



TEAR

COOPERATIVA DE ENSEÑANZA

**MEMORIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA**

INDICE

1. Declaración de la dirección.....	3
2. Código de conducta.....	6
3. Perfil y estructura.....	7
4. Principales actividades.....	10
5. Organigrama.....	11
7. Principios de la Responsabilidad Social.....	19
8. Alcance de la memoria.....	23
9. Materias fundamentales de la Responsabilidad Social.....	27
10. Misión, visión, valores y objetivos estratégicos.....	28
11. Diálogo y transparencia grupos de interés.....	31
12. Indicadores económicos.....	37
13. Gestión empresarial.....	38
14. Uso de los recursos locales.....	40
15. Gestión del personal.....	43
16. Innovación.....	52
17. Medio ambiente.....	54
MAPA LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	61

1. Declaración de la dirección

En **TEAR, S. Coop. And.** queremos jugar un papel importante en la sociedad en la que desarrollamos nuestra actividad. Queremos llegar a ser una organización sostenible desde todos los puntos de vista: con una gestión financiera responsable, con unas políticas socio-laborales que nos hagan destacar dentro del sector y que nos permitan incorporar a nuestro personal a las personas mejor cualificadas, y, por último, con actuaciones que minimicen el impacto ambiental que podamos causar en nuestro entorno.

Así, es nuestra intención desarrollarnos introduciendo la responsabilidad social corporativa en nuestros planes estratégicos, permitiendo participar a nuestras partes interesadas y estableciendo un diálogo con ellas, de tal manera que podamos incorporar sus expectativas a nuestra gestión de la organización.

Ahora queremos dar un paso más haciendo nuestra primera Memoria de Responsabilidad Social siguiendo las directrices recogidas en la norma internacional ISO 26000 que recoge las principales actuaciones y resultados en el año 2015, dentro del marco de la responsabilidad social.

La empresa está certificada en dos normas ISO, en concreto la 9001 que alcaza a todo su proceso enseñanza-aprendizaje y la prestación del servicio educativo.

Contamos con la certificación medioambiental 14001.

*No está integrada la responsabilidad social en el sistema de gestión de la calidad, ni en el plan estratégico de la empresa

Nuestra estrategia en los siguientes años será que **TEAR, S. Coop. And.** crezca de manera sostenible, sobre la base de una mejora continua, eficiencia en la gestión. Por lo que se intensificarán los procedimientos de gestión y respeto dentro del ámbito de la calidad del servicio y se desarrollarán protocolos para incrementar la comunicación con los grupos de interés. Los principales objetivos y metas en los próximos años será el mantenimiento de los sistemas de gestión implantados, mantener el crecimiento progresivo con respeto a la facturación y el incremento y estabilidad de trabajadores de los años anteriores y establecer medidas para mantener o disminuir el consumo de recursos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Es por todo esto que, en este momento, queremos comunicar nuestros primeros pasos para la incorporación de la Responsabilidad Social a toda la estrategia de la organización, y lo hacemos a través de esta memoria, en la que, de una manera transparente y veraz, mostraremos nuestro desempeño ambiental, económico y sociolaboral. Con la misma intención de integrar totalmente la *Mejora Continua* en el trabajo diario del Centro, se han establecido nuevas áreas de mejora, cada una de las cuales tendrá un responsable en el Consejo Rector, y este a su vez un grupo de trabajo compuesto por un equipo de socios y contratados que voluntariamente han querido formar parte de esa área y que pueden aportar valor y trabajo.

Las nuevas áreas y subáreas son:

- Liderazgo y coordinación; (Estructura organizativa y Defensa de derechos y representación institucional).
- Recursos; (Gestión, Mantenimiento y Innovación en las infraestructuras).
- Innovación (y Estrategia); (Análisis de mejoras tecnológicas, Implantación de mejoras tecnológicas, Robótica).
- Personal; (Protocolos de contratación, recepción y despedida, Formación, Incentivos, Calidad, seguimiento del plan).
- Relaciones (Resultados); Relaciones y Presupuestos e inversiones.
- Pedagógica; (Gestión pedagógica).

Declaración de la política

Por esta razón, la Gerencia de **TEAR, S. Coop. And** asume el compromiso de:

- Promover la mejora continua de las actividades y servicios en el ámbito de su relación con la Calidad, Medio Ambiente, la Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y la Gestión Ética y Social responsable, proporcionando los recursos humanos, técnicos y económicos oportunos que permitan asegurar su continua adecuación y detectar posibles objetivos de mejora.
- Demostrar a nuestros clientes y potenciales clientes nuestra capacidad para ofrecer unos servicios y productos siempre conformes con la calidad requerida y fruto de una gestión idónea, integrando de manera voluntaria en la estrategia y gestión de aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales derivados de nuestra actividad.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- Garantizará la salud y seguridad de las personas en el trabajo y la protección del medio ambiente, así como favorecer la comunicación con criterios de transparencia e informará a todas las partes interesadas de los compromisos de la organización.
- Cumplir en todo momento las exigencias de la legislación y la normativa vigente que sea de aplicación, así como otros requisitos en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y gestión ética y socialmente responsable suscritos por **TEAR, S. Coop. And.**
- Formar y sensibilizar a cada empleado, haciéndolos participes de nuestra política y difundiendo los principios y valores del desarrollo sostenible en todas las actividades, de manera que la gestión integral atañe a todos los miembros de **TEAR, S. Coop. And.**
- Documentar, revisar, actualizar y comunicar periódicamente el cumplimiento de la Política establecida, así como los objetivos y metas asociados a la misma, dentro del proceso de mejora continua de nuestra actuación con respecto a Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales y la Gestión Ética Responsable.
- Cada empleado tiene que ser consciente de los aspectos de gestión con relación a su labor individual para acercar al máximo y asegurar una mejora continua en productos, procesos y servicios. Por todo ello, el personal de **TEAR, S. Coop. And** debe conocer esta Política.

Así mismo, esta política está a disposición del público que la solicite.

La Política se revisa como mínimo una vez al año y cuando se considera necesario para adaptarla a la realidad de la empresa, pero siempre asumiendo los compromisos indicados anteriormente.

D. JAVIER PEDRO MARTÍNEZ MORILLA

*Presidente **TEAR, S. Coop. And***

2. Código de conducta

El presente Código de Conducta Ética tiene por objeto establecer un conjunto de principios y reglas dirigidos a orientar las actuaciones y relaciones de la empresa con todos sus stakeholders (personal empleado, clientes, proveedores, ámbito, medio, entre otros), así como constituirse en una herramienta de Responsabilidad Social que guíe el comportamiento de las personas que integran la empresa dentro de los valores, principios y objetivos de la empresa.

Este documento es de aplicación a todas las personas que pertenecen a **TEAR, S. Coop. And**, Por lo tanto, todas deben conocerlo y comprometerse en su cumplimiento ajustando su comportamiento a los principios y orientaciones que se reflejan en este.

Esta herramienta pretende no sólo la mejora continua en la dimensión técnica y económica de **TEAR, S. Coop. And**, si no que, como parte de un proceso estratégico de gestión empresarial basada en criterios de responsabilidad social, esta mejora ha de extenderse también a aspectos humanos, sociales y ambientales.

A continuación, se exponen los principios éticos y valores que deben guiar la actuación de **TEAR, S. Coop. And** en cada una de las siguientes áreas de gestión (relacionadas con los grupos de interés de la empresa):

1. Alta dirección.
2. Clientes.
3. Relación con empresas proveedoras y subcontratistas.
4. Personas que integran la organización.
5. Entorno social.
6. Entorno ambiental.
7. Relación con empresas competidoras.
8. Relación con las Administraciones Públicas

D. JAVIER PEDRO MARTÍNEZ MORILLA

Presidente TEAR, S Coop. And.

3. Perfil y estructura

CENTRO DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y ARTÍSTICOS **TEAR, S. Coop. And.** asume el compromiso de:

- Mejora continúa.
- Invertir en innovación y tecnología, continuo desarrollo de I+D.
- Apuesta decidida por dotar a nuestro personal de los mejores recursos y conocimientos que aseguren unos servicios de calidad.
- Comunicación constante con todas las partes interesadas en vistas a emprender el camino hacia la excelencia.

La cultura empresarial de **TEAR, S. Coop. And** se integra por un conjunto de normas, valores compartidos y formas de pensar que marcan el comportamiento de las personas que conforman la organización y que caracterizan o dan una imagen externa de ésta ante los clientes, proveedores y contorno general.

En este sentido destacan las siguientes actitudes, que identifican a **TEAR, S. Coop. And**

- Servicio caracterizado por la agilidad y la capacidad de adaptación a sus clientes (en adelante clientes son el alumnado y sus familias).
- Transmitir confianza y seguridad a los clientes a través del dominio de los servicios ofertados y la comunicación constante a lo largo de la duración del trabajo.
- Especialización sectorial, que permite conocer y optimizar los procesos clave de los clientes.

Los valores institucionales que nos caracterizan son:

- Transparencia.
- Integridad.
- Compromiso.
- Eficiencia.
- Confianza.
- Esfuerzo.
- Dedicación.

“**Servicio**” es la palabra que define nuestra filosofía como empresa, desde el compromiso y la seriedad pasando siempre por un trato personal a cada cliente.

Mantenemos la creencia de que el activo primordial de la empresa es nuestro personal, desde el mayor de los respetos al mismo y a los trazos propios de su profesionalidad, seriedad, rigor, compromiso y estricto cumplimiento de la legalidad.

Pretendemos acercar a nuestros clientes un alto valor añadido, y esto lo conseguimos basándonos en la creación de sinergias entre ambas empresas, escuchando a los empleados, colaboradores y clientes, utilizando los métodos de trabajo más apropiados para cada caso, en definitiva, caminando de la mano de los clientes en todo aquello que necesiten.

Asimismo, los valores de la empresa se fundamentan en una estrategia que incluya la gestión basada en la transparencia, mediante la cual lleva a cabo una gestión financiera responsable, con unas políticas socio-laborales que la hagan destacar dentro del sector y permitan incorporar al personal a las personas mejor cualificadas, y, por último, con actuaciones que minimicen el impacto ambiental que pueda causar al entorno.

Nuestra intención es introducir la **Responsabilidad Social Empresarial** en el plan estratégico, permitiendo participar a las partes interesadas y estableciendo un diálogo con ellas, de tal modo que pueda incorporar sus expectativas a la gestión de la organización.

La Responsabilidad Social Empresarial se integrará en la empresa a través de los siguientes medios:

- **Formación continua** de trabajadores.
- **Prevención de riesgos laborales**, actuaciones preventivas y formativas.
- **Diálogo y comunicación**: canal de transmisión de iniciativas, sugerencias y quejas.
- **Solidariedad**: lazo emocional entre los empleados y entre éstos y la empresa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

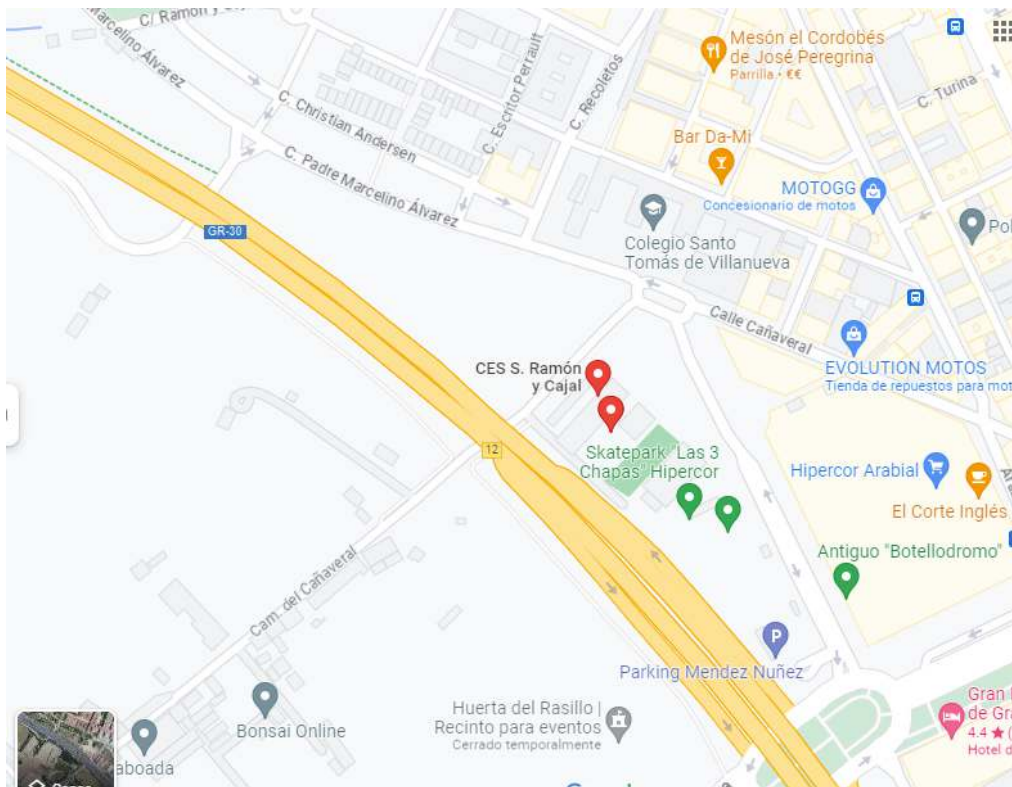
Dirección; C/ Camino del Cañaveral nº 3, 18004, Granada

Teléfono; 958279762

presidencia@cesramonycajal.com

www.cesramonycajal.com

LOCALIZACIÓN



Fuente: Google Maps

4. Principales actividades

La empresa es una Cooperativa de trabajo cuya actividad principal es la educación no Universitaria en todos los niveles reglados:

- infantil
- primaria
- secundaria
- bachillerato
- formación profesional

La etapa de Infantil y Primaria se desarrolla en un centro ubicado en el barrio del Zaidín en Granada capital en régimen de concierto pleno (210 plazas escolares).

La etapa de Secundaria se desarrolla en el Centro Santiago Ramón y Cajal de Granada en régimen de concierto pleno (120 plazas escolares).

La etapa de Bachillerato se desarrolla en el Centro Santiago Ramón y Cajal de Granada en régimen de concierto singular (140 plazas escolares)

La etapa de Formación Profesional se desarrolla en el Centro Santiago Ramón y Cajal de Granada, tal y como se desglosa:

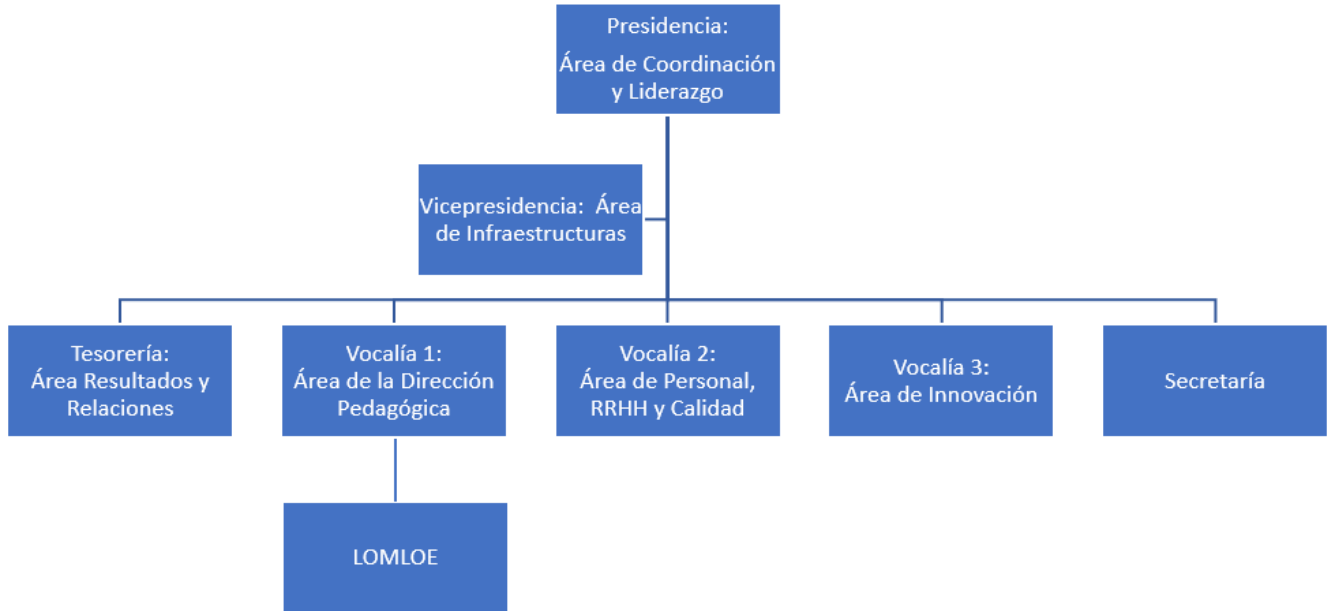
- CFGB (Ciclos Formativos de Grado Básico) en régimen de concierto pleno (80 plazas escolares)
- CFGM (Ciclos formativos de grado medio) régimen de concierto pleno (420 plazas escolares)
- CFGS (Ciclos formativos de grado medio) en régimen de concierto singular (540 plazas escolares)

Naturaleza de la propiedad; La empresa es una Cooperativa de trabajo cuya actividad principal es la educación no universitaria en todos los niveles reglados: infantil, primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional.

Instalación propia de planta fotovoltaica, para la autosuficiencia de nuestras instalaciones, además somos productores de energía eléctrica.

Número de personas trabajadoras: En la actualidad tenemos 102 trabajadores.

5. Organigrama



Alta dirección

- Valores

En **TEAR, S. Coop. And** los valores que identifica la gerencia son el respeto, la implicación y el servicio a la organización. Estos valores son reflejo de la cultura de la empresa y están compartidos por los que la integran.

- Principios éticos

Dará a conocer al resto de la organización los valores y principios éticos que deben guiar el comportamiento de los que trabajan en **TEAR, S. Coop. And**.

Garantizará el cumplimiento de la normativa de aplicación, tanto a nivel general como a nivel sectorial. Llevará a cabo todas las acciones necesarias para garantizar la continuidad y el crecimiento, de forma sostenible, de la empresa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Basará en el respecto su relación con todas las partes interesadas de la empresa como medio para generar unas buenas relaciones personales.

Tendrá un espíritu de servicio, apoyo y confianza de cara a sus colaboradores/ás; y actuará con justicia y equidad en todas sus decisiones, todo esto con la finalidad de generar y mantener un buen clima laboral en la organización.

Antempondrá el interés general de la empresa a su propio, basando siempre sus actuaciones en la honestidad y la transparencia.

Propiciará la comunicación y la participación del personal, estando siempre atentos a cualquier sugerencia, duda, problema o reclamación de este.

Clientes

- Valores

TEAR, S. Coop. And. mantiene como valor fundamental la orientación al cliente como base para lograr su más completa satisfacción con los productos y servicios que ofrece. Por lo tanto, y con el fin último de satisfacer al cliente basa su actuación empresarial en valores como la calidad, el respeto, la honestidad, el servicio y la transparencia.

- Principios éticos

Informará a los clientes sobre el Sistema de Gestión Ética implantado, sus repercusiones y beneficios, tratando de implicarlos a ellos también en un comportamiento socialmente responsable.

Se ofrecerá al cliente un producto o servicio que busque satisfacer sus necesidades y expectativas, siguiendo los criterios de seguridad y calidad.

La relación con el cliente debe estar basada en el respeto, la honestidad y la transparencia como medio para conseguir una relación satisfactoria y duradera con este.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Se garantiza la transmisión al cliente de toda la información necesaria del producto/servicio que se le ofrece, sin ocultar ningún dato importante y teniendo como principio de actuación la transparencia y la honestidad.

Se cumplirán todos los acuerdos pactados en la relación contractual, demostrando así que es la honestidad la base sobre la que **TEAR, S. Coop. And.** sustenta sus relaciones comerciales.

Se responderán las reclamaciones de los clientes con la mayor inmediatez posible, buscando siempre una resolución justa y beneficiosa para ellos.

No se intentará ganar el favor de la clientela mediante el uso de regalos o atenciones que vayan más allá del considerado normal en el ámbito de la empresa.

Se fomentará el diálogo como forma de resolver los conflictos que surjan en la relación de **TEAR, S. Coop. And.** con ellos.

Toda persona trabajadora que mantenga contacto con el cliente, representa y es la imagen de **TEAR, S. Coop. And.**, por eso deberá mantener un comportamiento fiel a la cultura y valores de la organización. Se garantizará la confidencialidad de los datos o informaciones entregados por el cliente.

Relación interna con proveedoras y subcontratistas

- Valores

TEAR, S. Coop. And. considera que los valores principales que deben guiar sus relaciones con las empresas proveedoras y subcontratistas son el respeto y la honestidad, garantizando que sea la equidad y la justicia la que determine la selección y el mantenimiento de estas.

- Principios éticos

Se informará sobre el Sistema de Gestión de Ética implantado, sus repercusiones y beneficios, tratando de implicarlas a ellas también en un comportamiento socialmente responsable.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Se valorará en buena medida el comportamiento ético y socialmente responsable de las empresas proveedoras y subcontratistas, en los procesos de selección y mantenimiento de éstas.

La relación con las empresas proveedoras y subcontratistas debe estar basada en el respeto, la honestidad y la transparencia como medio para conseguir una relación satisfactoria para ambas partes.

Se cumplirán todos los acuerdos pactados en la relación contractual, demostrando así que es la honestidad la base sobre la que esta organización sustenta sus relaciones comerciales.

Se fomentará el diálogo como forma de resolver los conflictos que surjan en la relación entre **TEAR, S. Coop. And.** y las empresas proveedoras y subcontratistas. Las relaciones con estas empresas, en ningún caso se sustentarán en regalos o atenciones que recibamos de éstos. No se aceptarán aquellos que vayan más allá de los corrientes en su ámbito cultural, atendiendo siempre a los principios de honestidad y transparencia.

Recursos humanos

- Valores

Para **TEAR, S. Coop. And.** el mayor capital de su empresa es su Capital Humano y, en coherencia, considera prioritaria para su funcionamiento la satisfacción del personal empleado. Por lo tanto, basará su relación con las personas que integran la organización en valores fundamentales como el respeto, la igualdad, la confianza, la seguridad y salud, el reconocimiento y el apoyo.

- Principios éticos

Se informará a todo el personal trabajador sobre el Sistema de Gestión de Ética implantado, para conseguir su implicación y compromiso de adherencia a los principios que establece a través de documentos como el presente.

Se garantiza la no discriminación, y la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al puesto de trabajo y en la promoción y desarrollo profesional.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Se garantiza que ninguna persona que forme parte de la organización sea objeto de tratos discriminatorios, vejatorios o intimidatorios.

Se velará por la seguridad y la salud del personal trabajador, llevando a cabo una auténtica "Cultura de Prevención".

Primará la transparencia y la claridad en la comunicación con todas las personas empleadas, estableciéndose canales que propicien la comunicación tanto de forma ascendente como descendente.

Se propicia el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as mediante el acceso a la formación que sea necesaria para el mejor desempeño de su labor profesional, así como para la promoción en el seno de la empresa.

Se llevará a cabo todas las acciones precisas para lograr un buen clima laboral, la satisfacción laboral de las personas que integran su equipo, así como la motivación e implicación en los objetivos de la empresa. Las relaciones laborales estarán basadas en el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa de aplicación vigente, tanto a nivel general como sectorial, y en muchos casos los superarán.

Entorno social

- Valores

La implantación del Sistema de Gestión Ética (ISO 26000) en **TEAR, S. Coop. And.**, demuestra que uno de los principios fundamentales de la organización es la responsabilidad social. Eso implica superar la concepción tradicional de la empresa, orientada exclusivamente al beneficio económico, al atribuirle preocupaciones de tipo ético, social y medio ambiental, y orientarla al cumplimiento de las expectativas de los grupos de interés implicados o afectados por sus operaciones.

- Principios éticos

Se informará a todos los grupos de interés de la implantación en **TEAR, S. Coop. And.** de un Sistema de Gestión Ética, de su concepto, contenidos, compromisos adquiridos y repercusiones de estos últimos.

TEAR, S. Coop. And. se compromete a que todas las informaciones, comunicaciones o publicaciones que se hagan por parte de la organización serán honestas y veraces, y prestará especial atención en el respeto a los públicos más vulnerables. La organización se compromete a que todos sus comportamientos tendrán como base la honestidad, y se compromete también a evitar y denunciar cualquier tipo de corrupción.

TEAR, S. Coop. And. velará por que todos/as sus colaboradores/as respeten y cumplan la normativa vigente en materia laboral, ambiental y de prevención de riesgos laborales.

La empresa se preocupa por mantener su continuidad, así como de propiciar la búsqueda de su crecimiento de una forma sostenible.

Entorno ambiental

- Valores

TEAR, S. Coop. And., como empresa socialmente responsable, considera fundamental el respeto al medio ambiente. En coherencia, su comportamiento empresarial nunca pierde de vista el desarrollo sostenible como vía de asegurar el mantenimiento del ámbito ambiental.

- Principios éticos

TEAR, S. Coop. And. se compromete a informar a todos los grupos de interés de la empresa sobre la necesidad de realizar acciones para reducir el impacto de las actividades de la empresa sobre lo medio, así como de las medidas que ella desarrolla con esta finalidad.

Esta organización se compromete a prevenir la contaminación generada y reducir su impacto ambiental con el fin de mejorar su comportamiento ambiental.

Se podrá establecer un plan para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos ambientales asociados a la actividad, y mitigar así los impactos sobre lo entorno.

Se realizará una comunicación anual a las partes interesadas sobre el desempeño ambiental de la empresa (Memoria de Sostenibilidad).

Relación con la competencia

- Valores

Para **TEAR, S. Coop. And.**, los valores que deben caracterizar sus relaciones con las empresas competidoras son el respeto, la honestidad y cooperación.

- Principios éticos

TEAR, S. Coop. And., se compromete a respetar la imagen y el honor de las empresas competidoras, no difundiendo de ninguna forma información falseada o tendenciosa contra ellas.

Se respetará la normativa vigente en materia de competencia.

Se favorecerá el diálogo y las relaciones con las empresas competidoras mediante la pertenencia a asociaciones empresariales y profesionales del sector.

Relación con las administraciones

- Valores

TEAR, S. Coop. And. considera que las relaciones con la Administración Pública deben estar basadas en la honestidad y en el cumplimiento de sus expectativas o requerimientos.

- Principios éticos

TEAR, S. Coop. And. se compromete a satisfacer todas las exigencias legales con la Administración Pública.

Se establecerá una política anticorrupción en el trato con la Administración Pública, aplicando la tolerancia cero ante las prácticas de soborno y extorsión, comprometiéndose a su denuncia en caso de que tales prácticas fueran detectadas. Esta política se hará extensiva a todos los grupos de interés de **TEAR, S. Coop. And.** Cumplimiento de la legislación y normativa.

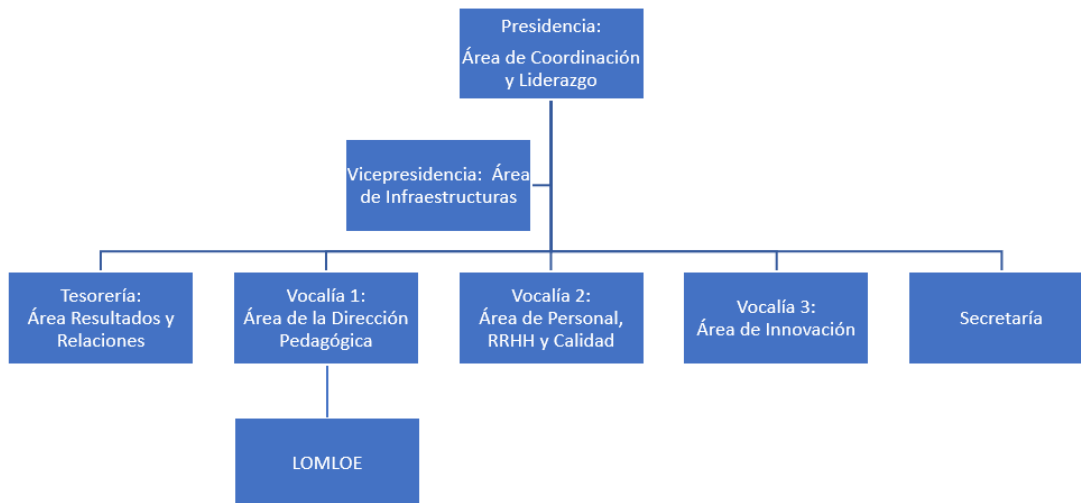
El responsable del Sistema de Gestión es el encargado de la recopilación, identificación y evaluación de la legislación aplicable de **TEAR, S. Coop. And.**, y de que esté disponible en la organización para consulta de cualquier parte interesada.

La identificación de la legislación aplicable se realiza mediante la revisión de bases de datos informatizadas de entidades públicas, así como la consulta de los boletines oficiales. También utiliza otros medios tales como revistas de legislación y asociaciones del sector.

La empresa mantendrá el compromiso de actuar honradamente en sus relaciones con las Administraciones y con su funcionariado. Al igual que en el caso de otros grupos de interés, no se ofrecerán regalos o atenciones que vayan más allá del considerado normal en el ámbito, y nunca conseguirá el ánimo de obtener un beneficio o atención especial.

Responsabilidad, autoridad y comunicación

La organización se representa gráficamente en el organigrama general que se muestra a continuación:



7. Principios de la Responsabilidad Social

- Los principios básicos de la responsabilidad social para las pequeñas y medianas empresas son la rendición de cuentas, la transparencia y el comportamiento ético, así como la comunicación dentro de la red de personas, grupos y organizaciones que tienen un interés para **TEAR, S. Coop. And.**

Rendición de cuentas

- **TEAR, S. Coop. And.** asume la responsabilidad del impacto que genera su actividad en su entorno (clientes, empleados, vecinos, etc.) en aspectos económicos, sociales y medio ambientales.

- **TEAR, S. Coop. And.** responde por:

Los resultados de sus decisiones y actividades, incluyendo las consecuencias significativas, y prevee la repetición de situaciones debidas a decisiones o actividades no intencionadas o impensadas.

Los impactos significativos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en medio ambiente.

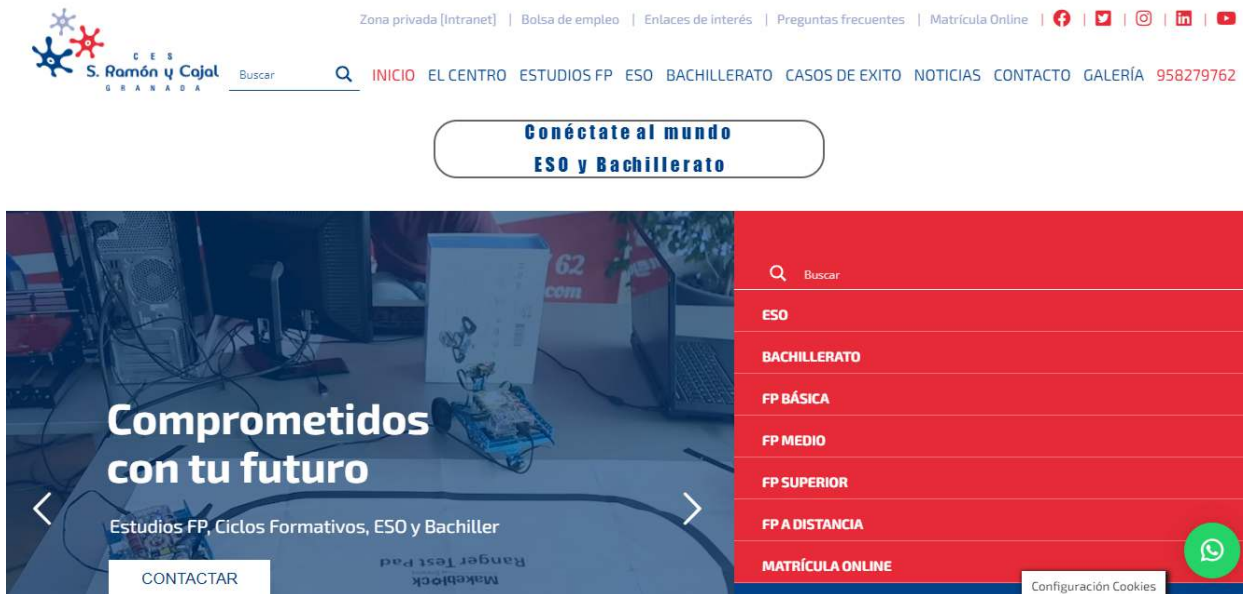
- **TEAR, S. Coop. And.** revisará y corregirá las decisiones incorrectas y asumirá la responsabilidad de los daños causados y adoptará las medidas preventivas que considere necesarias.

Transparencia



TEAR, S. Coop. And. informa sobre sus decisiones y actividades respecto a los aspectos sociales, económicos y medio ambientales más relevantes mediante la publicación de esta memoria cada dos años en su página web: **www.cesramonycajal.com**

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



TEAR, S. Coop. And. es transparente en cuanto a:

- El objetivo, naturaleza y situación de sus actividades; la manera en que se toman, implementan y revisan sus decisiones, incluyendo la definición de roles, responsabilidades, formas de rendir cuentas y autoridades en las diferentes funciones de la organización.
- Las normas y criterios frente a los cuales **TEAR, S. Coop. And.** evalúa su desempeño en relación con la responsabilidad social.
- Su desempeño en asuntos pertinentes y significativos de responsabilidad social.
- El origen de sus recursos financieros.
- Los impactos conocidos y probables de sus decisiones y actividades en sus partes interesadas, la sociedad y el medioambiente.
- La identidad de sus partes interesadas y los criterios y procedimientos utilizados para identificarlos, seleccionarlos e involucrarlos.

Comportamiento ético

TEAR, S. Coop. And toma e implementa todas sus decisiones de una manera honesta, justa y fiable, sin aceptar beneficios ilegales o conflictos de interés. Esto incluye tanto las operaciones económicas como la preocupación por las personas y el medio ambiente. El comportamiento ético está influido en gran medida por los valores personales y el sentido de la responsabilidad del órgano de gestión, que se refleja en su tratamiento a las personas como iguales y con dignidad, a cumplir con su palabra o ayudar a los demás. Este comportamiento ético es practicado de manera continuada en la vida diaria de **TEAR, S. Coop. And** el que genera reciprocidad y confianza, de tal modo que los receptores de este comportamiento adoptarán a su vez estas actitudes.

Respecto a los intereses de las partes interesadas

TEAR, S. Coop. And respeta, considera y responde a los intereses de sus partes interesadas. Aunque los objetivos de **TEAR, S. Coop. And** pueden limitarse a los intereses de sus respectivos dueños, miembros, clientes o constituyentes, otros individuos o grupos, también pueden tener derechos, demandas o intereses específicos, que deberían ser tenidos en cuenta. Colectivamente, estas personas o grupos constituyen las partes interesadas de una organización.

TEAR, S. Coop. And

- Identifica sus partes interesadas.
- Es consciente de los intereses de sus partes interesadas y respetuosa con estos y responde a las inquietudes que manifiestan.
- Reconoce los intereses y derechos legales de las partes interesadas.
- Reconoce que algunas partes interesadas pueden afectar a sus actividades.
- Evalúa y tiene en cuenta la habilidad relativa de las partes interesadas para contactar, involucrarse e influir en su organización.
- Tiene en cuenta la relación de los intereses de sus partes interesadas con las expectativas más amplias de la sociedad y del desarrollo sostenible, así como la naturaleza de la relación de las partes interesadas con su organización.

- Considera los puntos de vista de las partes interesadas que puedan verse afectadas por una decisión, mismo cuando no tengan un rol formal en el gobierno de su organización, o no sean concientes de su interés en las decisiones o actividades de su organización.

Respecto a la ley

TEAR, S. Coop. And acepta que el respeto a la ley es obligatorio.

El respeto de la ley, se refiere a la supremacía de la ley y, en particular, a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley y de que los gobiernos también están sujetos a la ley. El respeto a la ley contrasta con el ejercicio arbitrario del poder. Generalmente está implícito en el respeto a la ley que las leyes y regulaciones estén escritos, difundidos públicamente y se hagan cumplir de manera justa, de acuerdo a procedimientos establecidos. **TEAR, S. Coop. And** cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Respecto de las normativas internacionales de comportamiento

TEAR, S. Coop. And respeta la normativa internacional de comportamiento, a la vez que acata el principio de respeto a la ley.

Respecto a los derechos humanos

TEAR, S. Coop. And respeta los derechos humanos y reconoce, tanto su importancia como su universalidad.

TEAR, S. Coop. And:

- Respeto y promueve los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.
- Acepta que estos derechos son universales, esto es, que son aplicables de forma indivisible en todos los países, culturas y situaciones.
- En situaciones donde los derechos humanos no se protegen, da los pasos necesarios para respetar los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones.
- En situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionan la protección idónea de los derechos humanos, acata el principio de respeto a la normativa internacional de comportamiento.

- Acepta que estos derechos son universales, esto es, que son aplicables de forma indivisible en todos los países, culturas y situaciones.
- En situaciones donde los derechos humanos no se protegen, da pasos para respetar los derechos humanos y evitar beneficiarse de estas situaciones.

9. Alcance de la memoria

En su elaboración se inspira en la norma internacional ISO 26000 pero tiene unos indicadores propios, acordes a la realidad de **TEAR, S. Coop. And.** Esta es la primera memoria redactada y presentada.

Se presenta cubierto un **año natural**.

Se ha desarrollado de forma autónoma partiendo del conocimiento de algunos socios de la materia en cuestión, junto con la colaboración de las 2 coordinadoras de calidad de la empresa. Se ha tratado de diseñar, facilitar, acompañar y sistematizar el trabajo de las sesiones presenciales de trabajo, así como de las actividades realizadas entre dichas sesiones presenciales, esenciales para garantizar la operatividad e idoneidad del proceso participativo de planificación.

El principal Propósito del Proceso es diseñar participativamente la estrategia de **TEAR S. Coop. And.**, para el próximo, partiendo de la situación actual, teniendo en cuenta los retos que el entorno plantea, y basándonos en la exploración y reflexión sobre las necesidades del alumnado.

El enfoque al alumno, y sus necesidades expresadas o latentes, han sido “la mano invisible” que ha guiado las actuaciones de los socios que han elaborado el plan y la elección de todas las herramientas.

El eje fundamental gira en que el docente-socio se ponga en la piel del alumnado y de cómo -teniendo en cuenta el contexto y el entorno actual- podemos satisfacer las necesidades de nuestros clientes, actuales y futuros, y con la intención de poder diseñar soluciones estratégicas y de fidelización.

Para todo esto, nos hemos apoyado en técnicas de “Design Thinking”, personalizadas y adaptadas a las peculiaridades del grupo, de las sesiones, del sector y de La Cooperativa, como fórmula dinámica y creativa para La Planificación y La Toma de Decisiones.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Tanto las sesiones presenciales de trabajo, como las importantes actividades realizadas entre sesiones, se han coordinado y llevado a cabo a través de metodologías participativas.

Se trata de metodologías activas mediante las cuales todas las personas que han formado parte del proceso han ido interactuando entre sí y adoptando un protagonismo importante en el análisis y toma de decisiones, sin que el punto de vista de ningún individuo ni grupo se haya impuesto ante el de los demás.

Este factor ha implicado, no solamente preguntar la opinión de los distintos socios, sino que cada participante se convirtiera en un contribuyente importante para el proceso de planificación. Se han considerado todas las perspectivas, desafiando variadas suposiciones y argumentos diversos, hasta conseguir una postura conjunta.

Algunas de las ventajas que, a nuestro juicio, ha supuesto el uso de las metodologías participativas son:

- Fortalecimiento del sentimiento de pertenencia a **TEAR S. Coop. And.**
- Aumento de la conciencia de responsabilidad para el impulso a la implementación del un Plan Estratégico.
- El Plan ha sido elaborado por todos y todas.
- El haber podido contar con una gran diversidad de personas en el proceso de planificación, ha permitido tener acceso a una más amplia gama de ideas y perspectivas.
- Se han estrechado lazos entre los miembros de **TEAR S. Coop. And**, entre grupos con distintos roles y niveles de responsabilidad.

Esto puede ayudar a fortalecer las relaciones a largo plazo y romper barreras dentro de La Empresa.

Nuestra cooperativa gestiona dos Centros Educativos en Granada, que son:

- Centro de Educación Infantil y Primaria “Santa Marta”
Localizado en la zona del Zaidín, en C/ Concha Espina nº 20, es pequeño y cuenta con algo más de 160 alumnos, distribuidos en 3 unidades de Educación Infantil y 6 unidades de Educación Primaria, concertadas.
- Centro de Educación Secundaria “Santiago Ramón y Cajal” en C/ Camino del Cañaveral nº3, está dotado de instalaciones que ocupan un solar en la Zona Centro de unos 8.000 m², en los que unos 1000 alumnos reciben formación de diversos niveles de enseñanzas regladas, autorizadas y concertadas con la Consejería de Educación

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

de la Junta de Andalucía. En él se imparten: Educación Secundaria Obligatoria; Bachillerato de Humanidades Y Ciencias Sociales y Bachillerato de Ciencias con sus dos itinerarios; Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior; y un Programa de Formación Profesional Básica.

También se imparten desde el curso 2008-09 dos Ciclos Formativos de Grado Superior de Formación a Distancia. Desde el curso 2015-16 se amplió la oferta en dos ciclos formativos en modalidad Dual.

Somos una empresa dedicada a la Educación y la Formación académica, que sorprende por la heterogeneidad de las disciplinas que impartimos, como son las necesarias para la obtención de títulos de Grado Superior tales como: Técnico Superior en Administración y Finanzas; Transporte y Logística; Administración de Sistemas Informáticos en Red; Higiene Bucodental; Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear; Salud Ambiental; Educación Infantil; Animación Sociocultural y Turística e Integración Social. Y títulos de Grado Medio como Técnico en Gestión Administrativa; en Instalaciones de Telecomunicaciones; en Operaciones de Laboratorio; en Cuidados Auxiliares de Enfermería; en Farmacia y Parafarmacia; en Atención a Personas en Situación de Dependencia y desde el curso 2017-18 comenzamos a impartir en Título de Técnico en Actividades Comerciales.

El centro Ramón y Cajal cuenta, entre otros espacios, con dos pistas polideportivas descubiertas para la práctica del deporte, una terraza para esparcimiento y entrenamiento deportivo, un Pabellón polideportivo cubierto, una sala de estudio, cinco salas de informática, un aula de Gestión Administrativa, igualmente dotada con ordenadores suficientes para que los alumnos puedan trabajar desde la clase sin necesidad de pedir un aula de informática, cuatro laboratorios y varios talleres equipados con el instrumental necesario para el aprendizaje de las distintas disciplinas. También, el Centro ofrece servicio de cafetería y copistería (a cargo de los alumnos de la FPB, desde el curso 2019-20).

El proceso previo para la definición de la memoria fue un Diagnóstico de Responsabilidad Social Empresarial, donde se realizó una diagnosis cualitativa y cuantitativa, y se identificaron las áreas de mejora y fortalezas en Responsabilidad Social, así como las expectativas de los grupos de interés.

Logros y aspectos positivos que hemos logrado:

- Estamos desarrollando estrategias para conseguir mejores resultados en cuanto a la eficacia y eficiencia con que actúa nuestro centro, así como para mejorar la satisfacción de nuestros clientes y terceros relacionados con nosotros, tales como empresas o proveedores.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- El Plan Plurianual nos obliga a plantearnos como objetivo un proyecto común que nos guía.
- Estamos dando pasos para definir y organizar nuestro Proyecto Educativo como proceso esencial.
- Hemos potenciado, a través de acciones concretas, la mejora en el desempeño de los órganos y cargos de dirección unipersonales y colegiados, académicos y empresariales, desde la perspectiva de los valores de la

Nuestras relaciones externas, en acciones como:

- Charlas sobre cooperativismo y creación del Plan de Marketing.
- Seguimos impartiendo Formación Profesional a Distancia.
- Los alumnos con intención de hacer un Ciclo Formativo y deciden presentarse a EBAU obtienen un 70% de aprobados.
- Se refuerzan las comunicaciones on-line con los padres y alumnos, especialmente de la ESO.
- Nuestro alumnado realiza prácticas en otros centros europeos.
- Realizamos intercambios internacionales con centros de otros países.
- Tenemos acuerdos con Instituciones de Educación Superior Europeas para la doble titulación de nuestro alumnado.
- Continuamos potenciando la Inserción Laboral de todos nuestros alumnos.
- Seguimos rentabilizando nuestras instalaciones y espacios. Seguimos buscando nuevas líneas de ingresos económicos.
- Mantenemos nuestro sello de calidad medioambiental y el compromiso con la educación medioambiental.
- Mantenemos nuestro compromiso con la educación en igualdad y no violencia de género.
- La mejora de nuestro funcionamiento interno, en acciones como la convivencia cooperativista entre el profesorado, para mejorar el sentimiento cooperativista. El 80% de los compañeros y compañeras están implicados en el proceso de mejora continua.

La persona de contacto para aspectos relativos a la Responsabilidad Social de **TEAR, S. Coop. And** es Javier Pedro Martínez Morilla

10. Materias fundamentales de la Responsabilidad Social



11. Misión, visión, valores y objetivos estratégicos

Misión:

El proyecto empresarial cooperativo de **TEAR, S. Coop. And**, tiene como misión principal formar y educamos a personas íntegras, autónomas, responsable con el meido ambiente y solidarias, con sentido crítico y actitud transformadora, desde la diversidad y la educación en valores, implicando a toda la comunidad educativa.

Visión:

- Modernizar la estructura organizativa atendiendo a las necesidades de **TEAR, S. Coop. And**. e implicando a todos los socios.
- Aumentar la cultura empresarial y cooperativa de los socios creando redes en el tejido social y empresarial, para proyectar nuestra imagen, servicios educativos y generar sinergias.
- Establecer una política de gestión de los Recursos Humanos y del talento adaptaptnado la metodología de trabajo a los entornos VUCA. Potenciar las buenas prácticas y la intercooperación con otros centros en este ámbito, desarrolla el plan estratégico como guía que marcará las acciones a desarrollar.
- Optimización y gestión de nuestras instalaciones elaborando un plan de mantenimiento de nuestras instalaciones para seguir trabajando en la eficiencia energética, **TEAR, S. Coop. And**.
- Darle solución al problema de Santa Marta.
- Implantar mejoras tecnológicas aplicadas a la gestión empresarial, educativa y que faciliten la innovación educativa. Crear un “Espacio del estudiante” Seguir potenciando la idea de “pertenencia al Centro”,
- Mejora de la comunicación efectiva entre el Centro y las familias o tutores legales, Avanzar en el plan de comunicación de la empresa y establecer la trazabilidad de las inversiones

Valores:

- En **TEAR, S. Coop. And**. Responsabilidad. Colaborar con actitud positiva ante las responsabilidades diarias, vigilar, controlar y cuidar el Centro, sus instalaciones, material y entorno, señalando las deficiencias observadas.
- Anteponer el interés común al personal y asumir el trabajo en equipo, implicarse de forma efectiva en el proyecto educativo y objetivos empresariales del Centro.
- Usar de forma responsable los recursos de los que disponemos, debemos salir de la zona de confort

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- Avanzar en mejorar la visión empresarial de los socios, Calidad, Disposición óptima a al cumplimiento de los objetivos
- Buscar de forma responsable soluciones a los problemas detectados, desarrollar las cualidades personales y profesionales al máximo para realizar la actividad educativa, seguir el plan estratégico.
- Preparar, asistir puntualmente y participar de forma constructiva en las sesiones de evaluación, claustros, asambleas y demás reuniones convocadas formalmente. Practicar el diálogo como forma de respeto a la diversidad de ideas y de opiniones existentes en la sociedad, respetar y valorar los logros conseguidos y la buena imagen del centro conseguida, admitir y asumir que los problemas pueden solucionarse por vías diferentes, siempre que se alcance el objetivo fijado.
- Respeto hacia las diferentes responsabilidades o funciones desempeñadas, por cada uno de nosotros y ayuda, por parte de todos, a las consecuencias que puedan generar.
- Desarrollar la empatía hacia las circunstancias personales y particulares de compañeros/compañeras, alumnos y alumnas.
- Profesionalidad motivación hacia la mejora continua en el ámbito de la formación, la innovación deben ser un modo de propio.
- Mantener el entusiasmo por la profesión y priorizar las necesidades formativas de nuestros clientes, conocer y aplicar toda la normativa la que afecta a nuestra actividad.

Objetivos de Desarrollo:

- En **TEAR, S. Coop. And** tenemos como objetivo crear una estructura empresarial moderna y eficiente, que fomente el sentimiento de pertenencia a la cooperativa de todos sus miembros dando visibilidad a los valores cooperativos en su labor del día a día. **TEAR, S. Coop. And** intenta dar en el tejido empresarial de la provincia, sin dejar de lado la proyección autonómica o incluso nacional, llegado el caso.
- Mejorar la relación con nuestro entorno externo (Internacional, proveedores, clientes, clientes potenciales.) e interno (profesores, PAS...), generando impacto social en toda la zona.
- Implantar un protocolo para mejorar el funcionamiento y la gestión de presupuestos en los distintos departamentos, así como su trazabilidad. Integrar opciones de mejora tecnológica en nuestros sistemas actuales para potenciar la productividad en nuestro trabajo.
- Orientar a todos los docentes de nueva incorporación a lo largo de todo su periodo de contratación, con independencia del momento de su incorporación o partida, y de los motivos que las hayan causado.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- Mejorar la competencia profesional y emocional de nuestro personal docente y no docente, proporcionando las herramientas necesarias para afrontar el entorno V.U.C.A. que caracteriza al panorama nacional e internacional actual, y en particular al ámbito de la educación.
- Supervisar la implantación de nuevos ciclos, concertados o privados, analizando las necesidades y coordinando las acciones necesarias con las personas o grupos correspondientes.
- Desarrollar una línea metodológica compartida en todas las etapas y que ayude a configurar esta parte de nuestro modelo educativo del centro.
- Revisión y mejora continua de los resultados académicos internos y pruebas de evaluaciones externas.
- Consolidar los Planes y Proyectos del Centro.

12. Diálogo y transparencia grupos de interés

La integración de unos canales de comunicación acomodados facilita las relaciones humanas entre los equipos de trabajo de la organización, provocando un aumento de la motivación y de la productividad de los trabajadores; y esto, a su vez, influye en la competitividad de la empresa en su medio, lo que constituye un punto clave para el éxito empresarial y profesional, tanto para los trabajadores como para la empresa.

En **TEAR, S. Coop. And.** se establece una comunicación fluida tanto horizontal como verticalmente, favoreciendo la integración y el trabajo en equipo de los trabajadores en la empresa.

La comunicación se establece, fundamentalmente, mediante reuniones, correo electrónico y llamadas telefónicas. La comunicación es una parte primordial en la eficacia del sistema de gestión de **TEAR, S. Coop. And.**

Este apartado, se divide en dos tipos de comunicación que se establecen:

Comunicación interna

a. Comunicación ascendente:

Comunicación interna con los empleados.

Los empleados pueden comunicar sus sugerencias o darselas personalmente al Gerente. Se utilizarán las siguientes herramientas:

- Puertas abiertas, para que el personal pueda ponerse en contacto con sus superiores para hablar de cualquier tema o problema que les surja. Pueden ser asuntos referidos al Sistema de Gestión como a la conciliación de la vida laboral y personal, o temas de cualquier otra índole.
- Buzón de sugerencias.

Comunicación interna con la Alta Dirección.

El responsable del Sistema de Gestión de **TEAR, S. Coop. And.** informa a la Alta Dirección de todos los hechos relativos a la gestión ética y socialmente responsable, en concreto todos aquellos que precisen de su apoyo o aprobación directa para tomar decisiones y acciones concretas.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Para eso el responsable del Sistema de Gestión emplea los siguientes medios:

- Convocatoria de reuniones extraordinarias.
- Comunicados internos.

b. Comunicación descendente:

Comunicación interna con los empleados.

El responsable del Sistema de Gestión de **TEAR, S. Coop. And.** mantiene informado al personal sobre:

- Los principios generales de actuación derivados del Sistema de Gestión de **TEAR, S. Coop. And.** (política, objetivos y metas, importancia de satisfacer los requisitos del cliente, legales y reglamentarios).
- Información anual al personal empleado de los resultados de la empresa, de sus perspectivas de trabajo, así como de la información puntual de cualquier tema de interés para ellos, como derechos, deber, convenio colectivo, etc.
- Explicación particular a cada trabajador/a de sus dependencias jerárquicas y funcionales. Esto se llevará a cabo en el momento de una nueva incorporación, o cuando se modifique la estructura orgánica de la empresa.
- Les informará sobre el puesto que ocupan en el organigrama de la empresa, de quien dependen y los que son sus colaboradores/as para el desarrollo de su trabajo, así como los criterios para la medición de su desempeño laboral.
- Noticias de interés para el personal.
- Nuevas normas y requisitos legales que sean de cumplimiento para NOMBRE EMPRESA
- Cualquier otro asunto que el Gerente o el responsable del Sistema de Gestión consideren oportuno poner en conocimiento de todo el personal.

Los medios empleados son los siguientes:

- Información directa verbal o mediante escritos dirigidos para tal efecto (sin formato definido).

- Para favorecer un clima de comunicación abierto, **TEAR, S. Coop. And.** organiza varias reuniones a lo largo del año.

Comunicación externa

La persona o entidad que desee información sobre el Sistema de Gestión implantado en **TEAR S. Coop. And.** lo puede solicitar por escrito o telefónicamente.

Objetivos

Los objetivos y metas de **TEAR, S. Coop. And.** serán aprobados anualmente en el primer trimestre de cada año por la el Órgano de Gestión, debiendo ser analizado su cumplimiento periódicamente. Los objetivos serán medibles, comparables y coherentes con la Política establecida y se nombrará a un responsable para cada uno de ellos.

Revisión por la dirección

La Gerencia de **TEAR, S. Coop. And.** se compromete a cumplir y mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión utilizando como herramienta principal la revisión del Sistema. Teniendo en cuenta que, tanto las necesidades de gestión internas de **TEAR, S. Coop. And.** como los requisitos de clientes y reglamentarios se modifican con el tiempo, el Consejo Rector de **TEAR, S. Coop. And.** realiza una revisión de su Sistema de Gestión con el fin de asegurar la conveniencia, eficacia y adecuación continuas de este, etc.

Nuestros clientes son el alumnado y sus familias.

Sin duda alguna son los más importantes y a los cuales nos debemos y se debe el negocio, el diálogo y comunicación es continuo ya que el proceso enseñanza-aprendizaje así lo requiere, pero es que además nuestro centro se caracteriza por la atención personalizada, la cercanía y la familiaridad.

Sus demandas se atienden cada día en el aula, en nuestra secretaría para temas administrativos y por parte del Equipo Directivo si fuera necesario. También el alumnado es atendido por las más de 300 empresas con las que colaboramos en el desarrollo de la FCT y de programas de voluntariado.

Se realizan encuestas de satisfacción cada año y el grado de satisfacción es elevado.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El profesorado está conformado por personal socio y por trabajadores. Son fundamentales ya que son los que prestan el servicio educativo.

Los canales de comunicación posibilitan que la información fluya de manera horizontal y vertical, además de las reuniones que establece, tanto la forma jurídica de la que estamos hablando que hace que las decisiones se tomen en el ámbito empresarial democráticamente.

El control que se ejerce sobre la disciplina del alumnado, como la normativa y el propio funcionamiento de un centro educativo, que tiene unas bases de funcionamiento que hace que el profesorado deba estar perfectamente informado del día a día y de trabajar en la coordinación de los equipos docentes continuamente.

Se realizan encuestas de satisfacción periódicamente, no cada año, pero sí cada dos o tres años.

Competencia de la Etapa Educativa ESO

La competencia la tenemos fundamentalmente en los centros públicos de la zona. Son centros que tienen una dotación económica superior a la concertada, y que repercute en mejores instalaciones y en acceso a programas que nosotros tenemos vetados.

Además, debemos luchar contra las complicaciones que nos suponen las adscripciones de los IES, el transporte gratuito en ellos y los recursos de que disponen para

Orientación del alumnado y atención a la diversidad y del alumnado con NEAE.

Nuestros competidores más importantes son:

- El IES "Fray Luis de Granada"
- El IES "Generalife"

Etapa Educativa Bachillerato, esta competencia la tenemos fundamentalmente en los centros públicos de la zona. Son centros que tienen una dotación económica superior a la concertada, y que repercute en mejora de instalaciones y acceso a programas que nosotros tenemos vetados.

Además, de en el centro concertado "Agustinos".

Nuestros competidores más importantes son:

- El IES “Padre Manjón”
- El IES “Fray Luis de Granada”
- El IES “Generalife”
- El colegio “Santo Tomás de Villanueva”

En la etapa Educativa FP, somos un centro de referencia en FP y con una amplia oferta educativa. Conocemos el mercado y sus necesidades. Damos nivel y preparación a nuestro alumnado. Y tenemos un trato cercano y personal.

Por otro lado, los múltiples centros privados que han proliferado en los últimos años, nos han deteriorado en el terreno en marketing educativo, en instalaciones, en seguimiento de los programas de FCT y en firma de convenios que les generan relaciones y sinergias.

Su boca a boca está siendo muy potente en estos factores.

Nosotros tenemos una gran ventaja, somos concertados, por ello aprovechamos para ganar valor utilizando instrumentos más comerciales.

Han pasado unos años en el que muchos centros han adquirido una gran experiencia en la gestión de la FP privada. Hablamos de centros puros de FP y de centros de infantil, primaria y secundaria que también han implantado ciclos formativos en los últimos años. Nuestra experiencia en este terreno es nula.

Nuestros competidores más importantes son:

Los centros privados

- El MEDAC
- El Reina Isabel
- Aynadamar.
- Zaidin-Vergeles
- Virgen de las Nieves.

Las empresas son fundamentales hoy día en la educación y más en la Formación, nuestra relación con ellas es cercana y natural ya que somos empresarios y luego educadores. Nuestro alumnado hace prácticas de FCT en empresas para acabar sus estudios, y esto hace que debamos estar en contacto con las empresas del entorno y sus necesidades laborales continuamente.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Además, somos una empresa que demanda servicios en nuestro proceso de formación con lo cual también desarrollamos esa relación comercial.

Instituciones y Administraciones y corporaciones locales, delegaciones de la Junta de Andalucía, Federaciones, asociaciones. Las relaciones son muy intensas con este tipo de entes y capitales para nosotros por nuestro servicio, que es concertado y dependiente, por tanto, de la Junta de Andalucía.

Somos un centro referente por los años que llevamos formando profesionales para el tejido productivo de Granada 43 años. No se realizan encuestas de satisfacción de estos entes hacía nosotros.

13. Indicadores económicos

Transparencia

Como el ejercicio 2022 no está cerrado aún, se han cogido los datos del ejercicio 2021.

Pasivo, Fondos Propios y Reservas.

- PASIVO: 485.592,75
- FONDOS PROPIOS: 2.998.527,54
- RESERVAS: 1.318.125,09

Reparto de Retornos Cooperativos. No se realiza.

Impuestos pagados y subvenciones recibidas, desglosados....

- IMPUESTO: -10.557,44

SUBVENCIONES:

- SALARIOS: 3.766.644,60
- CONCIERTOS: 503.448,11
- EMPLEO: 18.629,63

Riesgos y oportunidades para las actividades de la empresa debidos al cambio climático. No proceden.

14. Gestión empresarial

La planificación y gestión presupuestaria de la empresa lleva a cabo un proceso de planificación, gestión y control de presupuestos de forma anual (curso académico) por departamentos o áreas de funcionamiento de la empresa. La forma de proceder es la solicitud de los mismos antes del inicio del curso entre los meses de Julio y principios de septiembre a través de una plantilla compartida en *Drive* enviada por parte de Administración. Una vez recepcionados se llevan a Consejo Rector para ser aprobados o no y se traslada la decisión a los coordinadores. Además, se contempla a lo largo del curso, necesidades extra que se van solicitando según necesidad siguiendo el mismo procedimiento. Una vez puesta en marcha la consecución normal del curso se lleva a cabo la gestión (solicitud de pedidos) y el control (con las desviaciones) de los presupuestos.

TEAR S. Coop. And. cuenta con un Plan Estratégico que consta de 6 áreas de acción:

I - LIDERAZGO Y COORDINACIÓN

II - PERSONAL

III - RECURSOS (INFRAESTRUCTURAS)

IV - INNOVACIÓN

V - RELACIONES (COMUNICACIÓN)

VI - PEDAGÓGICA

Cada una de ellas con sus respectivas subáreas, objetivos, acciones clave e indicadores.

Para más información pueden acceder al enlace del Plan Estratégico

<https://docs.google.com/document/d/1kSgKM1YGBN0LM6WVfPrmf9KA1aqEk5JIQYLLVHnZr3U/edit?usp=sharing>

Se hace un análisis de riesgos y oportunidades cuando se efectúa una introducción en el mercado de un producto o servicio nuevo.

Para estudiar si es viable o no, como después, para comprobar lo estimado y lo realmente ocurrido, controlar, se realiza un análisis de riesgos y oportunidades de los nuevos productos o servicios introducidos en el mercado.

Los responsables de este análisis son el Consejo Rector y el Equipo Directivo.

Posicionamiento frente a la competencia directa. Cuáles son las ventajas competitivas de la empresa y cómo ha decidido mantenerlas en el tiempo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Las principales ventajas competitivas de nuestra empresa y, por ende, de nuestros productos o servicios es la diferenciación con la competencia, partiendo de lo más sencillo como puede ser una oferta educativa diferente a la de la competencia (centro concertado, laico, con ciclos formativos diferenciados, profesorado cercano, sobrecualificado...) a cosas más complejas como la FP Dual, los convenios con empresas para las prácticas de nuestro alumnado, los resultados de PEVAU, la celebración de Jornadas de Servicios a la Comunidad y de Administración y Comercio con las sinergias que estas suponen con empresas y Organismos Públicos,... que repercuten, directamente, en la formación de nuestro alumnado y en su futuro.

Y, por otro lado, la forma de mantener estas ventajas competitivas en el tiempo es, sin duda, lo que se consigue con el trabajo cooperativo y de calidad que los profesionales que forman la empresa llevan a cabo en el día a día.

15. Uso de los recursos locales

La empresa debe favorecer la economía **local, del pueblo, de la comunidad autónoma.**

Para ello utilizará siempre que sea posible, recursos del territorio, materiales y humanos. En sus procesos de compras.

El Porcentaje de compras efectuadas en el mismo territorio donde la empresa está instalada sobre el total de compras es de un 90%.

Sustitución de compras de bienes o servicios que se hacía fuera por otros del territorio es de un 10%.

Coste económico % en que se incurre para poder favorecer la adquisición de bienes y servicios en el propio territorio. Normalmente alrededor de un 15%-20% de sobrecoste.

Valor % económico que supone la sustitución de compras de productos y servicios habitualmente adquiridos fuera, por compras de productos y servicios en el mismo territorio, en términos económicos.

Alrededor de un 15%-20% de sobrecoste.

Derechos Humanos

Seguridad y salud

Como medida para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as, **TEAR S. Coop. And.** llevará a cabo una verdadera cultura de prevención, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En el período evaluado no se ha producido ningún accidente laboral ni baja por enfermedad común y/o profesional del personal de la empresa.

En **TEAR S. Coop. And.**, existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que recoge, previo análisis, las necesidades y medidas a tomar en relación a riesgos y salud laboral, sin diferenciación alguna en razón de sexo.

Asimismo, en el citado plan consta la definición y medidas de actuación a llevar a cabo en situaciones de riesgo, accesibles a todo el personal que integra la organización.

Libertad de sindicalización

Debido a su número de empleados/as **TEAR S. Coop. And.**, no está obligada a tener una persona delegada de personal. Según establecen la Ley Orgánica 11/85, el Real Decreto Legislativo 1/95 (artículos 4 y 61 al 76) y la Ley Orgánica 14/94, en los centros de trabajo o empresas con un número de personas empleadas entre seis y diez, si el personal lo decidiera por mayoría, se podrá designar uno/a delegado/a sindical entre el personal empleado, que será, además, delegado/a de prevención. En el caso de superar el número de diez personas en equipo, y hasta un total de treinta, se podrá designar una persona delegada de personal sin necesidad de decisión por mayoría. La empresa, en actitud honesta y transparente, informará a sus empleados/as de su derecho de acción sindical.

Relaciones con la competencia

TEAR S. Coop. And. no usará ningún método desleal con sus empresas competidoras, no difundirá información tendenciosa o falseada sobre ellas y no llevarán a cabo ningún tipo de espionaje industrial, actuando siempre más allá del cumplimiento exigido por la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal y la Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Tratamiento de litigios

En caso de tener un problema con alguno de los stakeholders o grupos de interés de la empresa, clientes, proveedores y subcontratistas, competencia, etc., se tratará de resolverlo mediante el diálogo, en el interés de **TEAR S. Coop. And.** por lograr unas relaciones satisfactorias.

Se les dará a conocer la posibilidad de acudir al arbitraje como vía para alcanzar una solución para solucionar los posibles desacuerdos en sus relaciones antes de recurrir a la jurisdicción común. El procedimiento para estos casos es el siguiente:

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

En el momento de tener constancia del malestar por parte de algún grupo de interés, de recibir una reclamación de éste o de recibir una notificación judicial, **TEAR S. Coop. And.** se pondrá en contacto con el denunciante para obtener toda la información sobre el caso.

Se tratará de encontrar una solución por medio del diálogo.

Se ofrecerá al denunciante la posibilidad de acudir al arbitraje como vía para alcanzar una solución sin tener que recurrir a la jurisdicción ordinaria.

Se respetará la resolución conseguida en el arbitraje como si fuese una resolución judicial.

15. Gestión del personal

Como parte primordial en un comportamiento ético, en **TEAR S. Coop. And.** se cumple la normativa legal en materia de relaciones laborales, tanto con la legislación general como con la específica del sector, como lo es, por ejemplo, el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, bajo el cual se rige **TEAR S. Coop. And.**

Acoso laboral

Según la Ley para la Igualdad, se establece que las empresas deberán promover unas condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar canal a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes habían sido objeto del mismo (Artículo 48.1).

TEAR S. Coop. And. tiene entre sus objetivos elaborar un Plan de Prevención y Protección del acoso sexual y/o moral a los trabajadores y trabajadoras.

Gestión de la reestructuración

Como medida de responsabilidad social ante posibles contingencias futuras se establece un procedimiento que determine como debe actuar la empresa en caso de tener que afrontar un proceso de reestructuración de esta (reducciones de jornada, despidos, cesamiento de actividad, etc.):

- a) Se informará anualmente a toda la organización sobre la situación financiera de la empresa, y el futuro previsible de esta.
- b) Los despidos se negociarán con las personas trabajadoras de la empresa y se usarán criterios objetivos, justificados y no discriminatorios en su decisión, comenzando por los puestos más prescindibles, valorando el desempeño laboral de cada trabajador/a y su nivel retributivo.
- c) Se intentará tomar medidas de outplacement, para a recolocación de las personas que tengan que ser despedidas.

Acciones solidarias

TEAR S. Coop. And. somos una entidad construida sobre firmes valores humanos y morales, que dedica parte de su tiempo y recursos a apoyar iniciativas sociales y culturales, sin ánimo de lucro.

Democracia interna

Personas con derecho a voto en el máximo órgano de gobierno (Junta General, organizaciones sindicales...)

TEAR S. Coop. And. Es una Cooperativa de trabajo, con lo cual la Junta General está formada por las 60 personas socias que integran la cooperativa, todas ellas socias trabajadoras, y donde cada una tiene o representa 1 voto

Participación real en los órganos de decisión.

La participación es difícil de medir ya que asistir no es lo mismo que participar. La asistencia es elevada, más del 80% de medio, pero la participación no lo es tanto, no llegaría al 50 %.

Grado de Renovación de los órganos de representación de la organización: **Cada 4 años**

Grupos o espacios para favorecer la toma de decisiones.

Existe una estructura de grupos de personas socias asociadas a las 6 áreas estratégicas de la empresa:

- ✓ Liderazgo y Coordinación
- ✓ Infraestructuras
- ✓ Resultados y Relaciones
- ✓ Personal
- ✓ Dirección Pedagógica
- ✓ Innovación

Porcentaje de personas que participan en grupos de trabajo para toma de decisiones.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La participación es difícil de medir, ya que asistir no es lo mismo que participar. La asistencia es elevada, más del 80% de medio, pero la participación no lo es tanto, no llegaría al 50 %.

Procesos de Información a miembros o socias y socios de la empresa.

Las personas socias reciben información periódica de las decisiones del Consejo Rector (cada 15 días aprox.) y también la información estratégica y relevante que emana del Plan de Gestión y El Plan Estratégico, junto con la información que nos reporta nuestra patronal y la Federación de Cooperativas de Trabajo.

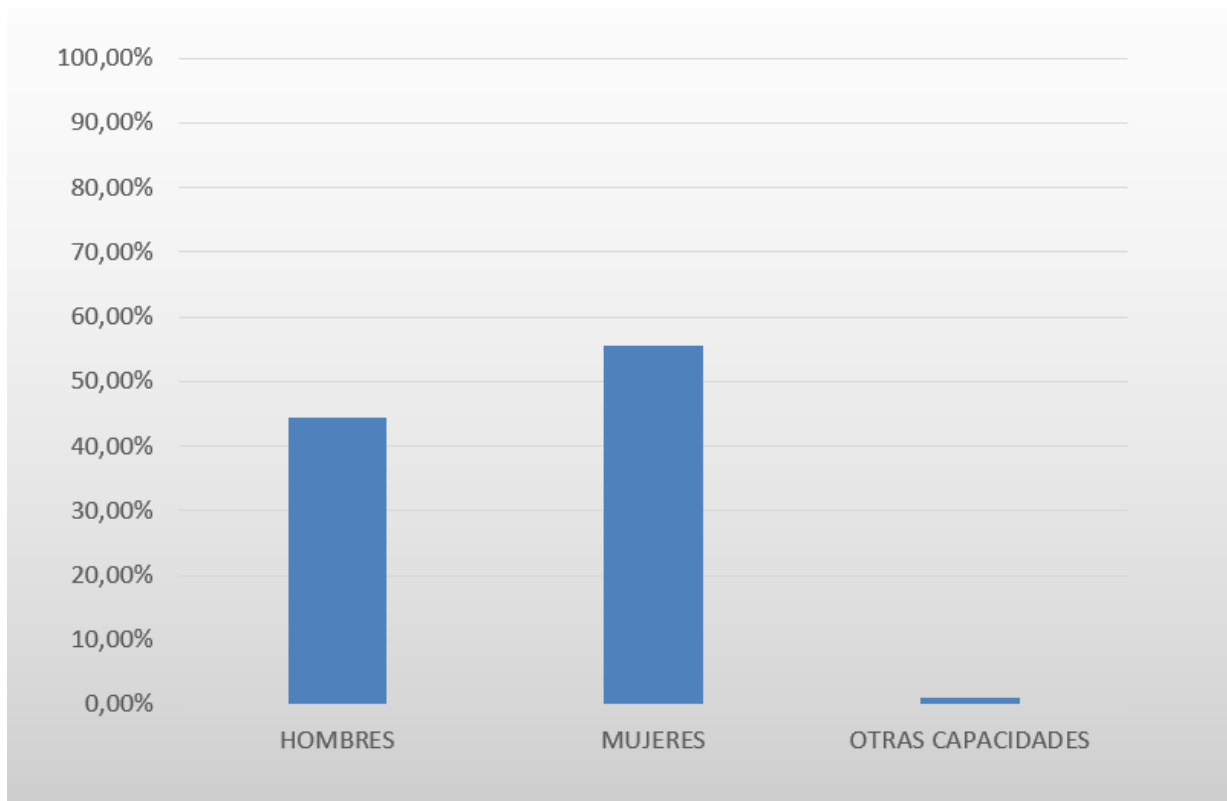
Describir el proceso para preparar, convocar y ejecutar el máximo órgano de representación social, especificando el personal involucrado.

El proceso es el establecido en la Ley de Cooperativas Andaluzas del 2011

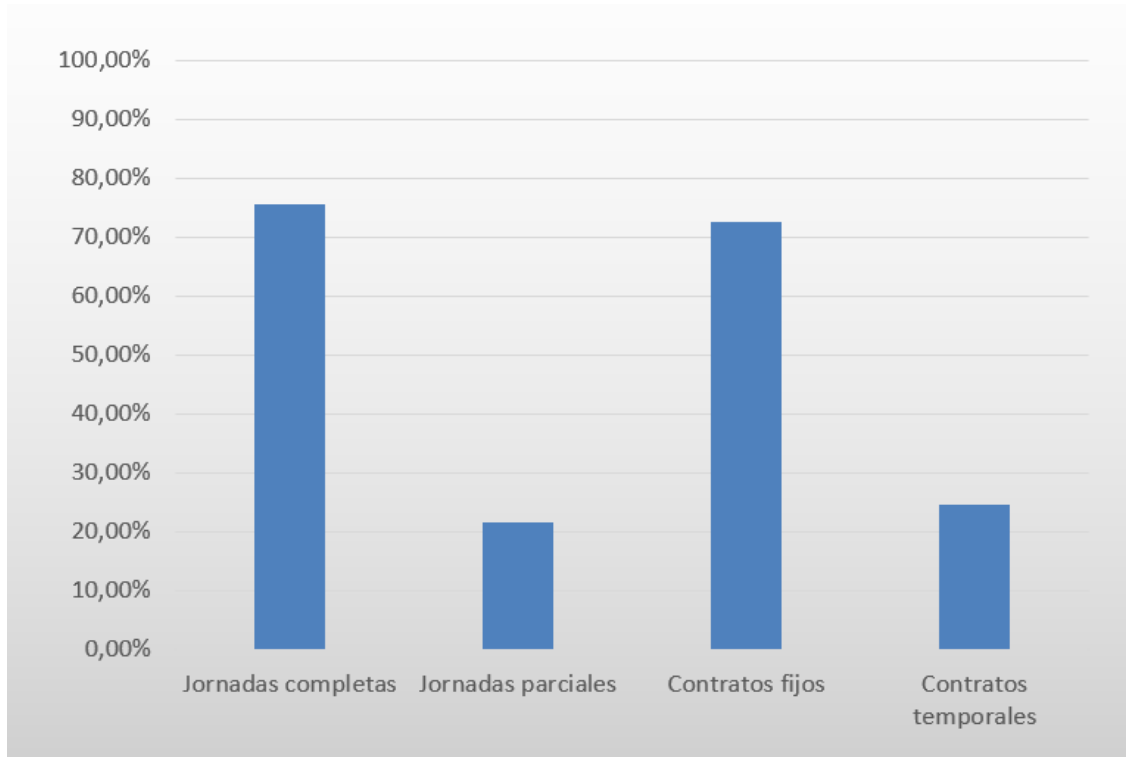
Requisitos y limitaciones en los máximos órganos de decisión.

Los establecidos en la Ley de Cooperativas Andaluzas, su Reglamento y los Estatutos de la Cooperativa.

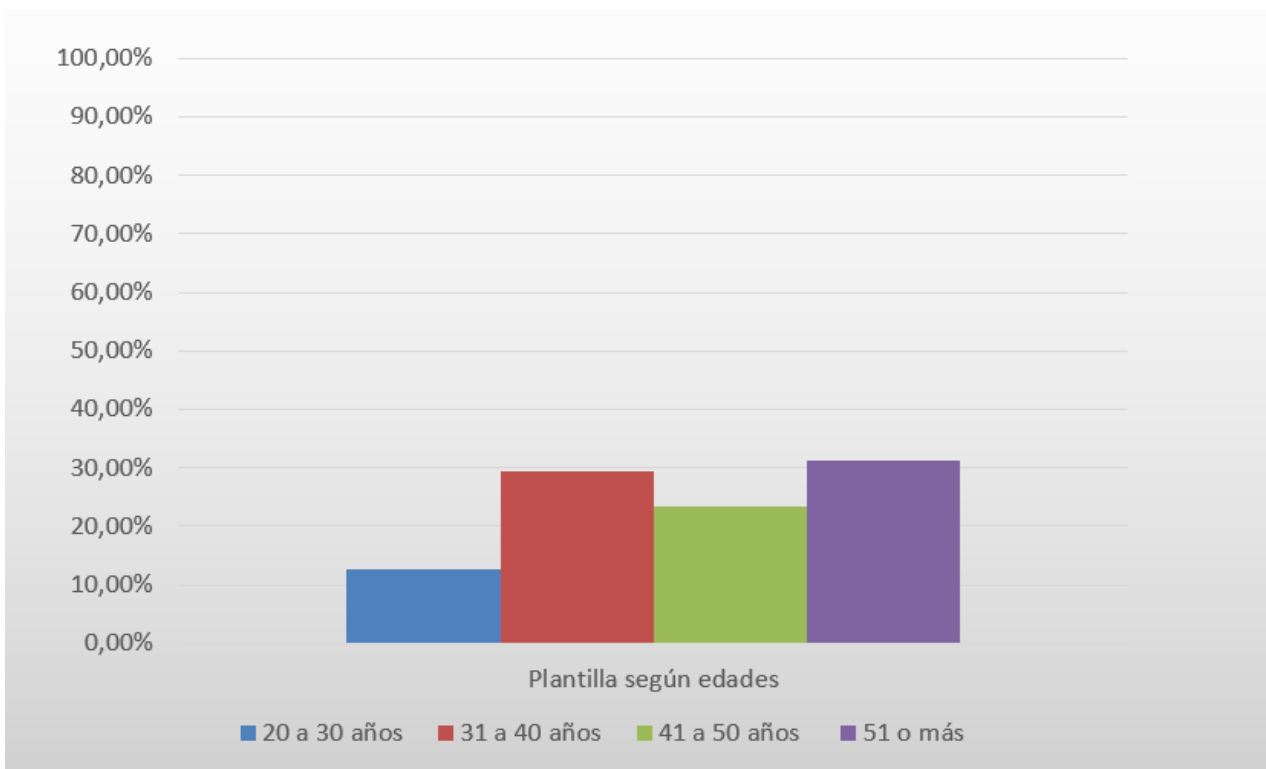
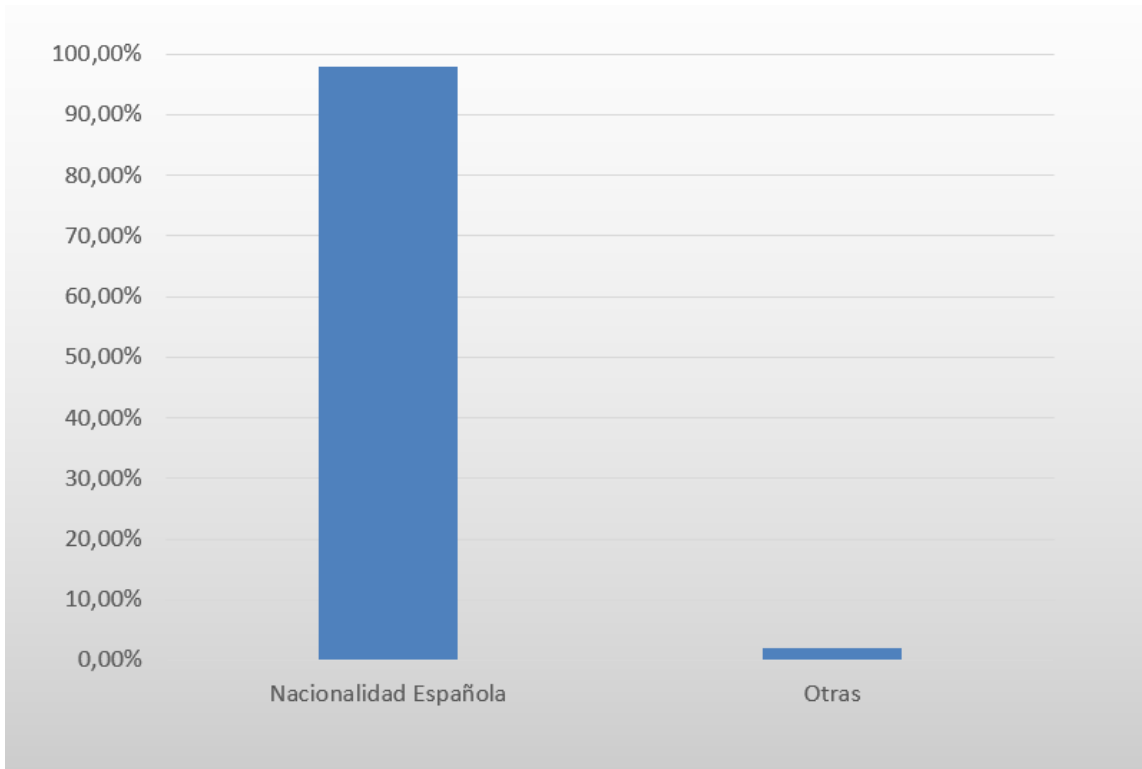
Actualmente **TEAR S. Coop. And.** está compuesta por **102 trabajadores:**



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



La mayoría son de Granada y provincia, en un 85%.

Categoría profesional.

PAS: 8

Profesores: 91

Número total de incidentes de discriminación: 0

Igualdad salarial

Todas las personas tienen igualdad de oportunidades en el procedimiento de selección de personal, ya que únicamente se toman en consideración los requisitos formales que necesitan los docentes para acceder al puesto de trabajo, más la adecuación al perfil que se necesite en cada situación.

Igualmente, para el desarrollo de las personas dentro de la organización en el ámbito de la formación, todos los trabajadores (socios, indefinidos, temporales y PAS) tienen las mismas oportunidades de participar en las formaciones previstas independientemente de cuál sea su relación contractual con el centro (excepto en aquellas puramente empresariales, por no ser de interés de las personas no socias).

En el caso de la promoción, y debido a la normativa laboral en cuanto a tipos de contrato a la que debemos ceñirnos, únicamente se puede promocionar accediendo a la condición de indefinido o de persona socia, para lo cual tienen que cumplirse unos requisitos muy concretos y contar con la aprobación de la asamblea. Por lo demás, el resto de contratados terminarán su relación con nosotros en función de su tipo de contrato.

Todas las incorporaciones que se realizan están fijadas desde sus inicios en personal de la empresa, no contando en ningún caso con la contratación a través de terceros (Ett's, etc.).

Cuando **TEAR S. Coop. And.** detecte la necesidad de contratar a un/a nuevo/a profesional para la organización y decida convocar un proceso de selección de profesionales para su cobertura, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- A la hora de publicar la oferta de trabajo se pondrá mucha atención en no comunicar nada que pueda dar a entender cualquier indicio de discriminación, por la razón que sea.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- En la preselección y selección de candidaturas, éstas se valorarán únicamente a través de indicadores objetivos sobre el futuro desarrollo laboral de la persona, y nunca sobre la base de criterios de otra índole más subjetiva (sexo, raza, orientación sexual, etc.).
- A La hora de informar a las personas candidatas sobre las condiciones del trabajo que se les ofrece, se les acercará toda la información necesaria de forma clara y veraz, sin que pueda dar lugar a malos entendidos.
- Se comunicará la decisión o no de contratación a todas las personas candidatas entrevistadas.

Competencias. El de recursos humanos en colaboración con la Gerencia realiza inicialmente un análisis de las competencias por cada puesto de la empresa. Estas se evalúan habida cuenta los siguientes parámetros:

- Titulación requerida.
- Formación requerida.
- Cualificaciones o certificaciones requeridas.
- Experiencia requerida.
- Impactos ambientales asociados á su actividad.
- Orientación al cliente (sensibilidad, actitud e interés cara la detección, conocimiento y satisfacción de las necesidades del cliente).
- Orientación a resultados y capacidad para la resolución de problemas.
- Tolerancia a presión y flexibilidad (capacidad de resistencia ante situaciones tensas o complicadas y ritmos de trabajo no habituales, adaptándose a las condiciones cambiantes del entorno profesional).
- Trabajo en equipo.
- Responsabilidad e implicación con el trabajo y con la empresa.

La selección y contratación de personal, se realiza con la garantía de no incurrir en ningún tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, etc. directa o indirectamente, atendiendo únicamente a las competencias anteriormente descritas y a la capacidad técnica que tengan los candidatos a la hora de desempeñar el puesto solicitado.

Todas las personas que ingresen en **TEAR S. Coop. And.** deben acercar evidencias documentales de la formación requerida relativa a las competencias del puesto a desempeñar. Si por alguna circunstancia la persona no puede acercar dichas evidencias documentales firmará una declaración en la que asegure disponer de la formación especificada.

Desarrollo profesional. Todas las personas trabajadoras de la empresa serán informadas personalmente del que se espera de ellas en el desempeño de su puesto de trabajo, así como de los criterios y frecuencia con los que se valorará su productividad.

Estabilidad de la plantilla

El desempeño laboral y el nivel formativo de las personas empleadas será un criterio a tener en cuenta en la decisión sobre la elección de una persona para su promoción interna.

Se considera responsable fomentar la estabilidad laboral de la plantilla, para garantizar el bienestar y la calidad de vida de las personas.

La media de la antigüedad en la empresa de todo el personal: 13 años

El número total de personal que ha dejado la empresa el último año:

- Bajas voluntarias: 1
- Excedencia: 1
- Fin de contrato: 15

El número de personal dado de alta en la empresa, indicando que sean puestos de nueva creación (creación neta de ocupación), por obra/servicio, por sustitución, por baja de maternidad u otros:

- Temporales por circunstancias de la producción: 16
- Por sustitución: 15

Indicadores laborales. TEAR S. Coop. And. evaluará periódicamente la situación del personal para conocer el estado actual de la empresa y actuar para corregir las desviaciones detectadas para llevar a cabo su compromiso de mejorar continuamente los resultados de esta. Se realizará un seguimiento de los siguientes aspectos:

- Desglose del personal por edad, sexo, nivel de estudios y posición en la organización. Se buscará la paridad y el equilibrio en cada uno de estos aspectos.
- Índice de absentismo de la empresa. Se registrarán los motivos de absentismo y su frecuencia en casos reiterados de absentismo por parte de la misma persona.
- Registro de bajas por enfermedad común analizado por sexo, edad y área de la empresa a la que pertenece el trabajador afectado.
- Rotación del personal, se registrarán los despidos y bajas voluntarias de la empresa por edad, sexo, puesto de trabajo y causas alegados en cada caso.

Conciliación de la vida laboral y familiar. Estas políticas de responsabilidad social consisten en que la empresa muestre un interés especial por las situaciones del personal de la empresa, con la finalidad de conseguir que este compagine de la mejor forma posible el desarrollo de su trabajo con su vida personal, evitando en la medida del posible la influencia de una sobre la otra. Las medidas de conciliación son beneficiosas para la empresa y para sus empleados/as, por una parte, las medidas de flexibilización de horarios o cualquier otra en este sentido, evitan bajas laborales (de tipo médico o por excedencia) y generan una mayor satisfacción del personal empleado con la empresa, directamente ligada a la motivación para el trabajo, que repercute en una mayor productividad y mejor imagen interna de la empresa.

Los permisos de maternidad/paternidad/lactancia se conceden todos según normativa.

En cuanto a la flexibilización de la jornada laboral, la Jefatura de Estudios trata de ajustar los horarios de los docentes a las circunstancias familiares de cada uno y a las peticiones derivadas de las mismas.

La flexibilidad horaria de entrada y salida se permite en el PAS y en los técnicos informáticos, que pueden entrar / salir antes / después de su horario, siempre que cumplan con la carga de trabajo que tengan asignada.

Indicar el porcentaje de personal de la organización que disfruta de cada medida de conciliación trabajo, familia-ocio establecida, 12% en total.

Competencia, formación y toma de conciencia

Competencias y necesidades de formación. A través del análisis de las competencias por puesto y las personas que lo ocupan, Gerencia detecta sus necesidades de formación.

En cuanto a Gestión Ética responsable la formación se dividirá en tres momentos puntuales en los que se lleva a cabo la formación de los trabajadores:

- a) Formación inicial: se lleva a cabo cuando se comienza en la organización, y cuando entren trabajadores nuevos en la empresa. En ella se abordarán las siguientes cuestiones:
 - a. Explicación general sobre la Responsabilidad Social Empresarial y el Sistema de Gestión Ética ISO 26000.
 - b. Explicación del Código de Conducta.
- b) Formación en aspectos puntuales que surgen en el desarrollo del Sistema.
- c) Información anual de la marcha del Sistema, y de los cambios y modificaciones introducidos en éste.

16. Innovación

Desde la empresa, entendemos la innovación como el conjunto de estrategias y herramientas que se aplican en un entorno para mejorar su rendimiento. Partiendo de esta base, podemos afirmar que la innovación es para nosotros un gran indicador de progreso, con unos objetivos base bien definidos: optimizar el rendimiento interno de la empresa, promover la productividad, favorecer la constante adaptación de la entidad empresarial a las necesidades sociales y mejorar el reconocimiento de la marca.

Dado el importante valor asociado a este indicador, la empresa se muestra dispuesta a invertir en este sector y cuenta, además, con un grupo de innovación tecnológica compuesto por una serie de socios dispuestos a cooperar en el fomento del área. Sus principales acciones de desarrollo son la detección y estudio de propuestas para la mejora tecnológica de la empresa y su posterior aplicación.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Son diversas las actuaciones internas que desarrollamos en el entorno de la innovación, siendo algunas de las más representativas:

- Estudio y planificación de las propuestas de mejora tecnológica.
- Administración de los dominios cesramonycajal.com de Google Workspaces.
- Administración de las cuentas de correo electrónico corporativo.
- Configuración de las aplicaciones de dominio y de las políticas de uso de las mismas.
- Supervisión de servidores que dan soporte a webs y plataformas educativas propias (moodle).
- Supervisión y mantenimiento de la aplicación para gestión de los pagos.
- Mantenimiento de módulos de aplicación para la gestión de los correos corporativos de los alumnos.
- Mantenimiento del módulo de aplicación para la comunicación de incidencias internas (limpieza, mantenimiento del centro e incidencias informáticas).
- Mantenimiento informático en el diseño de soluciones a problemas encontrados.
- Desarrollo de formaciones internas que incentiven la progresión del área.

El porcentaje de facturación resultante del proceso de innovación en el año 2022 fue aproximadamente de un 1'67% (79.532'70 €).

Objetivos; para el próximo año en el aspecto económico:

- Mantener lo que tenemos: actividad docente, las líneas que ofrecemos (concertadas y privadas), generar energía a través de las placas solares, alquiler de instalaciones (pabellón, aulas...).
- Implantar nuevos ciclos (privados y concertados) y buscar nuevas líneas de negocio.

17. Medio ambiente

Utilizamos nuestra Política Medioambiental como herramienta para conducirnos hacia la mejora del desempeño de nuestro Sistema de Gestión. Esta Política está enfocada a la consecución de la satisfacción plena de nuestros clientes y al respeto por el Medio Ambiente.

Para ello, definimos nuestra Política Medioambiental con una serie de puntos:

1. Creación y mantenimiento de una cultura Medioambiental que sea asumida por la totalidad de la plantilla de la empresa y constituya la base de nuestras actividades.
2. Fomentar un ambiente participativo entre compañeros y compañeras que genere el grado de motivación necesario e involucrar en las mejoras relativas al Sistema de Gestión. Cada trabajador en su puesto, actuará con la responsabilidad que le corresponda, contribuyendo por la calidad de su trabajo a conseguir la plena satisfacción de los clientes, tanto internos o externos, llevando a cabo prácticas medioambientales en la ejecución del mismo.
3. Cumplir la Normativa y Legislación aplicable y servir como marco de referencia para establecer los objetivos del Medio Ambiente revisándolos todos los años.
4. La mejora continua y la prevención, o en su caso, la minimización de la contaminación del Medio Ambiente son nuestros compromisos y su filosofía de nuestra organización.
5. Programación de la Gestión Medioambiental a fin de reducir nuestros consumos de recursos, el volumen de residuos generados en nuestra actividad y el fomento del reciclaje.
6. Un compromiso claro y obligatorio por parte de la dirección de implantar y mantener el sistema de gestión y difundir estos compromisos a todos los niveles de la organización.
7. Poner a disposición de nuestros clientes toda la información ambiental necesaria para facilitar la adopción de pautas de conducta más sostenibles en el desempeño de nuestra labor cotidiana.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

8. Identificar y valorar los aspectos ambientales más significativos en el desempeño de nuestro trabajo para poder revisar los objetivos y metas ambientales anualmente.

9. Adoptar la guía de “Buenas Prácticas Ambientales y Energéticas”, con el objetivo de poner a disposición de nuestros clientes y su entorno familiar toda la información ambiental.

No ha habido sanciones o multas por incumplimiento de la legislación. Conocemos los aspectos ambientales significativos que derivan de nuestra actividad y tenemos documentados dicha actividad, revisada con auditoría interna anualmente.

Nuestros objetivos medioambientales son:

- ✓ Mantener en +/- 1% el consumo de agua, luz y papel, ya que los años anteriores lo hemos reducido significativamente y realizar mínimo 7 campañas de sensibilización medioambiente tal a nuestro alumnado. Para el cumplimiento de dichos objetivos realizamos diferentes actividades a lo largo del curso, disponemos de papeleras de reciclaje de papel y cartón, plástico, aceite, pilas y cartelería de ahorro luz y agua donde es necesario, además de las diferentes campañas que se realizan a lo largo del curso.

Gastos e inversiones ambientales:

- Cambio de luminaria y cerramiento de ventanas en todas las instalaciones,
- Cambio de caldera a una de biomasa,
- Gestión de nuestros residuos de laboratorio para su recogida y eliminación por parte de la empresa
CEPSA : 348,10 Euros anuales

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Residuo	Cantidad	Tratamiento
Pilas	0,8 kg	Contenedor de pilas (ayuntamiento de Granada , Inagra)
Tóner	0,7 Kg	Recogida Ecoparque móvil (anualmente)
Papel	330 kg	Retirada en contenedor azul, semanalmente
Residuos de laboratorio: ácidos , bases y disolventes orgánicos	9-7 y 2 litros respectivamente	Retirada semestral empresa CESPA
Cortantes y punzantes	0,5 kg (muestras de sangre y orina)	Retirada semestral empresa CESPA

Medidas adoptadas para la mejora de la gestión de los residuos: **reducir, reutilizar, reciclar.**

Para la gestión de la mejora de los residuos realizamos a lo largo del año diferentes campañas de sensibilización medioambiental, colocamos cartelería informativa, disponemos de papeleras de reciclaje y realizamos publicaciones de nuestras campañas fomentando la sensibilización medioambiental y minimización de residuos.

Consumo total de materias primas, energía y agua

Materias primas	Cantidad
Agua	1151m3 anuales
Consumo energético	82661Kw
Consumo papel	930 kg
Consumo hueso de aceituna	43,6 Toneladas

Consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias.

Acciones de mejora

El consumo anual de energía es de 82.661Kw anual. Cambiamos todos los cerramientos, la caldera a biomasa y fomentamos continuamente mediante campañas tanto a profesores como alumnos un consumo responsable de la misma. Con nuestro compromiso y como objetivo medioambiental de mantener en +/- un 1% nuestro consumo respecto al año anterior:

Porcentaje de energía consumida proveniente de fuentes renovables.

Nosotros no consumimos nuestra energía generada por nuestras placas solares, pero la vendemos a la empresa:

- Hola luz, el año pasado generamos 77.596 Kwh % de energía ahorrada consecuencia de las medidas adoptadas en materia de ahorro, eficiencia y aprovechamiento de recursos energéticos.
 - En el año 21-22 un 7,37% menos
 - en el año 20-21 un 0,66% menos
 - En el año 19-20 un 14,33% menos

Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables.

Instalación de placas solares

- Campañas para el uso responsable de la luz (charlas de nuestros alumnos de ciclos de química y salud ambiental al resto de alumnado, colocación de cartelería...).
- Colocación progresiva de parasoles, calados en las aulas para evitar que entre el sol pero no la luz.

Contaminación acústica

Por la propia naturaleza de nuestros servicios educativos, no superan el límite de la zona de sensibilidad acústica
Medidas adoptadas para la minimización de la contaminación acústica.

- No procede

Contaminación atmosférica

Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero.

No calculamos nuestra emisión a la atmósfera de partículas, CO₂ y demás gases de efecto invernadero. Los únicos gases que emitimos son los procedentes de la caldera de biomasa con un consumo anual en el año 21-22 de 43,6 Toneladas. Disponemos de una caldera de biomasa automática modelo INV450.

Medidas adoptadas para la minimización de la contaminación atmosférica:

- Cambio de caldera y de combustible de gasoil a biomasa

Contaminación lumínica

Control y seguimiento de luminarias: Se han cambiado todas las luminarias del centro, a led o bajo consumo.

Mediante una aplicación del centro se lleva un control y seguimiento de aquellas que necesitan ser sustituidas.

Medidas adoptadas para la minimización de la contaminación lumínica.

- Concienciación mediante campañas de sensibilización medioambiental del uso de la luz natural siempre que sea posible.
- Carteles “apágame” junto a todos los interruptores.
- Colocación de parasoles calados en las aulas para evitar que entre el sol y no la luz, y así no tener que encenderla.

Información y formación ambiental.

Actividades de formación en lo que respecta a la mejora ambiental y número de participantes.

A lo largo del todo el año se realizan diferentes actividades para mejorar la formación en materia de medio ambiente tanto del alumnado como del profesorado. En fechas relevantes intentamos concienciar a todo el centro; realizamos talleres de reciclaje de aceite en jabón, limpieza de playa, talleres de reutilización de residuos, recogida de juguetes, ropa, etc

1. En el primer trimestre se realizaron charlas de concienciación para minimizar los residuos de laboratorio en la realización de las prácticas en el laboratorio, así como el tratamiento que se les da por nuestra parte y la empresa CESP.A.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2. En noviembre los alumnos de QSA1 realizaron diferentes charlas a los alumnos, sobre contaminación atmosférica y la importancia de un aire limpio.
3. En el mes de diciembre nos visitó el ecoparque móvil, donde los alumnos depositaron los diferentes tipos de residuos y se les explicó el origen y destino de los mismos.
4. En el mes de diciembre, realizamos campaña de navidad de recogida solidaria de juguetes destinados a la ciudad de los niños y a la asociación madre coraje.
5. Los alumnos de QSA1 han organizado unas charlas a los alumnos del centro para promover la conciencia medioambiental entre los alumnos y la colaboración en el buen uso de las diferentes papeleras de residuos.
6. Los alumnos de primero de laboratorio y farmacia de primero han realizado diferentes talleres de jabón, a partir de aceite usado y posteriormente cada uno se ha llevado un trozo de jabón casero a su casa.
7. En el mes de mayo se han realizado diferentes actividades **vinculadas al día de la Madre Tierra**, en colaboración con el ayuntamiento de Salobreña en las que han participado alumnado de diferentes etapas: ESO, CFGM, CFGS Y FP Básica: o Senda sobre la importancia de ecosistemas fluviales
o Sesión de conservación y limpieza de playas o Importancia de la identificación y eliminación de especies invasoras
8. Se han renovado los carteles de ahorro de agua, luz y papeleras de plástico y cartón, así como los de botiquines y kits de emergencia ambientales y reposición en aquellos lugares donde faltaban.
9. A lo largo de todo el curso se ha trabajado con el alumnado de la ESO los objetivos de desarrollo sostenible % de productos vendidos susceptibles de ser recuperados al final de la vida útil.

Objetivos del próximo año en el tema medio ambiental

Qué espera hacer el próximo ejercicio en el aspecto medio ambiental, ya sea dentro de la actividad corriente, ya sea en el desarrollo de nuevos proyectos.

Nuestro sistema está basado en la mejora continua, todos los años intentamos reducir nuestros consumos, nos fijamos objetivos realistas y a partir de ellos trabajamos para poder reducirlos. Una apuesta cada vez mayor es tener impacto entre nuestros clientes, alumnos, a través de todas nuestras campañas que realizamos para que a través de ellos, la mejora medioambiental no sólo sea en nuestro centro sino en todo nuestro entorno.

Nuestros objetivos medioambientales seguirán haciendo hincapié en la disminución y/o mantenimiento del consumo de luz, agua y papel, y la realización de las diferentes campañas, mínimo de 7, de sensibilización medioambiental en nuestro centro.

MAPA LEGAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Estatuto de los trabajadores

Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Ministerio de Trabajo y seguridad social. Estatuto de los trabajadores. Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Acceso al empleo y contratación

Ley 14/1994, de 1 de junio. Jefatura del estado. Empresas de trabajo temporal. Regula las empresas de trabajo temporal.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, Jefatura del estado. Reforma laboral. Regula la mejora del crecimiento y del empleo.

Real decreto 4/1995, de 13 de enero. Ministerio trabajo y seguridad social. Empresas de trabajo temporal. Desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio de 1996 (RCL 1994/1555), que regula las empresas de trabajo temporal.

Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio. Ministerio trabajo y asuntos social. Contrato de trabajo. Desarrolla el artículo 8 apartado 5 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Real Decreto 216/1999, de 45 de febrero. Ministerio trabajo y asuntos social. Empresas de trabajo temporal. Establece las disposiciones mínimas de seguridad y saude en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Real Decreto 1424/2002, de 27 diciembre. Ministerio trabajo y asuntos social. Contrato de trabajo. Regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

Fomento de empleo a personas que presentan una discapacidad

Ley 13/1982, de 7 de abril, Integración Social de Minusválidos. Real Decreto 1451/1983, de mayo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Empleo selectivo de minusválidos. Regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Enclaves laborales. Regula los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Medidas alternativas. Regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

Acción social

Ley 51/2003, de 2 de diciembre. Jefatura del Estado. Regula la Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

Ley 6/1996, de 15 de enero. Jefatura del Estado. Regula el voluntariado estableciendo la obligatoriedad de suscripción por las empresas de un seguro de accidentes y de un seguro de responsabilidad civil para las personas que participen en programas de voluntariado social.

Ley 49/2002, de 23 de diciembre. Jefatura del Estado. Regula el régimen fiscal de las Entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

Diversidad de Género. Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Jefatura del estado. La igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Diversidad cultural. Extranjería

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. Jefatura del estado. Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre. Ministerio de Trabajo. Aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Ley 39/1999, de 5 noviembre. Jefatura del Estado. Promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE 6 de noviembre de 1999).

Modalidades de contratos y calidad del empleo

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo. Ministerio Trabajo y asuntos social. Contrato de trabajo. Desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo de 1995 en materia de contratos formativos.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Ministerio Trabajo y asuntos social. Contrato de trabajo. Desarrolla el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo de 1995 en materia de contratos de duración determinada.

Salario

Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio. Jefatura del Estado. Salarios. Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre. Ministerio Trabajo y asuntos social. Salarios. Fija el salario mínimo interprofesional para 2008.

Tiempo de Trabajo

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Ministerio Trabajo y Seguridad Social. Jornada Laboral. Regula las jornadas especiales de trabajo.

Modificación suspensión y extinción de contrato de trabajo

Real Decreto 924/1982, de 17 de abril. Presidencia del gobierno. Desnudos. Reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por desnudo.

Real Decreto 43/1996, de 19 de enero. Ministerio Trabajo y Seguridad Social. Empleo. Aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación del empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Relaciones Laborales Especiales

Ley 20/2007, de 11 de julio. Jefatura del Estado. Regula el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Real Decreto 1368/1985, de 17 julio. Ministerio Trabajo y Seguridad Social. Minusválidos. Regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especializados de empleo.

Real Decreto 1382/1985, de 1 agosto. Ministerio Trabajo y Seguridad Social. Contrato de trabajo. Regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Negociación y convenios colectivos.

Real Decreto 1040/1981, de 22 mayo. Ministerio Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Convenios Colectivos de Trabajo. Registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Seguridad en el trabajo y saude laboral y subcontratación

Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Jefatura del estado. Seguridad y higiene en el trabajo. Regula la Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero. Ministerio Trabajo y Asuntos Social. Empresas de Trabajo Temporal. Establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

Real Decreto 688/2005, de 10 de junio. Ministerio Trabajo y asuntos social. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social. Regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como Servicio de Prevención Ajeno.

Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Modifica el Reglamento de Servicio de Prevención.

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Ministerio Sanidad y Seguridad Social. Enfermedades Profesionales. Aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema Social.

Normas Sindicales

Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto. Jefatura del Estado. Sindicatos. Libertade Sindical.

Participación en la empresa

Ley 38/2007, de 16 de noviembre. Jefatura del Estado. Modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se amplía y se desarrollan nuevos derechos y facultades de información y consulta dso representantes de los trabajadores.

Ley 31/2006, de 18 de octubre. Jefatura del Estado. Regula la implicación de los trabajadores en las sociedades y cooperativas europeas.

Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre. Ministerio Trabajo y Seguridad Social. Comites de empresa, delegados de personal. Aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Conflictos colectivos y huelga

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo. Jefatura del Estado. Trabajo. Reforma normativa sobre relaciones de trabajo.

Dependencia

Ley 39/2006, de 14 diciembre. Jefatura del Estado. Regula la promoción de la autonomía personal y atención las personas en situación de dependencia.

Real Decreto 6/2008, de 11 de enero. Determinación del nivel mínimo de protección garantizado a los beneficiarios del Sistema para la Autonomía y Atención a Dependencia en el ejercicio 2008.

Normas administrativas. Infracciones y sanciones

Ley 49/2007, de 26 de diciembre. Jefatura del Estado. Estableciera el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Ministerio Trabajo y Asuntos Social. Trabajo-Seguridad Social. Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo. Ministerio Trabajo y Asuntos Social.

Seguridad Social. Aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridades Social.

Normas Procesales

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Ministerio Xusticia e Interior. Procedimiento Laboral. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre. Ministerio Trabajo. Instituto de mediación, arbitraje y conciliación. Asunción de funciones por el Instituto de Medición, Arbitraje y Conciliación.

Real Decreto 467/2006, de 21 de abril. Ministerio Xusticia. Administración de Xusticia. Regula los depósitos y consignaciones judicial en metálico, de efectos o valores.

Responsabilidad económica y de gobierno corporativo

Ley 31/1985, de 2 de agosto, de regulación de las Normas Básicas sobre órganos rectores de las Cajas de ahorros.

Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.

Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 diciembre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.

Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de medidas de reforma del sistema financeiro (Ley financeira).

Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1983, de 28 julio de 1988, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 diciembre de 1989, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas (Ley de transparencia).

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Regula el régimen jurídico del Comité de Auditoría y modifica algunos aspectos de la Ley 26/2003.

Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la Sociedad Anónima Europea domiciliada en España.

Orden ECO/3722/2003, de 26 de diciembre, sobre el informe anual de gobierno corporativo y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades.

Orden ECO/354/2004, de 17 de febrero Informe anual de Gobierno Corporativo y otra información de las Cajas de aforros que emitan valores admitidos la negociación en Mercados Oficiales de Valores.

Circular 1/2004, de 17 de marzo, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades emisoras de valores admitidos la negociación en mercados secundarios oficiales de valores, y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas.

Circular 2/2005, de 21 de abril, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el informe anual de Gobierno Corporativo y otra información de las Cajas de Ahorros que emitan valores admitidos la negociación en Mercados Oficiales de Valores.

Informe sobre el Gobierno de las sociedades cotizadas. Comisión especial para el estudio de un Código Ético de los Consejos de Administración de las sociedades (Comisión Olivencia, 26 febrero de 1998).

Informe de la Comisión Especial para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas (Comisión Aldama, 8 enero de 2003).

Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades cotizadas (Código Unificado del buen Gobierno, 19 mayo de 2006).

Recomendación de la Comisión (U.E.) de 15 febrero de 2005 (2005/162/EC), relativa el papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y la de los comités de consejos de administración o de supervisión, aplicables las empresas que cotizan en Bolsa.

Recomendación de la Comisión (U.E.) de 14 de diciembre de 2004 (2004/913/EC), relativa las retribuciones de los consejeros de sociedades cotizadas.

OCDE. Principios de la OCDE para el gobierno de las sociedades. Versión 2004. Comité de Supervisores Bancarios de Basilea.

Recomendación sobre lo bueno gobierno de entidades de créditos. 2006.

Responsabilidad medioambiental

Responsabilidad penitenciaria (delito ecológico)

Ley orgánica 10/1995, de 23 noviembre. Jefatura del estado. Código Penitenciario.

Responsabilidad administrativa

Ley 26/2007, de 23 de octubre. Jefatura del Estado. Responsabilidad Medioambiental. Instaura un nuevo régimen de responsabilidad administrativa, cuyo objetivo principal es la prevención de los daños ambientales y la reparación de los mismos, bajo la aplicación de un régimen de responsabilidad de carácter objetivo.

Biodiversidad

Ley 4/1989, de 27 de marzo. Jefatura del Estado. Espacios naturales protegidos-protección de animales y plantas. Establece normas de protección, conservación, restauración y mejora de los Espacios Naturales y de la Flora y Fauna Silvestre.

Real Decreto 1421/2006, de 1 de diciembre que modifica el Real Decreto de 7 de diciembre de 1997 por lo que se establecen medidas para contribuir a garantizar la biodiversidad mediante la conservación de los hábitats naturales y de la flora y fauna marina silvestre.

Envases y residuos

Ley 20/1986, de 14 de mayo. Jefatura del Estado. Ley Básica de Residuos Tóxicos y Peligrosos.

Ley 11/1997, de 24 de abril. Jefatura del Estado. Regula los Envases y Residuos de Envases.

Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.

Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero que aprueba el Reglamento sobre clasificación envasado y etiquetado de productos peligrosos.

Prevención e control de la contaminación

Ruido

Ley 37/2002, de 17 de noviembre. Jefatura del Estado. Ruido.

Contaminación del agua

Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio. Ministerio Medio Ambiente. Aguas. Aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas.

Ley 27/1992, de 24 de noviembre. Jefatura del Estado. Puertos-Marina Mercante. Regula los Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Contaminación atmosférica

Ley 34/2007, de 15 de noviembre. Jefatura del Estado. Regula la calidad del aire y la protección de la atmósfera.

Ley 1/2005, de 9 de marzo. Jefatura del Estado. Regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases del efecto invernadero.

Real Decreto Ley 4/2004, de 27 de agosto. Jefatura del Estado. Regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.

Suelo

Real Decreto 91/2005, de 14 de enero por lo que se establece la relación de actividades potencialmente contaminantes del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados.

Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Evaluación del Impacto Ambiental

Ley 61/2001 de 8 de mayo de modificación del Real Decreto Legislativo 1302/1986 de 28 de junio. Jefatura del Estado. Regula la evaluación del impacto ambiental.

Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio. Ministerio Obras Públicas y Urbanismo. Medio Ambiente- Comunidad Económica Europea. Evaluación de impacto ambiental.

Agentes contaminantes

Real Decreto 824/2005 de 8 de julio sobre productos fertilizantes.

Real Decreto 396/2006 de 31 de marzo por lo que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. Medio Ambiente, Publicidad y Protección de Consumidores y usuarios

Real Decreto 1468/1988, de 2 de diciembre. Ministerio Sanidad y Consumo. Productos Industriales. Aprueba el Reglamento de etiquetado, presentación y publicidad de los productos industriales destinados la venta directa a los consumidores y usuarios.

Medio Ambiente y Salud Pública

Decreto 2414/1961, de 30 noviembre. Presidencia del gobierno. Industrias molestas, insalubres, nocivas y peligrosas. Aprueba el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.

Información medio ambiental

Ley 27/2006, de 18 de julio. Jefatura del Estado. Regula los derechos de acceso a información, la participación pública y de acceso a xusticia en materia de medio ambiente.