

INFORME DE PROGRESO

2015 y 2016

CALDERERIAS INDALICAS S.L.



CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Yo Luis Ángel 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 periodo 2015 y 2016 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 Ángel 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 los años 2015 y 2016.

En el momento en el que se realiza una nueva contratación se lleva a cabo el plan de acogida diseñado por la empresa, el cual consiste en el desarrollo de una breve charla sobre el origen, evolución y los objetivos de la empresa a conseguir. Además, se procede a realizarle una ruta de cortesía por todas las instalaciones, otorgándole una concisa descripción acerca del funcionamiento de las principales máquinas y su desempeño en el proceso de fabricación. Finalmente se procede al anuncio de la nueva llegada a los representantes de los trabajadores.

En función del cargo u oficio a desempeñar, se procede a ejecutar un plan de bienvenida que consiste en otorgar al empleado todos los enseres necesarios como herramientas y equipos de protección individual.

Se proporcionan planes de formación individual y colectiva, orientados al reciclaje de determinados puestos de trabajo que la organización considera indispensables para adaptarse fácilmente tanto a los cambios en el entorno y como a las demandas en la producción. Para el año 2015 y 2016 se ha desarrollado un incremento de la formación impartida para todos los trabajadores de la empresa, con el deseo de promover la trayectoria profesional de los mismos.

El Comité de Empresa desarrolla reuniones periódicamente con el fin de establecer un seguimiento de la política de Prevención de Riesgos Laborales, para ello existe un Plan de Formación en PRL.

Se proporciona formación e información a los trabajadores en materia de PRL mediante cursos específicos para cada puesto.

Se establecen políticas destinadas a la defensa de los Derechos Humanos, para ello se solicita información ampliada a los proveedores mediante la cumplimentación de cuestionarios con el objetivo de no colaborar con contratación de menores de edad. En caso de no cumplir con los requisitos exigidos por la empresa, el proveedor queda excluido en la adjudicación de contratos.

Con respecto a la ley de protección de datos, la organización acata la ley de manera rigurosa. Para ello se destinan 6 ficheros para el nivel de protección bajo y 3 ficheros para el nivel bajo, también se llevan a cabo una auditoría interna, realizada cada año, y otra externa, esta última cada dos años, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento de dicha ley.

¿Cómo se ha establecido la valoración de los resultados?

Las anteriores acciones se han valorado bajo los siguientes criterios de valoración:

- En cuanto al informe de accidentabilidad, se observa cómo ha aun habiendo aumentado las horas trabajadas en 2015 y 2016 los índices de frecuencia y de gravedad se han visto reducidos con respecto al ejercicio 2014

	AÑO 2016			AÑO 2015			AÑO 2014			AÑO 2013		
	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD	TOTAL	SEDE	CANTIDAD
HORAS TRABAJADAS	431.538,00	205.728,00	225.810,00	469.925,00	199.407,00	270.518,00	224.652,30	53.571,81	171.080,47	299.536,40	71.429,09	228.107,31
DIAS DE BAJA	596	104	492	333,00	90,00	243,00	214,00	28,00	147,00	174,00	47,00	125,00
ACCIDENTES	8,00	3,00	5,00	10,00	5,00	5,00	6,00	1,00	5,00	9,00	2,00	7,00
INDICE FRECUENCIA	18,54	14,58	22,14	21,27	25,07	18,48	26,71	18,67	29,23	30,05	28,00	30,69
INDICE GRAVEDAD	0,14	0,05	0,22	0,70	0,45	0,89	0,95	0,52	0,86	0,58	0,66	0,55
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

- En referencia a los cursos realizados para colectivos de trabajadores en ambos periodos.

A continuación, se definen los colectivos y/o número de personas que han desarrollado cursos durante el 2015 y el 2016, catalogados por meses, en los que se puede observar la diversidad de los mismos, otorgándole prioridad a los cursos en seguridad y posteriormente a la formación y capacitación de nuestros empleados.

PLAN DE FORMACIÓN													M-2701 Rev.02				
INSTITUCIÓN	CICLO (*)	ASIGNATURAS (ordenadas por número de materias)	Evaluación de las materias (Aprobado/Aprobado)	Evaluación por parte de los alumnos (A/B)	PERIODO DE EVALUACIÓN												
					2016												
					10010017												
					MÉSES (*)												
					EN	FE	MO	MA	MI	VI	VI	DI	DO	DO	DO	DO	DO
CURSO ODOMPLANOMODULO I	E	JUAN JOSE TORRES CONTRERAS	APTO		X	X	X	X	X								
CURSO ESPAJOS CONNIVADOS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO		X												
CURSO TRABAJOS EN ALTURA	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO		X												
CURSO ATEN	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO		X												
CURSO PRIMEROS AUXILIOS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO		X												
CURSO PRIMEROS AUXILIOS	E	JOSÉ RICARDO CHEPE PRATO	APTO		X												
CURSO PERRO ELECTRODO	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO					X									
CURSO PRODUCTOS QUIMICOS Y BOTELLAS DE GAS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO					X									
CURSO PRIMEROS AUXILIOS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO					X									
CURSO MANEJO DE SOLDOS SAFROM LONCH 5-817 SPINER PULSOS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO					X									
CURSO PLATAFORMA S ELEVADORES MOVILES	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO EPS	E	TULIO LUIS LÓPEZ BELLAVES	APTO						X								
CURSO PERROS Y MEDIOS PREVENTIVA EN ATRO EPIFA S BOLD EPIFA S	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO PLATAFORMA S ELEVADORES MOVILES	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO PERROS Y MEDIOS PREVENTIVA S OPERADOR S PLUMBO ORGA	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO MONTAJE Y UTILIZACION ANDAMIOS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO PERROS Y MEDIOS PREVENTIVA S EN OPERACION	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO ASISTENTE	E	TULIO LUIS LÓPEZ BELLAVES	APTO						X								
CURSO FUNCIONAMIENTO PLATAFORMA ESPECIAL CALCOMPA S O LA M HEMATIDA	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO PERROS Y MEDIOS EN OPERACION	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO CERTIFICADO S NIVEL 1	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO ANALISIS DE ACCIDENTES	E	TULIO LUIS LÓPEZ BELLAVES	APTO						X								
CURSO TRABAJOS EN ALTURA	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO PERROS Y MEDIOS PREVENTIVA S EN ATRO EPIFA S BOLD EPIFA S	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO DE ALMACENAMIENTO DE OBRAS Y PLUMBO S OBRAS	E	TULIO LUIS LÓPEZ BELLAVES	APTO						X								
CURSO ADMISION	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO						X								
CURSO DE AFITUD PROFESIONAL CAP FORMACION DE METAL	E	JUAN FRANCISCO DODIG DUBIAS	APTO							X							
CURSO DE AFITUD PROFESIONAL CAP FORMACION DE METAL	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO							X							
CURSO ODOMPLANOMODULO V EN ALTA TENSION	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO							X							
CURSO DE AFITUD PROFESIONAL CAP FORMACION DE METAL	E	JUAN FRANCISCO DODIG DUBIAS	APTO								X						
CURSO DE MANTENIMIENTO DE ALTA TENSION	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO								X						
CURSO DE MANTENIMIENTO DE ALTA TENSION	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO								X						
CURSO ESPAJOS CONNIVADOS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO									X					
CURSO TRABAJOS EN ALTURA	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO									X					
CURSO AUTOMATIZADO S INFORMATICO S CLASIFICADO S Y DEL VADIO	E	TULIO LUIS LÓPEZ BELLAVES	APTO									X	X				
CURSO PLAN DE EMERGENCIA S	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO											X			
CURSO PLAN DE EMERGENCIA S	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO											X			
CURSO FORMACION INDIA PRIMER SOLO	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO												X		
CURSO PLATAFORMA S ELEVADORES	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO MANEJO PLATAFORMA S ELEVADORAS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO TRABAJOS EN ALTURA	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO ESPAJOS CONNIVADOS	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE PLATAFORMA S ELEVADORES MOVILES OPERACIONAL	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO MANTENIMIENTO DE MANTENIMIENTO DE ALTA TENSION	E	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO	I	PEREZ GAL C (SALMERIA)	APTO													X	
CURSO DE SENSIBILIZACION EN IGUALDAD DE GÉNERO																	

- Valoración en tanto por ciento de la satisfacción de los cursos impartidos, mediante la valoración de encuestas, cuyos resultados se observan en el cuadro de más abajo.

CALDERERIAS INDALICAS S.L.					
RESUMEN VALORACION POR LOS ALUMNOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PERIODO 2015/2016					
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	2	3	4	totales
1. Organización del curso					
1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas/horarios, entrega)	2,00%	11,50%	83,00%	3,50%	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					
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%	69,00%	8,00%	100,00%
2.3 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica		20,00%	31,00%	49,00%	100,00%
3. Duración y horario					
3.1 La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo	3,00%	5,00%	73,00%	19,00%	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					
4.1 La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje	1,00%	11,00%	86,00%	2,00%	100,00%
4.2 Conocen los temas tratados en profundidad	3,00%	30,00%	47,00%	20,00%	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%	66,00%	31,00%	100,00%
5. Medios didácticos (guías, manuales, fichas...)					
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 ajustado a mis necesidades formativas	2,00%	33,00%	57,00%	8,00%	100,00%
6. Equipamiento y medios técnicos (pizarra, pantalla, proyector, TV, vídeo, ordenador, programas, máquinas, herramientas...)					
6.1 Han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso	5,00%	17,00%	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)					
7.1 Están en un lugar accesible y/o con buenas comunicaciones de transporte		15,00%	58,00%	27,00%	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					
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%	25,00%	66,00%	8,00%	100,00%
8.3 Las aplicaciones, medios para la comunicación y servicios telemáticos son de fácil manejo	1,00%	15,00%	75,00%	9,00%	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					
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%	3,00%	29,00%	67,00%	100,00%
10. Grado de satisfacción general con el curso					
	2,03%	18,91%	65,41%	13,64%	100,00%

Objetivos

Desarrollar una tendencia a la baja en relación con la accidentabilidad en el trabajo logrando obtener unos niveles mínimos. Reciclar y actualizar el conocimiento y el bienestar social de la plantilla mediante la satisfacción por la consecución de los mismos.

Poner en conocimiento a los trabajadores sobre la obligación y necesidad en el uso de los equipos protección individuales (EPIS) y, con ello 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.

En referencia a los proveedores habituales de la empresa y su vinculación con este principio, se han establecido unos cuestionarios vinculados a la implantación de la evaluación de los mismos. Estos cuestionarios contienen una valoración sobre determinados aspectos en el seguimiento y la no vulneración de los derechos humanos, concretamente sobre sus riesgos laborales, así como en normas de calidad y de gestión medioambiental. En 2014 se añadió el requisito sobre la no contratación de trabajadores menores de edad, esta evaluación influye, como ya se ha comentado anteriormente, en la contratación de los mismos.

Es condición natural en la empresa respetar firmemente cada una de las condiciones estipuladas en los contratos con los proveedores. Así mismo en 2015 y 2016, y como en años anteriores, se les hace llegar a los proveedores el código interno de la empresa, de igual manera se les solicita a los mismos el suyo propio en caso de poseerlo.

¿Cómo se ha establecido la valoración de los resultados?

Las valoraciones realizadas por nuestros técnicos quedan plasmadas y recogidas en el cuestionario a través del uso de la norma interna de la empresa PS-02 COMPRAS. Los resultados obtenidos mediante el cuestionario declaran al proveedor como apto o no apto, tanto a nivel de compras como de servicios y en las 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. Al final de la evaluación se concluye que el total de proveedores obtienen la calificación de ``APTO``.

LISTADO EVALUACION DE PROVEEDORES 2015/2016										
Nº	MATERIAL SUMINISTRADO O SUBCONTRATADO	HISTORICO /NUEVO	calidad/precio	rapidez suministro	cumplimiento requisitos especificados	cualificacion/experiencia	rapidez realizacion trabajos	cumplimiento requisitos especificados	fecha evaluacion inicial	Fecha última evaluación
17	ALQUIERES DE TODO TIPO									01/12/2016
37	SERVICIOS PROFESIONALES									01/12/2016
9	MANTENIMIENTO									01/12/2016
5	REPARACIONES									01/12/2016
44	SUMINISTROS									01/12/2016
14	DISTRIBUCIONES									01/12/2016
17	FABRICACIÓN									01/12/2016
33	OTROS									01/12/2016

Objetivos

Obtener una base de datos completa y actualizada de los proveedores, con el fin de realizar un seguimiento y efectuar comparaciones, en materia de calidad, precio, servicio y tiempos de entrega, entre los mismos, aportando a la empresa la información necesaria para fomentar las

relaciones con aquellos proveedores que además cumplen con la no vulneración del presente principio.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

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

Acciones llevadas a cabo durante el presente ejercicio.

El Comité de Empresa participa de forma activa tanto en los centros de trabajo, como en la negociación a nivel colectivo de los planes de RRHH y demás condiciones de trabajo colectivo. La entrada de los Sindicatos mayoritarios a los centros de trabajo se realiza sin dificultades para fomentar la captación y afiliación de los trabajadores que lo deseen. Además, se favorece el acceso de los sindicatos en los procesos de elección sindical como observadores con voz y sin voto en la ejecución de los mismos.

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

En ambos periodos y, teniendo en cuenta que la reforma laboral permite y facilita la toma de decisiones “impopulares”, la organización fomenta la negociación colectiva, prevaleciendo esta sobre decisiones unilaterales.

¿Cómo se ha establecido la valoración de los resultados?

Se han desarrollado una serie de reuniones mediante informes descritos que permiten obtener datos de carácter cuantitativo, permitiendo conocer el número de veces que han ido sucediendo a lo largo del periodo. Estos informes son elaborados conjuntamente tanto con la parte social como con la parte empresarial, contrastando ambas opiniones.

En concreto durante el año 2015 y 2016, se han originado las siguientes reuniones en nuestras instalaciones:

COMITÉ DE EMPRESA		
REUNIONES SINDICALES DEL COMITÉ DE EMPRESA	2015	2016
MENSUALES	12	12
EXTRAORDINARIAS	6	5
REUNIONES SINDICALES CON DELEGADOS DE PERSONAL	2015	2016
BIMENSUALES	10	7
EXTRAORDINARIAS	1	3

Objetivos

Promover 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.

La organización no ejerce ningún tipo de presión o coacción a los empleados para destinarlos o incorporarlos en cualquiera de los puestos existentes en la empresa, para ello desarrolla un proceso de selección de personal en función de la experiencia profesional, de las aptitudes del trabajador, de la conciliación familiar y del currículum de éste, lo que permite una mejor asignación y eficiencia de los puestos, viéndose beneficiadas ambas partes. Se consideran características a tener 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. La ubicación en la que está situada la Sede Social de la organización, Carboneras, permite beneficiar a los núcleos urbanos colindantes fomentando la creación de puestos de trabajo y beneficiando el crecimiento y desarrollo de los mismos, además la empresa posee delegaciones en las Comunidades de Ceuta y de Melilla, viéndose estas zonas enriquecidas, de igual manera, por la creación de puestos de trabajo.

Debido a la diversidad de proyectos llevados a cabo por la empresa, Caldererías Indálicas posee diversas pólizas de seguros de accidentes colectivos para hacer frente a las posibles contingencias que puedan surgir en el desarrollo de los distintos proyectos. Como ya se ha referido en el punto 1º se valoran y analizan las necesidades de los empleados en su puesto de trabajo.

Caldererías Indálicas, dentro de los requisitos sociales y empresariales, favorece la conciliación laboral y familiar para aquellos trabajadores que lo soliciten, otorgándoles un horario flexible, así como compaginar los estudios con la jornada laboral.

En el periodo 2015 y 2016, la empresa ha expatriado a una media de entre 15 y 20 trabajadores, los cuales se han visto beneficiados de los derechos laborales existentes tanto en el país de origen como en el de destino. Entra las gestiones que la empresa ha llevado a cabo para garantizar sus derechos se encuentran: la aportación de información del país, una vivienda asignada, gestiones con el consulado, seguros médicos, de viaje y repatriación, viajes tanto de ida como de vuelta cada 90 días con descanso en su domicilio de una semana, además de todo esto se ha respetado la libre elección de tributación por parte del trabajador.

¿Cómo se ha establecido la valoración de los resultados?

A continuación, 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 y laboral.

Nº DE TRABAJADORES	NACIONALIDAD	SEXO	TIPO CONTRATO	DOMICILIO HABITUAL
0			durac.determ.tiemp.parcial	
17			durac.determ.tiempo comple	
226			duracion determinada obra	
108			indefinido tiempo completo	
2			indefinido tiempo parcial	
1			minusvalido	
2			practicas	
3			Duracion determinada relevo	
6			Duracion determinada jubilacion parcial	
365				
130				CARBONERAS
24				COMARCA DE CARBONERAS
60				RESTO PROVINCIA ALMERIA
79				NACIONAL
21				CEUTA
51				MELILLA
365				
345	ESPAÑA			
2	FRANCIA			
13	MARRUECOS			
1	ARGENTINA			
2	PORTUGAL			
1	RUMANIA			
1	LITUANIA			
365				
347		Hombre		
18		Mujer		
365				

Se observa que existe una plantilla muy descompensada entre hombres y mujeres, esto se debe principalmente a la mayor presencia de personal masculino en el sector, ya que las actividades que se desarrollan comprenden acciones como el manejo de maquinaria y materiales pesados, además, en ocasiones según la naturaleza de los proyectos pueden implicar el desplazamiento geográfico de forma temporal con lo que para estas situaciones las mujeres suelen estar menos predisuestas debido a sus circunstancias personales y familiares.

Como se puede observar, en 2016 se produce un descenso del total de la plantilla con respecto a 2015, no obstante sigue siendo una plantilla muy descompensada con mayor predominio de personal masculino sobre el femenino.

Objetivos

Conceder al trabajador las facilidades necesarias para el desarrollo de sus tareas adecuadamente, en un ámbito de trabajo agradable y conciliador con su ámbito familiar.

Nº DE TRABAJADORES	NACIONALIDAD	SEXO	TIPO CONTRATO	DOMICILIO HABITUAL
1			durac.determ.tiemp.parcial	
14			durac.determ.tiempo comple	
149			duracion determinada obra	
104			indefinido tiempo completo	
2			indefinido tiempo parcial	
1			minusvalido	
1			practicass	
1			Duracion determinada relevo	
6			Duracion determinada jubilacion parcial	
279				
101				CARBONERAS
24				COMARCA DE CARBONERAS
44				RESTO PROVINCIA ALMERIA
46				NACIONAL
20				CEUTA
44				MELILLA
279				
266	ESPAÑA			
1	FRANCIA			
8	MARRUECOS			
1	ARGENTINA			
1	PORTUGAL			
1	RUMANIA			
1	LITUANIA			
279				
258		Hombre		
21		Mujer		
279				

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Teniendo en cuenta la normativa laboral vigente, la organización cumple de manera obediente y no consiente la contratación de personas que no poseen la edad mínima legal.

Caldererías Indálicas no tiene constancia de situaciones en las que se produzcan este tipo de actuaciones, ya que el mercado laboral y las materias primas de las que hace uso están vinculadas con el territorio nacional, no se observan indicios para apoyar la erradicación del trabajo infantil.

¿Cómo se ha establecido la valoración de los resultados?

Como no se dan situaciones de carácter ilegal en sus contrataciones, la empresa no efectúa medición de los resultados

Dado que no se producen este tipo de actuaciones, o por lo menos la empresa no tiene constancia de que se den en el entorno o ámbito de actuación, se considera que no es necesario el establecimiento de objetivos.

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 ambos periodos.

Desde el año 2012 la empresa implantó el plan de igualdad, y para 2015 y 2016 ha continuado con su seguimiento.

Las necesidades de personal de la empresa dependen de los proyectos por obra o servicio demandados, es por ello que la mayoría de las contrataciones se ajustan a esta condición, procurando que este tipo de contratos por proyectos se vayan incorporando en la empresa de forma indefinida. La empresa intenta contratar en la medida de lo posible haciendo uso de contratos estables intentando reducir la externalidad en la contratación a través de ETT'S.

Caldererías Indálicas posee en el extranjero centros de trabajo, por lo que contiene en su plantilla personal local de las zonas en donde estos se ubican. Esto se cumple siempre y cuando se considere que reúnen todos los requisitos legales aplicados a las leyes de extranjería. La empresa cuenta con un 5% aproximadamente de personal inmigrante, prácticamente se sitúa a niveles de 2014. Es de destacar que la empresa desde sus inicios ha contado con un personal diverso en cuanto a cultura y etnia que le ha aportado un gran valor añadido.

Al final del 2015 y de 2016 la empresa obtenía en su plantilla cerca de un 0,4% de personal con características especiales, es decir, que poseían alguna minusvalía o discapacidad.

¿Cómo se ha establecido la valoración de los resultados?

Teniendo en cuenta aspectos como el tipo de trabajo y de sexo, se ha podido establecer una relación de la plantilla que ha permitido contrastar los resultados

Objetivos

Construir una plantilla integrada, rechazar cualquier tipo de discriminación por raza, sexo, cultura o religión. Favorecer el acceso en la plantilla de personas con características especiales.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

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

Acciones desarrolladas durante los ejercicios 2015 y 2016:

1. Creación de nuevos objetivos encaminados a minimizar el consumo de recursos y materias primas (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.

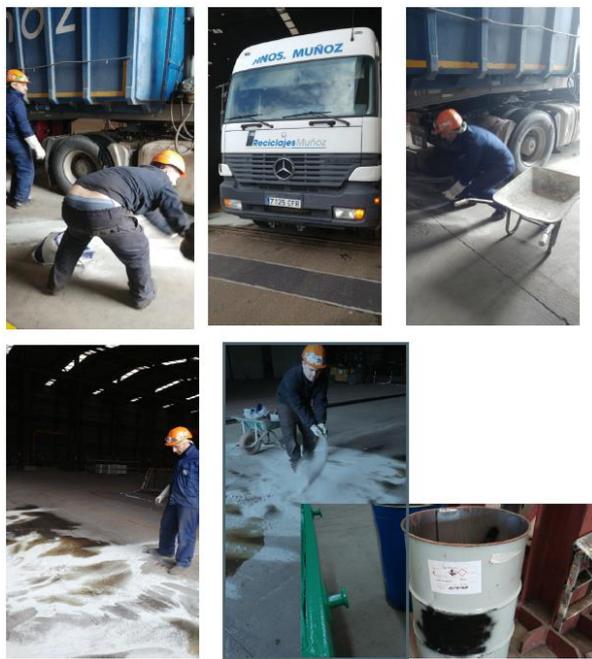


Fig. 1.1. Simulacro de derrame de aceite hidráulico en el ejercicio 2016

3. Auditoría de seguimiento en la Normativa Ambiental ISO 14001 del ejercicio 2016.

¿Cómo se han medido los resultados?

- A través del seguimiento de los objetivos establecidos durante los ejercicios 2015 y 2016, 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.
- A través de auditorías internas y externas anuales programadas en nuestro Sistema de Gestión Integrada.

- *Valoración general de la eficacia del sistema*

- Los resultados del seguimiento de la certificación reflejan que en 2015:
Se han auditado todas las áreas del sistema de gestión de calidad y medioambiente. La auditoría ha resultado 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 el mantenimiento bajo las Normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007 (Sujeta a revisión técnica).
- Caldererías Indálicas S.L cuenta con un Sistema de Gestión Integrado, manteniendo el certificado de calidad ambiental del ejercicio 2016 por Lloyd's Register LRQA. Los resultados del seguimiento indican que en 2016 se han auditado todas las áreas del sistema de gestión de calidad y medioambiente. La auditoría resultó conforme, reflejando que se está trabajando satisfactoriamente en todas las áreas revisadas. El resultado fue una no conformidad menor.

En general, se concluye que 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 2015 y 2016 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.
- Se verifica que el Manual de Calidad, Medioambiente y Seguridad aprobado recogen todos los puntos exigidos por las normas de referencia, se verifica el alcance del sistema.
- Se verifica que la Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad y los objetivos son coherentes con la actividad de la empresa, así como su difusión mediante la colocación

en tablones de anuncio de cada uno de los centros, en la página web de la organización, así como su comunicación mediante charlas a personal interno.

- Se ha incluido en el Manual de Calidad, Medioambiente y Seguridad el Compromiso de la Dirección.
- Caldererías Indálicas S.L dispone de una correcta gestión de la documentación del sistema, así como de los registros generados. Recopilando, documentando y respondiendo a las comunicaciones de las partes interesadas en materia medioambiental; Se dispone de un registro de control que facilita su visibilidad y seguimiento.

- *Objetivos del Ejercicio 2015*

1. Reducir en un 30 % la generación de MATERIAL CONTAMINADO respecto al año anterior. Este objetivo se medirá a través de las toneladas de material contaminado producidas al año. Para ello estudiaremos por un lado el consumo de absorbentes trimestralmente y el indicador asociado a dicho consumo y la generación de residuos de material contaminado en kilos y su indicador asociado.
2. Reducir en un 70 % la generación de lodos de pintura respecto al año anterior. Este objetivo se medirá a través de las toneladas de lodos de pintura generadas por año y trimestralmente se llevará a cabo un control del consumo de pintura en términos relativos.
3. Potenciar la participación en materia de seguridad y salud y medio ambiente por parte del personal de Caldererías Indálicas S.L a través del PSS-09 Observaciones Preventivas (buenas prácticas ambientales, aplicación de Instrucciones de seguridad en el trabajo, etc.).
4. Mantener cero accidentes de carácter que puedan afectar al medio ambiente.

- *Objetivos del Ejercicio 2016*

1. Conseguir un máximo del 25% de errores en la segregación de residuos.
2. 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 ambos ejercicios.

1. Mantenimiento del certificado de calidad Ambiental Normativa ISO 14001.
2. Renovación de la póliza de seguro de responsabilidad ambiental.
3. Aumento de los contenedores y cartelería para la segregación de residuos, lo que ha supuesto la creación de 4 puntos limpios de carácter fijo en las instalaciones de la empresa.



Fig. 1.2. Imagen de los nuevos contenedores en el ejercicio 2016

4. Se realizó en ambos periodos un simulacro en el que quedó integrado los aspectos ante situaciones de emergencia ambiental.
5. Se desarrollaron charlas informativas sobre cómo afecta nuestra actividad al medio ambiente.
6. Se llevaron a cabo charlas formativas e informativas, lo que supuso un mayor impacto en la sensibilización ambiental (Segregación de residuos).

¿Cómo se han medido los resultados?

- De acuerdo con la evaluación de los objetivos anuales establecidos para el año 2015 y 2016 derivados de la implantación del Sistema de Gestión Integrado (ISO 14001) y a los resultados arrojados en el informe de auditoría externa.
- Se han llevado a cabo evaluaciones en el nivel de participación del personal propio, así como por la de nuestros clientes y proveedores en materia ambiental.

- *Objetivos de los Ejercicios 2015 y 2016*

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 periodo 2015.

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.

El disolvente procedente de la limpieza de maquinaria se reintroduce en el proceso productivo. Para ello primero se filtra utilizando un útil. El disolvente de limpieza filtrado se vuelve a reutilizar para procesos de tratamiento superficial, especialmente en recubrimiento de imprimación y capas intermedias. De esta manera se pretende reducir:

- Consumo de productos químicos (disolvente)
- Generación de residuos peligrosos (envases de plástico que contienen el disolvente)

Por otra parte, se ha procedido a realizar el mantenimiento periódico de los filtros de la cabina donde se realiza la actividad de pintura (Tratamiento superficial químico).

¿Cómo se han medido los resultados?

Mediante control operacional y seguimiento de indicadores y seguimiento de objetivos.

- *Objetivos 2015*

Reducir la emisión atmosférica de contaminantes → Compuestos Orgánicos Volátiles

- Reducir residuos de lodos de pintura optimizando el proceso.
- Reducir los envases de plástico contaminado
- Reducir el consumo.

Acciones desarrolladas durante el ejercicio 2016.

Se ha llevado a cabo la creación del objetivo para implantar durante el ejercicio 2017 la normativa ISO 17021.

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 o 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 tabloneros de anuncios y por emails.

¿Cómo se han medido los resultados?

Durante el periodo 2015-2016, 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, básicamente separando los responsables en los circuitos de aprobación de gasto y pago, al objeto de que una misma persona no pueda comprar y pagar de forma simultánea o sin revisión de un tercero.

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

Implementar en nuestra cadena de suministros con los principales proveedores, la aceptación de nuestro código ético o uno similar establecido por ellos mismos.