



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



**MEMORIA RSC**  
**PACTO MUNDIAL 2012**

**VILLA, FLORES, MARTIN S.A**



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



## INDICE

- CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO
- PERFIL DE LA EMPRESA
- DIEZ PRINCIPIOS:
  - INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS
  - IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS
  - POLÍTICAS ESTABLECIDAS
  - ACCIONES LLEVADAS A CABO PARA SU IMPLANTACIÓN
  - CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ACCIONES



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



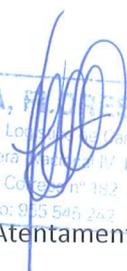
Carmona a 16 de Agosto de 2013

Distinguidos Señores:

Un año más Villa, Flores, Martín S.A, evidencia su apoyo y compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de la presentación de esta memoria de RSC, que recoge las principales acciones desarrolladas a lo largo del 2012 en relación con los Diez Principios, tanto a nivel interno como con los grupos de interés externos.

Desde el año 2011, apoyamos la consolidación de este proyecto internacional desde la propia Dirección de la empresa, al considerarlo una propuesta de gran valor para la defensa de los Derechos Humanos, la protección del Medio Ambiente, el apoyo al desarrollo social, el respeto por la normas laborales y la lucha contra la corrupción, asegurando el cumplimiento de la legislación, la transparencia, la ética en los negocios y la adecuada gestión de los riesgos.

Desde VFM, ratificamos nuestra adhesión al Pacto mundial, nuestro compromiso con el mismo y la firme determinación en seguir avanzando en la implantación y difusión de sus Principios.

  
VILLA, FLORES, MARTÍN, S.A.  
Parque Los Hornos, Carmona, C/ Abasto nº 21  
Carretera Madrid - Cádiz - km 521  
Apdo. de Carmona nº 182 - 41410 Carmona (Sevilla)  
Tlfno: 955 545 242 - Fax: 955 545 253  
Atentamente

D. José Villa García

Gerente VFM



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



- **PERFIL DE LA EMPRESA**

**Dirección:** Parque Logístico de Carmona. Apartado de correos 182. 41410. Carmona (Sevilla)

**Nombre de la empresa:** Villa , Flores, Martin S.A

**Gerente:** José Villa García

**Número de empleados:** 35

**Sector:** Metal

**Actividad:** Instalaciones Eléctricas

**Ventas/ ingresos:** 6 M de Euros

**Grupos de interés:** Clientes, empleados, proveedores. Se ha adoptado como criterio de selección de los grupos de interés aquellos componentes que directa o indirectamente afectan al proceso productivo y que más pueden intervenir en la empresa en el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial.

**Ámbito de actuación de la empresa:** España

**Período abarcado por este informe:** año 2012.

**Estrategia y gobierno:**

A través de encuestas dirigidas a clientes y proveedores, reuniones periódicas con los mismos y reuniones internas con los trabajadores componentes de la plantilla, VFM incorpora sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión, todo supervisado por el Gerente de la empresa quien directamente está implicado en la toma de decisiones sobre la implantación de los 10 Principios, a través de los aspectos medibles como son los indicadores de medio ambiente y calidad establecidos en los procedimientos del Sistema de Gestión Integrada de la empresa.



- DIEZ PRINCIPIOS

### INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS

Con la idea de optimizar los objetivos marcados y desarrollar otros nuevos objetivos , después de realizar el primer informe y adquirir el compromiso sobre el desarrollo de los 10 principios, realizamos un recorrido sobre los diez principios, en dónde se evalúan los posibles factores de riesgo, identifican y definen las políticas adoptadas sobre los mismos , se describen las acciones y el seguimiento llevado a cabo sobre cada uno de ellos.

### IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS SOBRE LOS 10 PRINCIPIOS

VFM tiene implantado un Sistema de Gestión de Calidad, Medioambiente y Seguridad Laboral certificado, en el que año tras año renueva el compromiso adquirido con los procedimientos establecidos, verificando a través de auditorías externas su estricto cumplimiento. Clientes y proveedores son conocedores de lo dispuesto en los distintos procedimientos y se les exige adoptar las medidas necesarias para llevar a cabo todos los requerimientos establecidos.

Entre los objetivos marcados, como novedad, la incorporación de nuevas herramientas para trabajos especializados, haciendo más seguros los mismos, evitando los riesgos desde su origen, acortando y facilitando el trabajo al personal que lo desarrolla.

Con la exigencia del cumplimiento del procedimiento de selección de proveedores y subcontratas, se garantiza estricto cumplimiento de la normativa vigente, con lo que el riesgo de incumplimiento de los derechos humanos se puede considerar inexistente.

Se le hace un riguroso control documental a todos los colaboradores y se va a optimizar a través de plataformas on line dicho control.

La empresa dispone de representantes de los trabajadores, elegidos mediante votación por el resto del personal y desde la Gerencia de VFM se recogen y apoyan los derechos a la negociación colectiva, a la libre afiliación sindical y política y a la representación legal que los empleados elijan en su derecho.

Para dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, están identificados todos los trabajos y los posibles riesgos que conlleven situaciones de trabajos forzosos y propuestas medidas eficaces de lucha contra estas circunstancias. Todo ello se consigue a través de un amplio Plan de Formación por el que los empleados van adquiriendo conocimientos específicos en la materia del puesto de trabajo que ocupan, de manera que año tras año puedan asumir mayores responsabilidades y ascenso de categoría en función de dicha capacitación.



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



Debido a la actividad laboral que desempeñamos, como empresa de riesgo alto e incluida en el anexo I del R.D 39/1997, no se realiza contratación de personal menor de edad, así como tampoco se permite en las distintas empresas colaboradoras, proveedores etc.

Los procesos de selección son realizados en función de la demanda de trabajo en los distintos puestos de trabajo en función de la cualificación y experiencia del candidato al puesto con lo que el riesgo de cualquier tipo de discriminación es inexistente y controlado a través de los procedimientos establecidos para la selección de personal entre los distintos departamentos implicados.

Año tras año a través del Sistema de Gestión Integrada de la empresa, se identifican, evalúan, se proponen medidas preventivas y/o correctoras y se establecen nuevos objetivos a favor del impacto medioambiental, que por otra parte, debido a la actividad llevada a cabo y la gestión realizada es mínimo.

Se sigue trabajando a favor de la implantación de medidas de ahorro energético, en los distintos despachos de la empresa, en el consumo de carburante, con la reducción de los vehículos disponibles para los distintos trabajos, optimizando los recursos.

En materia medioambiental, la empresa tiene identificados distintos tipos de residuos que son generados. Se promueven políticas de responsabilidad sobre la manera correcta de tratarlos desde que se generan, y se les da tratamiento de acuerdo a la normativa vigente( desde que se generan y hasta su ubicación en la nave y posterior eliminación)

Para garantizar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente se está haciendo uso de equipos de trabajo y máquinas certificadas o puestas en conformidad, garantizando de esta forma el respeto por el medioambiente, tanto en el aspecto de emisión de ruidos como generación de gases y/o residuos. A las empresas subcontratadas se les exige el uso de la maquinaria con estos requisitos.

Forma parte de la política de empresa la sustitución de equipos, máquinas, vehículos más antiguos para adquirir otros que desde su fabricación incluyan mejoras respecto del medioambiente.

Se controlan los riesgos que se puedan detectar en los distintos grupos de interés mediante una política de igualdad, claridad y confianza, sin hacer distinción entre ninguno de ellos, valorando el servicio, trabajo ofrecido y dando cumplimiento a la normativa y haciendo cumplir los contratos en la totalidad de su definición.



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



### **POLÍTICAS ESTABLECIDAS SOBRE LOS 10 PRINCIPIOS**

VFM a través de una política de calidad, prevención y medioambiente, promueve valores de responsabilidad, sensibilidad y concienciación sobre la mejora continua de la calidad en los trabajos, de proteger y preservar el medio ambiente y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores pertenecientes a los grupos de interés. Se realizan campañas de sensibilización al personal en materias específicas, como la correcta segregación de los residuos generados además de un seguimiento y control en obra.

Respecto de las políticas de compras, la empresa realiza los pedidos a los proveedores cuando previamente han pasado por un procedimiento de selección definido, verificado el cumplimiento de los requisitos, son autorizados como proveedores.

Se dispone de una política estricta en prevención de riesgos laborales, en la que se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la negociación colectiva, así como de un procedimiento documentado de consulta y participación de los trabajadores, en los que están incluidas reuniones periódicas de la Dirección-Gerencia de la empresa con todos los empleados.

Todos los empleados tienen perfectamente definido su salario, regulado bajo convenio colectivo y acuerdos particulares con la empresa, definidos antes de la incorporación a su trabajo mediante contrato de trabajo

Las nuevas incorporaciones en la empresa, han seguido un riguroso proceso de selección establecido en función de las competencias del candidato al puesto, favoreciendo de este modo el preservar cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral.

Se dispone de política interna anticorrupción y se controla a través de políticas estrictas de compras y transparencia entre el personal empleado que tiene claramente definidas sus funciones dentro de la organización, de forma que no exista riesgo de corrupción ya que se lleva a cabo un protocolo de primas e incentivos igual para todos los empleados y conocido por todos.

### **ACCIONES LLEVADAS A CABO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS**

Con nuestros clientes y a través de la relación contractual que nos une, se especifican los derechos del cliente, desde el inicio de la relación y durante el trascurso de la misma; de esa forma se garantiza su conocimiento y aplicación, además de hacerles formar parte del compromiso que tenemos adquirido de manera efectiva. Especial esfuerzo se le dedica al grupo de interés de empleados a los que a través de unos planes de formación amplios se les pretende mejorar las condiciones laborales, haciendo que el trabajo sea de gran especialización y sin riesgo de vulnerar los derechos humanos establecidos. A los proveedores también se les analiza, mediante el protocolo de selección, las políticas de protección de los



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



Derechos Humanos que establecen, siendo esto un punto importante a la hora de decidir su elección como proveedor de la empresa.

Como punto a destacar, este año 2013, el representante de los trabajadores, elegido mediante votaciones oficiales, con la presencia de los sindicatos, ha asumido libremente las responsabilidades de Delegado de Prevención, establecidas en la Ley ,inscribiéndose en el registro de DP , con lo que se han puesto en marcha una serie de acciones llevadas a cabo al respecto, para dar cumplimiento a lo establecido y favorecer una relación fluida de comunicación y colaboración entre esta figura legal que por otra parte es clave para tratar todos los aspectos relativos a la gestión de la prevención y como mediador entre empresa y trabajadores.

Respecto de garantizar que los trabajos se realizan de acuerdo con la capacidad del personal, se podrían indicar una serie de acciones llevadas a cabo, la mayoría están perfectamente implantadas, por ser medidas tomadas hace algunos años, aunque cada año se van perfilando y optimizando, otras sin embargo, son más novedosas. Se podría hablar de los reagrupación de las horas de trabajo de las jornadas laborales, de manera que se aglutinan las ocho horas diarias por la mañana durante todo el año; además por la particularidad del sector al que nos dedicamos, se hace necesaria la intervención las veinticuatro horas al día todos los días del año, la empresa tiene perfectamente establecidos turnos de trabajo, que a pesar de ser rotatorios, no afecten directamente a los biorritmos de sus empleados, con lo que el cambio de turno se produce aproximadamente una vez al mes y durante una semana, luego vuelven a su jornada habitual. Para aquellos días de especial complejidad, también está establecido con una planificación en el tiempo, cualquier cambio previsto, como turnos extras o actuaciones especiales. Todo esto favorece la conciliación de la vida personal-familiar y la laboral de todos los empleados.

También están garantizados los turnos de descanso y vacacionales, al disponer la empresa de trabajadores que pueden desempeñar las tareas de los que tienes que descansar en su ausencia, permitiendo que el trabajo no se acumule y fluya para que a la incorporación no se den situaciones de estrés.

Por todo lo expuesto, en este año se ha llevado a cabo una evaluación de factores psicosociales en la empresa, llevada a cabo por el servicio de prevención ajeno y con resultados muy satisfactorios.



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



Con la inclusión de nuevas tecnologías informáticas, aplicaciones informáticas concretas, que permiten el control documental de todos los empleados propios, de empresas colaboradoras y proveedores y a favor de implantar perfectamente los procedimientos de coordinación de actividades empresariales, podemos decir que garantizamos la erradicación del trabajo infantil, el control sobre este principio en nuestros grupos de interés y la difusión del mismo, cualquier sospecha de vulneración de este principio haría romper todo tipo de relación contractual con cualquiera de los grupos de interés.

En esta empresa prevalece el trabajo a realizar frente a la persona que lo lleva a cabo ya que esto es un punto de partida clave para la organización del trabajo. Tanto la contratación como las promociones internas se realizan de acuerdo a la valía de cada candidato y teniendo en cuenta la adecuación a los requisitos del puesto a desempeñar. Nunca se evalúan aspectos tales como, raza, religión, edad, género, nacionalidad, orientación sexual o estado civil. Con el amplio programa formativo anual, sujeto a las modificaciones que la actividad laboral nos marca, se van adaptando todos los profesionales en los distintos puestos, definiéndose de esta forma los perfiles en función de la valía, adaptando el puesto de trabajo al trabajador. En este año se ha modificado el plan de formación incluyendo cursos formativos a perfiles profesionales que no existían antes, para ampliar la capacitación de los mismos. Otro aspecto a destacar, es la elaboración de un plan de formación específico para cada nueva incorporación en función del candidato, a lo largo de los meses, con la idea de que la adaptación sea la esperada, con esta medida se garantiza también la incorporación al mercado laboral de trabajadores jóvenes, al igual que trabajadores mayores de 45 años. Un ejemplo de esto es que a lo largo de este año se han incorporado, pese a la situación económica, cuatro trabajadores mayores de 45 años, suponiendo un porcentaje del 30 % de las incorporaciones totales.

Con el fin de afianzar conceptos basados en el respeto por el medio ambiente en nuestra tarea habitual, queda reflejado día a día en las distintas reuniones, a través de publicaciones en tablón de anuncios, con espacio reservado para tal fin y en las órdenes de trabajo comunicadas, la importancia tanto del uso eficaz de los recursos, como las buenas prácticas medioambientales establecidas por la empresa.

Está perfectamente implantado el control sobre el consumo de recursos, se mide y evalúan consumos energéticos y recursos naturales como el agua, además del gasto de papel.

Nuestro sistema de gestión de residuos, establece el control a través de indicadores, de manera que se revisan los datos anualmente, están sometidos a auditorías externas y se controla su generación, tratamiento y eliminación. La segregación correcta de residuos, previamente identificados está perfectamente implantada y no sólo se lleva a cabo internamente sino que además ciertos residuos se tratan con entidades autorizadas para su tratamiento y control. Se han adoptado medidas de ahorro energético, cerrando dependencias en las instalaciones de la empresa con el fin de controlar el consumo.



Las nuevas tecnologías son incorporadas a las compras de equipos, herramientas y materiales, favoreciendo de esta forma el respeto por el medio ambiente, en este año, se han comprado maquinaria de obra cumpliendo todos los requisitos para sustituir otras antiguas, con lo que se garantiza el control sobre emisiones de ruido por encima de los niveles permitidos, la emisión de gases incontrolados o la generación de residuos.

En este año también se ha trabajado por la difusión del Código Ético de la empresa, mediante envío, publicación y puesta en conocimiento a todos los grupos de interés, reforzando de esa manera nuestro compromiso con la transparencia, honestidad y la ética a la hora de gestionar nuestros servicios, posicionándonos claramente en contra de cualquier práctica de corrupción.

### **CONTROL Y SEGUIMIENTO DE RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ACCIONES SOBRE LOS 10 PRINCIPIOS**

Desde el departamento de compras, VFM, realiza encuestas de satisfacción anuales a sus clientes y proveedores adjuntándoles el código ético para hacerles así partícipes, además se incluye en la elaboración de los contratos que previamente los clientes han firmado al inicio de la relación. A los trabajadores que se están incorporando, se les hace entrega de una copia, además de estar publicado en una zona visible de la empresa. A través de reuniones periódicas llevadas a cabo con los trabajadores, se insiste y divulgan junto con los temas de interés de cada momento, los valores del código ético implantados por la empresa.

Aproximadamente el 80% de los clientes y proveedores disponen de sistemas de gestión certificados y políticas definidas que garantizan la no vulneración de los Derechos Humanos, a pesar de esto, tanto si están o no certificados, los requisitos para la contratación marcan estrictamente los criterios y pautas a cumplir para poder establecer relaciones comerciales con VFM, no dejando duda alguna del camino que esta empresa tiene marcado a seguir por sus grupos de interés.

A las medidas ya establecidas de consulta y participación a través de reuniones periódicas, además de reuniones diarias con el personal, como novedad y para seguir apostando por una vía de comunicación fluida entre empresa y representantes de los trabajadores, se ha incorporado este año una nueva figura, la del Delegado de Prevención, que refuerza estas actuaciones que se vienen haciendo, canalizando formalmente toda la información referente a temas de prevención de riesgos laborales, completando así lo que ya se hacía como representante de los trabajadores años antes.

Además como vías eficaces de comunicación se dispone del correo electrónico, buzón de sugerencias, reuniones entre todos los departamentos y la más interesante que cabe destacar, es la comunicación directa entre trabajadores y responsables, dado que toda la plantilla de la



empresa empieza la jornada laboral desde el mismo punto en común, las instalaciones de la empresa, la comunicación directa se hace fácil.

Los partes de trabajo diarios y semanales de todo el personal de la empresa, son una eficaz herramienta para el seguimiento y control de las condiciones de trabajo; datos como horas trabajadas, horario, descripción de los trabajos, que nos dan información para poder detectar con facilidad si existe riesgo de exceso de trabajo y de las condiciones en las que se ejecutan esos trabajos. De ahí se obtienen datos interesantes que conducen a establecer turnos de descanso extraordinarios, períodos vacacionales etc. De esta forma se evitan los riesgos que conllevan los excesos de jornada y los trabajos forzosos en general.

Por el sector al que nos dedicamos, casi toda la plantilla son hombres, una plantilla muy estable debido al grado de especialización que presentan todos los puestos de trabajo, aunque se tienen presente y se ha medido el grado de satisfacción en el trabajo, mediante evaluaciones de carácter psicosocial para poder identificar cualquier problema de discriminación, acoso, trabajos forzosos, falta de comunicación, descontento en general de los trabajadores y los resultados han sido positivos.

Todos los años se incluyen cursos de concienciación medioambiental en los planes de formación, este año a pesar de que no ha habido cursos específicos, si se han incluido, como complemento a determinados cursos de otra índole. Además en las distintas reuniones mantenidas entre departamentos, en las gestiones del departamento comercial con clientes y proveedores, se ha participado de manera activa por avanzar en la concienciación y en colaboración estrecha para garantizar una actuación responsable en materia de medioambiente.

Se han hecho alrededor de 400 inspecciones medioambientales en obra, siendo en el 98% de los casos correctas en su ejecución y sólo se ha detectado que un 2% de las mismas presentaban alguna deficiencia, para las que se propusieron medidas correctoras. Todas estas conclusiones se trasladan in situ al personal que realiza los trabajos y al cliente para los que se realizan.

A través de la Política Medioambiental de la empresa y con el grado de implantación llevado a cabo, la reducción del consumo eléctrico, de papel y de agua, por ejemplo, ha seguido decreciendo, siendo un factor importante para la renovación una vez más, de la certificación del Sistema de Gestión Integrado, con un alto grado de cumplimiento, no detectándose no conformidades del sistema.



Villa, Flores, Martín, S.A.

MONTAJES ELÉCTRICOS



Siguiendo con la Política Medioambiental y en consonancia con las inversiones efectuadas al respecto de las nuevas tecnologías, se sigue apostando por la compra de equipos nuevos para sustituir a otros más antiguos o simplemente para adaptar las necesidades de trabajo que van surgiendo a nuevas metodologías que implican el uso de maquinaria y equipos más modernos que desde su fabricación tienen en cuenta el respeto por el medioambiente. En este año se ha hecho una inversión de aproximadamente 200.000 euros en maquinaria de obra, vehículos de obra y equipos de trabajo específicos para determinados trabajos.

Como ya hemos mencionado anteriormente, el 100% de los grupos de interés ha sido informado, por las distintas vías establecidas, del Código Ético de la empresa, en el que se describe con claridad la política anticorrupción y soborno adoptada y que está sirviendo de referente a seguir por todas las partes implicadas.