realiza respetando y cuidando el Medio Ambiente con el desarrollo de una Política Ambiental diseñada para tal fin.

El componente profesional resulta de especial relevancia para la empresa contando con un grupo de trabajadores especializados, lo que garantiza la calidad de los servicios y productos. Ofrecer un empleo de calidad, seguridad en el trabajo y desarrollo profesional y personal constituye uno de los principales compromisos de la empresa, por los que trabaja día a día con la adopción de políticas de calidad y seguridad en el empleo, tanto para sus trabajadores como para proveedores.

La **visión** de **GCH** es continuar ofreciendo una actividad de calidad tanto en temas de construcción como de promoción, con la aplicación de buenas prácticas profesionales y transparencia. Mejorar el bienestar y calidad de vida de la población mediante nuestros productos, minimizando los impactos ambientales que pueda generar el desarrollo de la actividad. Contribuir al desarrollo económico y social, mediante criterios estratégicos de la empresa, con la generación de empleo basado en un sistema de igualdad y la colaboración con proveedores y clientes.



COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos podido analizar la importancia esencial que para **GCH** tiene nuestra relación con los **trabajadores, los proveedores y los clientes, así como las entidades financieras con las que trabajamos, las generaciones futuras, la comunidad y la administración local y autonómica.**

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

Así, en la matriz de priorización se establecen como grupos de interés más prioritarios de GCH los siguientes: **los propietarios, los proveedores y los trabajadores.** *En el caso de los propietarios el impacto de la actividad es directo y muy importante, dado que se trata de un negocio de carácter familiar con una gran involucración y dedicación por su parte. La influencia de este grupo es determinante para el desarrollo de la actividad, dado que los propietarios definen las estrategias y líneas de trabajo a seguir. Por su parte, para los proveedores la actividad de la empresa presenta un impacto directo e intenso, dado que su trabajo depende del desarrollo registrado en la empresa. A nivel de empresa se incluye como proveedores tanto a empresas que facilitan material como a empresas que facilitan servicios (subcontratas). La influencia de este grupo es muy importante, dado que proveen de material y servicios a la empresa favoreciendo el desarrollo de su actividad. En cuanto a los trabajadores el impacto de la actividad en este grupo de interés es directo y muy importante, constituyendo la base de su desarrollo laboral. Asimismo la influencia de los trabajadores en la actividad de la empresa es fundamental dado que el desarrollo de su labor profesional posibilita la actividad de la empresa, influyendo en la calidad y buen desarrollo de la misma.*

Como se puede comprobar en este mismo documento, nuestros objetivos de mejora en materia de responsabilidad social han tenido muy en cuenta la percepción e intereses de nuestros grupos de interés. Y no solo ello, sino que estamos procurando también articular los medios necesarios para mejorar tanto nuestra relación como la calidad de la comunicación que mantenemos. Una de las mejores pruebas de ello es, obviamente, esta misma Memoria de Sostenibilidad.

En referencia a este tema, la empresa realiza un informe de resultados económicos que traslada a los trabajadores de oficina y a las personas responsables de cada obra respecto a las obras que gestionan, para valorar desde el punto de vista económico cada una de las obras realizadas, sin que esta información se traslade a otros grupos de interés, detectándose la necesidad de implantar buenas prácticas de gobierno y transparencia, favoreciendo un nuevo sistema de gestión empresarial. Apuntar que el carácter de la empresa y su volumen actual favorece un trato directo y continuo con los trabajadores, sin que exista un sistema participativo articulado. Los procesos participativos existentes son consultivos y van dirigidos a conocer la opinión y valoración de los trabajadores respecto a su actividad laboral (prevención, etc.). En este punto se detecta la necesidad de favorecer la cultura participativa a nivel general y los espacios participativos.



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 y **mejora sustancialmente la calidad de los productos o servicios que ofrece a la sociedad.**

Nuestra empresa realizó en **2012** un **diagnóstico de RSE para cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social.** Este análisis supuso un magnífico punto de partida para conocer en qué medida estábamos contemplando criterios de responsabilidad social en nuestra gestión empresarial y, también, en qué aspectos necesitábamos mejorar de forma prioritaria.

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

La valoración realizada a la dimensión económica de la empresa GCH resulta a nivel general positiva, ya que aunque deben profundizar en determinados aspectos de RSE, cuentan con iniciativas y medidas que favorecen la implantación y sistematización de actuaciones de RSE.

Como principal fortaleza destacar la buena disposición que presenta el grupo de trabajo y gerencia para la implantación de RSE en la empresa. Igualmente destacar que la empresa cuenta con una dilatada trayectoria laboral, generando empleo y contrataciones a nivel local. La empresa cumple todas sus obligaciones legales en temas de cuentas y tributos, retribuciones salariales y relación con entidades proveedoras o subcontratas, controlando también sus costes de servicio y aplicando medidas de mejora. A destacar que los beneficios obtenidos en la empresa se invierten de nuevo en la misma.

Como área de mejora se detecta la necesidad de implantar prácticas de buen gobierno y transparencia, aspectos en los que la empresa tiene que incidir. Igualmente conviene introducir criterios de sostenibilidad y RSE en la selección y colaboración con entidades financieras y proveedores y subcontratas, con los que predominan los criterios económicos.

En cuanto a las dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión económica, la empresa encuentra:

- Falta conocimiento e interiorización de las pautas de buen gobierno y transparencia a nivel de empresa, sin que exista una cultura empresarial vinculada a estos aspectos.
- No existe un sistema establecido para la medición de la satisfacción de los trabajadores. Estas cuestiones se abordan de forma informal y personal, entre dirección y los trabajadores.
- Falta conocimiento sobre aspectos de RSE y sostenibilidad a nivel empresarial, lo que a momento actual dificulta su aplicación a nivel de empresa y en su relación con entidades financieras, proveedores, etc.

Sin embargo, también contamos con importantes apoyos, como:

- Buena disposición a nivel de empresa para la incorporación de criterios y medidas de RSE.
- La empresa cuenta con certificaciones y acreditaciones en temas de calidad, que inciden en la dimensión económica de la empresa.
- La empresa cumple todas sus obligaciones legales relativas a cuentas y tributaciones, contando con una auditoria anual de cuentas.
- Existe una planificación de inversiones y se evalúa la rentabilidad de las mismas.
- De forma continúa la empresa colabora económicamente con diferentes asociaciones y actos sociales.
- Se analizan y evalúan los costes de servicio introduciendo acciones de mejora.

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:

- Adquirir mayor conocimientos sobre aspectos de RSE a nivel general y en particular referidos a temas económicos.
- La empresa tiene que interiorizar el concepto de RSE, transversalizarlo a las diferentes áreas de trabajo y aplicar criterios y medidas.
- Se necesita a una persona encargada de la puesta en funcionamiento y control de medidas de RSE a nivel de empresa.



DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES

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

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año]
Uso de los recursos locales	Porcentaje de compras producidas en el territorio sobre el total de compras		EC1	100% € (2009, 2010, 2011)
Gestión de capital	Ventas netas	Cifra de negocio de la organización.	EC1	6.233.088,37€, (2009) 10.498.343,34€, (2010) 6.362.794,76€, (2011)
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.	EC1	153.699,69 €, (2009) 93.752,85€, (2010) 37.949,85€, (2011)
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.	PR2 PR4	0 (2009) ; 0 (2010) ; 0 (2011)
Innovación	Recursos destinados a la innovación	Este indicador procura identificar de forma objetiva los esfuerzos de la organización respecto al desarrollo de la innovación.		10.970€ (2009) 1.640,22€ (2010) 4.967,23€ (2011)
Económico general	Reparto de beneficios entre la propiedad	Se trata de dividir el importe de dividendos y otras retribuciones de la organización entre el beneficio anual obtenido por la misma		0%



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 InnovaRSE¹:

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!

¹ Hay aspectos que no tiene aplicación en base a la actividad de la empresa.



DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La valoración de la dimensión ambiental en la empresa resulta positiva, dado que GCH lleva años desarrollando una política de empresa respetuosa con el medio ambiente. La empresa cuenta desde el año 2010 con una certificación ambiental en base a la norma UNE-EN ISO 14001, que renueva anualmente mediante la realización de una auditoría externa.

La valoración obtenida en los enunciados de la dimensión ambiental resulta en la mayoría de los casos satisfactoria, evidenciando el compromiso que la empresa presenta en aspectos medioambientales y las medidas que adopta al respecto.

Como aspectos de mejora se detecta la necesidad de sistematizar determinados procesos de mejora vinculados a temas de ruido y consumo de recursos.

Obviamente, la empresa encuentra algunas dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión ambiental, como es el caso de:

- La actividad de la empresa resulta diversa, realizando diferentes tipos de obra, proyectos etc., lo que dificulta la sistematización y estandarización de determinados procesos de mejora y la valoración de los mismos.
- La empresa realiza su actividad contando con un número elevado de personal subcontratado
- La empresa muestra desconocimiento sobre diferentes aspectos ambientales vinculados a temas de RSE

Es importante mencionar, también, las ayudas y refuerzos con los que se cuenta, como:

- Existencia de un compromiso de la empresa con el medio ambiente.
- La actividad de la empresa no genera especial incidencia en el medio ambiente.
- La empresa cuenta con una certificación ambiental y una Política Ambiental.
- Todos los trabajadores reciben formación vinculada a temas ambientales.
- La empresa exige a sus proveedores y talleres certificados ambientales de actividad y del producto.

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,

- Ampliar conocimiento sobre implicaciones ambientales en RSE.
- Profundizar en el análisis de los sistemas de mejora ambiental.
- Sistematizar procesos de mejora y valoración de los mismos.



DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES

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

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año]
Gestión del agua	% total de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad	La organización ha de poner de manifiesto si tiene implantado algún sistema de reutilización de sus aguas residuales.	EN10	0% ^{m3} (2009, 2010, 2011)
Gestión de energía	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización.	EN3 EN4	<p><u>Eléctrica (Kwh)</u></p> <p>Oficina: 10.168 (2009), 12.319 (2010), 11.983 (2011).</p> <p>Almacén: 1.720 (2009), 1.860 (2010), 1.700 (2011).</p> <p>Datos por obra: Obra 1: 29.922; Obra 2: 8.191; Obra 3: 4.906</p> <p><u>Gasoil (l):</u></p> <p>Almacén: 25.219 (2009), 46.481 (2010), 37.002 (2011)</p> <p>Datos por obra: Obra 1: 405; Obra 2: 3.028; Obra 3: 4.337</p> <p><u>Gas natural (m3):</u></p> <p>Oficina: 1.475 (2009), 1.679 (2010), 1.330 (2011).</p>
Gestión de energía	Porcentaje de energía consumida proveniente de fuentes renovables propias	Qué cantidad de toda la energía consumida por la organización proviene de fuentes de energía renovables de producción propia.	EN5	0%

Política y gestión ambiental	Existencia de sanciones y multas por incumplimiento de la legislación ambiental	La organización ha de indicar si ha recibido alguna sanción o multa por realizar prácticas empresariales ambientalmente incorrectas, a causa del no cumplimiento de la legislación que le afecta	EN28	Ninguna sanción (2010, 2011)
Información y formación ambiental	Actividades de información y/o formación en lo que respecta a la mejora ambiental y número de participantes	Poner de manifiesto las actividades realizadas en la organización para el personal con el objetivo de fomentar la mejora ambiental de la organización, indicando el cómputo de hora por trabajador/a total. Por lo tanto, debemos saber por cada actividad cuál ha sido su duración en horas y cuánta gente ha participado, para así conocer el número total de horas de formación ambiental impartidas	LA10	129 horas(2009) 97,5 horas (2010) 30 horas (2011)



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

La valoración de la dimensión social de la empresa presenta importantes desequilibrios entre los enunciados analizados, existiendo importantes diferencias entre las temáticas tratadas.

Todos los aspectos vinculados a Seguridad y Salud laboral tienen un buen desarrollo a nivel de empresa, contando con una Política de Seguridad y Salud Laboral conocida por parte de los trabajadores. Como aspecto a destacar la empresa cuenta con la certificación OHSAS 18001 de seguridad y salud laboral que renueva anualmente.

Igualmente la empresa cuenta con una Política de Calidad, con una certificación de la norma ISO 9001:2008, para la mejora continua. Dentro de la política de calidad se trabaja el trato y satisfacción con la clientela, tratamiento de quejas y reclamaciones, acciones de mejora etc.

Como aspecto de mejora la empresa no cuenta a momento actual con un Plan Estratégico de empresa ni con la articulación de un sistema de participación que permita a los trabajadores participar en el mismo. Igualmente conviene reforzar aspectos relacionados con igualdad de género y participación en acciones y proyectos de carácter social.

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,

- La empresa no presenta una cultura participativa, ni por parte de los responsables ni de los trabajadores.
- El sistema de gestión de la empresa no cuenta a momento actual con herramientas de planificación, basándose en un sistema de gestión más tradicional.
- La actividad de la empresa está tradicionalmente masculinizada, lo que dificulta la puesta en marcha de actuaciones de género.

Aunque, obviamente, también disponemos de importantes apoyos, entre los que destacan

- Buena disposición por parte de la empresa para la incorporación de criterios y medidas de RSE en temas sociales.
- La empresa cuenta con una certificación de seguridad y salud laboral, OHSAS 18001.
- La empresa cuenta con una certificación de Calidad en ISO 9001:2008.
- Se realizan actuaciones que favorecen la conciliación de vida familiar y laboral de los trabajadores.
- Existen colaboraciones con entidades de carácter social y a nivel local

El análisis de las necesidades nos ha permitido conocer algunos aspectos en los que será necesario procurar ayuda en el futuro, en concreto,

- Introducir criterios de planificación en la gestión empresarial.
- Fortalecer la cultura participativa.
- Profundizar en cuestiones de género.



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 [año]
Formación	Horas de formación por persona	Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	45,90h/pax (2009); 27,14h/pax (2010); 32,03h/pax (2011) Ver tabla adjunta
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	%hombres % mujeres % discap. % > 45 años % emigrantes Ver tabla adjunta
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100000.	LA7	75,49 ‰(2009) 0,00 ‰(2010) 35,71 ‰(2011)
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.	PR4 PR5	1,78 reclamaciones/viv. (2011) 1 reclamación/viv. (2010) 5 reclamaciones/viv. (2011)
Comunicación local	Patrocinio y acción social	Describir la implicación de la empresa en la organización de actos sociales, culturales, solidarios o ambientales, y las colaboraciones anuales a nivel monetario o de cualquier otro tipo con el mencionado fin.	4.12 EC8 EC9	916,71 euros (2009) 936,71 euros (2010) 3.083,71 euros (2011)

Indicador: Horas de formación. Categoría

	2009	2010	2011
TITULADO MEDIO/JEFE ADMON	96,5	77,5	205
ENCARGADO GENERAL	111	40,5	9
OF. ADMON. 1ª	464	90	619
CAPATAZ	117	43	0
OFICIAL 1ª	304	100,5	3
OFICIAL 2ª	99	281,5	3
ESPECIALISTA 1ª	17	22,5	0
PEÓN ESPECIALISTA	17	34,5	0
PEÓN	28	34,5	0

Indicador: Horas de formación. Tipo de formación

	2009	2010	2011
RRHH	413	17	46
CONTABILIDAD	0	0	0
PREVENCIÓN	750	470	3
CALIDAD	0	0	0
MEDIO AMBIENTE	90	97,50	30
MAQUINARIA, EQUIPOS	0	0	0
OTROS	0	140	760

Indicador: Igualdad de oportunidades. Año 2009

	% según categoría	% hombres	% mujeres	% discap.	%>45 años	% emigrantes
TITULADO MEDIO/JEFE ADMON	6,25%	50%	50%	0%	0%	0%
ENCARGADO GENERAL	3,12%	100%	0%	0%	0%	0%
OF. ADMON. 1ª	15,63%	40%	60%	0%	0%	0%
CAPATAZ	6,25%	100%	0%	0%	100%	0%
OFICIAL 1ª	28,14%	100%	0%	0%	44%	0%
OFICIAL 2ª	31,25%	100%	0%	0%	30%	0%
ESPECIALISTA 1ª	3,12%	100%	0%	0%	100%	0%
PEÓN ESPECIALISTA	3,12%	100%	0%	0%	0%	0%

	% según categoría	% hombres	% mujeres	% discap.	%>45 años	% emigrantes
PEÓN	3,12%	100%	0%	0%	0%	100%

Indicador: Igualdad de oportunidades. Año 2010

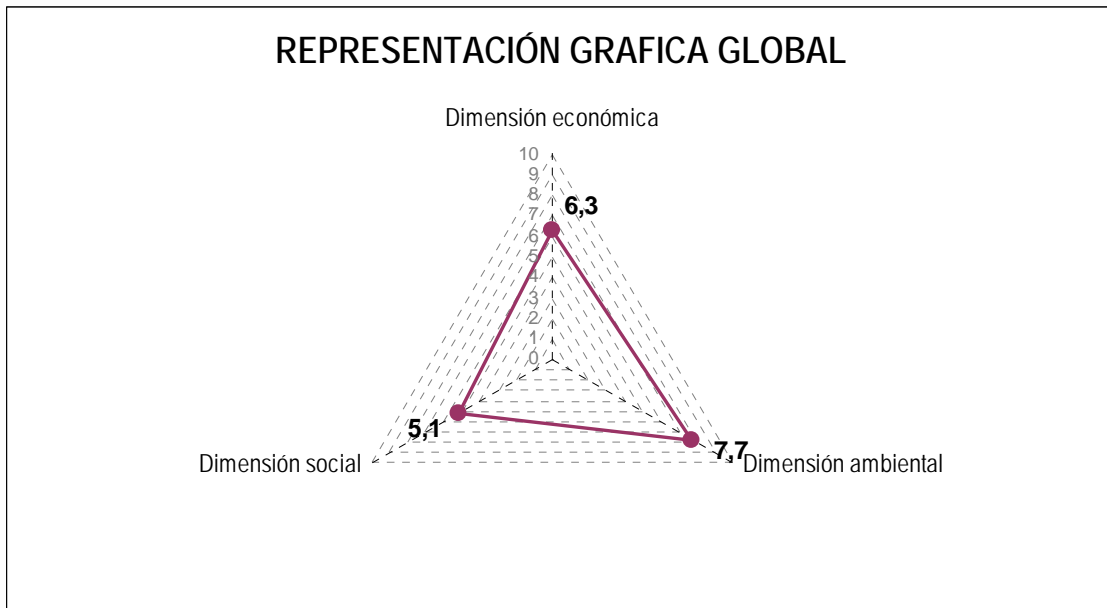
	% según categoría	% hombres	% mujeres	% discap.	%>45 años	% emigrantes
TITULADO MEDIO/JEFE ADMON	9,67%	33%	67%	0%	0%	0%
ENCARGADO GENERAL	3,23%	100%	0%	0%	0%	0%
OF. ADMON. 1ª	16,12%	40%	60%	0%	0%	0%
CAPATAZ	9,67%	100%	0%	0%	67%	0%
OFICIAL 1ª	22,59%	100%	0%	0%	57%	0%
OFICIAL 2ª	29,03%	100%	0%	0%	33%	0%
ESPECIALISTA 1ª	3,23%	100%	0%	0%	100%	0%
PEÓN ESPECIALISTA	3,23%	100%	0%	0%	0%	0%
PEÓN	3,23%	100%	0%	0%	0%	100%

Indicador: Igualdad de oportunidades. Año 2011

	% según categoría	% hombres	% mujeres	% discap.	%>45 años	% emigrantes
TITULADO MEDIO/JEFE ADMON	13,63%	33%	67%	0%	33%	0%
ENCARGADO GENERAL	4,54%	100%	0%	0%	0%	0%
OF. ADMON. 1ª	22,73%	40%	60%	0%	0%	0%
CAPATAZ	9,08%	100%	0%	0%	100%	0%
OFICIAL 1ª	18,18%	100%	0%	0%	25%	0%
OFICIAL 2ª	27,28%	100%	0%	0%	33%	0%
ESPECIALISTA 1ª	4,54%	100%	0%	0%	100%	0%



PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL



Tal y como manifiesta la representación gráfica global el análisis de las dimensiones evidencia un claro desequilibrio a favor de la dimensión ambiental (7,7), presentando una media de puntuación bastante más elevada que las otras dimensiones (dimensión económica 6,3 y dimensión social 5,1).

GCH se encuentra sensibilizada respecto a temas medioambientales, siendo consciente de la necesidad de minimizar el impacto de su actividad respecto al Medio Ambiente, lo que ha favorecido un trabajo continuo en la adopción de buenas prácticas y procedimientos en temas ambientales, tal y como manifiesta la puntuación obtenida.

La dimensión económica y en mayor medida la dimensión social presentan importantes desequilibrios en los enunciados analizados, contando con actuaciones positivas respecto a RSE, como en temas de calidad y seguridad en el trabajo, e importantes áreas de mejora. En los aspectos económicos y sociales la sensibilización y conocimiento de la empresa respecto a buenas prácticas vinculadas a RSE no resulta tan elevada, manifestando la necesidad de realizar un importante esfuerzo en estas áreas de trabajo.



LO QUE HACEMOS BIEN

Gracias a la elaboración del Diagnóstico RSE, pudimos conocer en qué aspectos de su gestión **GCH** 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

- ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE COSTES DE SERVICIO

La empresa realiza un análisis exhaustivo de los costes de servicio de cada una de sus obras por fase de obra, con un cálculo de indicadores, valoración de los resultados de los mismos y adopción de medidas de mejora para la elaboración de las siguientes fases de obra o nuevas obras. Esta buena práctica afecta a proveedores, clientes y competidores.

- PAGO DOMICILIADO

Cuando las empresas proveedoras y subcontratas lo demandan la empresa utiliza el sistema de pago domiciliado, mediante el cual el banco paga al proveedor tras emitir la factura, adelantando el dinero a cambio de un interés. Este sistema permite a las empresas ingresar antes el dinero, favoreciendo su liquidez. Esta buena práctica afecta a proveedores y bancos.

Nuestras buenas prácticas en la dimensión ambiental

- CERTIFICACIÓN AMBIENTAL UNE-EN ISO 14001:2004

La empresa cuenta con una Política ambiental y con un sistema de gestión ambiental certificado en la norma UNE-EN ISO 14001:2004 que renueva anualmente. Es de carácter voluntario manifestando el interés que la empresa tiene en la adopción y puesta en marcha de buenas prácticas ambientales. Esta buena práctica afecta a los siguientes grupos de interés: Propietarios, trabajadores, clientes, proveedores, comunidad, generaciones futuras.

Nuestras buenas prácticas en la dimensión social

- POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La empresa cuenta con una política de seguridad y salud laboral y con una certificación en la materia OHSAS 18001 que renueva anualmente. Para la empresa este es un tema de especial relevancia, con el que se encuentran muy sensibilizados y que llevan trabajando durante años de forma continua, afectando principalmente a los trabajadores.

- SISTEMA DE CALIDAD

La empresa cuenta desde el año 2001 con un Sistema de calidad certificado por la norma ISO 9001:2008 que renueva anualmente. Para la empresa los procedimientos de mejora continua y de calidad en el producto y en el servicio, forman parte esencial de su filosofía. Esta buena práctica afecta a los siguientes grupos de interés: Propietarios, trabajadores, clientes, proveedores, comunidad, generaciones futuras.



EL PLAN DE ACTUACIÓN

GCH elaboró en **2013** 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 allá en el camino hacia la implantación de la responsabilidad social en la empresa. Así, una vez analizados los resultados del Diagnóstico, se ha redactado este Plan de Actuación, un instrumento eficaz para que la RSE se vaya integrando progresivamente en la estrategia empresarial.

Para la definición del Plan de Actuación tuvimos muy en cuenta la perspectiva de los diferentes grupos de interés, especialmente de los propietarios, proveedores y trabajadores, 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

- INEXISTENCIA DE PAUTAS DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

La empresa no tiene establecido a momento actual criterios ni pautas de buen gobierno y transparencia haciendo partícipes a diferentes grupos de interés en aspectos de interés que afecten a la empresa. Esta área de trabajo resulta novedosa a nivel de empresa, detectándose la necesidad de reforzar la cultura participativa.

Áreas de mejora en la dimensión social

- CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES

Pese a contar con una Política y Sistema de Calidad, la empresa no tiene definido a momento actual un código de buenas prácticas profesionales o carta de servicios.

- PLAN ESTRATÉGICO

La empresa no cuenta con un plan estratégico de empresa, que se elabore con la participación e involucración de todas las personas que componen la organización. Este sistema de planificación y gestión todavía no se ha puesto en marcha a nivel empresarial.

- **SISTEMA PARTICIPATIVO A NIVEL DE EMPRESA**

No se cuenta con un sistema de participación a nivel de empresa, que involucre a todas las personas. En temas participativos cuenta con unas consultas vinculadas principalmente al tema de prevención de riesgos.

- **PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

La empresa no cuenta a momento actual con un Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque si realiza determinadas actuaciones que favorecen el camino hacia la igualdad real. La empresa cuenta con un sector de actividad tradicionalmente masculinizado, lo que dificulta la incorporación de este tipo de actuaciones.

- **POLÍTICA ACTIVA DE CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS**

La empresa no cuenta a momento actual con una política activa de contratación de colectivos desfavorecidos, aunque en ocasiones subcontrata servicios de centros especiales de empleo encargados de fomentar el empleo para este tipo de colectivos. La empresa presenta sensibilidad por el tema sin que a momento actual cuente con unos criterios determinados respecto al mismo.



AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO

Las Áreas de Mejora en las que **GCH** 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 **2014** y la variación esperada para algunos indicadores de desempeño - asociados a dichos objetivos- en este periodo.

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
Contar con un código de buenas prácticas profesionales	Nº de buenas prácticas profesionales a desarrollar	0	Como mínimo 10
Dar a conocer el código de buenas prácticas profesionales entre los grupos de interés	Nº de acciones de comunicación desarrolladas	0	Mínimo 5 acciones de comunicación
Contar con un plan estratégico de empresa	Nº de líneas de trabajo definidas	0	Mínimo 3
	Nº de actuaciones definidas	0	Mínimo 6
Establecer un sistema participativo a nivel de empresa	Nº de herramientas de participación definidas	0	Mínimo 2
Favorecer la cultura participativa en la empresa	Nº de herramientas de participación revisadas	2	2
	Nº de acciones de comunicación	0	Mínimo 5 acciones de comunicación
Ampliar conocimientos sobre pautas de buen gobierno y transparencia	Nº de fuentes consultadas	0	5
Establecer criterios y pautas de buen gobierno	Nº de buenas prácticas seleccionadas	0	5
Mejorar la sensibilización y formación en temas de género	Nº de medidas consultadas y valoradas	0	5
Adopción de medidas que favorezcan la igualdad de género	Nº de medidas seleccionadas	0	3

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
Establecer pautas para favorecer la contratación de colectivos desfavorecidos	Nº de criterios establecidos	0	5



LA APUESTA POR UNA MEJOR 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 central de información sobre nuestros retos en materia de responsabilidad social.

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:

- *Presentación en la web (www.garbayochivite.com) de la nueva visión y misión de la empresa.*
- *Notificación en la web y redes sociales de la aprobación del Plan de Actuación de RSE.*
- *Comunicación del Código de buenas prácticas profesionales (web, redes sociales, prensa).*
- *Dar información (web, redes sociales, prensa) sobre el desarrollo de un plan de participación a nivel de empresa*
- *Comunicación del Código de pautas de buen gobierno y transparencia (web, redes sociales, prensa).*
- *Presentación en la web (www.garbayochivite.com) de la memoria de sostenibilidad de la empresa.*

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:

CONSTRUCCIONES HNOS. GARBAYO CHIVITE S.L.

C/ÁGREDA, Nº 7, 31592 CINTRUÉNIGO

www.garbayochivite.com

info@garbayochivite.com

948811554



INNOVARSE
NAVARRA