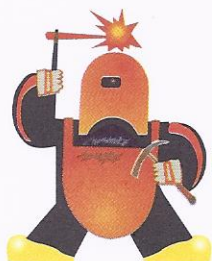


# **INFORME DE PROGRESO**

## **2013**

**CALDERERIAS INDALICAS S.L.**





# caldererías indálicas

Apdo. Correos 3 - 04110 CAMPOHERMOSO (Almería)

Ctra. Carboneras, Nac. 341, Km 1, Venta del Pobre

Tel.: 950 54 81 00 - Fax: 950 54 81 01 - Móvil: 670 70 96 26

04114 LUCAINENA DE LAS TORRES (Almería)

e-mail: caldererias@caldererias.es



**DELEGACION EN MELILLA:** Puerto Comercial, Nordeste II. S/n. - C.P.: 52001  
Tlf./Fax: 952 682 463 - Móv.: 607 638 690 / 661 969 230

## CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Yo Luis Angel Llamas Velado, como gerente de la mercantil Caldererías Indálicas, S.L. empresa creada en el año 1993 en Aguamarga (Níjar) provincia de Almería, dedicada a la fabricación metalúrgica, diseño, montaje y mantenimiento de Instalaciones Industriales, tengo la satisfacción, por medio de la presente, de renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial en su esfuerzo de desarrollar, promover e implantar los diez principios asociados a los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales y lucha contra la corrupción.

En el informe que sigue a esta breve carta, detallo de forma escueta, las acciones llevadas a cabo, durante el año 2013 para intentar cumplir, en la medida de nuestras posibilidades, con los compromisos adoptados, así como los objetivos marcados y su grado de consecución

Espero y deseo que con la colaboración cada vez mayor de todos los implicados en esta sociedad global, seamos capaces de acercarnos e incluso conseguir los objetivos marcados

Fdo. Luis Angel Llamas Velado

Gerente

*Caldererías  
Indálicas, S. L.*  
C.I.F. B-04196952  
Ctra. Carboneras, Nac. 341 Km. 1 - Venta del Pobre  
04114 LUCAINENA DE LAS TORRES (Almería)

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 1

*Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Se han aprovechado las capacidades y talento de los empleados cualificados, para el desarrollo de procesos y procedimientos de soldadura.

Cuando se hacen nuevas contrataciones, se procede al plan de acogida diseñado por la empresa, consistente en una breve charla sobre la empresa que abarca una visión de su nacimiento, evolución y objetivos a conseguir. También se les proporciona una visita guiada a las instalaciones, explicándole de forma sucinta el funcionamiento de las principales máquinas y su intervención en el proceso de fabricación.

Dependiendo del puesto a ocupar se activa un plan de bienvenida que consiste en facilitar, tanto las herramientas necesarias como los epi's apropiados.

Se ponen en conocimiento del personal planes de formación individual y colectiva, dirigidos a reciclar determinados puestos de trabajo que la empresa considera necesarios para adaptarse a sus demandas de producción. Durante el año 2013 se amplía la formación a todos los trabajadores de la empresa, con la intención de fomentar la carrera profesional del personal

Se mantienen reuniones periódicas con el Comité de Empresa, para la elaboración y seguimiento de la política de Prevención y Riesgos Laborales, con comunicación e información interna sobre la materia. Existe un plan de Formación en PRL

Cada trabajador es informado y formado, mediante cursos específicos, en prevención de riesgos laborales, adaptados a su puesto de trabajo

Se han llevado a cabo políticas para la defensa de los Derechos Humanos, mediante la publicación e implantación de un código ético haciendo mención especial a los principios éticos de No discriminación y acoso, Violencia en el trabajo y Acecho. Con respecto a las medidas contra la corrupción, se hablará más adelante en el capítulo específico de anticorrupción, así mismo se han dispuesto buzones de sugerencias y quejas en los distintos departamentos de la empresa.

También y referido a la ley de protección de datos, la empresa cumple escrupulosamente la ley, manteniendo 6 ficheros con nivel de protección bajo y 3 ficheros con nivel alto, realizando todos los años una auditoría interna y cada dos años una externa, para valorar el grado de cumplimiento de dicha ley

## ¿Cómo se han medido los resultados?

Para valorar las acciones anteriores llevadas a cabo, se han utilizado los siguientes medios de valoración:

- Informe de accidentabilidad, realizado por el servicio de prevención ajeno, que seguidamente se detalla, donde se puede apreciar la reducción paulatina, de accidentes, días de baja e índices de frecuencia y gravedad, desde el ejercicio 2011 al ejercicio 2013

	AÑO 2013			AÑO 2012			AÑO 2011		
	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD
<b>HORAS TRABAJADAS</b>	299.536,40	71.429,09	228.107,31	637.071,60	187.010,17	450.061,43	618.554,20	169.888,79	448.665,41
<b>DÍAS DE BAJA</b>	174,00	47,00	125,00	592,00	200,00	392,00	668,00	209,00	458,00
<b>ACCIDENTES</b>	9,00	2,00	7,00	27,00	8,00	19,00	40,00	11,00	29,00
<b>ÍNDICE FRECUENCIA</b>	30,05	28,00	30,69	42,38	42,78	42,22	64,67	64,75	64,64
<b>ÍNDICE GRAVEDAD</b>	0,58	0,66	0,55	0,93	1,07	0,87	1,08	1,23	1,02
<b>ÍNDICE MORTALIDAD</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

- Relación de curso realizados durante el ejercicio para colectivos de trabajadores

CODIGO	TIPO	NOMBRE	FECHA
11168/1	GRUPO	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10-ene-13
2063 /1	GRUPO	CONSEJERO DE SEGURIDAD	3-oct-13
13102/11109	GRUPO	OPERADOR DE CARRETILLA ELEVADORA	21-oct-13
00152/45004	GRUPO	Riesgos y medidas preventivas en trabajos en espacios confinados.	21-oct-13
00152/45191	GRUPO	Riesgos y medidas preventivas en trabajos en espacios confinados.	21-oct-13
00007/00001	GRUPO	CURSO DE SENSIBILIZACION Y FORMACION	29-oct-13
00007/00002	GRUPO	CURSO DE SENSIBILIZACION Y FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO	5-nov-13
00007/00003	GRUPO	CURSO DE SENSIBILIZACION Y FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO	6-nov-13
00005/00001	GRUPO	CURSO SUPERIOR LANTEX EXPERT	6-nov-13
0050 /0411	GRUPO	PRIMEROS AUXILIOS	8-nov-13
00008/00001	GRUPO	CURSO TECNICO DE MANTENIMIENTO Y SUPERVISION DE INSTALACIONES AUTOMATICAS DE EMISIONES EN CHIMENEA	14-nov-13
00007/00004	GRUPO	CURSO DE SENSIBILIZACION Y FORMACION EN LA IGUALDAD DE GENERO	21-nov-13
00007/00005	GRUPO	CURSO DE SENSIBILIZACION Y FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO	21-nov-13
056 /2811	GRUPO	PROTECCION SOBRE INCENDIOS	4-dic-13
19 /1	GRUPO	GESTIÓN DE PROYECTOS Y COMPRAS SOBRE MICROSOFT DYNAMICS NAV	16-dic-13
0204 /52606	GRUPO	Modulo I: IWE	19-dic-13
0204 /52607	GRUPO	Modulo I: IWE	19-dic-13
001 /004	GRUPO	LEY ORGANICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	23-dic-13
00007/00006	GRUPO	CURSO DE SENSIBILIZACION Y FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO	31-dic-13
00006/00001	GRUPO	CURSO DE EXCEL AVANZADO	31-dic-13
00006/00002	GRUPO	CURSO DE EXCEL AVANZADO	31-dic-13

- Medición de la satisfacción de los cursos impartidos, mediante la cumplimentación de encuestas, cuyos resultados, se muestran en el siguiente cuadro

CALDERERIAS INDALICAS S.L.									
RESUMEN VALORACION POR LOS ALUMNOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL AÑO 2014									
<b>B. Valoración de las acciones formativas</b>									
Valore los siguientes aspectos del curso utilizando una escala de puntuación del 1 al 4 (1 puntuación más baja y 4 puntuación más alta). Marque con una X la puntuación correspondiente									
<b>1. Organización del curso</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>totales</b>				
1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas/horarios, entrega)	2,00%	12,00%	84,00%	2,00%	100,00%				
1.2 El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso	3,00%	2,00%	89,00%	6,00%	100,00%				
<b>2. Contenidos y metodología</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
2.1 Los contenidos del curso se han ajustado a lo programado		2,00%	72,00%	26,00%	100,00%				
2.2 Los contenidos del curso se han ajustado a mis necesidades formativas		23,00%	68,00%	9,00%	100,00%				
2.3 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica		26,00%	73,00%	1,00%	100,00%				
<b>3. Duración y horario</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
3.1 La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo	6,00%	12,00%	82,00%		100,00%				
3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso	12,00%	23,00%	51,00%	14,00%	100,00%				
<b>4. Formadores / Tutores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
4.1 La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje		10,00%	88,00%	2,00%	100,00%				
4.2 Conocen los temas tratados en profundidad	12,00%	52,00%	36,00%		100,00%				
4.3 Han logrado resolver los problemas y dudas adecuadamente	10,00%	12,00%	68,00%	10,00%	100,00%				
4.4 Han generado un clima que ha favorecido el aprendizaje		4,00%	96,00%		100,00%				
<b>5. Medios didácticos</b> (guías, manuales, fichas...)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados		14,00%	78,00%	8,00%	100,00%				
5.2 Los medios didácticos están actualizados		25,00%	69,00%	6,00%	100,00%				
5.3 Los ejercicios y casos prácticos se han adecuado a mis necesidades formativas	2,00%	32,00%	58,00%	8,00%	100,00%				
<b>6. Equipamiento y medios técnicos</b> (pizarra, pantalla, proyector, TV, video, ordenador, programas, máquinas, herramientas...)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
6.1 Han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso	6,00%	16,00%	76,00%	2,00%	100,00%				
6.2 Han sido suficientes		18,00%	82,00%		100,00%				
6.3 Están en buen estado de funcionamiento		6,00%	92,00%	2,00%	100,00%				
<b>7. Espacios, instalaciones y mobiliario</b> (presencial y mixta)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
7.1 Están en un lugar accesible y/o con buenas comunicaciones de transporte		30,00%	68,00%	2,00%	100,00%				
7.2 El aula y las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso (espacio, niveles de luminosidad, acústica, ventilación, medidas de seguridad y salud...)	1,00%	23,00%	75,00%	1,00%	100,00%				
7.3 Se ha contado con las instalaciones técnicas necesarias (talleres, salas ordenadores,		20,00%	76,00%	4,00%	100,00%				
<b>8. Sólo cuando el curso se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
8.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas)	1,00%	43,00%	52,00%	4,00%	100,00%				
8.2 Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...)	1,00%	32,00%	67,00%		100,00%				
8.3 Las aplicaciones, medios para la comunicación y servicios telemáticos son de fácil manejo		16,00%	84,00%		100,00%				
8.4 Las pruebas de evaluación me han permitido conocer el nivel de aprendizaje alcanzado	4,00%	12,00%	82,00%	2,00%	100,00%				
<b>9. Valoración general del curso</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
9.1 Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo	2,00%	41,00%	53,00%	4,00%	100,00%				
9.2 Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella	6,00%	46,00%	48,00%		100,00%				
9.3 He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional		48,00%	52,00%		100,00%				
9.4 Ha favorecido mi desarrollo personal	4,00%	33,00%	62,00%	1,00%	100,00%				
9.5 Me ha permitido obtener una acreditación donde se reconoce mi cualificación	2,00%	37,00%	61,00%		100,00%				
<b>10. Grado de satisfacción general con el curso</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
		22,00%	78,00%		100,00%				

## Objetivos

Conseguir una accidentabilidad mínima y un bienestar social generalizado

Concienciar a los trabajadores sobre la necesidad de la protección y así aumentar su nivel de profesionalidad

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 2

*Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Con respecto a nuestros proveedores y su vinculación con este principio, hemos establecido unos cuestionarios, asociados a la implantación de la evaluación de los mismos, que contemplan una valoración sobre determinados aspectos en el seguimiento y no vulneración de los derechos humanos, en concreto una evaluación sobre sus riesgos laborales, así como estar en posesión de normas de calidad y gestión medioambiental, esta evaluación influye en la selección de los mismos

Así mismo por norma y por principios de valores firmemente arraigados en la empresa, se respetan de manera escrupulosa todas aquellas condiciones contractuales pactadas con nuestros proveedores. En el año 2013, se hace especial observancia en proveedores de materia prima, sobre el origen y transformación de la misma.

¿Cómo se han medido los resultados?

Estos resultados se miden a través del cuestionario y su propia valoración realizada por nuestros técnicos, cada uno en su ámbito de actuación, mediante la aplicación de nuestra norma interna PS-02 COMPRAS, cuyos resultados califican al proveedor como apto ó no apto, tanto a nivel de compras como de servicios y en distintas áreas, incluyendo requisitos específicos, donde incluimos el respeto hacia los derechos humanos, seguidamente detallamos cuadro resumen por tipo de servicio o suministro donde se aprecia el número de proveedores evaluados, siendo la mayoría calificados como APTOS

LISTADO DE PROVEEDORES EVALUADOS												Cod.: R-PS-02-01	
												Rev.:00	
												Fecha: 2024.03.14	
												Pag. de	
Nº	MATERIAL SUMINISTRADO O SUBCONTRATADO	PRODUCTOS			SERVICIOS			Fecha última evaluación	nº NNCC	clasificación tipo A-B-C	Calificación Final (Apto o No Apto)	REQUISITOS	OBSERVACIONES
		calidad/precio	rapidez suministro	cumplimiento requisitos especificados	calificación/experiencia	rapidez realización trabajos	cumplimiento requisitos especificados						
14	SERVICIOS PROFESIONALES												
23	ALQUILERES DE TODO TIPO												
10	MONTAJES												
8	MANTENIMIENTO												
5	REPARACIONES												
6	OBRA CIVIL												
11	SUMINISTRADORES MATERIA PRIMA												
73	SUMINISTRADORES INDUSTRIALES												
32	SERVICIOS DIVERSOS												
2	GESTORES MEDIOAMBIENTALES												
184													

## Objetivos

Se pretende lograr una base de datos completa y actualizada de nuestros proveedores que nos permita un seguimiento y comparación entre ellos, para fomentar las relaciones con aquellos que cumpliendo el resto de parámetros solicitados (precio, calidad, servicio, tiempos de entrega...etc.) se distingan en el apoyo a la no vulneración de este principio

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 3

*Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Participación activa del Comité de Empresa, en cada uno de sus centros de trabajo, en la negociación colectiva de los planes de Recursos Humanos y condiciones de trabajo colectivas. Se facilita la entrada a los centros de trabajos de los Sindicatos mayoritarios para la captación y afiliación de los trabajadores que lo deseen. También se facilita la entrada de los sindicatos en los procesos de elección sindical como observadores con voz y sin voto en la ejecución de los mismos.

Para la participación activa, se autorizan reuniones dentro de las instalaciones en horario laboral.

Durante el año 2013 y aunque la reforma laboral permite y facilita la toma de decisiones “impopulares” la empresa apuesta por la negociación colectiva, prevaleciendo esta sobre decisiones unilaterales

¿Cómo se han medido los resultados?

La aplicación de este principio es cuantificable, en la medida, que se desarrollen las reuniones descritas y a través de los informes elaborados, tanto por la parte social como por la parte empresarial, contrastando ambos, en concreto durante el año 2013, se han realizado las siguientes reuniones en nuestras instalaciones:

COMITÉ DE EMPRESA		TOTAL AÑO
REUNIONES SINDICALES COMITÉ DE EMPRESA		2013
MENSUALES		12
EXTRAORDINARIAS		7
REUNIONES SINDICALES CON DELEGADOS DE PERSONAL		2013
BIMENSUALES		6
EXTRAORDINARIAS		2

Objetivos

Se pretende fomentar la transparencia en los procesos descritos y la libre elección de los trabajadores en la afiliación sindical



## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 4

*Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Caldererías Indalicas, no presiona ni ejerce ningún tipo coacción a sus trabajadores, para la incorporación, selección o destino de puestos de trabajo, sino que selecciona a los mismos en función de su currículum, experiencia o aptitudes demostradas, así como de la propia situación familiar del trabajador. También se tienen en cuenta la programación y planificación de trabajos futuros o proyectos a abordar en el corto plazo en función de las necesidades y capacidades operativas de la empresa. De la misma forma la empresa, favorece y fomenta la creación de puestos de trabajo, para personas de la comarca donde está implantada favoreciendo el crecimiento y desarrollo de la misma, hay que tener en cuenta, que la Sede Social están en la comarca de Carboneras y que existen delegaciones en Ceuta y Melilla

La empresa contrata las correspondientes pólizas de seguros de accidente colectivos para cubrir las contingencias que pudieran derivarse en el desarrollo de los distintos proyectos que se ejecutan. Como ya se ha referido en el punto 1º se valoran y analizan las necesidades de los empleados en su puesto de trabajo

La empresa facilita en la medida de lo posible (siempre que se reúnan una serie de requisitos sociales y empresariales) que los empleados que lo soliciten puedan disponer de un horario flexible para conciliar su jornada laboral y familiar, así como que puedan compatibilizar estudios con el trabajo.

¿Cómo se han medido los resultados?

Seguidamente, se presenta relación por número de trabajadores, resumidos por nacionalidad, sexo, tipo de contrato y lugar de domicilio habitual de los mismos donde se aprecia la política indicada de favorecer el desarrollo comarcal y así reducir tiempo de desplazamiento, que implícitamente mejora la calidad de vida de los empleados y concilia la vida familiar

Nº DE TRABAJADORES	NACIONALIDAD	SEXO	TIPO CONTRATO	DOMICILIO HABITUAL
6			durac.determ.tiemp.parcial	
4			durac.determ.tiempo comple	
193			duracion determinada obra	
103			indefinido tiempo completo	
2			indefinido tiempo parcial	
3			minusvalido	
2			practicas	
313				
122				CARBONERAS
28				COMARCA DE CARBONERAS
51				RESTO PROVINCIA ALMERIA
63				NACIONAL
15				CEUTA
34				MELILLA
313				
303	ESPAÑOL			
2	FRANCIA			
3	MARRUECOS			
1	PERU			
1	PORTUGAL			
2	RUMANIA			
1	URUGUAY			
313				
297		Hombre		
16		Mujer		
313				

Hay que tener en cuenta que existe una gran descompensación en la plantilla, por razón de sexo, debido al sector donde nos encontramos, que es tradicionalmente masculino, ya que cuando se solicitan trabajadores ó se cubren plazas, no se discrimina por esta razón, pero la gran mayoría de trabajadores cualificados y demandados, para cubrir puestos de trabajo, son varones, dada la tipología de las acciones a desarrollar, entre otras, manejo de maquinaria pesada, la predisposición a grandes desplazamientos de forma temporal, las zonas o áreas donde se realizan los mismos con condiciones climatológicas adversas.

## Objetivos

Facilitar al empleado los medios necesarios para desarrollar su cometido de la manera más eficaz, en un entorno favorable y conciliador con su situación familiar

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 5

*Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En Caldererías Indalicas no se contrata a ningún trabajador que no tenga la edad mínima legal de acceso al trabajo, según la normativa laboral vigente en cada momento.

Con respecto a apoyar la erradicación del trabajo infantil, no se dan las circunstancias necesarias, dado que el mercado de trabajo y materias primas de Caldererías, se circunscribe al territorio nacional, donde no tenemos constancia de que se produzcan este tipo de situaciones

¿Cómo se han medido los resultados?

No existe ninguna acción encaminada a medir los resultados, pero a efectos de concienciación social, la empresa realiza donativos a entidades sin ánimo de lucro, en concreto en 2013, se donaron 600 € a ALCER (Asociación para la Lucha Contra Enfermedades del Riñón)

No se pretenden alcanzar objetivos para una situación que no se produce ó que no tenemos constancia de que exista en nuestro entorno ó ámbito de actuación

## **NORMAS LABORALES (meritocracia)**

### **PRINCIPIO 6**

*Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Durante el año 2013, se ha llevado a cabo el seguimiento del plan de igualdad, implantado en el año anterior.

Se procura contratar cuando es posible, mediante contratos tendentes a la estabilidad en el empleo, por ello y dado que un componente muy importante de trabajo en la empresa, son los proyectos por obra o servicio, se ajusta la necesidad de plantilla utilizando los contratos laborales habilitados al efecto, procurando con el resto de contratos que se vayan incorporando de forma indefinida a nuestra empresa. Limitando y en nuestro caso, no existiendo la externalidad de la contratación a través de ETT'S.

Dado que Caldererías tiene centros de trabajo, ubicados en territorio extra peninsular, se realiza contratación de personal inmigrante, siempre y cuando, reúnan los requisitos de las leyes de extranjería, de hecho en nuestra plantilla a la fecha actual existe un 3% aproximado de personal inmigrante. Incluso cuando se realizan grandes proyectos, se suele contratar personal inmigrante cualificado que reúna la cualificación necesaria del puesto a cubrir.

Con respecto al personal a contratar con minusvalías o discapacidad, la empresa, cumple con el requisito legal y nacional de un mínimo del 2% sobre el personal total contratado

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se pueden contrastar con la relación de la plantilla clasificada por tipo de trabajo y sexo

### Objetivos

Se persigue una integración total del personal de la empresa, sin discriminación por raza, religión ó sexo, incluso favoreciendo la incorporación de personal con minusvalía, de hecho en Caldererías Indalicas, desde su constitución en 1993, ha existido una gran diversidad cultural y étnica, lo que nos ha supuesto un valor añadido

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 7

*Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

1. Mediciones de emisiones producidas durante nuestra actividad.
2. Elaboración de programas de actividad formativa
3. Mantenimiento de los programas de auditoría externa e interna de seguimiento de Procesos Ambientales (ISO 14001/EMAS).
4. Establecimiento de nuevos objetivos ambientales.

5. Reutilización de residuos de aquellos disolventes que reintroduciéndolos en procesos de tratamiento de superficie no afecta a la calidad del producto.

### **¿Cómo se han medido los resultados?**

1. Se mantienen las mediciones iniciales aportadas por la ECMA, los cuales junto a los parámetros medidos en base a las horas de funcionamiento del sistema de pintura y llevando a cabo un control de los litros de pintura consumidos y residuos generados, podemos obtener mediante estimaciones las emisiones producidas.
2. Mediante realización de simulacros en situaciones de emergencia ambientales se analizan las actuaciones por parte del personal. Realización de inspecciones por los diferentes tipos de contenedores a fin de valorar si se efectúa correctamente la segregación de los residuos; Registros de asistencia a charlas formativas e informativas y analizando una mayor sensibilización de los operarios en materia ambiental.
3. En base a las conclusiones de la auditoría realizada del sistema de gestión por APPLUS y que son las siguientes: *Valoración general de la eficacia del sistema* “En líneas generales se considera que el sistema se encuentra implantado, soportado por una serie de Procedimientos documentados y los registros correspondientes que evidencian su implantación. El hecho de no haberse producido reclamaciones de clientes así como el elevado grado de satisfacción de los clientes, confirma el buen hacer del sistema para dar cumplimiento a los requisitos de los clientes”, *Valoración sobre la coherencia entre objetivos y resultados* “Se dispone de una serie de objetivos anuales que en líneas generales resultan coherentes para dar cumplimiento a las directrices establecidas en la Política de la Organización. Dichos objetivos se han ido cumpliendo gracias a las medidas tomadas para garantizar su consecución.
4. Cumplimiento de objetivos ambientales planteados y resultados de auditoría externa.
5. Reducción del volumen de residuos peligrosos generados, concretamente los procedentes de la limpieza de equipos de tratamiento de superficies.

### **Establecimiento de Objetivos**

- Llevar a cabo un seguimiento de cómo afecta nuestra actividad al medio ambiente, llevando a cabo mediciones de los diferentes aspectos ambientales, tanto con la realización de estudios basados en unos análisis fidedignos, cómo en el seguimiento de indicadores ambientales internos de nuestra organización.
- Reducción en un 5 % del suministro de disolvente, centrándonos especialmente en el tratamiento de disolvente de limpieza respecto a los valores del año anterior. Con este objetivo se pretende que los valores de emisión de los COV's no supere los límites ambientales establecidos en cuanto a la cantidad consumida

- REDUCIR EL CONSUMO DE GASOIL EN LITROS UN 5% con respecto al valor obtenido en el pasado ejercicio.
- Incrementar el número de jornadas de sensibilización a los operarios en temas relacionados con la identificación y adecuada segregación de residuos generados, actuaciones en caso de emergencia ambiental, e incompatibilidades de almacenamiento de productos así como la interpretación de Fichas de datos de seguridad y buenas prácticas ambientales.
- Mantener cero accidentes de carácter ambiental.

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 8

*Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

1. Participación del personal en simulacros ante situaciones de emergencia ambiental.
2. Proporcionando información sobre cómo afecta nuestra actividad al medio ambiente a través de sus Declaraciones Anuales a organismos oficiales (Declaración Anual de Residuos, Declaración Anual de Cov's, etc.)
3. Charlas de reciclaje de conocimientos en materia medio ambiental.

¿Cómo se han medido los resultados?

- De acuerdo a la evaluación de los objetivos anuales establecidos para el año 2012 derivados de la implantación del Sistema de Gestión Integrado (ISO 14001:2008) y a los resultados de la auditoría externa y en función de los niveles de participación del personal en cuanto a la actividad ambiental llevada a cabo en la empresa.
- Firmando pactos colaboradores con otra entidades.
- PACTO MUNDIAL ESPAÑA

### Objetivos

Mejora continua y en especial de sensibilización de todo el personal, transmitiendo una cultura ambiental, y motivando a un mejor desempeño ambiental de nuestra actividad en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa.

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 9

*Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

A finales de año se lleva a cabo un estudio para proceder a la reintroducción de aquellos residuos generados durante el tratamiento de superficie a base de productos químicos (pintura y disolvente) que pueden ser incorporados nuevamente en la cadena productiva. De dicho estudio se obtiene que el disolvente de limpieza, filtrado y manteniendo ciertas propiedades, puede ser reintroducido en para llevar a cabo mezclas en el tratamiento de imprimación de algunos productos, sin que se altere la calidad del producto final. De esta manera se reduce el % de disolvente consumido y por tanto damos cumplimiento a uno de los objetivos ambientales.

¿Cómo se han medido los resultados?

Cumplimiento de objetivos

Objetivos

Reducir % de disolvente consumido y por tanto el % de residuos de envases vacíos de plástico contaminados.

## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

*Las empresas deben apoyar trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno*

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Con fecha 20 de noviembre de 2012, se ha implantado en Caldererías Indáficas un Código Ético que proporciona de forma clara y detallada las normas y principios que deberán observarse para actuar y resolver situaciones de riesgo dentro del marco de valores éticos de la compañía, que resumimos de forma abreviada en los siguientes principios:

1. Del uso adecuado de los recursos económicos y materiales de la compañía

2. Conflicto de intereses personales de cualquier miembro de la empresa y de intereses empresariales
3. Acceso uso y restricciones a información privilegiada y/o confidencial
4. Evitar e impedir discriminación y acoso sexual, mediante medidas disciplinarias apropiadas
5. Seguridad, Salud y Medioambiente
6. Evitar la violencia en el trabajo mediante la desvinculación laboral ó despido inmediato

Este código ha sido difundido a todos los empleados a través de una carta de presentación por parte de la Dirección y de su publicación en los tableros de anuncios y por emails.

¿Cómo se han medido los resultados?

Durante el ejercicio 2013, no se ha abierto ningún expediente al personal, relacionado con los motivos expuestos en el código ético, por tanto el resultado es totalmente satisfactorio en este aspecto.

### Objetivos

Ser una organización líder que satisfaga las necesidades de bienes y servicios de nuestros clientes nacionales y extranjeros, estableciendo tratos comerciales honestos, brindado un servicio de calidad con tecnología punta.

Buscar la rentabilidad que permita un crecimiento constante, basado en un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo de nuestra gente y la mejora continua de los procesos.