

General

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De: 2013

A: 2014

Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa

ZAMORA SEPTIEMBRE DE 2014

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS S.A. reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

D. CARLOS RODRIGUEZ FERNANDEZ  
PRESIDENTE  
INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS S.A.

D. Carlos Rodríguez Fernández  
Presidente del Grupo Inzamac

El GRUPO INZAMAC lleva más de 30 años prestando servicios de Control de Calidad, Consultoría y Asesoría a las empresas españolas y 14 años a las empresas chilenas, adaptando sus procesos productivos a los avances tecnológicos, y mejorando constantemente su compromiso de servicio y calidad.

El Grupo Inzamac, de origen zamorano, se ha caracterizado, desde los primeros años, por una tenaz implantación fuera de las fronteras provinciales. Su cartografía empresarial abarca las principales comunidades españolas, Europa, África y América del Sur. Con inventario de 21 sociedades, más de 23 delegaciones y un proyecto, de acuerdo con las líneas del último Plan Estratégico del Grupo, de implantación a corto plazo en nuevos territorios. Especialmente Polonia, Portugal, Brasil, Argelia...

Tres de las palabras claves que definen y garantizan al Grupo Inzamac empiezan por "i". Innovación, Internacionalización, Implicación y Compromiso Social.

INZAMAC ha asumido como filosofía de empresa la prioridad en innovación. Parte importante de las inversiones se dedican a este capítulo. Más del 45% de su

plantilla son titulados superiores; mantiene convenios de colaboración con universidades españolas y americanas y en las diferentes empresas el conjunto de becarios y alumnos en prácticas de las carreras técnicas es constante.

La I+D+i está presente en las actividades del Grupo. Los esfuerzos en este campo son muy importantes en todas las áreas de actividad de la empresa con el fin de ofrecer mejores servicios y soluciones innovadoras. Dentro de las actividades que se desarrollan de I+D+i destacan los proyectos que se están realizando en los campos del control de calidad, agroalimentario y enológico, utilizando las últimas técnicas en análisis.

El GRUPO INZAMAC es uno de los primeros Grupos Empresariales que está implantando la globalización de sus servicios y equipos utilizando para ello la integración de todo su personal internacional a través de sus redes intranet y los servicios de Internet y vídeo conferencia, así como la total movilidad de sus técnicos.

Al mismo tiempo que estamos desarrollando una verdadera POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA GLOBALIZADA, pudiendo contar así con equipos especialistas compuestos por los mejores técnicos de cada país.

El presente Informe tiene por objeto resumir las acciones desarrolladas por el Grupo Empresarial Inzamac DURANTE EL AÑO 2012, adaptando cada una de las actuaciones desarrolladas a los DIEZ PRINCIPIOS basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción DEFINIDOS EN EL PACTO MUNDIAL, pero la palabra que mejor define la aptitud del Grupo Inzamac ante el Pacto Mundial es sin lugar a dudas el COMPROMISO, por convencimiento y por actitud de todas y cada una de las personas que componen la organización con los diferentes pilares que definen una organización empresarial:

	Compromiso con la Calidad
consumo	Compromiso con el Medio Ambiente (reducción para el año que viene del papel al menos en un 10%)
	Compromiso con la Seguridad
	Compromiso con la Comunidad
	Compromiso con los Trabajadores
	Compromiso con ella misma
	Compromiso con el Mundo
	Compromiso con la ética y la Moral
	Compromiso con "lo bien hecho"

Esperamos que el Informe que a continuación presentamos a través de los responsables de RSC del Grupo Inzamac se vea mejorado el año que viene bajo el compromiso seguimiento y mejora continua de todas y cada una de las medidas adoptadas en cada uno de los diez principios.

Quiero expresar como Presidente del Grupo Inzamac mi sincero apoyo a todos y cada uno de los principios del Pacto Mundial, y mediante este escrito comprometer la empresa a la renovación del compromiso con los principios del Pacto Mundial para los años venideros, intentando cada año mejorar en la gestión adaptándola aun mas a los valores y principios tan necesarios que el Pacto Mundial sostiene.

## □ Principios de derechos humanos

**Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.**

**Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.**

**Valoración, política y objetivos**

**Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía**

**RELACION AL PRINCIPIO 1 DEL PACTO MUNDIAL**

**1.- La visión del negocio**

**Se verifica en la auditoria que el estilo de dirección característico de INZAMAC es comunicativo y abierto al cambio, a la innovación.**

**Como es lógico, cada persona asume estos términos de uno u otro modo, con diferencias entre cada uno de los directivos a título individual, si bien la tónica general es la de una dirección cercana, que sigue la política de puertas abiertas, permitiendo a todos los empleados plantear estos aspectos a nivel individual, discutiendo cada caso.**

**LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN**

**La RSC que marca la política de empresa de Inzamac, apuesta por un estilo de dirección y liderazgo que garantice en todos los aspectos la igualdad y la transparencia, sustentado en:**

- **Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador.**
- **Una actitud más receptiva y participativa.**
- **Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.**
- **Un ejercicio firme y constante.**
- **Desarrollo de políticas de cooperación y participación.**
- **Potenciamiento de las relaciones interpersonales.**
- **Disponibilidad para el cambio.**

**PERSPECTIVA DE GÉNERO**

- 1. La política de RRHH de Inzamac asegura oportunidades de contratación equitativas para mujeres y hombres, con independencia de consideraciones de raza, etnia, clase y edad.**
- 2. La política de Dirección de Inzamac garantiza que una cierta proporción, de todos los cargos de supervisión y gestión sean ocupados por mujeres**
- 3. La política de reclutamiento de Inzamac emprende campañas para atraer a mujeres profesionales (especialmente para ocupar cargos técnicos y directivos)**
- 4. La gestión interna de Inzamac diseña y aplica sistemas de apoyo apropiados para las y los profesionales**
- 5. El Consejo de Dirección de Inzamac garantiza la ausencia de disparidades entre los géneros y adopta una política para eliminarlas**

**DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

- 1. La planificación formativa de Inzamac garantiza la igualdad de acceso a las oportunidades de capacitación**
- 2. Los planes formativos de Inzamac promueven oportunidades de formación con conciencia de género para mujeres y hombres**
- 3. Desde la Dirección de formación de Inzamac se da apoyo a programas técnicos y administrativos para capacitar a los profesionales y crear**

**COP INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS SAU.txt**  
programas de prácticas en la empresa, fomentando la igualdad de oportunidades en el acceso a dichas prácticas.

**VALORES Y PRINCIPIOS QUE DEFINEN LA POLÍTICA EMPRESARIAL DEL GRUPO INZAMAC DESDE EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES:**

**COOPERATIVOS**

AYUDA MUTUA/COMPAÑERISMO  
AUTO RESPONSABILIDAD/INICIATIVA  
DEMOCRACIA  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (MINORIAS, MINUSVALIDOS...)  
EQUIDAD SALARIAL, DE TRATO  
SOLIDARIDAD

**ÉTICOS**

HONESTIDAD  
TRANSPARENCIA (CUENTA DE RESULTADOS Y BALANCES PUBLICADOS)  
RESPONSABILIDAD SOCIAL

**CORPORATIVOS**

CORAJE  
HUMILDAD  
COMPROMISO  
DINAMISMO

1. Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar (IMPLEMENTACION EFR 1000-1) EN INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS SAU
2. Medidas contra la discriminación
3. Plan de Igualdad
4. Protocolo para el acoso laboral
5. Progresiva implementación de Planes de carrera y acciones encaminadas al desarrollo de habilidades específicas

**SEGUIMIENTO Y CONTROL PERMANENTE DEL CLIMA LABORAL DE INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS S.A.U**

Satisfacción laboral (ENCUESTAS PERIODICAS)  
Sistemas de participación (FOCUS GROUP, CIRCULOS DE CALIDAD)  
promoción y formación continua  
Fiestas y reuniones  
Boletines informativos  
Dinámicas de interacción con las familias de los trabajadores (concursos, juegos)

**APOYO ECONOMICO Y TECNICO A ASOCIACIONES Y COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSION SOCIAL**

- 1.- Apoyo técnico y financiero a proyectos de desarrollo: Participación en el proyecto KIGOMA en Tanzania
- 2.- Apoyo y colaboración con ONGs de diferentes sectores (discapacitados, enfermos terminales, colectivos marginales, mujeres maltratadas...)
- 3.- Colaboración con CENTROS SOCIALES DE ZONAS DESFAVORECIDAS en los lugares de implantación del Grupo.

**COP INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS SAU.txt**  
**DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PRÁCTICAS Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS ESPERADOS,**  
**EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL:**

1.- Participación de Inzamac de forma activa durante el año 2013 en un diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos (Centro Social La Natividad, Ingenieros Sin Fronteras (ISF), Asprosub, Caritas, Asociación contra el Cáncer, Universidades, otros foros sociales..)

2.- Participación de representantes de Inzamac en Mesas redondas, Jornadas y congresos en materia de Derechos humanos, justificando dicha participación en como en las últimas décadas hemos vivido la construcción de un nuevo régimen jurídico internacional, que ha permitido desplegar y proteger los intereses económicos de las empresas transnacionales en cualquier país del mundo. En cambio no ha garantizado la protección de los Derechos Humanos. Con el objetivo de conseguir este objetivo se ha creado un entramado de instituciones y regulaciones jurídicas internacionales, regionales y estatales.

La intención de Inzamac en participar en estas actividades es profundizar en la comprensión de esta asimetría legal, a través del análisis de las regulaciones que protegen los derechos de las empresas transnacionales, los sistemas de control existentes y las posibles legislaciones actuales que permiten que sean juzgadas.

Por supuesto todas las actuaciones nacionales y trasnacionales de Inzamac se basan en este principio y se exige el mismo a los proveedores de la organización.

**ACCIONES FORMATIVAS ENCAMINADAS A LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES ACORDES A CRITERIOS DEL PACTO MUNDIAL:**

El Grupo Inzamac desarrolla anualmente acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores que tienen relación con proveedores en las que se expresan las relaciones que la empresa tiene con sus grupo de interés.

Recogiendo los principios, valores y comportamientos de las personas de INZAMAC hacia sus grupos de interés, y sirviendo de guía en la toma de decisiones, en nuestras operaciones, y la gestión de la empresa.

□  
**Principios laborales**

**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. **Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

## Valoración, política y objetivos

La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva SON considerados desde la Dirección del Grupo INZAMAC como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto.

### Indicadores:

Existencia en Inzamac de :

COMITÉ DE EMPRESA (17 integrantes)

COMITÉ DE SEGURIDAD (12 integrantes)

COMITÉ DE CONCILIACIÓN (14 integrantes)

COMITÉ DE IGUALDAD (9 integrantes)

ADHESIÓN DE INZAMAC A PROGRAMAS DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

TRABAJADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL INZAMAC AFILIADOS A DIFERENTES SINDICATOS .

EL GRUPO SE ENCUENTRA ADHERIDO A DIFERENTES ASOCIACIONES EMPRESARIALES

En Inzamac se aborda cualquier problema o necesidad de tipo preventivo teniendo en cuenta el interés tanto de la Dirección de la empresa como de los trabajadores, incluyendo reestructuraciones y necesidades de formación, procedimientos de regulación de empleo, seguridad y sanidad, agravios y procedimientos de arbitraje de disputas, reglas disciplinarias y bienestar familiar y comunitario. Existe un Comité de Empresa y un Comité de Seguridad con representación mixta en continuo dialogo.

En materia de RSC la empresa dispone de un Responsable de RSC y en materia de Conciliación de Comité de Conciliación con carácter permanente con reuniones bimensuales.

### Competencias respectivas:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un

COP INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS SAU.txt  
plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9º Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
- c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

10º. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12°. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

13°. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Objetivo para el año que viene: Reducción del absentismo laboral en 1,5 puntos (control desde el Dpto de RRHH)

Como es lógico en Inzamac no existen malas praxis respecto a trabajos forzados o trabajo infantil y en la subcontratación de Recursos Humanos el Departamento de RRHH de Inzamac hace un riguroso estudio y análisis de las condiciones de trabajo de los subcontratados, desechando aquellas empresas que lo incumplan. Garantizando que en ninguna de las fases de las inversiones a gran escala en las que participe Inzamac se produce trabajo forzoso.

El personal Directivo de Inzamac, defiende y trasmite dentro y fuera de su organización el siguiente principio:

La trata de personas puede ser un abuso de los derechos humanos, una cuestión inherente a la seguridad o una falencia de la sociedad. Cuando esa trata está destinada a la explotación laboral, también representa una grave violación de los derechos sindicales, un problema del mercado laboral y una falencia de los sistemas y servicios de empleo y del manejo de las cuestiones relativas a la migración. La OIT y sus interlocutores sociales deben desempeñar un papel clave en las estrategias contra la trata de personas.

Inzamac es conocedor de las situaciones que en este ámbito se están produciendo en el mundo, de este modo el trabajo forzoso representa la antítesis del trabajo digno, infringiendo todas las normas laborales fundamentales.

Las personas sometidas a trabajo forzoso suelen ser víctimas de discriminación por razón de género u origen étnico. Las causas profundas de este fenómeno hay que verlas, no sólo en las penurias económicas, sino también en los prejuicios culturales acerca de la supuesta inferioridad de determinados grupos de personas. Los niños representan hasta el 50% de las víctimas del trabajo forzoso, considerado como "peor forma de trabajo infantil".

Considerando que estos trabajadores se encuentran en situación de extrema explotación y frecuente aislamiento con respecto a su entorno. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y, más aún, el derecho a la negociación colectiva les parecerán un sueño inalcanzable.

La defensa y cumplimiento de este principio se refleja tanto en:

- Trabajadores
- Proveedores
- Clientes
- Patrocinadores...

Bajo el marco normativo laboral español, y por ende al de la Unión Europea, resulta imposible que los trabajos forzados o bajo coacción supongan un riesgo para los empleados DEL GRUPO INZAMAC.



Responsables Medidas EFR. Grupo Inzamac

A lo largo del año desde la Consultoría del Grupo Inzamac ha trabajado en la elaboración de un MANUAL DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL MOBBING LABORAL, como apoyo a esta medida, a continuación presentamos el Índice del Manual, que ha sido repartido entre mandos intermedios y personal directivo:

INTRODUCCIÓN:

UNA DEFINICIÓN OPERATIVA

ETAPAS

RELEVANCIA SOCIAL

1. EL ACOSO LABORAL EN EUROPA

DEFINICIÓN:

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA UNIÓN EUROPEA.

INCIDENCIA DEL "ACOSO MORAL" EN EL TRABAJO EN EUROPA.

OTROS DATOS SOBRE EL "ACOSO MORAL"

PREVENCIÓN EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.

2. EL ACOSO PSICOLÓGICO EN ESPAÑA

INCIDENCIA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN ESPAÑA.

INCIDENCIA DEL "MOBBING" EN ESPAÑA SEGÚN EL SEXO Y LA EDAD.

TRATAMIENTO JURÍDICO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN ESPAÑA.

ACCIONES PREVENTIVAS Y REACTIVAS DEL MOBBING EN ESPAÑA.

4. EL ACOSO LABORAL EN AMÉRICA LATINA.

4.1. ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN DEL MOBBING EN LATINOAMÉRICA.

5. MODELOS TEÓRICOS: HACIA UNA EXPLICACIÓN DEL MOBBING.

EL MODELO PSICOPATOLÓGICO

PERFIL DE LA VÍCTIMA:

PERFIL DEL AGRESOR:

CRÍTICAS AL MODELO PSICOPATOLÓGICO:

MODELOS PSICOSOCIALES

6. COMPORTAMIENTOS DE MOBBING MÁS FRECUENTES

7. INTERVENCIÓN EN EL ACOSO LABORAL

a) Acciones preventivas del acoso.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN IMPLEMENTADAS POR LA ORGANIZACIÓN

PROGRAMAS DE INFORMACIÓN Y PREVENCIÓN DIRIGIDOS EXPLÍCITAMENTE A LOS TRABAJADORES.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ANEXOS

Yo fui acosado

La historia de María

¿Es esto Mobbing?

Otra Medida desarrollada desde el DPTO de RRHH, para la consecución del principio 4 ha sido La ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL

Protocolo de Actuación:

Procedimiento informal: En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio afectado/ a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin del cese de la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador/ a así lo decide, por el mediador o asesor confidencial de la empresa.

Procedimiento formal:

Este procedimiento interno funcionara con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa.

El procedimiento formal empezara con la presentación de una denuncia en la que figurara el listado de incidentes, lo mas detallado posible, elaborado por el trabajador/ a que sea objeto de acoso en cualquiera de sus clases (sexual o moral)

Se creara una comisión de investigación de los hechos, compuesta por el mediador/a o asesor /a confidencial en funciones (tecnico de RRHH de Grupo Inzamac), la representación legal de los trabajadores, y la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose tramite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de los posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas tanto del presunto acosador, como de la presunta acosada, por lo tanto se observara el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa, establecerá cautelarmente la separación de la victima y el presunto acosador, siendo este ultimo el que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del acoso

Este proceso formal deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días.

“Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliara al trabajador denunciante, antes al contrario se supervisara con especial atención su situación para asegurarse que el acoso no se produce.

## OTRAS MEDIDAS

### CALIDAD EN EL EMPLEO

- Servicios de información sobre derechos y deberes en materia de conciliación ( desde el Dpto. de RRHH )  
Contenido (que se hace): Informar desde RRHH a tod@s l@s trabajadores de los diferentes servicios, derechos u deberes en materia de conciliación, que puedan interesarles

Destinatarios (para quien se hacen): Tod@s los emplead@s

Duración: Indeterminada

Inzamac colabora de manera desinteresada dentro de su Política Social con el Centro Social la Natividad que se encuentra en una las zonas más pobres de la ciudad y su ámbito de actuación se extiende a los barrios marginales de: La Alberca, La Villarina, Las Llamas y Alto de Arenales (recientemente se incluye s.XXI pero las características de esta zona no tienen nada que ver con las de los barrios anteriormente mencionados) de la ciudad de Zamora, que carecen de las infraestructuras más elementales:

- Agua corriente.
- Asfalto en las calles.
- Servicios en las viviendas.

- Calefacción
- En algunos casos chabolismo

Señalamos, por tanto, uno de los primeros aspectos que caracterizan la situación de los barrios es la exclusión social: su aspecto multidimensional y multifactorial, frente al unidimensional del término pobreza. "Sus causas y manifestaciones no son únicas, sino que se expresan como un fenómeno poliédrico, formado por la interrelación de un cúmulo de circunstancias desfavorables, a menudo fuertemente interrelacionadas"

El nivel cultural familiar es muy bajo y el nivel escolar no alcanza los mínimos exigidos por La Junta de Castilla y León

La situación social del barrio, es la de un barrio deprimido y marginal en el que se concentran todos y cada uno de los problemas que afectan a la sociedad actual, pero de un modo más intenso.

Problemas que caracterizan la zona como de RIESGO:

- Situación de crisis generalizada
- Drogas
- Paro
- Desescolarización
- Malos tratos a mujeres y niños
- Familias monoparentales
- Ausencia de hábitos elementales:
- Higiene
- Salud
- Delincuencia
- Poca conciencia social

Trabajando sobre todo en pro de la infancia

Problemática INFANTIL :

- FAMILIAS DESESTRUCTURADAS
- FALTA DE ASISTENCIA AL COLEGIO
- MALOS TRATOS
- FALTA DE HIGIENE
- AUSENCIA DE HABITOS ALIMENTICIOS ADECUADOS
- MODELOS REFERENCIALES INADECUADOS

...

Además el Grupo Inzamac a través de su Misión, Visión y valores, asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A nivel operativo Inzamac además a nivel España, apoya y ayuda a diseñar programas educativos desde su Asociación FORCAL, de orientación profesional para jóvenes entre 16 y 21 años desde el año 2001, son los denominados Programas de Garantía Social que garantizan la adquisición de una formación y la incorporación al mercado laboral en la edad reglamentaria. Actualmente colabora con el Centro Social la Natividad en la organización, gestión y seguimiento de un Programa de Cualificación Profesional Inicial de Auxiliar de Restaurante-Bar, para jóvenes auto/excluidos del sistema educativo que aprendan un oficio que les garantice una posibilidad laboral.

Objetivo para años consecutivos: Se continuara apoyando todas las acciones que desarrollen desde el Centro Social en materia de erradicación y prevención de

la situación de riesgo infantil en cualquier ámbito (familiar, cultural, sanitario...)

Desde la Dirección de RRHH del Grupo Inzamac y desde su constitución en 1983, la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. El Grupo Inzamac desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades del puesto a cubrir, la descripción del puesto a ocupar y a los criterios objetivos de valoración del proceso de selección que establece recursos humanos, de manera, aunque coordinada con el resto de la organización, independiente. En los procesos de selección se respetan los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

Indicadores de contratación del 2013:

- 31% mujeres.- 21% en puestos directivos
- 19% emigrantes

Dichos indicadores junto con los reconocimientos por parte de la Administración (Junta de Castilla y León) que han Reconocido Inzamac como empresa OPTIMA en Igualdad de Oportunidades declaran el cumplimiento de este principio de nuestra empresa.

Descripción:

Óptima es un programa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, de información, asesoramiento y asistencia técnica a empresas para la incorporación de acciones positivas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial. El Programa Óptima favorece un cambio social necesario a favor de la Igualdad de Oportunidades desde el ámbito del empleo. Supone el compromiso mutuo, por parte de la Administración Autonómica y las empresas, de promover la igualdad, valorando y aprovechando el potencial que representan las mujeres. Se crea con el objetivo de asesorar técnicamente a las empresas para que realicen un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades en su entidad, a partir del cual diseñen un plan de acciones positivas encaminado a combatir las desigualdades por razón de género, aumenten la presencia de las mujeres y mejoren su posición en la empresa. El Plan de Acción Positiva consta de diferentes medidas entre las que encontramos acciones para sensibilizar al personal, cambiar actitudes, aumentar el número de trabajadoras en las empresas, diversificar las ocupaciones, equilibrar responsabilidades, crear las condiciones en que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, adaptar el trabajo y ajustar los horarios a las necesidades de mujeres y hombres.

Los indicadores que manifiestan el cumplimiento de este principio son la existencia en Inzamac de:

Servicios de información

Contenido: Información al empleado/a sobre los derechos y deberes en materia de

conciliación que puedan interesarle (Dto. Recursos Humanos).

Destinatarios: Toda la plantilla

Duración: Servicio permanente

PERSPECTIVA DE GÉNERO en INZAMAC ASISTENCIAS TECNICAS S.A

- La política de RRHH de Inzamac asegura oportunidades de contratación equitativas para mujeres y hombres así como de todos aquellos colectivos en riesgo de exclusión social, con independencia de consideraciones de raza, etnia, clase y edad.
- La política de Dirección de Inzamac garantiza que una cierta proporción, de todos los cargos de supervisión y gestión sean ocupados por mujeres
- La política de reclutamiento de Inzamac emprende campañas para atraer a mujeres profesionales (especialmente para ocupar cargos técnicos y

directivos)

- La gestión interna de Inzamac diseña y aplica sistemas de apoyo apropiados para las y los profesionales
- El Consejo de Dirección de Inzamac garantiza la ausencia de disparidades entre los géneros y adopta una política para eliminarlas

DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- La planificación formativa de Inzamac garantiza la igualdad de acceso a las oportunidades de capacitación
  - Los planes formativos de Inzamac promueven oportunidades de formación con conciencia de género para mujeres y hombres
- Desde la Dirección de formación de Inzamac se da apoyo a programas técnicos y administrativos para capacitar a los profesionales y crear programas de prácticas en la empresa, fomentando la igualdad de oportunidades en el acceso a dichas prácticas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS FINALES QUE EL GRUPO INZAMAC HA PRETENDIDO ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

Continuar garantizando la Igualdad de Oportunidades de todas las áreas intervinientes en materia de igualdad dentro Inzamac Asistencias Técnicas, entre otras:

- Principios empresariales a favor de la igualdad
- Gestión en igualdad, integral de RRHH
- Reclutamiento y selección de personal en las que prevalezcan los principios de igualdad
- Formación en igualdad
- Promoción en igualdad
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Política salarial en igualdad
- Comunicación que favorezca la igualdad
- Control, detección y prevención del Acoso sexual y moral dentro del ámbito laboral
- Salud laboral y prevención de riesgos (para establecer medidas dirigidas a detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de mujeres embarazadas).
- Promoción de Relaciones laborales de igualdad

Principios medioambientales

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevención en lugar de la de cura. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente

El Grupo Inzamac desde su constitución cumple de manera sistemática con la recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón; plástico, latas, etc; materia orgánica).

Durante el año 2012 todos los estudios o proyectos desarrollados por Inzamac han ido acompañados de un Informe Previo de impacto ambiental que garantice que el impacto de los proyectos de desarrollo se mantienen en un nivel aceptable.

Inzamac ha conseguido un equipo acreditado en materia de Medio Ambiente por la Junta de Castilla y León, para la defensa y preservación de este principio.

El indicador más significativo del interés y cumplimiento de este principio es la existencia en la empresa de un equipo multidisciplinar específicamente formado y acreditado para estas funciones:

- Desarrollar márgenes de seguridad cuando se establece la normativa
- Prohibición o limitación de actividades cuyo impacto en el medioambiente sea dudoso.
- Utilización de los medios tecnológicos más avanzados.
- Implementación de los enfoques ecológicos industriales de trabajo más limpia.
- Comunicación con las personas e instituciones interesadas.

**EQUIPO DE INZMAC ACREDITADO EN MATERIA DE ESTUDIOS DE IMPACTO AMBIENTAL POR LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

AURELIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ YL)	QUÍMICO (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C
BERENICE RODRÍGUEZ BOLLON J.C YL)	SOCIÓLOGA (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA
JORGE SÁENZ PASCUAL POR LA J.C YL)	INGENIERO DE MINAS (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE
HUGO RODRÍGUEZ J.C YL)	ARQUITECTO (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA
INMACULADA BLANCO AMBIENTE POR LA J.C YL)	RELACIONES LABORALES (EXPERTO EN MEDIO
IGNACIO ALMAZAN MOLINA AMBIENTE POR LA J.C YL)	INGENIERO TÉCNICO AGRÍCOLA (EXPERTO EN MEDIO

El Equipo Acreditado por la Junta de Castilla Y león en materia Medio ambiental del Grupo Inzamac, se reúne periódicamente con los siguientes propósitos:

Medición de Impactos Ambientales  
Valoración de I.A.  
Revisión y Seguimiento  
Planificación Medio Ambiental  
Toma de decisiones en materia medio ambiental

A lo largo del año 2013 el Grupo Inzamac en su conciencia medio ambiental se ha preparado rigurosamente a nivel técnico e instrumental para la impartición

de un CURSO DE GESTION DE RESIDUOS URBANOS E INDUSTRIALES, con los siguientes contenidos:

Relación Módulos:

Modulo 1. Gestión de Residuos Urbanos (100 horas)

U.F. Recogida y transporte de residuos urbanos o municipales (30 horas)

U.F. Tratamiento de residuos urbanos o municipales (40 horas)

U.F. Gestión de residuos inertes (30 horas)

Modulo 2. Gestión de Residuos Industriales (120 horas)

U.F. Identificación de residuos industriales (30 horas)

U.F. Caracterización de residuos industriales (50 horas)

U.F. Operaciones para la gestión de residuos industriales (40 horas)

Modulo 3. Seguridad y Salud (50 horas)

Módulos transversales:

- Inserción laboral
- Sensibilización medioambiental
- Sensibilización en igualdad de género

Objetivo:

Recoger, transportar, valorizar y eliminar los residuos urbanos e industriales.

Perfil:

- FPI /FEGS-FPII/FEGS: ramas Administración y Gestion, Agraria, Seguridad y Medio Ambiente, Química, Instalacion y Mantenimiento
- Bachiller LOGSE Ciencias

Objetivo: Continuar con la sensibilización de la plantilla en torno a hábitos sostenibles medio ambientales (reciclaje, reducción y reutilización)

Con las buenas prácticas Inzamac persigue la modificación de comportamientos individuales y colectivos y pequeños cambios en la organización, en los procesos y en el desarrollo de tareas que fomentará la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.

No requieren apenas cambios técnicos en los equipos, sino cambios de actitud de las personas y en la organización de las operaciones, tras una revisión de los procesos existentes. Por ello, pueden implantarse rápidamente y con una baja inversión.

En consecuencia, su rentabilidad es alta, con un riesgo bajo, y, al no afectar a los procesos, suelen ser bien aceptadas.

La iniciativa es desarrollada por la empresa, contando con la participación de los trabajadores, quienes pueden promover la adopción de buenas prácticas para la mejora ambiental de la empresa con diferentes planteamientos:

- Colaborar activamente para su implantación en tu comportamiento laboral cotidiano, además de observar los impactos y hacer nuevas propuestas.
- Participar activamente con propuestas dirigidas al comité de empresa y a los delegados de personal.

Como iniciativa Medio Ambiental el Grupo Inzamac desde hace 5 años apuesta por la Formación continua en esta materia, siendo ya un 15% de los trabajadores los que han recibido directa o indirectamente formación medio ambiental a través de la empresa, el propósito de la Dirección de la empresa con esta formación es la conciencia de responsabilidad ambiental en los trabajadores de la empresa.

#### • ACCIONES DEL GRUPO INZAMAC EN RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE

1. Ahorro de energía
2. Evaluación de usos energéticos

3. Instalaciones de reciclaje
4. Zonas verdes
5. implantación de la ISO 14001-2004

Inzamac favorece el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización

Presupuesto de Inzamac 2013 de I+D+i específicamente dedicado a este cometido:

- La disposición para reducir y separar los residuos.
- El comportamiento atento al medio ambiente por parte de los trabajadores
- La voluntad de promocionar programas
- Desarrollar estrategias integrales y programas de obligado cumplimiento.

El Grupo Inzamac asume el compromiso con el medio ambiente como una parte esencial de su política de responsabilidad social corporativa, realizando un seguimiento de los indicadores de control de consumo y aplicando mejora continua y el aprovechamiento de los recursos.

Para ello en el año 2007 solicitó a la Junta de Castilla y León la acreditación de un equipo de trabajadores del Grupo especializados en estos contenidos.

Desde Inzamac , se fomenta la reducción de papel al trabajar principalmente con soportes informáticos, tanto internamente como hacia sus clientes.

Desde el Departamento de I+D+i del Grupo Inzamac se trabaja de manera permanente en el desarrollo y difusión de Nuevas tecnologías que garanticen el cuidado y la preservación de Medio Ambiente por parte de todos y cada uno de los trabajadores de la organización.

Del mismo modo la plantilla de Inzamac recibe de manera permanente FORMACIÓN ESPECIFICA EN MATERIA DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE, en el año 2012-13 se impartió un curso para todo el personal de la empresa con los siguientes contenidos:

- 1.- Introducción al Capítulo 34 de la Agenda 21 como “medioambientalmente saludables”. La Agenda 21 menciona las tecnologías medioambientalmente saludables como aquellas que “protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen know-how, procedimientos, productos y servicios y equipos así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental
- 2.- Razones para desarrollar y difundir las tecnologías limpias  
Las tecnologías que son medioambientalmente excepcionales nos permiten reducir el uso de recursos finitos así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. Por ejemplo, las mejoras en las baterías y pilas ha producido una considerable reducción en el empleo de metales pesados tóxicos, al tiempo que han producido beneficios sustanciales para el consumidor.  
El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las tecnologías saludables generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costes operativos de las empresas



Ener-Renova (Perteneciente al grupo Inzamac) levantó 32 turbinas en el sector de Colegual, en la ruta a Fresia

Un grupo de inversionistas españoles será el encargado de levantar el primer parque de energía eólica en la Provincia de Llanquihue -el tercero a nivel regional- en la comuna del mismo nombre.

El proyecto ingresó al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (Seia) y considera una inversión que supera los 165 millones de dólares.

La empresa a cargo es Ener-Renova, cuyos accionistas son las compañías Gecal, Inzamac e Inverduero, todas hispanas.

El parque eólico estará ubicado un costado de la ruta V-30, camino a Fresia, y a 12 kilómetros de la doble vía. En este lugar, la empresa planea instalar un total de 32 turbinas de 105 metros de altura, las que tendrán una potencia instalada de 74 MW.

Nuria Ortega, representante legal de la empresa, explicó que decidieron elegir la comuna de Llanquihue para el proyecto, ya que "nos pareció un sitio interesante en cuanto a viento. Es una zona buena de viento y con un punto de conexión donde evacuar la energía" hacia el Sistema Interconectado Central (SIC).

La empresa espera acoger la iniciativa al protocolo de Kyoto para vender bonos de carbono, ya que el parque evitará que 95 mil toneladas anuales de CO<sub>2</sub> lleguen a la atmósfera.

El seremi de Medio Ambiente, Edgar Wilhelm, consideró positivo este tipo de proyectos en términos generales, siempre que se hayan hecho los estudios de viento y que se considere el impacto en las comunidades locales.

El parque eólico Llanquihue, es el cuarto proyecto de Ener-Renova en el país. Ya tienen permiso ambiental para las centrales La Cachina (123 millones de dólares); Collipulli (108 millones de A estos se suman otros 500 MW en prospección y otros mil MW en proceso de negociación, la dólares) y Las Dichas (30 millones de dólares) la ayoría relacionada con la energía eólica

□

## Principios de anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

## Valoración, política y objetivos

INZAMAC ha sido premiada en el 2014 por su CALIDAD SOCIAL DESDE EL AMBITO EMPRESARIAL, EN EL 2011 por su buena TRAYECTORIA EMPRESARIAL y en el 2007 por su GESTIÓN SOCIAL, por diferentes organismos publicos y privados, evaluando para ello a la empresa entre otros aspectos el Principio 10.

Además todas las empresas del Grupo son auditadas contablemente por una firma externa con resultados positivos.

Indicadores:

#### Declaración de voluntad de Inzamac

La alta dirección de la empresa manifiesta claramente su voluntad y propósito de cumplir sin falta todas las leyes, prohibiendo estrictamente toda forma de corrupción -activa o pasiva- en la empresa, sin distinción de origen, destino, cuantía, etc. Esta declaración por parte de Inzamac se hace, tanto en código de conducta como en cartas a los empleados, discursos públicos, revistas de empresa, etc., es reiterada periódicamente.

La voluntad de no ceder a la corrupción y de luchar activamente contra ella debe entrar en la elaboración de la estrategia. La dirección cuida que esa actitud se incorpore a la cultura y a las políticas de la empresa. Las declaraciones son realistas, de modo que son creíbles..

#### Definición de responsabilidades

En Inzamac esta muy claramente definido quién lleva las gestiones y quién asume la responsabilidad en las acciones que puedan tener que ver con la corrupción: contratos, permisos, etc.

Es importante subrayar que la prohibición de actuaciones corruptas abarca no sólo aquellas en beneficio de un directivo o empleado, de su familia, amigos, etc., sino también las que presuntamente se lleven a cabo en beneficio de la propia empresa.

#### Establecimiento de criterios generales

La dirección de Inzamac esta en condiciones de dar criterios (técnicos, económicos, jurídicos y éticos) acerca de los problemas que se presenten en relación con la corrupción.

A menudo, esos criterios serán los de la ética general, pero en otras ocasiones convendrá una Manifestación expresa, en que se den las razones por las que la empresa rechaza la corrupción

Esos criterios se refieren, por ejemplo, a la elección de proveedores, clientes, consultores, abogados, etc., en función de su calidad, coste, prestigio, servicio para la empresa, etc.

Esos criterios son conocidos también por los clientes, proveedores, etc., que tienen derecho a conocer quién negocia con ellos, quién toma las decisiones que les conciernen, de quién dependen esas personas (cuáles son las instancias ante las que se puede reclamar), etc.

#### Transparencia

Todas las operaciones de Inzamac que supongan cobros y pagos deben recogerse fiel, ordenada y puntualmente en la contabilidad o en los registros previstos. Como es lógico, se deben prohibir siempre y sin excepción los asientos falsos, deformados, incompletos, etc., y se debe establecer la obligación de seguir cuidadosamente los estándares oficiales sobre la contabilidad (legales, de las organizaciones de contabilidad y auditoria, etc.), manteniendo también la confidencialidad de esas anotaciones.

Es conveniente establecer criterios para la contabilidad de pagos dudosos (por ejemplo, comunicar su existencia al superior del interesado). Se deben guardar los comprobantes de todas las operaciones durante el tiempo señalado (sobre todo si se trata de actuaciones que pueden dar lugar a denuncias o conflictos por corrupción).

Desde el DPTO de RRHH en colaboración con la Consultoría del Grupo se ha elaborado un PROTOCOLO ANTICORRUPCIÓN para divulgar entre todos los trabajadores con los siguientes contenidos:

Finalidades de la empresa evitando en todo momento la corrupción, tanto en delegaciones nacionales como internacionales:

- Finalidad económica externa, que es la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad.
- Finalidad económica interna, que es la obtención de un valor agregado para remunerar a los integrantes de la empresa. A unos en forma de utilidades o dividendos y a otros en forma de sueldos, salarios y prestaciones.
- Finalidad social externa, que es contribuir al pleno desarrollo de la sociedad, tratando que en su desempeño económico no solamente no se vulneren los valores sociales y personales fundamentales, sino que en lo posible se promuevan.
- Finalidad social interna, que es contribuir, en el seno de la empresa, al pleno desarrollo de sus integrantes, tratando de no vulnerar valores humanos fundamentales, sino también promoviéndolos.