



INFORME
DE
*RESPONSABILIDAD
SOCIAL*
2007-2008



Ceserpi S.L. es un centro especial de empleo dedicado al procesado de manipulados industriales que fue creado en 1999 por la Fundación Picarral¹ para hacer posible la inserción laboral de las personas con inteligencia límite o discapacidad intelectual ligera procedentes de sus proyectos educativos. **Ceserpi** se sitúa en la calle Albarracín, nº 23, Zaragoza.

La Fundación Picarral cuenta con el 100% de las participaciones sociales de **Ceserpi**, S.L. y de su consejo administración, por lo que el sistema de gestión empresarial de ambas empresas está integrado. **Ceserpi** tiene certificados su sistema de gestión de la calidad y de la responsabilidad social empresarial de acuerdo a las normas - respectivamente- ISO 9001 y SGE 21. **Ceserpi** S.L. es el primer centro especial de empleo de España en haber obtenido la Certificación SGE 21. Además de todo ello, **Ceserpi** es una empresa económicamente sostenible. Durante el año 2008 ha tenido un superávit de 1.142,45 €.

Este esfuerzo por la implantación y certificación de los más avanzados sistemas de gestión en una pequeña empresa cuyos trabajadores tienen especiales dificultades de inclusión ha posibilitado en buena parte que **Ceserpi** haya resultado en 2008 finalista del Premio aragonés a la responsabilidad social de las empresas.



En este mismo año, y en conjunción con el resto de proyectos de la Fundación Picarral dedicados a la inserción social de las personas con inteligencia límite, **Ceserpi** ha resultado ganador del Premio Ebrópolis a las buenas prácticas ciudadanas.

Ceserpi cuenta con un Plan de prevención de riesgos laborales y audita externamente su contabilidad.

¹ La Fundación Picarral, promovida por la Asociación de Vecinos Picarral, es una entidad sin ánimo de lucro, reconocida por Orden Ministerial de fecha 06/07/92. Su máximo órgano de Gobierno es un Patronato, compuesto por siete miembros, que desempeñan sus funciones desinteresadamente.

POLÍTICA Y ESTRATEGIAS DE RSE

El sistema de gestión de **Ceserpi S.L.** integra la gestión de la calidad, la gestión ambiental y la gestión ética y socialmente responsable. La Dirección de **Ceserpi S.L.** manifiesta su compromiso por la aplicación de sistemas de gestión avanzados y eficientes, basados principalmente en el modelo EFQM de excelencia empresarial y cumpliendo los requisitos de las normas vigentes ISO 9001 y SGE 21. El sistema de gestión de **Ceserpi** se encuentra certificado, en todo su alcance, de acuerdo a dichas normas. De acuerdo a la planificación estratégica de la empresa, la siguiente meta es avanzar hacia la excelencia en la gestión para que el sistema sea evaluado de acuerdo al modelo EFQM en el año 2010.

La Dirección de **Ceserpi S.L.** entiende que el establecimiento de Políticas y Estrategias en referencia a la Calidad y la Responsabilidad Social en sus productos y servicios es un factor primordial para su desarrollo y mejora continua. Dichas políticas y estrategias responden a la Misión y a la Visión de la Fundación Picarral (véase www.fundacionpicarral.org) y se resumen en los siguientes puntos:

- **Ceserpi** promueve y facilita la inserción laboral de las personas con inteligencia límite como primer paso para una adecuada inserción social. La vinculación de **Ceserpi** con los trabajadores que responden a este perfil (operarios de Ceserpi) viene condicionada por este objetivo además de por la propia vinculación laboral.
- La Dirección de la **Ceserpi** respeta escrupulosamente los derechos de su personal, tratando además de liderar iniciativas concernientes a la no discriminación por razón alguna y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Los trabajadores con inteligencia límite de **Ceserpi** son además objeto de discriminación positiva al responder su perfil a uno de los que constan como destinatarios de la acción de los proyectos y empresas vinculados a la Fundación Picarral: las personas con inteligencia límite. **Ceserpi** no crea ningún puesto de trabajo para el que previamente no esté suficientemente garantizada su financiación.
- **Ceserpi**, como cualquier otra empresa o programa vinculada a la Fundación Picarral, responde a unas necesidades detectadas en el entorno social: no es un proyecto ofrecido externamente para su gestión al margen de las estrategias de la fundación. La gestión de **Ceserpi** se revisa periódicamente.
- La Dirección de **Ceserpi** promueve y dinamiza las alianzas estratégicas y el trabajo en red como marco complementario para la detección de las nuevas necesidades de inserción laboral de las personas con inteligencia límite y la innovación en la intervención sobre ellas.
- La Dirección de la **Ceserpi** garantiza en sus actuaciones el cumplimiento integro de las leyes, fines y plazos que señalan las administraciones, instituciones y entidades colaboradoras en las normas de concesión de cualquier recurso económico que contribuya a su sostenimiento y pone a su disposición la contabilidad completa de la empresa. La Dirección se compromete explícitamente a evitar cualquier práctica de corrupción o soborno, a la transparencia en su rendimiento de cuentas, a la protección de los datos confidenciales y a la publicidad responsable.
- **Ceserpi** cuida el medio ambiente disponiendo objetivos y acciones de mejora para la reducción de los recursos energéticos que consume o los residuos que genera.

La política y las estrategias de **Ceserpi** son revisadas periódicamente por el **Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social**. Los valores, principios y comportamientos éticos y de responsabilidad social de **Ceserpi** se encuentran definidos en el *Código ético* de la Fundación Picarral y Ceserpi(www.fundacionpicarral.org).

MECANISMOS DE DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

1) Cualquier persona relacionada con **Ceserpi** (cliente, trabajador, voluntario, proveedor, etc.) comunica al Comité de Gestión Ética cualquier no conformidad con los principios de la *Política de Gestión* y con el *Código Ético* o cualquier sugerencia de mejora.



2) La fundación ha publicado un tebeo cuyo objetivo es divulgar la existencia y libre disposición del Código ético y el Comité de ética a aquellos de sus grupos de interés que pueden tener especiales dificultades de acceso por los cauces regulares. Se ha sistematizado en **Ceserpi** la entrega y explicación del cómic a cada uno de los actuales o nuevos trabajadores.

3) **Ceserpi** promueve de forma regular la comunicación, la información y la transparencia con las personas que trabajan para la organización a través de diversos mecanismos:

- Los responsables de equipo se reúnen semanalmente con el coordinador, con el apoyo del equipo profesional del Centro de formación ocupacional *Serpi* cuando es conveniente, para planificar la producción y organización de la semana entrante y realizar las posteriores evaluaciones.

- Se realiza una asamblea con periodicidad, al menos, trimestral con todos los operarios de **Ceserpi**, organizada por el coordinador de la empresa y en la que interviene el equipo educativo de *Serpi* y/o el equipo multidisciplinar de la fundación. En esta asamblea se analiza el funcionamiento del taller y todos los asistentes pueden participar y debatir.

- La Dirección de la Fundación Picarral invita a la participación de los responsables de equipo en la realización del boletín periódico (BOPI) que sirve de primer instrumento de comunicación para los trabajadores y voluntarios de la fundación y de **Ceserpi**.

- Las auditorias del sistema de gestión están a disposición de los trabajadores.

4) Todos los documentos importantes en el sistema de gestión o la organización de la empresa (Manual de Gestión, Organigrama, Código ético, Convenio colectivo, Perfil del puesto de trabajo, Plan de prevención, etc.) se encuentran disponibles en copia impresa y vigente para todos los trabajadores de **Ceserpi**, ya que la mayoría de ellos no tienen un acceso electrónico en su puesto de trabajo.

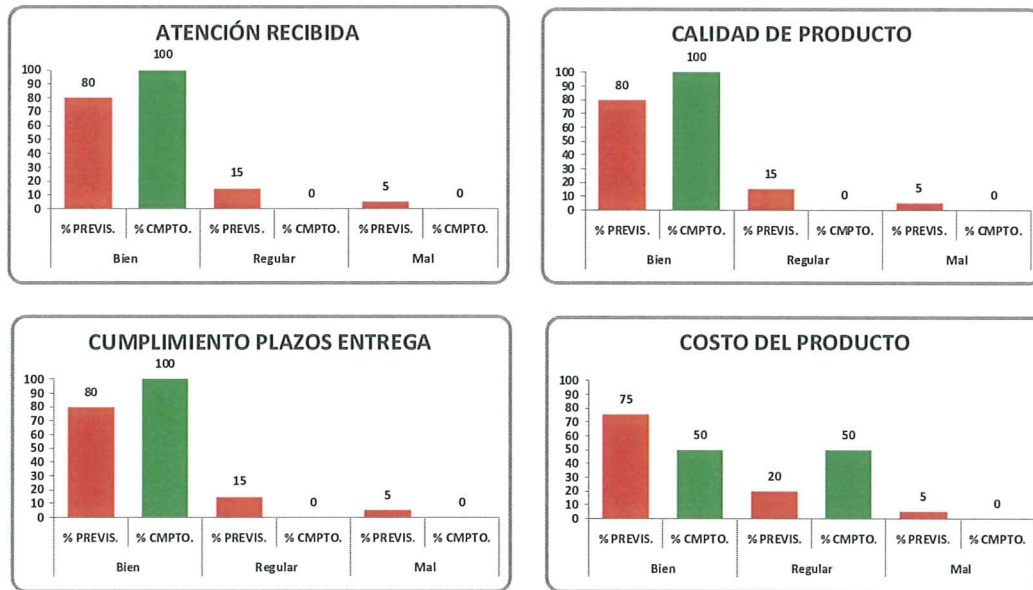
Todas aquellas personas que tienen responsabilidades en **Ceserpi**, están obligadas a conocer y respetar el *Código ético* y a ajustar su actuación profesional a los principios básicos que recoge. Se ha establecido la presentación del documento -junto con los señalados anteriormente- a todos los nuevos trabajadores a través del *Plan de acogida*, asimismo está sistematizado el acceso a este documento por parte de todos los voluntarios.

5) En su apuesta por jugar un papel dinamizador de su entorno social, la dirección de **Ceserpi** mantiene y actualiza un mapa de alianzas el que refleja su compromiso con diferentes redes sociales y su grado de compromiso en ellas:

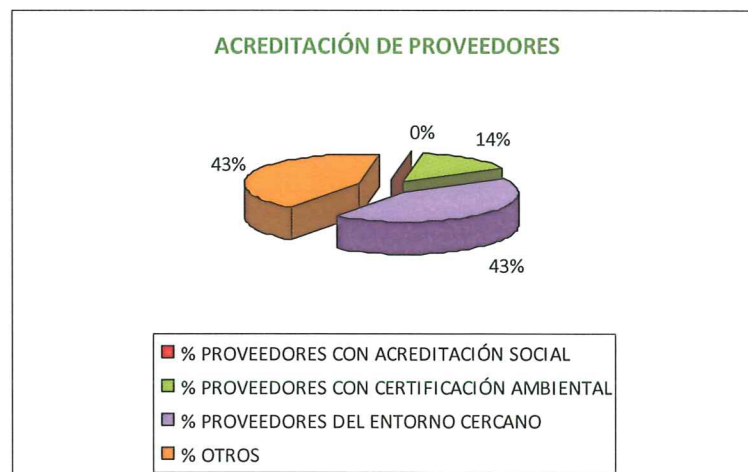


6) De acuerdo a lo expuesto en su Código ético, **Ceserpi** mantiene una relación de completa cooperación y transparencia de resultados con las administraciones competentes. La fundación incluye específicamente en las propuestas o memorias presentadas a la administración y su compromiso para evitar cualquier forma de extorsión o soborno.

7) **Ceserpi** mide, analiza y se compromete a mejorar las expectativas de sus clientes. A continuación se muestran los resultados obtenidos con los clientes de los servicios de producción de **Ceserpi** en el año 2008, siendo la columna de color rojo la que muestra el resultado esperado y la columna verde aquella que registra el resultado realmente alcanzado:



8) **Ceserpi** incluye en su selección y evaluación de proveedores procedimientos y criterios de gestión ética y responsabilidad social o ambiental, además de los usuales de calidad/precio. Asimismo, se hace explícito a nuestros proveedores un compromiso de fidelidad con ellos y, especialmente, con los pequeños proveedores del entorno cercano. A continuación mostramos la evaluación de los proveedores del 2008 correspondiente a estos criterios:



PRINCIPALES INDICADORES ECONÓMICOS

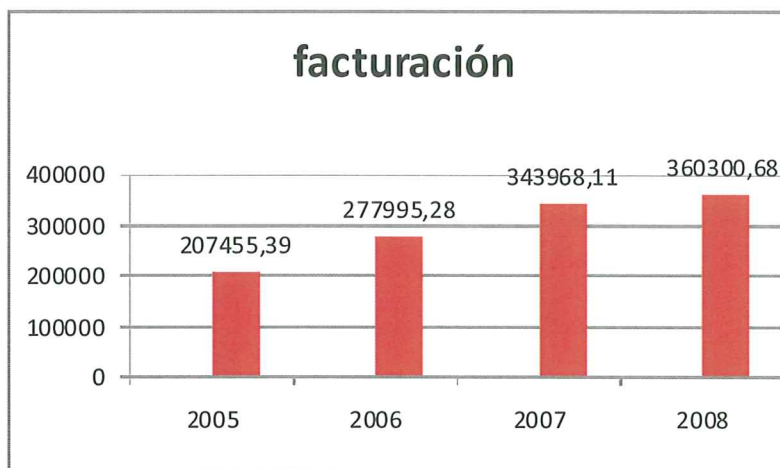
Los locales de **Ceserpi** son propiedad de la Fundación Picarral, con lo que el proyecto está asentado sobre una importante garantía de sostenibilidad. Las instalaciones de Ceserpi se encuentran en la calle Albarracín, en el Picarral, y constan de 1050 m².



Estas instalaciones principales se complementan con los recursos y dependencias principales de la fundación (gerencia, administración, gestión de calidad, aula de internet y de cocina, etc.).

Ceserpi no recibe más aportaciones económicas de la administración que aquellas que le corresponden en su condición de Centro especial de empleo. A pesar de las dificultades intrínsecas de una empresa de este tipo cuya fuerza de trabajo mayoritaria la constituyen personas con discapacidad intelectual,

Ceserpi genera beneficios año tras año, incluso en el año de comienzo de la crisis, 2008. A continuación presentamos una tabla con la facturación y los clientes de los 4 últimos años.



Todos los datos contables de Ceserpi están a disposición de la administración y de los trabajadores y se auditan externamente. La auditoría contable del año 2008 ha obtenido los siguientes resultados:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS ABREVIADA DE 2008
(Importes en Euros)

	<u>Ejercicio 2008</u>
1.- Importe neto de la cifra de negocios	360.300,68
2.- Aprovisionamientos	(136.541,18)
3.- Otros ingresos de explotación	101.059,89
4.- Gastos de personal	(287.697,82)
5.- Otros gastos de explotación	(28.269,51)
6.- Amortización del inmovilizado	(19.877,09)
7.- Imputación de subvenc de inmov no financiero y otras	18.610,42
A) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	7.585,39
8.- Ingresos financieros	24,21
a) Otros ingresos financieros	24,21
9.- Gastos financieros	(6.245,48)
B) RESULTADO FINANCIERO	(6.221,27)
C) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	1.364,12
10.- Impuesto sobre beneficios	(221,67)
D) RESULTADO DEL EJERCICIO (BENEFICIO).....	1.142,45



INFORME DE AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES

Zaragoza, 31 de Marzo de 2009

AL Socio Único de CESERPI, S.L. UNIPERSONAL:

Hemos auditado las cuentas anuales de CESERPI, S.L. UNIPERSONAL que, según la legislación mercantil en vigor, comprenden el balance de situación al 31 de diciembre de 2008, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto y la memoria correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, cuya formulación es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre las citadas cuentas anuales en su conjunto, basada en el trabajo realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, que requieren el examen mediante la realización de pruebas selectivas, de la evidencia justificativa de las cuentas anuales y la evaluación de su presentación, de los principios contables aplicados y de las estimaciones realizadas.

Los administradores presentan las cuentas anuales de acuerdo con lo previsto en la legislación mercantil, no incluyendo en este ejercicio las cifras comparativas correspondientes al ejercicio anterior al no ser exigido por la citada legislación. Nuestra opinión se refiere exclusivamente a las cuentas anuales del ejercicio 2008. Con fecha 21 de mayo de 2008 emitimos nuestro informe de auditoría acerca de las cuentas anuales del ejercicio 2007, formuladas de conformidad con los principios y normas contables generalmente aceptados en la normativa española vigentes en dicho ejercicio, en el que expresamos una opinión favorable.

Las cuentas anuales del ejercicio 2008 adjuntas son la primeras que CESERPI, S.L. UNIPERSONAL prepara aplicando el Plan General de Contabilidad aprobado por el Real Decreto 1514/2007. En este sentido, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de la Disposición Transitoria Cuarta del citado Real Decreto, se han considerado dichas cuentas como cuentas anuales iniciales, por lo que no se incluyen cifras comparativas del ejercicio anterior. En la Nota 14 de la memoria adjunta, "aspectos derivados de la transición a las nuevas normas contables", se incorporan el balance y la cuenta de pérdidas y ganancias incluidos en las cuentas anuales aprobadas del ejercicio 2007, que fueron formuladas aplicando el Plan General de Contabilidad vigente en dicho ejercicio, junto con una explicación de las principales diferencias entre los anteriores criterios contables y los actuales, así como la cuantificación del impacto que produce esta variación de criterios contables en el patrimonio neto al 1 enero de 2008, fecha de transición.

En nuestra opinión, las cuentas anuales del ejercicio 2008 adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de CESERPI, S.L. UNIPERSONAL al 31 de diciembre de 2008, y de los resultados de sus operaciones y de los cambios en el patrimonio neto correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha y contienen la información necesaria y suficiente para su interpretación y comprensión adecuada, de conformidad con los principios y normas contables generalmente aceptados en la normativa española que resultan de aplicación.

CGM AUDITORES
Un Socio, *to mas*

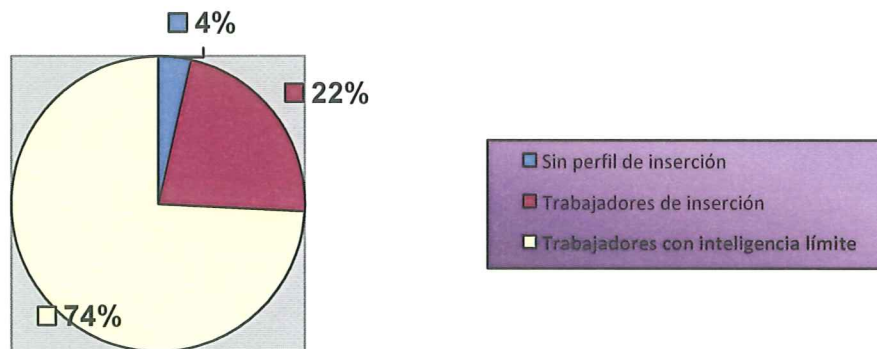


PRIME OFE

INDICADORES SOCIALES

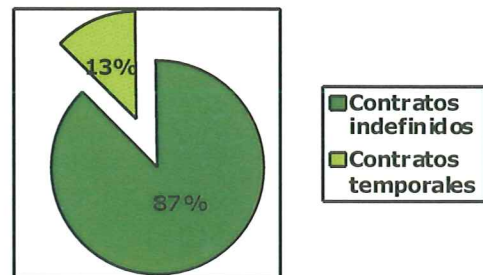
La única razón de la existencia del propio Centro Especial de Empleo **Ceserpi** es la de crear empleo para las personas con discapacidad, especialmente para las personas con discapacidad psíquica ligera o inteligencia límite. Los estatutos de **Ceserpi** incluyen el carácter social de la entidad. De acuerdo a este documento, “la totalidad de los beneficios se destinarán a la promoción de la integración de discapacitados y a entidades sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en este campo”

El primer y fundamental indicador de responsabilidad social de **Ceserpi** es la composición inclusiva de su plantilla y su especialización en la inteligencia límite, un sector de población con serias dificultades de inserción laboral en el mercado ordinario. **Ceserpi** contó con una plantilla media de 27 trabajadores a lo largo del curso 2007-2008, siendo 26 de ellos personas con discapacidad. Entre estas 26 personas con discapacidad, 20 tenían una discapacidad asociada a la inteligencia límite.



Teniendo en cuenta que el objetivo de los Centros Especiales de Empleo es el de servir de tránsito a sus trabajadores hacia la empresa ordinaria, la Dirección de la empresa trabaja activamente por este objetivo, facilitando dicho tránsito, y continuando con el acompañamiento del trabajador durante su proceso de adaptación a la nueva empresa. Aunque pueda parecer paradójico el hecho de favorecer la salida de trabajadores de nuestra empresa, se trata en realidad de un hito en el itinerario hacia la autonomía de estas personas y de otra forma más de cumplimiento del compromiso de la Dirección por facilitar siempre que sea posible la mejora de sus condiciones laborales. Durante el curso 2007-2008, de 22 personas con inteligencia límite que formaban parte de la plantilla de **Ceserpi** se logró la inserción en otras empresas de 3 de ellos y se tuvo a un total de 8 extrabajadores en seguimiento.

El compromiso con la estabilidad en el empleo de **Ceserpi** se manifiesta antes que nada en unos altos índices de contratación indefinida, y ello teniendo en cuenta –como se ha explicado más arriba– el alto índice de bajas laborales o necesidades de conciliación con la vida personal que el perfil de trabajador con inteligencia límite genera. En diciembre de 2008 está era la distribución de trabajadores en la empresa de acuerdo a su modalidad de contratación:



En síntesis, los principales compromisos de la Dirección de **Ceserpi** con todos los trabajadores (responsables y operarios) de la empresa, relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral, social y de Seguridad e Higiene en el trabajo, son los siguientes:

-**Ceserpi** regula las relaciones y condiciones laborales a través del *Convenio Colectivo Colectivo General de centros y servicios de atención a Diagnostico personas con discapacidad (Apartado Centros Especiales de Empleo)*.

-Todos los puestos de trabajo **Ceserpi** se corresponden con las instalaciones adecuadas, y están autorizados y registrados por el Instituto Aragonés de Empleo del Gobierno de Aragón.



-La Dirección de **Ceserpi** se compromete a facilitar la labor de la representante de los trabajadores en la empresa, ofreciendo toda su colaboración en las tareas que sirvan para mejorar la comunicación con el resto de trabajadores, el diálogo y el acceso a la información necesaria para el desempeño de sus funciones.

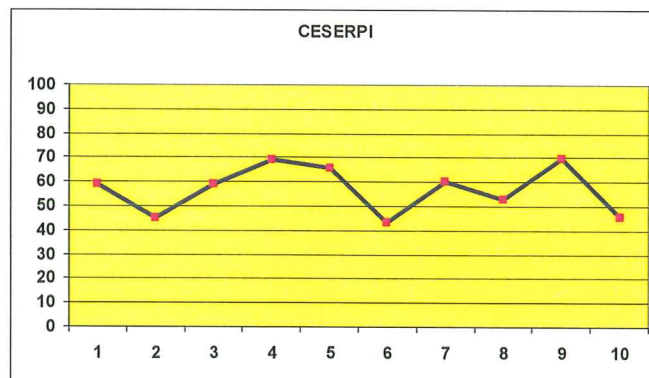
-Existe un Plan de prevención de riesgos laborales, con el análisis y evaluación de riesgos que lleva a cabo y el correspondiente plan de acciones preventivas gestionado por la MAZ.

- Se cuenta con el apoyo de una asesoría laboral externa para estar al tanto de los posibles cambios habidos en la legislación laboral y social.

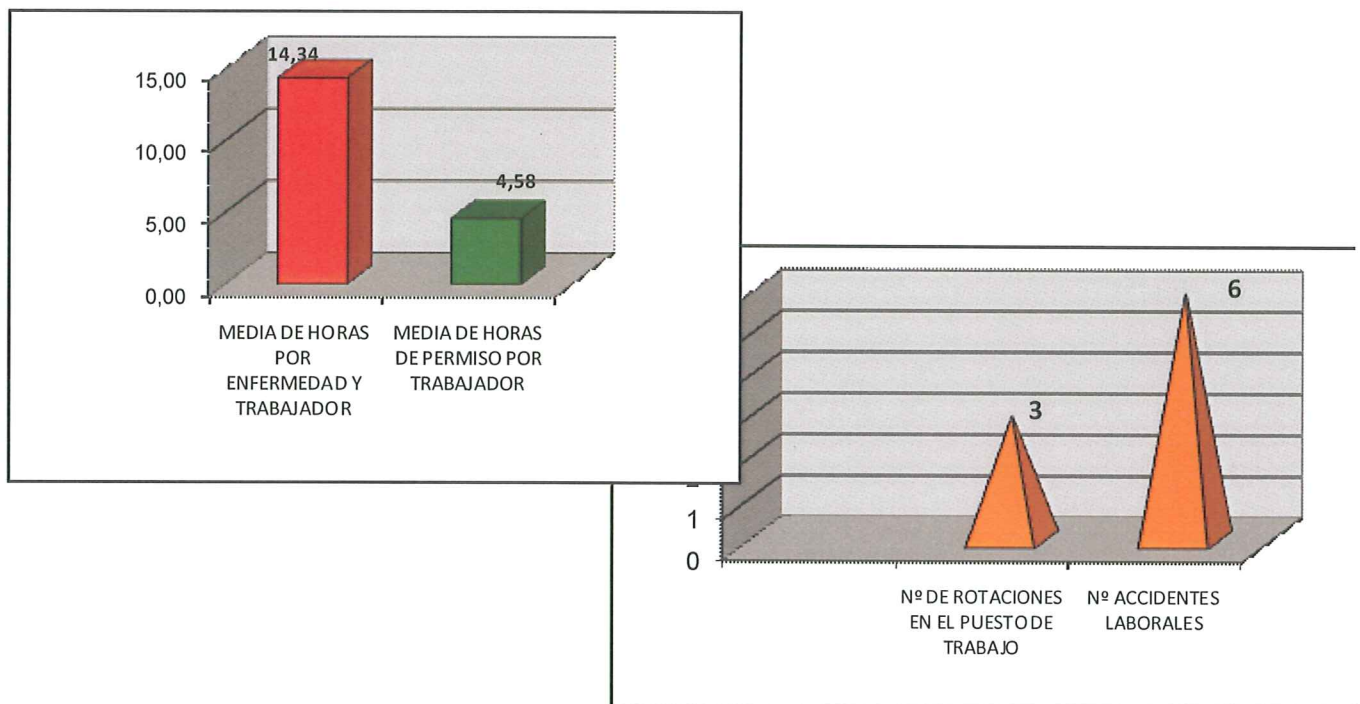
Se implementan mecanismos periódicos para definir el clima laboral existente, para medir la satisfacción de los trabajadores y para valorar el cumplimiento de los objetivos y el desempeño de las funciones. Una vez obtenidos los resultados –todos ellos referidos al trabajo de las personas con responsabilidades– se trabajan por el equipo y se proponen a Dirección posibles mejoras para los diferentes indicadores. Dirección estudia cada una de estas propuestas, las aprueba o, cuando no se estima posible o conveniente la aprobación, se facilitan las razones de esa no aprobación. El conjunto de resultados se obtiene a partir de los siguientes procedimientos:

-Informe bianual de clima laboral. A continuación presentamos los resultados del análisis realizado en mayo de 2008 entre las personas con responsabilidades laborales en la empresa:

1. IMPLICACIÓN
2. COHESIÓN
3. APOYO
4. AUTONOMIA
5. ORGANIZACIÓN
6. PRESIÓN
7. CLARIDAD
8. CONTROL
9. INNOVACIÓN
10. COMODIDAD



-Indicadores de enfermedad, accidentes laborales, absentismo, medidas para conciliación con la vida personal y familiar, etc. Los indicadores que figuran a continuación abarcan desde 1 de enero a 30 de septiembre de 2008. En este caso se incluye también a los operarios de **Ceserpi** (a las personas con inteligencia límite). Hay que tener en cuenta que debido a problemas relacionados con su discapacidad están sujetos a muchas horas de baja por enfermedad. Del mismo modo se les conceden muchas horas de permiso retribuido como medida de conciliación con la vida personal y familiar (horas que para el resto de personal serían recuperables y para ellos no lo son). En el primer gráfico mostramos el promedio por mes y trabajador de horas de permiso retribuido; en el segundo gráfico aparece en número de rotaciones y accidentes laborales:



-Desempeño de las funciones del puesto de trabajo. De manera anual, se valora el desempeño de las funciones del puesto de trabajo de los puestos de trabajo de responsabilidad en **Ceserpi** mediante la aplicación de la técnica 360º (valoración entre los puestos de trabajo del mismo nivel y, de forma recíproca, entre los diferentes niveles del organigrama). Los resultados obtenidos en el último análisis, en una escala de 1 a 10, son los que figuran a continuación.

DATOS DEL ANÁLISIS 360º  Fecha: 30/06/2008 Firma: PS

nº personas equipo: 7 nº personas que han valorado: 9

MISMO NIVEL		NIVEL SUPERIOR		NIVEL INFERIOR	
nº de valoraciones:	13	nº de valoraciones:	7	nº de valoraciones:	
MEDIA MISMO NIVEL:	7,94	MEDIA NIVEL SUPERIOR:	8,46	MEDIA NIVEL INFERIOR:	

nº total de valoraciones:	24
NOTA MEDIA GLOBAL EQUIPO:	8,35

-Satisfacción de los trabajadores. Anualmente se pasa una encuesta a todos los trabajadores con responsabilidades en Ceserpi que pretende medir su satisfacción en relación con todos los aspectos relacionados con su puesto de trabajo que figuran en el sistema de gestión de la empresa. A continuación presentamos tanto los indicadores evaluados como los resultados obtenidos en la última encuesta realizada en septiembre de 2008.



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. PROMEDIO DE AÑOS EN CESERPI			4,31	
2. ENCUESTAS POR SEXO:	Hombres	3	Mujeres	1
<i>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (Del 1 al 5. 1=Nada de acuerdo ; 5=Muy de acuerdo)</i>				
3. Los objetivos de mi trabajo se me han comunicado convenientemente			4,50	
4. Recibo la información necesaria para poder desarrollar adecuadamente mi trabajo			4,50	
5. Recibo la información que necesito sobre cómo estoy desempeñando mis funciones			3,75	
<i>PARTICIPACIÓN, CONFIANZA, TRABAJO EN EQUIPO Y NO DISCRIMINACIÓN (Del 1 al 5. 1=Nunca ; 5=Siempre)</i>				
6. He participado en la definición de los objetivos del proyecto donde trabajo			3,75	
7. Puedo participar convenientemente en las decisiones que afectan a mi puesto de trabajo			4,25	
8. Se promueve el trabajo en equipo			4,00	
9. Las cargas de trabajo están bien repartidas			3,25	
10. Es manifiesta la confianza de mis compañeros y jefes en la calidad de mi trabajo			4,00	
11. No me siento discriminado por razón alguna (ideológicas, de género, de edad, etc.)			3,25	
<i>CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTO (Del 1 al 5. 1=Nada de acuerdo ; 5=Muy de acuerdo)</i>				
12. Existen las condiciones de seguridad e higiene adecuadas y los medios para mantenerlas			4,25	
13. Cuando introduzco una mejora en mi trabajo se me reconoce			3,75	
14. Tengo unas condiciones salariales y laborales apropiadas al trabajo que desarrollo según el contexto de empresas similares			4,25	
15. En mi trabajo se favorece la conciliación con la vida familiar y personal			4,75	
16. Mi trabajo es estable			4,75	
17. Termino mi jornada de trabajo excesivamente cansado		(Del 1 al 5. 1=Nunca ; 5=Siempre)	3,25	
18. Mi trabajo es estresante		(Del 1 al 5. 1=Nunca ; 5=Siempre)	2,75	
19. Dispongo de suficiente tiempo libre			3,25	
20. La relación con los compañeros de trabajo es buena			4,50	
<i>APOYO Y MEJORA CONTINUA (Del 1 al 5. 1=Nada de acuerdo ; 5=Muy de acuerdo)</i>				
21. Puedo observar el compromiso de mis jefes y compañeros en la mejora de los servicios			4,00	
22. Dispongo de los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo			4,25	
23. Los problemas se solucionan atacando las causas y no sólo paliando los efectos			3,50	
24. Se estimula toda formación que favorezca la realización de mi trabajo			4,50	
25. Mi nivel de satisfacción actual en mi trabajo es... 5 (muy alto) ... 1 (muy bajo)			4,75	
26. Me siento identificado con los objetivos del proyecto y de la fundación			3,75	
27. Si pudieras mejorar algo en tu ambiente de trabajo, qué sería y por qué:				

INDICADORES AMBIENTALES

La empresa se encuentra inscrita en el Registro de pequeños productores de residuos peligrosos del INAGA y asegura el cumplimiento de la legislación ambiental (la certificación de acuerdo a la Norma SGE 21 incluye el cumplimiento de la legislación ambiental). **Ceserpi** se compromete a prevenir la contaminación generada por sus operaciones y productos, así como a mejorar de forma continua su desempeño ambiental, favoreciendo el objetivo global de desarrollo sostenible.

Existe un responsable de medio ambiente y se identifican, evalúan y sitúan objetivos de mejora del impacto ambiental. **Ceserpi** lleva un control de los consumos generados en su centro de actividad, con el fin de poder planificar posibles mejoras en el consumo. La media mensual de consumos obtenida durante el año 2008 es la siguiente:

Gasoleo (litros)	482,77
Agua (m3)	21,00
Electricidad (Kw)	1877,08

El curso 2007-2008 supuso el inicio de la implantación del sistema de gestión ambiental, por lo que no se han establecido objetivos específicos ambientales y se ha sistematizado la aplicación de acciones de mejora ambiental –tanto a nivel de impacto ambiental como de educación en el medio ambiente– hasta el presente curso 2008-2009.

VERIFICACIÓN

Ceserpi obtuvo la certificación de su sistema de gestión de la calidad conforme a la Norma ISO 9001 en septiembre de 2007 y la de su sistema de gestión ética y socialmente responsable de acuerdo a la Norma SGE 21, acreditada por Forética, en agosto de 2008. Se verifica también por parte de empresas externas e independientes la contabilidad, el cumplimiento de la LOPD y los planes de seguridad e higiene en el trabajo.

En la memoria anual que la Fundación Picarral presenta al Protectorado de fundaciones del Gobierno de Aragón se hace referencia al objetivo de la empresa **Ceserpi**, al porcentaje de participación de la fundación en esta empresa, a su capital, a los resultados del ejercicio y a las reservas. Los órganos de Dirección se encuentran sujetos a la supervisión del Comité de gestión ética y RSE.

Ceserpi cumple toda la legislación aplicable a cualquier empresa del ámbito español. En particular, como Centro especial de empleo presenta nóminas, certificado bancario del pago de las mismas, seguros sociales y recibo de su pago al INAEM.