

INFORME DE PROGRESO

2014

CALDERERIAS INDALICAS S.L.



CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Yo Luis Angel Llamas Velado, como gerente de la mercantil Caldererías Indalicas, 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 2014 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

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 2014

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 y por último se le presenta a los representantes de los trabajadores

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 2014 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 ampliación en la información solicitada a proveedores, sobre la no contratación de menores de edad, en los cuestionarios que deben cumplimentar, para su valoración y por tanto su no cumplimiento incide directamente en la exclusión para la adjudicación de contratos.

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 e índices de frecuencia, desde el ejercicio 2011 al ejercicio 2014, habiéndose incrementado ligeramente el índice de gravedad y el número de días de baja de 2014 con respecto al año anterior,

	AÑO 2014			AÑO 2013			AÑO 2012			AÑO 2011		
	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD
HORAS TRABAJADAS	224.652,30	53.571,81	171.080,47	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
DIAS DE BAJA	214,00	28,00	147,00	174,00	47,00	125,00	592,00	200,00	392,00	668,00	209,00	458,00
ACCIDENTES	6,00	1,00	5,00	9,00	2,00	7,00	27,00	8,00	19,00	40,00	11,00	29,00
INDICE FRECUENCIA	26,71	18,67	29,23	30,05	28,00	30,69	42,38	42,78	42,22	64,67	64,75	64,64
INDICE GRAVEDAD	0,95	0,52	0,86	0,58	0,66	0,55	0,93	1,07	0,87	1,08	1,23	1,02
INDICE MORTALIDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

Seguidamente se detalla los colectivos y/o número de personas que han realizado cursos durante el año 2014, clasificados por meses, donde se puede apreciar la variedad de los mismos, dando prioridad a la seguridad y seguidamente la formación y capacitación de nuestros trabajadores

- 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. Valoración de las acciones formativas									
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									
1. Organización del curso	1	2	3	4	totales				
1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas/horarios, entrega	2,00%	11,00%	85,00%	2,00%	100,00%				
1.2 El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso	3,00%	5,00%	82,00%	10,00%	100,00%				
2. Contenidos y metodología	1	2	3	4					
2.1 Los contenidos del curso se han ajustado a lo programado	1,00%	5,00%	74,00%	20,00%	100,00%				
2.2 Los contenidos del curso se han ajustado a mis necesidades formativas	1,00%	22,00%	68,00%	9,00%	100,00%				
2.3 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica		20,00%	30,00%	50,00%	100,00%				
3. Duración y horario	1	2	3	4					
3.1 La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo	3,00%	4,00%	73,00%	20,00%	100,00%				
3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso	10,00%	23,00%	51,00%	16,00%	100,00%				
4. Formadores / Tutores	1	2	3	4					
4.1 La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje	1,00%	10,00%	86,00%	3,00%	100,00%				
4.2 Conocen los temas tratados en profundidad	3,00%	51,00%	36,00%	10,00%	100,00%				
4.3 Han logrado resolver los problemas y dudas adecuadamente	5,00%	7,00%	68,00%	20,00%	100,00%				
4.4 Han generado un clima que ha favorecido el aprendizaje		3,00%	96,00%	1,00%	100,00%				
5. Medios didácticos (guías, manuales, fichas...)	1	2	3	4					
5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados		12,00%	80,00%	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%	33,00%	57,00%	8,00%	100,00%				
6. Equipamiento y medios técnicos (pizarra, pantalla, proyector, TV, video, ordenador, programas, máquinas, herramientas...)	1	2	3	4					
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%	91,00%	3,00%	100,00%				
7. Espacios, instalaciones y mobiliario (presencial y mixta)	1	2	3	4					
7.1 Están en un lugar accesible y/o con buenas comunicaciones de transporte		15,00%	55,00%	30,00%	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%	4,00%	65,00%	30,00%	100,00%				
7.3 Se ha contado con las instalaciones técnicas necesarias (talleres, salas ordenadores,		15,00%	76,00%	9,00%	100,00%				
8.Sólo cuando el curso se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o	1	2	3	4					
8.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas)	1,00%	43,00%	51,00%	5,00%	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%	33,00%	66,00%		100,00%				
8.3 Las aplicaciones, medios para la comunicación y servicios telemáticos son de fácil manejo	1,00%	15,00%	84,00%		100,00%				
8.4 Las pruebas de evaluación me han permitido conocer el nivel de aprendizaje alcanzado	4,00%	4,00%	82,00%	10,00%	100,00%				
9. Valoración general del curso	1	2	3	4					
9.1 Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo	2,00%	42,00%	52,00%	4,00%	100,00%				
9.2 Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella	8,00%	46,00%	46,00%		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%	35,00%	60,00%	1,00%	100,00%				
9.5 Me ha permitido obtener una acreditación donde se reconoce mi cualificación	1,00%	15,00%	29,00%	55,00%	100,00%				
10. Grado de satisfacción general con el curso	1	2	3	4					
	2.07%	20.21%	66.28%	11.45%	100.00%				

Objetivos

Conseguir una accidentabilidad mínima, un reciclado y actualización de los conocimientos y un bienestar social generalizado a través de la satisfacción por la superación de los mismos.

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 y en el año 2014 se ha añadido la indicación sobre contratación de trabajadores menores de edad, 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 2014, se ha procurado trasladar a nuestros proveedores el código ético interno, solicitando información a los mismos sobre si disponen del suyo propio.

¿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 acción 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: 12/11/14
													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						
12	SERVICIOS PROFESIONALES												
24	ALQUILERES DE TODO TIPO												
7	MONTAJES												
9	MANTENIMIENTO												
4	REPARACIONES												
8	OBRA CIVIL												
14	SUMINISTRADORES MATERIA PRIMA												
82	SUMINISTRADORES INDUSTRIALES												
26	SERVICIOS DIVERSOS												
1	GESTORES MEDIOAMBIENTALES												

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 unos 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 2014 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 2014, se han realizado las siguientes reuniones en nuestras instalaciones:

COMITÉ DE EMPRESA		TOTAL AÑO
REUNIONES SINDICALES COMITÉ DE EMPRESA		2014
MENSUALES		12
EXTRAORDINARIAS		4
REUNIONES SINDICALES CON DELEGADOS DE PERSONAL		2014
BIMENSUALES		6
EXTRAORDINARIAS		1

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.

Durante el año 2014, Caldererías Indalicas, ha tenido desplazados al extranjero, como expatriados, una media de entre 15 y 20 trabajadores, a los cuales se les ha respetado sus derechos laborales, tanto en origen como en destino, facilitándoles información del país, acceso a vivienda, gestiones con el consulado, seguros médicos y de viaje y repatriación, viajes de ida y vuelta cada 90 días con descanso en su domicilio de una semana, incluso se ha respetado la libre elección de tributación.

¿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
0			durac.determ.tiemp.parcial	
8			durac.determ.tiempo comple	
270			duracion determinada obra	
109			indefinido tiempo completo	
2			indefinido tiempo parcial	
1			minusvalido	
2			practicas	
3			Duracion determinada relevo	
6			Duracion determinada jubilacion parcial	
401				
127				CARBONERAS
14				COMARCA DE CARBONERAS
73				RESTO PROVINCIA ALMERIA
113				NACIONAL
22				CEUTA
52				MELILLA
401				
382	ESPAÑA			
2	FRANCIA			
9	MARRUECOS			
2	PERU			
1	PORTUGAL			
2	RUMANIA			
2	URUGUAY			
1	LITUANIA			
401				
384		Hombre		
17		Mujer		

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

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 2014, se ha continuado con el seguimiento del plan de igualdad, implantado en el año 2012.

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 4,74% 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, al finalizar el año 2014 la empresa, tiene en plantilla un 0,40% 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. Creación de nuevos objetivos encaminados a minimizar el consumo de recursos (electricidad, gasoil, etc) y a reducir la generación de residuos optimizando el consumo de las materias en los procesos productivos (especialmente lodos de pintura/disolventes y envases vacíos asociados a dicho consumo).
2. Acciones de sensibilización ambiental al personal y simulacros de emergencia ambientales.
3. Recertificación en la Normativa Ambiental ISO 14001

- *¿Cómo se han medido los resultados?*

- A través del seguimiento de los objetivos establecidos durante el ejercicio, así como todos los indicadores asociados al procedimiento interno PMA-04 de control operacional, seguimiento y control cuyo objeto es definir el método establecido en CALDERERÍAS INDÁLICAS S.L. para el control de aquellas actividades que pueden generar impactos sobre el Medio Ambiente.

- *Valoración general de la eficacia del sistema*

Caldererías Indalicas S.L cuenta con un Sistema de Gestión Integrado, recertificado en el ejercicio de 2014 por Lloyd's Register LRQA.

Los resultados de la recertificación reflejan que en 2014 se han auditado todas las áreas del sistema de gestión de calidad y medioambiente. La auditoría resultó conforme encontrando que se está trabajando satisfactoriamente en todas las áreas revisadas.

Se observa un gran conocimiento de los procesos por el personal auditado. La documentación se ha encontrado muy ordenada y conforme a los requisitos por lo que **se recomienda la Recertificación** bajo la ISO 14001:2004.

Caldererías Indalicas S.L incorpora en todo su proceso de diseño, fabricación, montaje, instalación, mantenimiento y reparación de estructuras metálicas, caldererías y equipo a presión, el control y seguimiento de aspectos ambientales cuyo fin es el cuidado y respeto al medio ambiente.

El Sistema de Gestión se encuentra bien implantado y de forma eficaz, el cuál proporciona datos para la mejora continua. El sistema se demuestra muy maduro.

- *Valoración sobre la coherencia entre objetivos y resultados*

Los objetivos planteados se evidencian adecuadamente documentados, cuantificables y coherentes con la política de la organización.

La planificación de los objetivos aprobados para el 2014 recoge los responsables, recursos y plazos para alcanzar su consecución.

Se verifica el seguimiento a su consecución documentado tanto en Plan de Seguimiento de Objetivos como en el Informe de Revisión por la Dirección

- *Objetivos*

- Llevar a cabo acciones para minimizar los impactos de nuestra actividad, identificando y evaluando cuantitativamente aspectos ambientales y el control de los indicadores ambientales.
- Reducir en un 20 % el consumo de disolventes respecto al año anterior. Para ello se lleva a cabo la búsqueda de un asesoramiento por parte del distribuidor para intentar reutilizar en el proceso productivo el disolvente de limpieza.
- Conseguir un máximo del 25% de errores en la segregación de residuos.
- Mantener cero accidentes de carácter que puedan afectar al medio ambiente.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8

Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

1. Recertificación en normativa ISO 14001
2. Concierto de un seguro de responsabilidad ambiental
3. Aumento de los contenedores y cartelería para la segregación de residuos
4. Se realizó en el presente ejercicio un simulacro en el que quedó integrado los aspectos ante situaciones de emergencia ambiental.
5. Charlas informativas sobre cómo afecta nuestra actividad al medio ambiente.
6. Charlas formativas e informativas→ sensibilización ambiental (Segregación de residuos, etc).

¿Cómo se han medido los resultados?

- De acuerdo a la evaluación de los objetivos anuales establecidos para el año 2014 derivados de la implantación del Sistema de Gestión Integrado (ISO 14001:2008) y a los resultados arrojados en el informe de auditoría externa.
- También se evalúa el nivel de participación del personal propio, así como por la de nuestros clientes y proveedores en materia ambiental.
- 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

Con respecto a este principio y dado que el proceso productivo de la empresa, basado principalmente en la utilización de maquinaria de mecanizado de piezas y tratamiento químico/físico sobre material metálico no tiene incidencia medioambiental, se ha producido mejoras medioambientales en el proceso de pintura y chorreo, donde se han optimizado el proceso de aplicación de pinturas /disolvente y se ha sustituido los elementos filtrantes de las cabinas por otros de mayor capacidad de absorción.

¿Cómo se han medido los resultados?

Mediante control operacional y seguimiento de indicadores,

Objetivos

Reducir la emisión atmosférica de partículas contaminantes

Reducir residuos de lodos de pintura optimizando el proceso

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 Indálicas 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 2014, se han realizado controles y auditoría interna sobre el proceso de registro, contabilización y pago de facturas recibidas, analizando la no existencia de vulneración del código ético interno, en cuanto a los puntos 1, 2 y 3 referidos en el principio 10

Objetivos

Ser una organización que muestre transparencia en todas sus operaciones comerciales, que dichas operaciones respondan únicamente a criterios empresariales y sujetos a todos los principios aquí descritos, prevaleciendo tratos comerciales honestos.

Buscar la excelencia en nuestro trabajo diario, a través de nuestros empleados, de nuestras capacidades y del máximo respeto hacia todas aquellas organizaciones y/o empresarios o personas con las que nos relacionamos