

# Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en l'Horta Nord



**PACTEM NORD**  
CONSORCIO PARA LA  
CREACIÓN DE EMPLEO



# Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en l'Horta Nord

Este documento es resultado de diferentes programas de la entidad, destacando la línea de fomento de Pactos Territoriales del SERVEF, el programa Incorpora de la Obra Social la Caixa y de la colaboración de la Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació.

Su contenido se puede visualizar en la página web del Consorcio Pactem Nord, [www.consorci.info](http://www.consorci.info), apartado publicaciones especializadas.



# ÍNDICE

Edita: Consorcio Pactem Nord.  
Colección: Territorio y políticas sociales.  
Serie: Estudios e investigaciones, (publicación nº24).

Director: José Antonio Navarro, Consorcio Pactem Nord.

Autoras/es:  
José Antonio Navarro, Consorcio Pactem Nord.  
Maribel Caballer, Consorcio Pactem Nord.  
Isabel Pina, Consorcio Pactem Nord (apartado 2.2).  
Olga Serrano, Consorcio Pactem Nord (colaboración técnica apartado 3).

Acompañamiento a empresas y emprendedores/as:  
Maribel Caballer, Consorcio Pactem Nord.  
Pilar García, Consorcio Pactem Nord.  
Merche García, Consorcio Pactem Nord.  
Lorena Navarro, Consorcio Pactem Nord.  
Olga Serrano, Consorcio Pactem Nord.

Diseño y traducción:  
Vicent Castells, Consorcio Pactem Nord.

Imprime:  
Grafo Impresores, S.L.  
© de los textos, tablas, figuras, etc., sus autoras/es.  
© de la edición, el Consorcio Pactem Nord.

Se permite la reproducción de este estudio citando la fuente y la autoría.

	<u>Página</u>
1. Introducción.	<b>8</b>
<hr/>	
2. El Papel del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, PACTEM NORD.	<b>13</b>
2.1. L´Horta Nord.	
2.2. Caracterización del tejido empresarial de l´Horta Nord.	
2.3. Iniciativas de responsabilidad social.	
2.4. Asivalco y Aupim: ejemplo de colaboración.	
<hr/>	
3. Marco legislativo y políticas públicas en materia de RSE.	<b>39</b>
<hr/>	
4. Algunas prácticas de referencia general.	<b>49</b>
<hr/>	
5. La propuesta técnica de trabajo: Itinerarios empresariales en materia de RSE.	<b>63</b>
5.1. Prácticas de empresas de l´Horta Nord en materia de RSE.	
<hr/>	
6. Referencias legislativas y bibliográficas.	<b>141</b>
<hr/>	
Anexo: empresas y personas emprendedoras colaboradoras.	<b>146</b>



# 1. INTRODUCCIÓN.

Recogemos en este trabajo un conjunto de buenas prácticas en materia de responsabilidad social de algunas de las empresas de l'Horta Nord que colaboran con el Consorcio del Pacto Territorial para la creación de Empleo, Pactem Nord, fundamentalmente en el ámbito de la inserción laboral y de la igualdad. Estas buenas prácticas, asentadas en proyectos específicos de acompañamiento a las empresas participantes, permiten desarrollar líneas de trabajo en las empresas que facilitan su crecimiento en diferentes ámbitos.

Como ya mencionamos en la publicación de la entidad denominada: "[Hacia un territorio socialmente responsable](#)", del año 2008, en la propia filosofía del Pacto Territorial para la Creación de Empleo radica la necesidad de *fortalecer nuestro territorio en términos de progreso social, económico, medioambiental y cultural*. Es un reto complejo modulado por un entorno que incide significativamente en nuestra realidad y, por tanto, en las propuestas y soluciones que se despliegan para fomentar la mejora de nuestro territorio.

En este contexto, el Consorcio Pactem Nord desarrolla **acciones de acompañamiento empresarial** que permiten incorporar medidas de Responsabilidad Social (RS) vinculadas especialmente al área sociolaboral para favorecer el crecimiento de las personas y de las empresas de manera equilibrada. A su vez, este trabajo favorece la proyección de las empresas y la mejora de su reputación.

Así pues, siendo necesario hablar de RS de las empresas, de las Administraciones y de las organizaciones para desarrollar valores que contribuyen a la mejora y el progreso de la ciudadanía, con esa **iniciativa implementada por el Consorcio Pactem Nord y por las empresas colaboradoras que se recogen**, que cuenta con el respaldo del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y de la Dirección General de Responsabilidad Social y Fomento del Autogobierno de la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, presentamos un conjunto de prácticas e instrumentos con la finalidad de poner en conocimiento de la ciudadanía estrategias de RS implementadas por las empresas locales.

Estas empresas son en su mayoría de dimensiones reducidas, por lo que debemos poner de relieve la importancia de la incorporación de determinadas medidas en las dinámicas del día a día de la empresa, lo cual, a nuestro entender, adquiere gran relevancia en este perfil empresarial, pues, generalmente, la RSE suele vincularse a las grandes empresas.

La RSE presenta un potencial de gran envergadura en la gestión empresarial, permitiendo aumentar la competitividad mediante la adopción de medidas que dan respuesta a diferentes niveles de responsabilidad que guardan relación con el territorio.

Desde esta visión, dichas acciones pasan por mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, de los entornos en los que operan y de la sociedad en su conjunto.

A lo largo de este documento se combina información sobre conceptos teóricos con ejemplos prácticos que ayudan a la implantación de acciones responsables, se pretende que las empresas y otros agentes pongan en marcha las buenas prácticas y puedan desarrollar diferentes principios básicos: incorporar la RSE en su estrategia y toma de decisiones, implicar a sus grupos de interés, comunicar de forma transparente y objetiva y progresar a través del análisis de los resultados obtenidos.

La finalidad principal es la de familiarizar a las pequeñas y medianas empresas locales con el concepto de Responsabilidad Social, informándolas, acompañándolas y poniendo a su disposición herramientas y metodologías para su gestión.

En conclusión, esperamos que, con su dedicación y compromiso, las empresas que han iniciado este camino dispongan de herramientas que les permitan un modelo de gestión diferente de forma sencilla y adaptada a su tamaño y circunstancias imprimiendo en su quehacer un conjunto de valores que ofrecen diferenciación y reputación a la organización. También tenemos que poner en valor el trabajo que la entidad ha venido realizando en el territorio, prácticamente desde su constitución en el año 2001, en materia de corresponsabilidad territorial, de manera que junto a los actores y actrices locales (administraciones locales, asociaciones, sindicatos, empresas, etc.) se contribuye inequívocamente al desarrollo del modelo que queremos.

Rafa García García.

Presidente del Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord.

Integran las vicepresidencias del Consorcio Pactem Nord:

1ª Vicepresidencia:

Carles Fontestad i Muñoz (alcalde del Ayto. de Massalfassar).

2ª Vicepresidencia:

Jose Antonio González López (concejal del Ayto. de Rocafort).

3ª Vicepresidencia:

Miguel Chavarría Díaz (alcalde del Ayto. de Alboraya).

4ª Vicepresidencia:

Ana García Alcolea (responsable de empleo CCOO).

5ª Vicepresidencia:

Santiago Salvador Cardo (presidente de ASIVALCO).



RESIDENCIA SAN JOSE

## **2. EL PAPEL DEL PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO, PACTEM NORD.**

El papel del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, en el desarrollo de iniciativas de corresponsabilidad territorial ha evolucionado de manera considerable desde la firma en el año 2001 del Pacto Territorial de Empleo por los ayuntamientos, sindicatos y asociaciones empresariales más representativas del territorio.

## 2. EL PAPEL DEL PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO, PACTEM NORD.

Con el objetivo de abordar la problemática del desempleo desde diferentes perspectivas y trabajando en red por el territorio, Pactem Nord, desarrolló sus primeros proyectos para facilitar a las personas más alejadas del empleo el acceso y la reincorporación a un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos/as, mediante la capacitación de las personas y el desarrollo de las potencialidades del territorio<sup>1</sup>. También estos proyectos incorporaron una nueva estrategia de acercamiento a las empresas para facilitar la puesta en marcha de buenas prácticas en materia de responsabilidad social por parte de nuestro tejido empresarial.

Pactem Nord, integrado por distintas entidades<sup>2</sup>, ha proporcionado un modelo de trabajo en red en el que **la participación de las empresas es fundamental**. Con la puesta en marcha de la agencia pública de empleo de la entidad y la coordinación de diferentes acciones locales, se favorece la maximización de los recursos públicos, la generación de espacios de participación e intercambio, la innovación y la formación de las/os profesionales y agentes del territorio y la participación directa de las empresas.

Todo ello, pensando en las personas desempleadas que acuden a los diferentes recursos municipales de empleo, de promoción económica y de servicios sociales en busca de diferentes apoyos.

Por tanto, muchas de las iniciativas acometidas por la entidad vienen a proporcionar, como veremos en este trabajo, elementos de cohesión social y de vertebración territorial, siendo necesario potenciar la identidad comarcal y poner en marcha acciones participadas que faciliten el desarrollo sostenible del territorio<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>“Hacia un territorio socialmente responsable. La incorporación de cláusulas sociales en el sector público”. 2008. Ed. Consorcio Pactem Nord. Publicación realizada en el marco de la aprobación de la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público.

<sup>2</sup>El Consorcio Pactem Nord está integrado por ayuntamientos de l’Horta Nord (Albalat dels Sorells, Alboraya, Alfara del Patriarca, Almàssera, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, Emperador, Foios, Godella, Mas-salfassar, Massamagrell, Meliana, Moncada, Museros, La Pobla de Farnals, el Puig de Santa Maria, Puçol, Rafelbunyol, Rocafort, Tavernes Blanques, Vinalesa), sindicatos (CCOO, UGT, USO) y asociaciones empresariales (ASIVALCO y AUPIM) y colabora con una amalgama de entidades que trabajan en el territorio en diferentes ámbitos (mujer, comercio, medio ambiente, cultura, educación, etc.).

<sup>3</sup>Véanse las conclusiones del “Análisis territorial de l’Horta Nord” elaborado por el Consorcio Pactem Nord en 2017.





## 2.1. L'HORTA NORD.

Seguidamente ofrecemos algunas pinceladas del territorio sobre el que se desarrolla la estrategia comarcal de empleo liderada por Pactem Nord. **L'Horta Nord**, como se recoge en el “[Análisis Territorial de l'Horta Nord](#)”<sup>4</sup>, se ubica en el área metropolitana de **la ciudad de Valencia**, la cual **modula significativamente sus dinámicas y tendencias**, en un espacio caracterizado por la necesidad de mayor vertebración y articulación interna. L'Horta Nord, el territorio de referencia de acción principal del Consorcio Pactem Nord, presenta una superficie de unos 192 km<sup>2</sup>, el 2% del territorio provincial, y alberga una población de 292.796 habitantes localizados en 56 núcleos de población de sus 23 municipios.

Esta subcomarca de l'Horta, presenta un dinamismo empresarial considerable, en un marco de terciarización de la economía local en el que el sector industrial y, especialmente, el sector de la construcción, han presentado desde el año 2007 una reducción significativa en el número de empresas y en el número de personas trabajadoras. Seguidamente abordamos este tema.

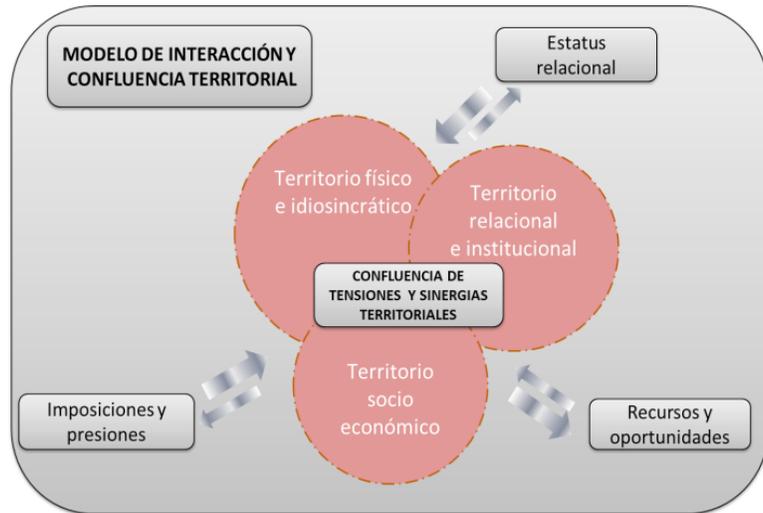
Por su parte, los municipios de l'Horta Nord disponen de un conjunto de valores, de bienes culturales y artísticos y de una gastronomía singular de relevancia que se presentan como un capital que contribuye a facilitar la autenticidad y la vertebración comarcal. Además, el territorio cuenta con un gran acervo cultural (musical -con sociedades musicales, bandas de música, grupos musicales de reciente creación y escuelas de música con fuerte arraigo en numerosos municipios de l'Horta Nord-, literario, pictórico, escultórico y artístico) que ofrece elementos identitarios que deben ponerse en valor.

En el análisis territorial mencionado, con el fin de sistematizar las propuestas ofrecidas por diferentes expertos/as en dicho diagnóstico, hemos planteado un **modelo de interacción territorial** que contempla unas constelaciones que conforman el espacio territorial. Así, recogemos la constelación del *territorio físico e idiosincrático*, la del *territorio socioeconómico* y la *relacional e institucional*.

Todas ellas generan un **conjunto de tensiones y de sinergias en un escenario permanentemente condicionado** por el estatus del territorio, por sus recursos y oportunidades y por las imposiciones y presiones que potencian o limitan su desarrollo.

---

<sup>4</sup>Diagnóstico Territorial, enmarcado en la convocatoria de Acuerdos Territoriales de Empleo 2016/2017, cofinanciado por el Consorcio Pactem Nord y el SERVEF; presentado en 2018 en el municipio de Meliana.



El diagnóstico territorial pone de relieve la complejidad intrínseca del concepto “territorio”, siendo necesario establecer un ámbito geográfico de carácter supramunicipal que presenta fronteras permeables en permanente interacción con un conjunto de elementos comunes que lo dotan de sentido unitario. Por tanto, es necesario **reforzar nuestros vínculos** en el territorio así como **potenciar nuestros elementos identitarios para generar mayor resiliencia territorial a las adversidades**, desde la cohesión y la vertebración del territorio. Por ello, el estudio realizado en el diagnóstico territorial ha puesto de manifiesto también la necesidad de potenciar iniciativas que permitan la participación de todos los agentes, siendo **clave el papel de las empresas** con las que Pactem Nord viene colaborando, fundamentalmente, en el ámbito del empleo.





## 2.2. CARACTERIZACIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE L'HORTA NORD.

Para la caracterización del tejido empresarial de l'Horta Nord hemos tomado como referencia el ["Análisis territorial de l'Horta Nord"](#) realizado en 2017 por nuestra entidad, en colaboración con la Universitat de València y el SERVEF, actualizando los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a septiembre de 2017.

Antes de realizar un breve análisis sectorial, podemos avanzar que el sistema productivo actual en l'Horta Nord centra su dinamismo económico en el sector servicios, tanto en atención al número de personas trabajadoras (88.264 de un total de 117.537) como al número de empresas (8.789), frente a otros sectores económicos que en el momento actual se encuentran en pleno retroceso por diferentes motivos.

Si analizamos sectorialmente la evolución del número de empresas de l'Horta Nord centrándonos en el periodo comprendido entre 2006 y 2017, apreciamos que l'Horta Nord registra un crecimiento en el número total de empresas del orden de 3.257, con un crecimiento que se produce exclusivamente en el sector servicios, pues en el resto de sectores, salvo el sector primario y el de la construcción, de *"poca relevancia"* en términos cuantitativos, se acumulan descensos significativos en el número de empresas.

Frente a un incremento de empresas en el sector servicios entre el año 2006 y el año 2017 del orden de las 3.877, en industria han desaparecido 430 empresas y en el sector de la construcción, 397 empresas.

Según datos de la TGSS, en el mes de septiembre de 2017 las 11.019 empresas de l'Horta Nord ocupaban a 117.537 trabajadoras/es, lo que supone 2.498 trabajadoras/es y 2.143 empresas más respecto del año 2009.

	EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS											
	2012	% s/C.V.	2013	% s/C.V.	2014	% s/C.V.	2015	% s/C.V.	2016	% s/C.V.	2017	% s/C.V.
C.V.**	342.428		337.161		330.855		339.533		344.556		350.065	
Horta Nord*	9.996	2,91%	9.982	2,96%	10.079	3,06%	10.560	3,11%	10.758	3,12%	11.019	3,15%

\* Datos de septiembre de cada año; \*\* Datos de enero de cada año.

Evolución del número de empresas (en CV y Horta Nord). Elaboración propia. Fuentes: INE y TGSS.

Seguidamente se muestra la evolución de las empresas de l'Horta Nord y su peso sectorial. Así, entre el año 2006 y el año 2017, observamos la desaparición de 397 y 430 empresas en los sectores de la construcción y la industria respectivamente, siendo los sectores que han sufrido la reducción de empresas más brusca.

En el lado opuesto encontramos el sector servicios, un sector en continuo crecimiento en l'Horta Nord que ha experimentado un incremento de 3.877 empresas desde 2006, localizándose en este sector, en septiembre de 2017, el 79,76 % del total de las empresas de l'Horta Nord.

El mayor número de empresas, por tanto, lo localizamos en el sector servicios, un sector que, a diferencia del resto de sectores económicos, ha crecido cada año, a pesar de que su peso sectorial haya disminuido levemente desde septiembre de 2013, llegando a alcanzar el número de empresas en este sector en el año 2017 las 8.789 empresas, frente a las 4.912 registradas en el año 2006.

EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE L'HORTA NORD POR SECTORES DE ACTIVIDAD									
Anualidad	Sector Primario	%	Industria	%	Construcción	%	Servicios	%	Total
2.006	*	*	1.586	20,43%	1.264	16,28%	4.912	63,28%	7.762
2.009	201	2,26%	1.304	14,69%	1.150	12,96%	6.221	70,09%	8.876
2.011	191	2,20%	1.243	14,35%	886	10,23%	6.345	73,23%	8.665
2.012	181	1,81%	1.182	11,82%	720	7,20%	7.913	79,16%	9.996
2.013	194	1,94%	1.124	11,26%	625	6,26%	8.039	80,53%	9.982
2.014	201	1,99%	1.135	11,26%	648	6,43%	8.095	80,32%	10.079
2.015	203	1,92%	1.159	10,98%	727	6,88%	8.471	80,22%	10.560
2.016	206	1,91%	1.139	10,59%	778	7,23%	8.635	80,27%	10.758
2.017	207	1,88%	1.156	10,49%	867	7,87%	8.789	79,76%	11.019
<b>2017 S/2006</b>	*	*	-430	-27,11%	-397	-31,41%	3.877	78,93%	3.257
<b>2017 S/2011</b>	16	8,38%	-87	-7,00%	-19	-2,14%	2.444	38,52%	2.354
<b>2017 S/2013</b>	13	6,70%	32	2,85%	242	38,72%	750	9,33%	1.037
<b>2017 S/2014</b>	6	2,99%	21	1,85%	219	33,80%	694	8,57%	940
<b>2017 S/2015</b>	4	1,97%	-3	-0,26%	140	19,26%	318	3,75%	459
<b>2017 S/2016</b>	1	0,49%	17	1,49%	89	11,44%	154	1,78%	261

\* Datos no disponibles.

Evolución de las empresas en l'Horta Nord por sectores de actividad. Elaboración propia. Fuente: TGSS, sept. 2017

**El sector servicios ocupa en septiembre de 2017 a 88.264 personas trabajadoras y alberga a 8.789 empresas, representando el 79,76 % del total de empresas de l'Horta Nord.**

Presentamos en la siguiente página la ubicación de las 11.019 empresas de l'Horta Nord en atenciónal sector de actividad y al municipio. Analizando la siguiente tabla, vemos la relevancia que adquiere el subsector "otros servicios" en relación al sector servicios y en relación al total de los sectores de actividad económica, pues en septiembre de 2017 el número de empresas de dicho subsector representaba el 68,98 % del número total de las empresas del sector de los servicios en l'Horta Nord y el 55,02 % del total de las empresas.

EMPRESAS POR SECTORES Y POR MUNICIPIO DE L'HORTA NORD*																	
Municipio	Sector Primario		Sector Industria		Construcción		Servicios								Total		
	Total	%	Total	%	Total	%	Comercio por mayor		Comercio por menor		Hostelería		Otros Servicios (1)			Total Servicios	
Albalat del Sorells	9	6,7%	17	12,7%	8	6,0%	9	6,7%	9	6,7%	8	63,0%	74	55,2%	100	74,6%	134
Alboraya	22	2,3%	89	9,3%	62	6,5%	65	6,8%	72	7,6%	108	11,3%	534	56,1%	779	81,8%	952
Albuixech	2	1,3%	28	18,7%	12	8,0%	11	7,3%	7	4,7%	9	6,0%	81	54,0%	108	72,0%	150
Alfara del Patriarca	2	2,1%	8	8,4%	10	10,5%	4	4,2%	11	11,6%	7	7,4%	53	55,8%	75	78,9%	95
Almàssera	8	4,5%	17	9,6%	16	9,0%	13	7,3%	18	10,2%	14	7,9%	91	51,4%	136	76,8%	177
Bonrepòs i Mirambell	6	6,1%	18	18,2%	11	11,1%	9	9,1%	5	5,1%	3	3,0%	47	47,5%	64	64,6%	99
Burjassot	3	0,3%	65	7,1%	112	12,3%	30	3,3%	125	13,7%	106	11,6%	470	51,6%	731	80,2%	911
Emperador	0	0,0%	1	6,3%	0	0,0%	1	6,3%	2	12,5%	1	6,3%	11	68,8%	15	93,8%	16
Foios	12	4,9%	26	10,5%	24	9,7%	10	4,0%	18	7,3%	13	5,3%	144	58,3%	185	74,9%	247
Godella	8	1,2%	19	2,9%	26	3,9%	21	3,2%	35	5,3%	30	4,5%	521	78,9%	607	92,0%	660
Massalfassar	3	2,0%	27	18,1%	9	6,0%	24	16,1%	8	5,4%	11	7,4%	67	45,0%	110	73,8%	149
Massamagrell	8	2,0%	42	10,6%	42	10,6%	32	8,1%	50	12,6%	44	11,1%	178	44,9%	304	76,8%	396
Meliana	26	7,3%	39	11,0%	32	9,0%	24	6,8%	43	12,1%	24	6,8%	166	46,9%	257	72,6%	354
Moncada	13	1,9%	104	15,6%	72	10,8%	38	5,7%	69	10,3%	54	8,1%	317	47,5%	478	71,7%	667
Museros	19	6,6%	64	22,1%	29	10,0%	30	10,3%	24	8,3%	25	8,6%	99	34,1%	178	61,4%	290
Paterna	7	0,2%	357	11,0%	240	7,4%	414	12,7%	212	6,5%	205	6,3%	1.815	55,8%	2.646	81,4%	3.250
Pobla de Farnals, La	4	1,5%	17	6,5%	17	6,5%	13	5,0%	19	7,3%	44	16,9%	146	56,2%	222	85,4%	260
Puig de Santa Maria, el	20	4,6%	30	6,9%	20	4,6%	77	17,8%	32	7,4%	47	10,9%	207	47,8%	363	83,8%	433
Puçol	16	2,4%	52	7,7%	47	7,0%	51	7,6%	45	6,7%	76	11,3%	386	57,4%	558	82,9%	673
Rafelbunyol	10	2,4%	103	24,9%	30	7,3%	52	12,6%	34	8,2%	31	7,5%	153	37,0%	270	65,4%	413
Rocafort	3	0,8%	7	1,8%	9	2,3%	10	2,5%	15	3,8%	14	3,5%	341	85,5%	380	95,2%	399
Tavernes Blanques	1	0,5%	17	8,7%	25	12,8%	6	3,1%	25	12,8%	15	7,7%	106	54,4%	152	77,9%	195
Vinalsea	5	5,1%	9	9,1%	14	14,1%	5	5,1%	5	5,1%	5	5,1%	56	56,6%	71	71,7%	99
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>1,8%</b>	<b>1.156</b>	<b>10,4%</b>	<b>867</b>	<b>7,8%</b>	<b>949</b>	<b>8,6%</b>	<b>883</b>	<b>8%</b>	<b>894</b>	<b>8,1%</b>	<b>6.063</b>	<b>55%</b>	<b>8.789</b>	<b>79,7%</b>	<b>11.019</b>

(1) Incluye actividades de los hogares.

\*Se contempla cualquier forma jurídica a excepción de personas trabajadoras autónomas.

Nº de empresas por sectores y municipios. Elaboración propia. Fuente: TGSS, sept. 2017

El sector industrial, en cambio, ha perdido un gran número de empresas desde 2006: 430 empresas. Si bien observamos una ligera mejoría entre el año 2014 y 2015, en 2016 se perdieron en l'Horta Nord 20 empresas respecto de 2015, siendo en 2017 cuando se recuperaron 17 empresas. Es decir, los años 2014 y 2015 presentaron incrementos anuales en el número de empresas en el sector industrial, a diferencia de los últimos años

en los que el descenso anual de empresas era la constante. Sin embargo, dicho sector ha recuperado desde 2013 tan sólo 32 empresas. Igualmente, tanto en la Comunidad Valenciana como en el Estado y en Europa, este sector ha visto reducido de manera muy significativa el número de empresas, con el impacto negativo que ello supone en diferentes ámbitos (cierre de industrias, devaluación de activos, abandono de naves industriales, infrutilización de parques empresariales con dotaciones significativas con escasa presencia de empresas, destrucción de puestos de trabajo directos e indirectos, etc.).

EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL									
	2015			2016			2017		
	Industria	%	Total Empresas	Industria	%	Total Empresas	Industria	%	Total Empresas
Horta Nord*	1.159	10,98%	10.560	1.139	10,59%	10.758	1.156	10,49%	11.019
Comunitat Valenciana**	24.243	7,14%	339.533	23.910	6,94%	344.556	24.371	6,96%	350.065
España**	198.004	6,21%	3.187.178	195.619	6,04%	3.236.582	198.805	6,06%	3.282.346

\* Datos de septiembre de cada año. Fuente: TGSS \*\* Datos de enero de cada año. Fuente: INE. Directorio Central de Empresas.

Evolución de las empresas de l’Horta Nord del sector industrial. Elaboración propia.

Es procedente comentar que la actual regulación de las áreas industriales prioritarias<sup>5</sup>, sitúa a l’Horta Nord (área 4, CV-50) como una de las áreas con presencia significativa de la actividad industrial, identificando los municipios de Alboraya, Albuixech, Massamagrell, Moncada, Museros, Paterna, el Puig de Santa Maria, Rafelbunyol y Tavernes Blanques.

Conviene indicar, por otro lado, que el tamaño medio de la empresa industrial vinculada a la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) es de 15 trabajadoras/es (la representación de la mujer en este sector es muy baja). Aunque también hay empresas grandes en l’Horta Nord, hay un gran número de empresas pequeñas<sup>6</sup>, por lo que la incorporación de innovaciones y la capacidad de competir es más compleja.

También, al margen del sector de actividad, “el tamaño empresarial limita considerablemente la implantación de medidas de conciliación en la empresa” con lo que la igualdad de género, la promoción profesional y la asunción de tareas domésticas y familiares inciden negativamente, especialmente sobre la mujer.

El aporte directo e indirecto en términos de empleo por parte del sector industrial, junto a unos mayores niveles de la calidad en el empleo (salarios más elevados,

<sup>5</sup>Véase la Ley 14/2018, de 5 de junio, de gestión, modernización y promoción de las áreas industriales de la Comunitat Valenciana, por la que se aprueban las Áreas Industriales Prioritarias de la CV y se crea la figura de Municipio Industrial Estratégico. Se trata de una iniciativa pionera que persigue promover y desarrollar de forma ordenada la actividad industrial, aprovechando la posición geográfica estratégica y las infraestructuras presentes y futuras del territorio.

<sup>6</sup>Valoraciones efectuadas por Francisco Fideli Sánchez, FEMEVAL, y Pedro Sáiz Cócera, de Válvulas Arco, S.L.

formación -con perfiles profesionales de las ramas técnico/industriales-, estabilidad y la mejora de la prevención medioambiental y de los riesgos laborales), son cuestiones de enorme calado en el mercado de trabajo actual que merecen su impulso, refuerzo y la generación de estrategias que permitan trasladar el perfil de estas relaciones laborales a otros sectores económicos.

**En l’Horta Nord localizamos a 1.156 empresas que desarrollan diferentes actividades industriales que ocupan a un total de 19.794 trabajadoras/es, el 16,84 % del total de trabajadoras/es.**

En lo que al sector de la construcción se refiere, se ha pasado de 1.264 empresas en 2006 a 625 empresas en 2013, siendo a partir de 2014 cuando se observa un crecimiento continuo en este sector.



**El sector de la construcción recoge en l’Horta Nord un total de 867 empresas que ocupan a un total de 7.481 trabajadoras/es, el 6,36 % del total de trabajadoras/es.**

Por último, el sector primario, donde la mayoría de las empresas son agrícolas, ha sufrido un descenso paulatino desde el año 2009 hasta el 2012; a partir del año 2013 ha aumentado el número de empresas agrícolas hasta superar cifras de 2009, consolidándose esa línea ascendente en el año 2017, con la aparición de 26 nuevas empresas respecto de 2012.

**En l’Horta Nord localizamos un total de 207 empresas del sector primario que ocupan a un total de 1.998 trabajadoras/es, lo que supone el 1,70 % del total de trabajadoras/es.**

Estos resultados ponen de manifiesto que la agricultura, en lo que se refiere a personas trabajadoras, tiene un escaso peso directo en términos de empleo en l’Horta Nord, situándose por debajo de la Comunidad Valenciana, además de que se está produciendo una importante pérdida en la estructura sectorial por parte de muchos municipios de l’Horta Nord.

Otra reflexión que debemos hacer es que en los últimos 7 años la población ocupación masculina se ha mantenido por encima de la femenina, pero ha perdido estabilidad laboral. Existe, por tanto, una tendencia creciente de la temporalidad en las relaciones laborales no sólo en l’Horta Nord sino también en España<sup>7</sup>, lo que da lugar a una incidencia negativa en la productividad de las personas trabajadoras, como explicamos con mayor detalle en el estudio.

**En pocos años, ha revertido dramáticamente la situación de la contratación laboral fija o indefinida en el mercado de trabajo (recordemos que la reforma del mismo se produce en el ejercicio 2012).**

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. HORTA NORD							
1981	Sectores productivos	2012	2013	2014	2015	2016	2017
12,40%	Sector primario	1,54%	1,93%	1,81%	1,83%	1,78%	1,70%
36,55%	Sector industria	18,06%	17,39%	16,95%	17,33%	16,79%	16,84%
12,20%	Sector construcción	6,13%	5,36%	5,28%	5,39%	6,04%	6,36%
37,85%	Sector servicios	74,27%	75,32%	75,96%	75,45%	75,39%	75,09%

Distribución sectorial de las personas trabajadoras. Horta Nord.  
Elaboración propia. Fuente: TGSS, sept. 2017

<sup>7</sup>Banco de España: Informe Anual, 2016.





### 2.3. INICIATIVAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

La corresponsabilidad en l’Horta Nord se ha manifestado, desde un punto de vista institucional, con diferentes iniciativas que suponen el compromiso de la iniciativa local, de los ayuntamientos fundamentalmente, para con la estrategia comarcal de empleo implementada:

- Constitución del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord. (derivado de la Estrategia Europea de Empleo), 2001.
- I Declaración Institucional de El Puig “Para la formación y el empleo”. 2004.
- II Declaración Institucional de El Puig “Hacia una comarca socialmente responsable”. 2007.
- “Renovando compromisos locales por el empleo”. 2015.

El acuerdo más recientemente suscrito, en febrero de 2015 en el municipio de Massamagrell, bajo el lema: “[Renovando compromisos locales por el Empleo](#)”, reafirma la voluntad de los ayuntamientos, sindicatos y asociaciones empresariales de “favorecer el progreso de nuestro territorio generando mayores oportunidades y condiciones de igualdad”.

Este documento presenta un conjunto de objetivos compartidos que las entidades fijan como prioritarios, y sobre los que “se comprometen a compartir recursos, colaborar y trabajar conjuntamente para su consecución”.

Así pues, desde estos documentos se estructuran los diferentes programas de trabajo que la entidad ha puesto en marcha junto con la red de profesionales que integra la RED de PACTEM NORD, incorporando un conjunto de acciones de relevancia en diferentes ámbitos:

- En la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (con proyectos e iniciativas dirigidas a facilitar la igualdad).
- En la vertebración del territorio (con la conformación de federaciones<sup>8</sup> de asociaciones locales), en el refuerzo de nuestro sistema educativo (con iniciativas de responsabilidad social desarrolladas en el seno de los institutos, colegios y centros educativos de l’Horta).
- En el ámbito de la conservación y recuperación de suelo agrícola (con el banco de tierras de l’Horta Nord).
- En el desarrollo de metodologías propias para el desarrollo de acciones de RSE (itinerarios empresariales de responsabilidad social).

<sup>8</sup>Se han constituido con el apoyo del Consorcio Pactem Nord dos federaciones comarcales. La Federació de dones i col·lectius per la igualtat (que integra a asociaciones locales de mujeres) y la Federació de asociaciones de comercio y empresa de l’Horta Nord, FACENORD, que integra asociaciones locales de comercio.

Con otras iniciativas como los Distintivos Pactem Nord a la Corresponsabilidad Territorial<sup>9</sup> que ponen de manifiesto buenas prácticas en el territorio en materia de corresponsabilidad social.

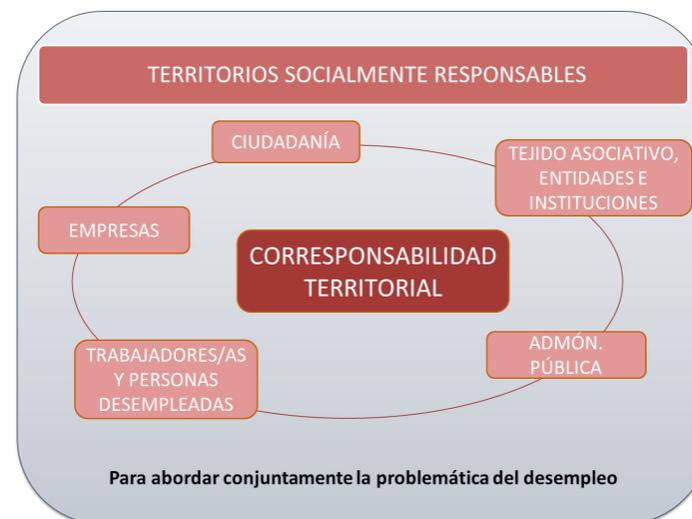
No queremos dejar pasar por alto la participación activa de la entidad y, por ende, de los municipios y entidades consorciadas, en la Red Retos. El Consorcio Pactem Nord es una de las entidades que forma parte desde el inicio de la [Red Retos](#), resultado de la I.C. Equal (Grupo Temático Nacional del Eje 1, subgrupo de RS e Inserción Laboral).



Dicha Red aglutina un conjunto de entidades y de buenas prácticas territoriales que la dotan de elementos innovadores y de capacidades que contribuyen a la construcción de los territorios.

<sup>9</sup>El Consejo Rector del Consorcio Pactem Nord ha aprobado retomar los “Distintivos Pactem Nord a la Corresponsabilidad Territorial”. En esta ocasión se realizará la IV Edición, que focalizará sobre el área de empleo con las siguientes categorías: “Buenas prácticas en inserción laboral”, “Gestión responsable de personas”, “Empresa igualitaria en clave de género”, “Empresa o entidad comprometida con el territorio”, “Emprendimiento responsable”, “Empresa integradora. Mención especial”.

En ella se han definido determinados conceptos que caracterizan a los Territorios Socialmente Responsables, caracterizados por ser un proyecto de ciudad o de territorio basado en una visión compartida del futuro deseable, la creación de una cultura de corresponsabilidad y que, con un sistema de gobernanza participativa dé respuesta a los retos de sostenibilidad ambiental, el empleo y la inclusión social.



Definen al TSR como “un sistema territorial que conjuga el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales, ambientales y culturales del modo de la vida local buscando conseguir una mejor calidad de vida para los habitantes locales y otros agentes implicados, a través de un enfoque de gobernanza participativa.”



## 2.4. ASIVALCO Y AUPIM: EJEMPLO DE COLABORACIÓN.

La Asociación Usuarios Polígono Industrial Mediterráneo, AUPIM, que tras la firma de diferentes convenios de colaboración, se integra en el Consorcio Pactem Nord en el año 2012, y la Asociación de Empresarios del Polígono Industrial de la Fuente del Jarro, ASIVALCO, como miembro fundador de Pactem Nord en 2002, son dos asociaciones empresariales que han mostrado su compromiso con el territorio impulsando el Pacto Territorial de Empleo y potenciando la inserción social y laboral de personas con dificultades.

Además, estas entidades han colaborado activamente con muchos de los proyectos que Pactem Nord ha desplegado en el territorio. El último de ellos, que recogemos de manera resumida en este manual, es el de itinerarios empresariales de responsabilidad social. En este proyecto ambas asociaciones empresariales, junto a Pactem Nord, han brindado a sus empresas la oportunidad de desarrollar iniciativas de RS.

Nos parece necesario recoger en este apartado algunas acciones desarrolladas por ambas entidades en materia de responsabilidad social.

### ● Buenas prácticas en RS impulsadas por ASIVALCO.

A modo de introducción, conviene indicar que ASIVALCO se constituye en 1980 como Entidad Urbanística Colaboradora del Ayuntamiento de Paterna en temas relacionados con el mantenimiento, vigilancia y conservación de las infraestructuras y servicios básicos del Polígono Industrial Fuente del Jarro. Así, promueve un órgano ejecutivo que actúa como interlocutor válido y eficaz para resolver las cuestiones de índole general que afectan a las empresas asociadas, desarrollando además servicios de valor añadido de gran utilidad para los socios/as de la asociación.

En la actualidad, ASIVALCO reúne a unas 450 empresas ubicadas en el Polígono Industrial Fuente del Jarro dedicadas a actividades diversas en una superficie aproximada de 2.700.000 m<sup>2</sup>.

La asociación, en lo que a la gestión del área de recursos humanos se refiere, apuesta por conjugar la eficacia y el buen hacer, con la igualdad de oportunidades y el bienestar de los/as trabajadores/as. En este sentido, la selección de personal se centra en las capacidades de la persona y las habilidades necesarias según el puesto a ocupar.

En cuanto a la gestión interna del equipo de trabajo, brinda a sus trabajadores/as estabilidad laboral, de forma que en la actualidad, todos/as los/las trabajadores/as mantienen una relación laboral de carácter indefinida.

La preocupación por el medioambiente es una de las prioridades de la entidad. Por ello ASIVALCO participa en un proyecto Interreg para el fomento de la economía circular, relacionado con la sostenibilidad, la utilización de los recursos de forma más eficiente, la modificación de pautas de producción, consumo y la gestión de los residuos.

Además participa en los planes de movilidad y de ahorro energético que afectan al

polígono industrial, así como en un proyecto de recogida mancomunada de residuos de las empresas.

### ● Buenas prácticas en RS impulsadas por AUPIM.

La Asociación de Usuarios del Polígono Industrial Mediterráneo, AUPIM, nace en el año 1973 por la necesidad de proceder a la construcción de un polígono industrial de conformidad con su Plan Parcial. Posteriormente, la asociación asume su mantenimiento, toda vez que según se establece en el citado Plan Parcial, *el mantenimiento y conservación de las instalaciones del Polígono estaba encomendada a los industriales del mismo.*

El Polígono Industrial Mediterráneo está ubicado en los términos municipales de Albuixech y Massalfassar junto a la autovía V-21 y cuenta con un total de 110 empresas dedicadas a actividades industriales y de servicios de diversa índole, con un carácter multisectorial, perteneciendo fundamentalmente a las familias de: fabricación mecánica, administración y gestión, electricidad y electrónica, energía, transporte y hostelería. La asociación tiene como fines fundamentales la defensa y la colaboración con sus empresas miembros, en todos los aspectos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial. AUPIM, cuenta con personalidad jurídica propia, carece de ánimo de lucro y se encuentra debidamente registrada. Actualmente tiene una plantilla de 3 trabajadores/as.

Seguidamente recogemos algunas prácticas significativas en responsabilidad social:

#### ■ En su política de recursos humanos:

- Estabilidad laboral: la plantilla es indefinida, incorporación de medidas de conciliación familiar adaptadas a los trabajadores/as, con permisos retribuidos más allá de los pactados en convenio y flexibilidad horaria adaptada a las circunstancias personales y familiares.
- Fomento de la formación continua, de manera que si el curso es fuera del horario laboral estipulado, se les compensa con horas de libre disposición.

#### ■ En su política de colaboración territorial:

- Con los ayuntamientos de los dos municipios a los que pertenece el polígono (Albuixech y Massalfassar) para la correcta gestión del mismo.
- Con el Consorcio Pactem Nord en intermediación laboral y en el fomento de la responsabilidad social entre las empresas asociadas.
- Con FEPEVAL (Federación de Polígonos Empresariales de la Comunidad Valenciana), habiendo llevado a cabo conjuntamente diversos proyectos, tanto en el ámbito laboral, como en materia medioambiental, tecnológica, etc.

#### ■ En su política de mejora medioambiental:

- Fomentando prácticas responsables entre las empresas asociadas y promoviendo el reciclaje de los residuos.





### **3. MARCO LEGISLATIVO Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE RSE.**

**En los últimos años nos hemos dado, en los diferentes niveles legislativos (internacional, europeo, estatal, autonómico y local), un cuerpo normativo que ampara y fomenta el desarrollo de una nueva forma de gestionar las organizaciones, aportando interna y externamente un valor diferencial y enriquecedor encaminado a favorecer un desarrollo más humano y sostenible.**

### 3. MARCO LEGISLATIVO Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE RSE.

La coyuntura económica de las últimas décadas ha supuesto un vaivén significativo en el impulso o en la involución, según periodos y territorios, de las políticas públicas relacionadas directamente con la responsabilidad o corresponsabilidad social. Por ello, es interesante realizar un pequeño recorrido sobre los elementos más relevantes que dan cuerpo al marco normativo<sup>10</sup> de referencia vinculado, en este caso, a fórmulas relacionadas con la gestión de la responsabilidad social en las empresas. Ya se dijo con anterioridad que aunque la responsabilidad social presenta diferentes vectores y niveles de actuación, en este punto analizaremos los relacionados con la RSE, sin que por ello debamos omitir que existen otros actores (ciudadanía, organizaciones de todo tipo, administraciones...) que también presentan un protagonismo relevante en la conformación de la corresponsabilidad territorial.

**A nivel internacional**, siempre teniendo presente las diferentes declaraciones, convenciones y pactos promovidos por Naciones Unidas que han calado en el marco jurídico de los países de nuestro entorno, es importante señalar los **Objetivos de desarrollo del Milenio** (17 objetivos aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas en mayo de 2015) que poseen un carácter integrador e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la medioambiental, y el **Acuerdo de París**, base de toda actuación empresarial en el medioambiente y la lucha contra el cambio climático (diciembre de 2015).

Resaltar también el **Pacto Mundial de Naciones Unidas** (Global Compact), sobre la responsabilidad social, la anticorrupción y la seguridad, centrado en cómo desarrollar la responsabilidad social de las empresas en pro de los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

<sup>10</sup>Ofrecemos en la página web de la entidad un breve recorrido de la legislación principal en materia de responsabilidad social: <http://www.consorci.info/antecedentes.html>

Siguiendo en el plano internacional tenemos la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social cuya finalidad última es que éstas contribuyan a generar las condiciones necesarias para conseguir un desarrollo económico y social sostenible. Además de la OCDE tenemos por una parte las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales que se configura como un código de conducta empresarial responsable para las empresas. Y por otra, el informe “un gobierno abierto: fomentar el diálogo con la sociedad civil”, que insta a los gobiernos a fomentar el acceso a la información (transparencia), a la consulta (rendición de cuentas) y a la participación pública activa.

Finalmente es importante recordar los **10 principios del comercio justo** de la Organización Mundial del Comercio cuyo fin es establecer una mayor justicia en el comercio mundial.

**A nivel europeo** contamos con numerosas directivas, recomendaciones, comunicaciones y libros verdes que abordan diferentes aspectos de la responsabilidad social, destacar la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** de 2000 y la **Estrategia Europea 2020**, para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, surgida ésta tras la crisis iniciada en el 2007, marca las directrices maestras del nuevo modelo de crecimiento que debe seguir Europa, destacando la necesidad de generar más y mejores empleos (de calidad), entre otros aspectos.

Esta estrategia recibe el apoyo de siete iniciativas emblemáticas que abordan aspectos



de especial calado, como son la innovación, la juventud, la agenda digital, la política industrial, las nuevas cualificaciones, la lucha contra la pobreza y los recursos. Especial mención tiene, a nuestro juicio, por el tema que nos aborda, esta última iniciativa cuyo título es “Una Europa que utilice eficazmente los recursos”, y pretende crear un marco político destinado a apoyar el cambio a una economía eficiente en el uso de los recursos y de baja emisión de carbono, sentando las bases para convertir a Europa en una “economía circular”, publicándose en el año 2015 un plan de acción a través de la Comunicación: “[Cerrar el círculo: un plan de acción de la UE para la economía circular](#)”.

Respecto de la transparencia y buen gobierno podemos mencionar el Libro verde: “[la normativa de gobierno corporativo de la UE](#)”, (COM/2011/164 final) cuyo objetivo era ofrecer, a partir de un estudio previo de la situación, propuestas de actuación en relación al consejo de administración, los y las accionistas y la revisión del cumplimiento de las empresas por parte de los Estados miembros.

En relación directa con la responsabilidad social, es imprescindible mencionar el Libro verde: “[Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas](#)” (COM/2001/0366 final), que inició, en su momento, un relevante proceso de consulta sobre qué debía de ser y por dónde debía caminar la misma, y la “[Estrategia Renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas](#)”, que profundiza aún más en el crecimiento sostenible, en el comportamiento responsable y en la creación de empleo duradero a medio y largo plazo.

En la línea del desarrollo sostenible, a nivel europeo contamos con la Estrategia revisada de la Unión Europea para un desarrollo sostenible que incide en la necesidad de cambiar de modo gradual los actuales modelos de consumo y producción no sostenibles, en consonancia con las directrices marcadas anteriormente por Naciones Unidas.



Respecto de las directivas europeas, de gran influencia en nuestro ordenamiento jurídico, cabe resaltar la [Directiva 2014/95/UE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la [Directiva 2013/34/UE](#) en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Además, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres cabe destacar la [Directiva 2006/54/CE](#) relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en asuntos de empleo y ocupación, y la [Directiva 2004/113/CE](#), sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Cerrando este bloque europeo cabe señalar, dado que nos encontramos en estos momentos con un entorno legislativo determinado por la “Estrategia Europa 2020”, que otorga a la contratación pública una especial relevancia como instrumento de política social, a las [Directivas 2014/23/UE](#), relativa a la adjudicación de contratos de concesión y la [Directiva 2014/24/UE](#), sobre contratación pública que deroga a la anterior Directiva 2004/18/CE.

Este panorama europeo ha marcado significativamente el desarrollo de leyes, órdenes y resoluciones en nuestro país en relación con el tema.

Así, **a nivel estatal**, tenemos el Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las empresas en España que fue un informe elaborado por la Subcomisión Parlamentaria de Responsabilidad Social del Congreso de los Diputados en 2007 con el objetivo primordial de potenciar la Responsabilidad Social en España. En el 2011 se aprueba la “[Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible](#)” cuyo objetivo era introducir en el ordenamiento jurídico las reformas estructurales necesarias para crear condiciones que favoreciesen un desarrollo económico sostenible, dedicando su capítulo IV a la responsabilidad social de las empresas.

Posteriormente se publicó la [Estrategia 2014-2020](#) para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora, conocida con la Estrategia española de responsabilidad social de las empresas, con especial consonancia con la Estrategia 2020.

En el 2016 se publica la [Orden ESS/1554/2016, de 29 de septiembre, por la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas](#), para dar visibilidad a las iniciativas y políticas que, en materia de Responsabilidad Social, desarrollan las empresas y organizaciones.

En relación a la transparencia y buen gobierno mencionaremos la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#), que ahonda en lo ya conseguido con otras disposiciones legales que abordan este tema.

Respecto de la contratación pública tenemos [la ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público](#), que traspone a nuestro ordenamiento jurídico las

Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE, ya mencionadas anteriormente, esta ley supone por una parte emplear la contratación pública con objetivos sociales comunes, a través de la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales, y por otra, la participación de las PYMES en los procesos de contratación. Esta ley supone, de un lado, una oportunidad para las empresas de tamaño pequeño de poder participar en la contratación pública, pero de otro, supone un reto significativo en cuanto a la implementación de actuaciones tendentes a desarrollar en la organización una responsabilidad social, llegando más allá del cumplimiento meramente normativo.

En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destacar la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), que recoge en el capítulo III los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, y en el título VII la igualdad en la responsabilidad social de las empresas, contempla la posibilidad de establecer actuaciones de responsabilidad tendentes a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

A nivel autonómico, en nuestra comunidad autónoma destacamos la [Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social](#), un texto que recoge a empresas y a administraciones públicas, persiguiendo favorecer el desarrollo de las prácticas responsables en las administraciones públicas y en las organizaciones públicas y privadas, con el fin de que constituyan el motor que guíe la transformación de la Comunitat Valenciana hacia una sociedad y una economía más competitivas. La Ley aborda, entre otros, los principios rectores que deben regir la acción de fomento de la responsabilidad social por parte de la administración pública, la incorporación de la transparencia como un nuevo valor y principio de la responsabilidad social, la contratación pública socialmente responsable, la aprobación del plan valenciano de responsabilidad social, la creación de un sello o distintivo, la creación del Consejo Valenciano de la responsabilidad social y la Red valenciana de territorios socialmente responsables.

En el ámbito de la transparencia, el buen gobierno y la participación ciudadana, contamos con la [Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunitat Valenciana](#). Dicha ley, entre otros, tiene por objeto el ejercicio del principio de transparencia y el derecho de libre acceso a la información pública, fomentar la mejora continua de la calidad democrática de nuestra sociedad, promover y fomentar la participación ciudadana en los asuntos públicos y regular las relaciones de la Generalitat con la ciudadanía y con organizaciones y entidades de la sociedad civil de la Comunitat Valenciana.

Respecto de la contratación pública se ha publicado recientemente la II Guía para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación y en subvenciones de la Generalitat y su sector público, adaptada a la Ley 9/2017, de contratos del sector público y la Recomendación de la Comisión sobre la profesionalización de la contratación pública. Lo que supone contar con una referencia para los órganos de contratación de la Generalitat y su sector público.

En el ámbito de la igualdad contamos con la [Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres](#), y respecto de la diversidad contamos con la innovadora [Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género](#) en la Comunitat Valenciana, que tiene por objeto establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento (art. 1).

Por último, destacar las últimas leyes aprobadas en nuestra comunidad que suponen un gran avance respecto de los derechos de ciudadanía como es la [Ley 19/2017, de 20 de diciembre, de la Generalitat, de Renta Valenciana de Inclusión](#), que persigue garantizar el derecho subjetivo a una prestación económica, en el marco del sistema público de servicios sociales, para cubrir necesidades básicas a la unidad de convivencia, y del fomento del desarrollo sostenible como es [Ley 18/2017, de 14 de diciembre, de la Generalitat, de cooperación y desarrollo sostenible](#). Esta ley, tiene por objeto establecer y regular el régimen jurídico al cual se ha de ajustar la actividad de la administración de la Generalitat y de su sector público dependiente en materia de cooperación internacional al desarrollo y de solidaridad internacional y del cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

A nivel local son muchas las iniciativas que ponen en marcha las corporaciones locales, lo cual, sin ser objeto de estas líneas efectuar un preciso recorrido sobre las mismas, vienen a proporcionar elementos de mejora medioambiental, de mejora social y, en general, de bienestar de la ciudadanía.

En este sentido, podemos observar diferentes medidas implementadas por grandes, y no tan grandes, ayuntamientos, que se despliegan en muchas ocasiones sin un marco competencial adecuado y sin un horizonte presupuestario coherente. El medioambiente y la sostenibilidad, las políticas inclusivas, las políticas laborales y formativas, las políticas urbanísticas, las políticas de transparencia, las políticas de comercio justo y responsable y las políticas educativas, son algunos ámbitos en los que la iniciativa municipal, en multitud de ocasiones impulsada o apoyada en el tejido asociativo diverso, han volcado sus esfuerzos en el ánimo de mejorar las condiciones de vida de nuestra ciudadanía.

A modo de conclusión, podemos decir que contamos con un cuerpo normativo a todos los niveles que, en principio, fomenta comportamientos corresponsables entre nuestra ciudadanía. Así tanto las empresas como las instituciones públicas, tienen a su alcance la posibilidad de desarrollar en nuestro territorio, en mayor o menor medida en atención a cada especificidad, acciones, procedimientos y metodologías tendentes a desarrollar una cultura basada en principios sociales, medioambientales y de transparencia y buen gobierno.

Como ya se ha apuntado anteriormente, la última década nos ha permitido reflexionar sobre el modelo que queremos para las generaciones futuras, estando en nuestras manos el aprovechamiento de este aprendizaje colectivo.



## **4. ALGUNAS PRÁCTICAS DE REFERENCIA GENERAL.**

**Según nuestra experiencia derivada de la colaboración con el tejido empresarial, en el ámbito de la inserción laboral, aunque muchas empresas y organizaciones desarrollan actuaciones de mejora para las personas más allá de la obligatoriedad legal específica, pocas las identifican como parte de “su responsabilidad social”, sin que en la mayoría de las ocasiones se informe o se recojan dichas prácticas en la dinámica de la empresa.**

## 4. ALGUNAS PRÁCTICAS DE REFERENCIA GENERAL.

En este apartado ofrecemos algunas prácticas de referencia general, a modo de inventario, sistematizando la información por bloques para facilitar su tratamiento. El objetivo es ofrecer ejemplos que puedan incorporarse en las dinámicas de Responsabilidad Social (RS) de las empresas, si bien, ello debería obedecer a una estrategia empresarial sobre la que se trabaje adecuadamente, más allá de la incorporación puntual de una u otra medida, pues de esta manera se contribuirá inequívocamente al desarrollo de la empresa desde planteamientos potentes de gran valor que mejoran entornos y generan reputación.

Así pues, hemos recogido desde nuestra perspectiva, un conjunto de prácticas de distintas áreas sobre las que la RS opera, para visualizar con claridad las actuaciones desarrolladas, identificar puntos fuertes y áreas de mejora y planificar las acciones a desarrollar en el futuro en materia de Responsabilidad Social.

Las medidas de mejora inventariadas en este apartado se aplican o se podrán aplicar, como ya hemos comentado, independientemente del sector o del tamaño de la empresa, si bien, esta particularidad puede alentar u obstaculizar la implementación de unas medidas que se asientan, en todo caso, sobre la voluntariedad. De ahí su importancia y su trascendencia en la generación de pautas y comportamientos responsables que potencian el compromiso y la implicación en el proyecto y, de esta manera, la competitividad empresarial.

Algunas de estas acciones se plantean a largo plazo en nuestro tejido empresarial y otras ya se están llevando a cabo en empresas colaboradoras del Consorcio Pactem Nord.

En el proyecto de “itinerarios empresariales de RS” abordamos metas intermedias adaptadas a las necesidades de las empresas y a su punto de partida. Aconsejamos no incorporar todos los cambios a la vez, porque se podría complicar la calidad de la implantación, proponiéndose medidas a lo largo del tiempo, pues se trata de un “Itinerario o camino”.

Enumeramos a continuación, sin que se trate de un listado cerrado o limitado, algunas medidas sobre las que desarrollar estrategias de RS en la empresa en función de sus características, recursos y objetivos.

Hemos contemplado diferentes categorías por su proximidad con nuestro proyecto de itinerarios empresariales de responsabilidad social, donde ofrecemos **medidas centradas fundamentalmente en dos áreas: área de gestión de personas trabajadoras y área social**. También recogemos otras, como veremos seguidamente, que son de importancia:

1. Medidas relacionadas con la **gestión de personas trabajadoras**.
2. Medidas de mejora del **área social** (aporte de la empresa a la sociedad, más allá de su propia actividad empresarial).
3. Medidas de mejora para la **reducción o eliminación del impacto ambiental** de las operaciones y actividades de las empresas.
4. Mejora de la **transparencia, comunicación y difusión** de las buenas prácticas.
5. Medidas de **implantación estratégica** de la RSE (integración de la responsabilidad social en la estrategia empresarial).

Existen diferentes propuestas de trabajo que recogen diversas acciones que pueden ser implementadas por las empresas, pero en nuestra opinión, y fundamentalmente teniendo en cuenta el perfil de las empresas con las que colaboramos, esta propuesta es trasladable a las empresas desde un punto de vista práctico.

### 1. Medidas relacionadas con la gestión de personas trabajadoras:

Llevar a cabo **prácticas responsables de contratación, no discriminatorias**, que faciliten la contratación de personas pertenecientes a colectivos con más dificultades de inserción laboral.

Realizar **análisis de puestos de trabajo** y selección de puestos de trabajo de manera sistematizada y protocolarizada por competencias sin requisitos relacionados con la edad, género, imagen, etc.

Potenciar la estabilidad en el empleo y la **contratación indefinida para toda la plantilla**.

Incorporar la **perspectiva de género** con medidas positivas en las nuevas contrataciones tendiendo a equilibrar plantillas en todas las secciones y departamentos.

**Incorporar personas con discapacidad o con riesgo de exclusión sociolaboral** en la empresa más allá de la obligación legal.

**Colaborar con entidades públicas o privadas que trabajen la inserción laboral** de personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

Aplicar líneas de trabajo de **retención, generación y atracción del talento** para trabajadores/as.

Elaborar **planes de igualdad** en las empresas independientemente de su obligatoriedad.

Aplicar **medidas de conciliación** para trabajadores/as y de mejora del equilibrio entre trabajo, familia y ocio.

Realizar **planes de acogida** para los nuevos/as trabajadores/as con la redacción de documentos explicativos e informativos para ayudar al nuevo/a empleado/a a conseguir una rápida adaptación a la empresa y a sus funciones que mejore su nivel de motivación e implicación en la empresa.

Fomentar la **formación de las personas desempleadas** mediante una asociación estrecha con los agentes locales para aumentar la empleabilidad de las personas y facilitar el paso de los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, etc. al mercado laboral.

Elaborar **planes de formación** adaptados a los/las **trabajadores/as** de las empresas y al aprendizaje permanente de la plantilla.

Aplicar medidas que permitan el **desarrollo y la carrera profesional** de las personas trabajadoras con especial atención al género femenino.

Posibilitar desde el área de RRHH **cambios a petición de los trabajadores/as** de departamentos, áreas o puestos para **mejorar a nivel personal o laboral**.

Mejorar los canales de información interna en las empresas y la transparencia. **Planes de comunicación del área de RRHH hacia los/las trabajadores/as**.

Analizar el **clima laboral** y aplicar medidas y actividades de mejora.

Analizar y diseñar **planes de relevo generacional** adaptados a las funciones, objetivos y puestos de la empresa para garantizar el traspaso del conocimiento de la manera más óptima posible.

Impulsar acciones que desde la **prevención de riesgos laborales van más allá de las obligaciones legales**: campañas de empresa “saludable”, costes de proyectos de investigación de prevención de riesgos específicos, servicios de fisioterapia, gimnasio, etc.

Promocionar acciones voluntarias para promover el **bienestar y la salud** de las/los trabajadores/as.

Promover un **plan de movilidad vial para llegar a la empresa** como por ejemplo puesta a disposición de autobuses para los trabajadores/as.

Ofrecer a los empleados/as ventajas en servicios o productos tanto para ellos como para sus familias: viajes, ocio, formación, etc.

## 2. Medidas de mejora del área social:

Mejorar las **relaciones con la comunidad** en la que se implanta la empresa facilitando iniciativas que permitan el desarrollo comunitario en cualquier ámbito: cultural, deportivo, social, medioambiental, etc.

**Colaborar puntualmente o periódicamente (técnica, económica, de voluntariado, etc.) con entidades del territorio**, organizaciones no gubernamentales, entidades sociales, etc. en el desarrollo de sus planes de actuación.

Participar o promover, de manera individual o junto con otros organismos, **iniciativas, estudios y análisis de la mejora del entorno** en el que se encuentra la empresa.

Colaborar con actividades que forman parte del conjunto empresarial y diverso de la **Economía Social como: cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo, empresas de inserción, fundaciones, etc.**

Promocionar acciones para promover el **bienestar y la salud de las personas de la comunidad.**

Tender a una adaptación de los productos y servicios ofertados o fabricados para el **mayor número posible de usuarios/as** (personas con diversidad funcional, personas con menos recursos socioeconómicos, etc).

Comunicar las contribuciones, logros e impactos de la acción social empresarial en la comunidad. **Transparencia en la información que se ofrece al entorno.**

Aumentar las **zonas verdes** del territorio. Acondicionar espacios para la ciudadanía.

Realizar campañas de mejora del entorno o de ayuda a personas con **efecto multiplicador** promovidas por la empresa.

Facilitar las **visitas educativas a las instalaciones** de la empresa de ciudadanos/as, alumnos/as de centros de formación, asociaciones, etc.

**Comprar productos locales** apoyando a los/las pequeños/as productores/as.

## 3. Medidas de mejora para la reducción o eliminación del impacto ambiental:

**Reducir el consumo de recursos energéticos** en cualquiera de los ámbitos de la empresa. Evitar el consumo ineficiente de recursos naturales, especialmente de los que se encuentran en riesgo porque se prevé una creciente escasez.

Control y consumo responsable del **agua.**

**Eliminar o disminuir la emisión de vertidos** y de residuos como consecuencia de su actividad efectuando una gestión más respetuosa con el medio ambiente.

Aplicar **políticas integrales de impacto del ciclo de vida de los productos y/o servicios**, incluso desde la propia concepción de los mismos. Con atención a los diferentes elementos que integran la cadena de valor.

Aplicar el principio de **reutilización y de la economía circular** como estrategia para reducir la entrada de materiales como la producción de desechos.

**Reducir las emisiones de efecto invernadero** con acciones que vayan más allá de sus obligaciones legales.

Fomentar **estrategias de preservación de la biodiversidad** mediante elementos de prevención y restauración de daños provocados por la actividad de la empresa.

Promocionar en la empresa **la formación y sensibilización ambiental a sus grupos de interés.**

Impulsar la **innovación medioambiental** enfocada al incremento de la eficiencia energética, la reducción de recursos asociados a los procesos productivos y de prestación de servicios, la eliminación de elementos contaminantes y la mejora del reciclaje y la reutilización.

Promover en la empresa **tecnologías limpias.**

Priorizar entre los proveedores el **producto local** porque contribuye a reducir los gases contaminantes evitando el transporte y reduciendo el embalaje.

#### 4. Mejora de la transparencia, comunicación y difusión de las buenas prácticas:

Realizar una **gestión transparente** en el desarrollo de las actividades de la empresa, facilitando información a las personas vinculadas a la misma e integrando la participación en la empresa.

Desarrollar una **política de comunicación** interna y externa que permita dar a conocer las acciones implementadas en el campo de la Responsabilidad Social.

Promover **políticas de publicidad y comunicación responsables** sin que sean un mero instrumento de marketing.

Conocer y poner en marcha **etiquetas sociales y ecológicas** de productos o servicios por parte de distintos generadores o fabricantes, sectores industriales, etc. Se trata de incentivos que tienen su origen en el mercado (no normativos) y que pueden contribuir a un cambio en los minoristas o los consumidores. Las etiquetas sociales y ecológicas requieren un control continuo<sup>11</sup>.

Participar en **encuentros empresariales** cuyo objetivo es sensibilizar y difundir las buenas prácticas empresariales.

Participar en **reconocimientos** públicos en materia RSE.

**Difundir las buenas prácticas y medir la reputación** empresarial proyectada.

#### 5. Medidas de implantación estratégica de la RSE:

Desarrollar **planes estratégicos sostenibles** para la implantación de políticas empresariales integrales en materia de responsabilidad social, teniendo en consideración que dichos planes pueden ser incorporados en empresas de tamaño medio o reducido.

Crear un **código ético** o de conducta ética como declaración formal de someterse a una autorregulación vinculante y vinculada al repertorio de las buenas prácticas de responsabilidad social. Así como, en su caso, la exigencia de esas buenas prácticas a proveedores, contratistas y concesionarios<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (COM 2001-366 final)

<sup>12</sup> Ley 18/2018 de la Generalitat Valenciana para el fomento de la responsabilidad social.

Realizar **auditorías sociales externas** como evaluación sistemática y documentada realizada por una persona física, entidad u organismo acreditado, del cumplimiento de la entidad de su código de buenas prácticas de responsabilidad social.

Realizar la **memoria de responsabilidad social** para expresar y comunicar la vinculación y compromiso de la entidad con las políticas de responsabilidad social y sostenibilidad<sup>13</sup>.

**Publicación de memorias e informes de responsabilidad social y sostenibilidad**<sup>14</sup>.

Conocer la **inversión socialmente responsable (ISR)**<sup>15</sup>.

Conveniar **pactos de integridad** como el acuerdo entre una administración pública (en particular, un órgano de contratación) y las empresas licitadoras o las asociaciones o entidades que representen sus intereses por el que se comprometen a seguir un procedimiento de contratación transparente y evitar cualquier práctica que pueda ser considerada como corrupción.

Promover la constitución de **Alianzas Público Privadas**<sup>16</sup>.

Tener en consideración aspectos éticos, sociales y medioambientales en los procesos de adquisición y compra de mercancías o servicios que se integran en la cadena de valor empresarial, fomentando una mayor equidad en el territorio.

Controlar en las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales el cumplimiento de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción.

Aplicar la **transparencia en la gestión**, a través de la elaboración de informes que recogen periódicamente los aspectos sociales, económicos y ambientales de la actividad empresarial.

<sup>13</sup> Se pueden utilizar estándares reconocidos como el Global Reporting Initiative (GRI) que establece los principios de precisión, neutralidad y comparabilidad (Libro Blanco de la Responsabilidad Social en las empresas). También propuesta por la Ley 18/2018 de la Generalitat Valenciana para el fomento de la responsabilidad social.

<sup>14</sup> En la herramienta de envío de memorias del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuyo órgano asesor y consultivo es el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), <https://expinterweb.empleo.gob.es/memrse/entrada/listadoMemoriasPublicadas.action>.

<sup>15</sup> Libro verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas 2001; tenerla en cuenta en las políticas empresariales que inciden en el ámbito social, económico y ecológico.

<sup>16</sup> Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014- 2020.

La inclusión de estas medidas de RSE afectará positivamente, directa o indirectamente, en el desarrollo de la empresa. Los responsables empresariales deben considerar la responsabilidad social una inversión y no un gasto, al igual que la gestión de la calidad, necesaria para su crecimiento sostenible.

Para conseguir resultados, avanzar e implementar hay que conocer las ventajas que aporta la RSE a las empresas; a la ciudadanía y al territorio.

Puede generar **nuevas fuentes de ingresos**, como por ejemplo, identificando residuos que puedan ser utilizados por otras empresas como materias primas y por tanto, además de suprimir los gastos de su gestión, obtener un ingreso por la venta de los mismos.

Puede desarrollar **productos y procesos innovadores** de mayor calidad a través de incorporar estas variables en el proceso de diseño, lo que los diferenciará de los de la competencia y posibilitará acceder a nuevos mercados.

### DECÁLOGO DE VENTAJAS DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Es un **sistema innovador de gestión** con enfoque financiero, comercial y social para incrementar la competitividad de una empresa.

No tiene una meta, es un **proceso de mejora continua**, un camino hacia la excelencia que incide de manera directa e inmediata en la mejora del conjunto de la organización.

Genera **impactos positivos** en las personas que facilitan cada interacción y proceso en el desarrollo del proyecto empresarial.

Tiene **ventajas** con los/las consumidores/as más responsables que cada vez son más numerosos/as. Los consumidores ya no solo exigen calidad y precio del producto y/o servicio, sino también cómo se ha fabricado y cómo puede afectar a la salud, a la sociedad, etc. Las empresas siempre tendrán que tener en cuenta las nuevas inquietudes y expectativas de los/las ciudadanos/as, consumidores/as e inversores/as para poder adaptarse y crecer.

Disminuye el consumo de recursos, de desechos y las emisiones contaminantes. Resulta ventajoso para la empresa reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos. Un menor consumo de materias primas puede redundar en un **aumento de rentabilidad y competitividad**.

La empresa se acerca a la sociedad como parte integrante de ella al estar la responsabilidad social ligada a la educación, la formación, la investigación, la cultura y el deporte.

Tiene ventajas en los proyectos con las administraciones (contratación pública) ya que existe creciente tendencia a incorporar criterios medioambientales y sociales en la gestión de sus compras y licitaciones.

Puede reducir costes para la empresa y el usuario/a final, al mejorar la eco-eficiencia de la organización, o lo que es lo mismo, la reducción de la cantidad de recursos necesarios para realizar el mismo producto o servicio.

Por otro lado, en el “[Análisis territorial de L’Horta Nord](#)” elaborado en el año 2017 por el Consorcio Pactem Nord, surgieron algunas conclusiones interesantes de tendencias de RSE relacionadas con nuevos escenarios para el **desarrollo territorial** de l’Horta Nord.

Entre ellos, recogemos los siguientes:

- El impulso de iniciativas con potencial de crecimiento como el “sector bio”, el turismo experiencial, las industrias ambientales y agroecológicas.
- Potencial de crecimiento para las cooperativas de integración, de servicios sociales y de servicios públicos.
- Retención, generación y atracción del talento, con especial atención a la población joven y femenina.
- La importancia de la corresponsabilidad territorial, desde la que se establezcan planes de responsabilidad social en el ámbito público y privado que permitan el desarrollo social, económico y medio ambiental como factor estratégico competitivo (en el caso de las empresas) y como respuesta a las demandas ciudadanas (en el sector público).
- La agricultura de calidad, saludable y de proximidad, donde el/la consumidor/a se convierte en aliada/o (aprovechar la creación de redes alimentarias locales).
- Los huertos de ocio, educación ambiental, protección del patrimonio cultural y agroturismo cultural.



## **5. LA PROPUESTA TÉCNICA DE TRABAJO: ITINERARIOS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RSE.**

**Dada la caracterización del tejido empresarial local y siguiendo las recomendaciones de La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (2014-2020), hemos trabajado desde la perspectiva de un “itinerario o camino” desde el que establecer el conjunto de acciones adaptadas a la empresa para implementar, más allá, del estricto cumplimiento del marco legislativo, medidas de responsabilidad social adaptadas al perfil empresarial.**

## 5. LA PROPUESTA TÉCNICA DE TRABAJO: ITINERARIOS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RSE.

Con la colaboración del SERVEF y de las asociaciones empresariales AUPIM y ASIVALCO, se ha llevado a cabo un proyecto innovador en el territorio para favorecer el desarrollo de buenas prácticas de RS como recurso útil en la empresa.

En el inicio de ese camino se ha trabajado intensamente con **las empresas locales**, empresas que han colaborado en los diferentes programas de empleo de la entidad, manifestando una gran sensibilidad con la inserción laboral de las personas desempleadas más vulnerables.

A partir de ahí facilitamos a las empresas del territorio la sensibilización necesaria para la adquisición de prácticas responsables, que pueden desplegarse en diferentes niveles<sup>17</sup>, mediante la integración voluntaria de determinadas preocupaciones de orden social, económico y medioambiental en su tráfico mercantil y le planteamos un recorrido en la mejora de su RSE a través de un itinerario empresarial de RSE.

Mediante este instrumento, se facilita a la empresa la introducción de prácticas responsables en su ámbito de actuación. Para ello, definimos un conjunto de acciones integradas en un itinerario empresarial de responsabilidad social que permite a la empresa emprender un recorrido generador de impactos positivos en la propia organización y en el entorno en el que opera.

Así, conjugamos dinámicas en el corto y el largo plazo, capaces de establecer prioridades y líneas concretas de actuación orientadas a la mejora del modelo económico y social de las empresas que, de manera voluntaria, se integran en este proyecto.

Siendo conscientes de la amplitud del concepto, dado que la RS integra diferentes ámbitos de trabajo desde los que incorporar prácticas responsables de impacto interno y externo, nos hemos centrado en el **acompañamiento de dos áreas de trabajo de gran importancia: el Área de Recursos Humanos y el Área Social**.

El acompañamiento técnico se ha realizado en estas dos áreas por nuestro *“expertise”* pero en la difusión de buenas prácticas se ha incorporado también la **reducción o eliminación del impacto ambiental, la transparencia, comunicación y difusión y la integración de la responsabilidad social en la estrategia empresarial**.

En la siguiente tabla se muestra el trabajo de tutorización individual realizado.

<sup>17</sup>.Niveles de responsabilidad relacionados con el territorio: responsabilidades primarias vinculadas a la actividad principal, responsabilidades secundarias vinculadas a mejorar efectos los con grupos de interés, responsabilidades terciarias destinadas a mejorar el entorno social (el desarrollo de esta única responsabilidad sería filantropía). (Canyelles, J. 2018, en ponencia efectuada en la jornada: “Territorios Socialmente Responsables”, encuadrada en los ciclos de “Diàlegs d’Estiu”; foro impulsado por la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación).



Desde el encuentro empresarial de la imagen posterior, celebrado en junio de 2017 en ASIVALCO, se ha venido trabajando en el territorio con una tutorización individual de las empresas participantes y colaboradoras.





## 5.1. PRÁCTICAS DE EMPRESAS DE L'HORTA NORD EN MATERIA DE RSE.

Para recoger la información de empresas en este texto nos hemos puesto en contacto con las empresas colaboradoras del territorio, teniendo en cuenta que hayan realizado acciones, con nuestro acompañamiento o sin él, de mejora de su responsabilidad social. También se ha realizado este trabajo con el conjunto de personas emprendedoras.

La diversidad, profundidad e impacto de las prácticas descritas mediante estas fichas, responden a iniciativas específicas de empresas muy diversas. Unas iniciativas que deben ser puestas en valor y analizadas desde la realidad de cada empresa.

Queremos agradecer a las empresas y a las personas emprendedoras su colaboración, entusiasmo y sensibilización por la mejora del territorio y de nuestra ciudadanía.

Las fichas se organizan en torno a la siguiente estructura: una parte de información básica e historia de la empresa, y otra donde se describen las buenas prácticas de RS detectadas en tres campos diferentes: gestión de personas trabajadoras, mejora del área social y reducción o eliminación del impacto ambiental.

<b>Empresas y personas emprendedoras colaboradoras</b>	
Anyway Solid, S.L.	Món Orxata, S.L.
Bailar descalzos.	Moncobra, S.A.
Celsa Messgeräte España, S.L.	Norauto.
Clece, S.A.	Complejo Hotelero Olympia, S.L.
CLH, S.A.	Pan de Sol
Club de Camping el Garbí.	Pepita y grano.
Comercial Alpa, S.L.	Grupo Pheromon Anda Biological Products, S.L.
Delpas, S.L.	Plastidel, S.L.
Disfood, S.L.	Porcelana con alma. Devidyal.
Espresati Designs, S.L	Raquel Ferriol, administració d'entitats no lucratives.
Gabol, S.L.	Sistemas de envasado Fill Pack, S.L.U.
Industrias José Tamarit Moreno (Industa), S.L.	Sopena Innovations, S.L.
Industrias Tomás Morcillo, S.L.	Svan Trading, S.L.
Investigaciones y aplicaciones biotecnológicas, SL.	Team Valencia Arquitectura, S.L.
Jesús Gómez, S.L.	Toys "R" Us Iberia, SAU.
José Antonio Moreno López (Envialia)	Vegarians.
Lovama Logística, S.L.	Ventura Orts, S.A.
Mary Fashion	



Anyway Solid, S.L.  
7 trabajadores/as.  
[www.anywaysolid.com](http://www.anywaysolid.com)

Es una empresa consolidada en el mundo del baño que ha combinado el diseño con materiales naturales, alcanzando en sus productos un alto contenido de versatilidad y funcionalidad.

Los más de 15 años de experiencia que llevan fabricando lavabos y platos de ducha hacen que solo utilicen productos de la más alta calidad. Sus lavabos y platos de ducha son piezas únicas, con un diseño estudiado para crear ambientes de alta decoración.

Todo esto hace que entre sus principales clientes/as se encuentren decoradores/as, interioristas, arquitectas/os, etc.

Su modelo comercial en todos sus mercados está basado en agentes especializados/as y reconocidos/as por su seriedad y profesionalidad.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Formación continua tanto a personal fijo de la empresa como a nuevos/as trabajadores/as.
- Formación adaptada y a demanda de los/as trabajadores/as.
- Colaboración con institutos formativos acogiendo a jóvenes en prácticas.
- Colaboración con Consorcio Pactem Nord en el servicio de intermediación laboral con programas de empleo de la comarca de l’Horta Nord.
- Aplicación de medidas de igualdad no discriminatorias.
- Incorporación de medidas de conciliación familiar como flexibilidad horaria durante la jornada laboral.
- Sensibilización por la mejora constante del clima laboral organizando reuniones fuera de la empresa en las que participa todo el personal: comidas, actividades deportivas, etc.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Gestión de residuos no obligatorios para productos químicos, como la implantación de una máquina para reciclar el disolvente.
- Implantación de sistemas de calidad UNE ISO 19712/1.





# BAILAR DESCALZOS



Bailar descalzos.  
Tamara Sánchez. Emprendedora.  
[www.bailardescalzos.com](http://www.bailardescalzos.com)

Bailar Descalzos es una empresa especializada en la producción audiovisual y la fotografía documental, centrada en cuatro grandes ámbitos: documental de boda, documental de familia, fotografía publicitaria y de investigación.

Su misión es satisfacer las necesidades de las parejas y familias actuales que no encajan en los estándares de la fotografía convencional, por eso hablan de experiencias y no de productos, desde una visión más emocional, real y humana. Trabajan con lo último en avances tecnológicos y fotográficos además de con materiales ecológicamente éticos.

Esta empresa recibió el apoyo del programa de creación de empresas de Pactem Nord.



## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Realización de reportajes fotográficos a partir de unos principios y valores éticos donde la persona es el centro de gravedad, con perspectiva de género y ruptura de estereotipos.
- Relación respetuosa (win-win) con los proveedores que son seleccionados cuidadosamente.
- Ética de los negocios (establecimiento de un precio transparente y justo).
- Participación como ponente en la mesa redonda “Proyectos innovadores de l’Horta Nord”, dentro de la Jornada “Emprende innovando, la responsabilidad social te diferencia”, organizada por el Consorcio Pactem Nord.

## Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Utilización de materiales respetuosos con el medioambiente y de origen no animal.
- Marketing verde.





Celsa Messgeräte España, S.L.  
24 trabajadores/as.  
[www.celsaspain.com](http://www.celsaspain.com)

La historia de Celsa Messgeräte se remonta a la antigua matriz española, que fabrica equipos de medición desde 1970. La empresa dispone de más 40 años de experiencia, investigación y desarrollo en este negocio.

Celsa Alemania se estableció en la década de 1980 como la filial de ventas para el mercado alemán.

Celsa ofrece tecnología de medición a clientes de todo el mundo mediante el uso de múltiples canales de distribución. La cooperación y la participación en terceras compañías aseguran la proximidad del cliente, el tiempo de entrega rápido y la alta calidad.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Estabilidad laboral, el 100% de la plantilla es indefinida, incluso las nuevas incorporaciones.
- Contratación indefinida de jóvenes con formación pero sin experiencia laboral.
- Implantación de la jornada intensiva a toda la plantilla.
- Aplicación de medidas de igualdad no discriminatorias en cuanto a flexibilidad horaria en entrada y salida de la jornada laboral en temas de conciliación, selección de personal y formación.
- Habilidad de zona de pausa-descanso equipada.
- Formación a nuevas incorporaciones tanto inicial como continua. Formación a los trabajadores/as de forma muy específica y profesional, porque el producto solo se fabrica en dos empresas más en toda España.
- Colaboración con el servicio de intermediación laboral de Consorcio Pactem Nord para la contratación de desempleados/as de la comarca de l’Horta Nord.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboraciones económicas a asociaciones juveniles que previenen conductas adictivas.
- Colaboraciones a proyectos culturales con colegios públicos consistentes en aportaciones económicas.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Reutilizando elementos funcionables en lugar de destruirlos.
- Reciclaje de cobre y cartón para que una empresa externa lo reutilice.
- Reciclaje y reutilización propia del papel, triturándolo y utilizándolo como protección de embalaje del producto para su transporte más seguro.
- Medidas de ahorro energético instalando leds en las instalaciones de la empresa.
- Utilización de una pasta como jabón de manos biodegradable.



Clece, S.A.  
5.000 trabajadores/as.  
[www.clece.es](http://www.clece.es)

Clece es una empresa de múltiples servicios cuyos empleados y empleadas trabajan para mejorar la calidad de vida de más de 1 millón de personas; mantener y hacer más eficientes nuestros edificios; y cuidar y proteger el entorno, ya sean nuestras ciudades o nuestro patrimonio natural.

Pero el éxito de Clece no es sólo haber conseguido un modelo de negocio diversificado y en constante crecimiento, sino su fuerte implicación con la sociedad. Hoy lidera actividades tan importantes como los servicios sociales o educativos, sin olvidar otras ligadas con la sostenibilidad o con el apoyo a la actividad institucional y empresarial de nuestro país (eficiencia energética, facility management, servicios aeroportuarios, etc.).

Una implicación que va más allá de su actividad y se convierte en un compromiso con la sociedad a través de la empleabilidad, la inclusión, la sensibilización social y el cuidado de personas.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Plan de formación mensual propio a tiempo real a través de la Intranet de la empresa que informa sobre planificación formativa mensualmente.
- Acciones formativas on-line o a distancia y con diferentes franjas horarias para facilitar la asistencia.
- Plan de acogida de nuevas incorporaciones, con las indicaciones necesarias para acceder al “Curso de acogida interactivo”.
- Email de bienvenida y cuestionario de recogida de la opinión de las nuevas incorporaciones.
- Implantación del sistema de evaluación anual de competencias al personal.
- En la Comunidad Valenciana el 7,5% de la plantilla son personas procedentes de colectivos vulnerables (49.5% discapacidad, 44.1% exclusión social y 6.4% víctimas de violencia de género).
- Colaboración con entidades sin ánimo de lucro en intermediación laboral.
- Acciones formativas con compromiso de inserción de personas en situación de vulnerabilidad.
- Creación de una web con el objetivo de ofrecer a los colectivos más vulnerables herramientas e información que facilite su integración laboral.
- Colaboración con el Consorcio Pactem Nord en la integración laboral de colectivos vulnerables, acogimiento de alumnado en prácticas, asistencia a talleres formativos y a jornadas de trabajo en materia de RSE.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Proyecto “Clece Social”, la expresión de su compromiso con las personas. Participaciones en diferentes Ferias de empleo de poblaciones de la comarca.
- Convenios de colaboración con distintas administraciones locales, asociaciones solidarias y culturales de la comarca.
- Colaboraciones con diversas asociaciones, fundaciones, centros formativos y universidades en acogimiento de alumnado en prácticas no laborales.
- Se imparten talleres a colectivos vulnerables a través de varias asociaciones y fundaciones.



CLH, S.A.  
1.700 trabajadores/as.  
[www.clh.es](http://www.clh.es)

El Grupo CLH es la empresa líder en el transporte y almacenamiento de productos petrolíferos en el mercado español, y es también el segundo operador logístico más importante en Europa por extensión de red de oleoductos y capacidad de almacenamiento.

En España, el Grupo CLH dispone de una red de oleoductos de más de 4.000 kilómetros de longitud y 40 instalaciones de almacenamiento con una capacidad de 8 millones de metros cúbicos, así como con 28 instalaciones aeroportuarias, situadas en los principales aeropuertos, como Madrid, Barcelona, Palma de Mallorca o Málaga.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- La compañía tiene licencias superiores a las establecidas legalmente en casos de maternidad, lactancia, nacimiento de un hijo/a, enfermedad grave de familiar, cambios de domicilio o asistencia a exámenes.
- Otras iniciativas destacables son: tickets restaurante y guardería, acceso a seguro médico, préstamos y plan de pensiones en condiciones ventajosas, amplio conjunto de ayudas para familiares en periodo escolar o universitario, para el fomento del deporte o para familiares con discapacidad.
- Plan de Igualdad en la empresa.
- Formación continua a sus trabajadores/as presencial y online con una media de 35 horas/año por trabajado.
- Valoración del clima laboral a través de encuestas de opinión internas.
- Programas de prácticas universitarias y de FCT y FCT Dual (Formación en Centros de Trabajo) fruto de los numerosos convenios de colaboración con universidades y centros de formación profesional del territorio.
- Fomento de hábitos de vida saludable entre las personas de la compañía y sus familias: campañas de seguridad vial, de prevención de enfermedades y adicciones, etc.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Donaciones económicas a asociaciones culturales y deportivas del municipio donde esta situado la empresa.
- Dotación de una pantalla verde a la zona sur de la instalación para satisfacer una demanda social de la Asociación de Vecinos de esa zona.
- Periódicamente CLH desarrolla la exposición itinerante “Movemos la energía que mueve el mundo” para dar a conocer a las comunidades donde está presente sus actividades y explicar el camino que recorren los carburantes hasta llegar a los consumidores finales, así como para fomentar un dialogo fluido con sus principales grupos de interés.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Fomento del uso de energías renovables.
- Implantación de sistemas que permiten ajustar la potencia de las bombas del oleoducto a las necesidades de caudal de producto incorporando aditivos especiales en el transporte de productos petrolíferos por el oleoducto, permitiendo minimizar la pérdida de energía.
- Análisis de protección de suelos para conocer el estado medioambiental del terreno de sus instalaciones, gestión de vertidos y la protección de aguas subterráneas.
- Cálculo de la huella de carbono, para reducir sus emisiones a la atmósfera, políticas de protección a la biodiversidad para proteger zonas medioambientalmente protegidas.
- Adaptación de sus calderas para que utilicen gasóleo en lugar de combustibles pesados.



# CLUB DE CAMPING EL GARBÍ



## Club de Camping el Garbí. 4 trabajadores/as.

El Club de Campistas El Garbí se constituyó el 21 de enero de 1980 como una sociedad civil particular por parte de 10 socios/as fundadores/as y está ubicado en la Sierra Calderona. El objetivo de su creación era crear un campamento de turismo de carácter privado y sin ánimo de lucro para el uso exclusivo de sus asociados/as y fomentar, proteger y desarrollar las buenas prácticas campistas hacia la naturaleza.

Actualmente está compuesta por 163 socios/as titulares que disfrutan de las instalaciones y eventos que se organizan en el camping para continuar la labor de sus fundadores/as.

### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Incorporación en su política de RRHH de medidas de conciliación familiar adaptadas a los trabajadores/as.
- Se permite el uso de las instalaciones del camping a los familiares de los empleados/as.
- Fomento de comunicación continua con los trabajadores/as manteniendo reuniones semanales o quincenales para evaluar la programación de las tareas y nuevas necesidades que puedan surgir tanto personales como laborales.
- Valoración positiva de la participación de la plantilla en la gestión del camping haciendo reconocimientos al/la empleado/a implicado/a.
- Colaboración con el Consorcio Pactem Nord en intermediación laboral colaborando con programas de inserción laboral.
- Dentro de los requisitos para la contratación de personal se facilita la posibilidad de inserción de personas con dificultad de inserción no poniendo ni límite de edad y valorando personas con discapacidad.
- Fomento de la formación continua para la mejora o adquisición de nuevos conocimientos que redunden en una mejora de las capacidades del puesto de trabajo.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Gestión eficiente del alumbrado. Toda la iluminación se ha sustituido por energía LED y es controlado mediante temporizadores e interruptores crepusculares que permiten que las luces se enciendan cuando sea necesario.
- Reciclaje de residuos en ecoparc para su correcta gestión y eliminación.
- Fomento de la plantación de árboles para no perder vegetación autóctona.





Comercial Alpa, S.L.

8 trabajadores/as.

[www.comercialalpa.es](http://www.comercialalpa.es)

La empresa Comercial Alpa S.L., comenzó sus actividades en el año 1985, con licencia y patentes propias, como fabricante de válvulas y racores para fluidos, derivados del petróleo y agua.

Empresa certificada por la realización de las normas UNE 60718: 2001, UNE 60708: 1998, y el reglamento de homologación de estas, así como la revisión de la norma europea UNE-EN 331: 1998. En el año 1996 la certificación CE, en línea con lo dispuesto en la directiva 90/396/CEE, sobre aparatos a gas.

En la actualidad, Comercial Alpa S.L. se adapta a los cambios existentes en los mercados para la fabricación de una amplia variedad de productos metálicos principalmente relacionados con accesorios de fontanería y productos para el automóvil.

## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Incorporación de medidas de estabilidad laboral para toda la plantilla. Todos/as los/las empleados/as son fijos/as.
- Colaboración con Pactem Nord en intermediación laboral para contratación de desempleados/as de la comarca de l'Horta Nord.
- Colaboración con dos centros especiales de empleo (CEE para personas con discapacidad) como proveedores. Comercial Alpa les suministra las piezas y los trabajadores/as del CEE las ensamblan y empaquetan en cajas.
- Incorporación en su política de RRHH de medidas de conciliación familiar adaptadas a los trabajadores/as con la posibilidad, si el puesto lo permite, de trabajar desde casa por temas de conciliación laboral.





**Delplas, S.L.**  
**16 trabajadores/as.**  
[www.delplas.es](http://www.delplas.es)

Fundada en 1986, Delplas es una empresa consolidada en el sector de fabricación de envases de plástico mediante el proceso de extrusión-soplado. Posee amplia experiencia fabricando envases para distintos sectores como droguería, limpieza, alimentación, tintes y colas, automoción, entre otros.

Ubicada en Moncada (Valencia) dispone de una nueva planta construida en 2006 provista de alta tecnología, con el fin de hacer frente a la demanda del mercado ofreciendo productos de gran calidad.

El equipo humano lo componen profesionales altamente cualificados/as y organizados/as en distintas áreas, cuyo objetivo principal es satisfacer las necesidades de los/las clientes/as ofreciendo la mejor solución.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Aplicación de medidas de igualdad no discriminatorias como flexibilidad horaria por conciliación y de igualdad de oportunidades en la selección de personal para todos los puestos de trabajo sean en producción como en oficinas.
- Contratación de personas con dificultad de inserción por discapacidad y por la edad.
- Flexibilidad horaria en entrada y salida de la jornada laboral, como medida de conciliación de la vida familiar con la laboral.
- Sensibilización por la mejora constante del clima laboral organizando reuniones con todo el personal, con la intención de impulsar un clima cercano y motivador.
- Se imparte formación técnica, de forma práctica a todo el personal, contratando a una empresa externa que se desplaza a la empresa.
- Colaboración con el Consorcio Pactem Nord en el servicio de intermediación laboral para la contratación de personas desempleadas de la comarca de l’Horta Nord.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboraciones económicas anuales con asociaciones sociales y deportivas.
- Colaboración con institutos y otros centros formativos, en acogida de alumnado en prácticas.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Inversión en leds en todas las instalaciones de la empresa, como medida de ahorro energético.
- Medida de implantación de un sistema de calidad, con la contratación de una persona como técnica de calidad, dedicada exclusivamente al proyecto de solicitud de la certificación ISO 9001.
- Medidas de cumplimiento de la normativa “REACH”, no obligatoria, utilizando productos más respetuosos con el medio ambiente.



Disfood, S.L.  
37 trabajadores/as.  
[www.disfood.com](http://www.disfood.com)

Disfood Selección es una empresa de alimentación, especializada en productos derivados de la harina: panes tradicionales, panes especiales, pastelería salada y dulce.

Dirigida por personal con experiencia de muchos años en el sector. Con una plantilla joven y dinámica apuesta por avanzar en la mejora de procesos, la investigación, desarrollo e innovación de productos, para incrementar su presencia en el territorio nacional.

Ofrece a los consumidores productos fabricados de forma tradicional pero con las más modernas instalaciones y maquinaria.

Dan el tiempo necesario a cada proceso y seleccionan las mejores materias primas.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Implantación del Plan de Igualdad de oportunidades en mayo de 2018.
- Evaluación y mejora del clima laboral con salidas conjuntas de plantilla participando en campeonatos deportivos y comidas.
- Cuenta con sala de descanso totalmente equipada a disposición del personal.
- Mejora de las condiciones laborales del personal en determinados puestos de trabajo eliminando cargas físicas y movimientos repetitivos.
- Mejora de la normativa exigida en uniforme laboral con el fin de favorecer el bienestar de los/as trabajadores/as y evitar problemas de salud.
- Medidas de conciliación aplicando flexibilidad horaria durante la jornada laboral.
- Protocolo de acogida de nuevos/as trabajadores/as con la implantación de la formación necesarias para desempeñar las funciones necesarias.
- Formación “food defense”, exigible en la acreditación de un certificado internacional IFS de calidad. Con ella se pretende concienciar al personal de la importancia de los agentes externos, por el peligro para la salud de los/las consumidores.
- Colaboración con el Consorcio Pactem Nord en el servicio de intermediación laboral para contratación de desempleados/as de la comarca de l’Horta Nord.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboraciones voluntarias con asociaciones gastronómicas.
- Colaboración con la universidad acogiendo alumnado en prácticas.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Implantación de medidas de ahorro energético invirtiendo en leds, sensores de movimiento y mejoras en instalaciones frigoríficas para reducir notablemente el consumo energético.
- Implantación de un sistema informatizado de recogida de datos que reduce de forma sensible el consumo de papel.
- Reciclaje de los residuos generados en el proceso de fabricación, convirtiéndose en pienso para animales.
- Aplicación de política de calidad con la acreditación de ISO 9001:2008.



# ESPRESATI DESIGNS



ESPRESATI DESIGNS, S.L.  
5 trabajadoras/es.  
[www.espresati.es](http://www.espresati.es)

Estudio-taller especializado en la creación de diferentes tipos de productos, que aborda de forma integral desde el diseño a la fabricación de prototipos y elaboración de maquetas y réplicas.

Realiza diseño de interiores, diseño de espacios y entornos, así como cada uno de los elementos (mobiliario, iluminación, distribución y la fabricación de estos).

Proyectos de diseño de producto en cualquiera de sus fases, desde el diseño inicial, pasando por la realización de los primeros prototipos hasta el producto final.

Desarrolla y produce rótulos publicitarios y corporativos exclusivos, siempre fieles a la estética del/la cliente/a.

Promotores de proyectos únicos, aquellos que destacan por su singularidad, tanto estética como funcional, totalmente fuera de lo convencional.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Estabilidad en el empleo, ofreciendo contratación indefinida a los/as trabajadores/as que forman parte del equipo de trabajo.
- Selección de personal basada en la búsqueda de talento. La selección de personal se basa única y exclusivamente en los puntos fuertes que la persona puede aportar a la empresa, en cuanto a destreza/habilidad, conocimientos y actitud. La diversidad se valora como un pilar fundamental y de riqueza en la empresa (género, edad, origen de nacimiento, etc.).
- Diversidad. A pesar de ser una pequeña empresa, desde sus inicios el equipo se ha caracterizado por ser un equipo diverso integrado por trabajadores/as con diferente nivel formativo, de diferentes disciplinas y/o sectores de trabajo; género, edad y orientación sexual; con actitud de apertura a cualquier otra condición o situación personal de posibles trabajadores/as futuros/as.
- Igualdad de oportunidades. Las tareas en la empresa se reparten en función de las cualidades personales y no del sexo, edad, etc. La formación interna es impartida a todos/as los miembros con la idea de que todos/as sean más polivalentes. La promoción interna y el salario son realidades con perspectiva de género.
- Flexibilidad horaria. Posibilidad de adaptar el horario para conciliar con cuestiones familiares o personales. Se aborda según situación concreta de cada trabajador/a.
- Espacio para comida. Existe en las dos sedes de trabajo una sala de descanso-comedor, que los trabajadores/as tienen a su disposición, dotado del mobiliario necesario (sofás, una mesa, microondas, nevera, etc.).
- Contratación de un joven de l'Horta Nord a través del servicio de intermediación laboral de Pactem Nord.
- Participación en el Programa de RSE Empresas de Pactem Nord, donde su CEO y fundador participa además como ponente en las Jornadas de RSE Empresas, presentando las buenas prácticas que su empresa realiza en materia de RSE.



Gabol, S.L.  
49 trabajadores/as.  
[www.gabol.com](http://www.gabol.com)

Empresa valenciana especializada en el diseño, producción y comercialización de maletas, bolsos, carteras y mochilas escolares.

Su origen se remonta al año 1965, cuando la familia Gallego comienza a fabricar productos de marroquinería desde su pequeño taller en Burjassot. En 1983 las nuevas generaciones se hacen cargo del negocio familiar para convertir lo que empezó como un pequeño taller, en una gran industria. Hoy en día, está presente en 65 países por todo el mundo y cuenta con más de 1.600 puntos de venta en España.

Son un equipo activo, emprendedor y lleno de vida que disfruta participando en actividades y eventos, colaborando con entidades y promoviendo iniciativas con las que se identifican.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Aplicación de medidas de igualdad con la equiparación de la plantilla a 50% hombres y 50% mujeres, a la hora de seleccionar nuevo personal.
- Contratación de personal desempleado con dificultades de inserción.
- Estabilidad laboral: el 96% de su plantilla es indefinida.
- Implantación de la jornada laboral intensiva.
- Formación a demanda de los/as trabajadores/as.
- Plan de acogida a nuevas incorporaciones.
- Regalos a trabajadores/as en fechas señaladas.
- Se trabaja la mejora del clima laboral organizando anualmente una actividad de “team building” para hacer equipo.
- Incentivo durante varios años a la prevención y reducción de la siniestralidad.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Empresa comprometida con la cultura del esfuerzo, colaboración con diversas asociaciones deportivas con aportaciones económicas y de producto.
- Colaboraciones solidarias con asociaciones y entidades, apoyando causas sociales.
- Colaboraciones culturales con universidades en diferentes proyectos con el objetivo de vincular el mundo educativo y empresarial.
- Colaboración en acogida de alumnado en prácticas de centros formativos.
- En 2004 II premio las 9 musas de Moncada (categoría Internacionalización).

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

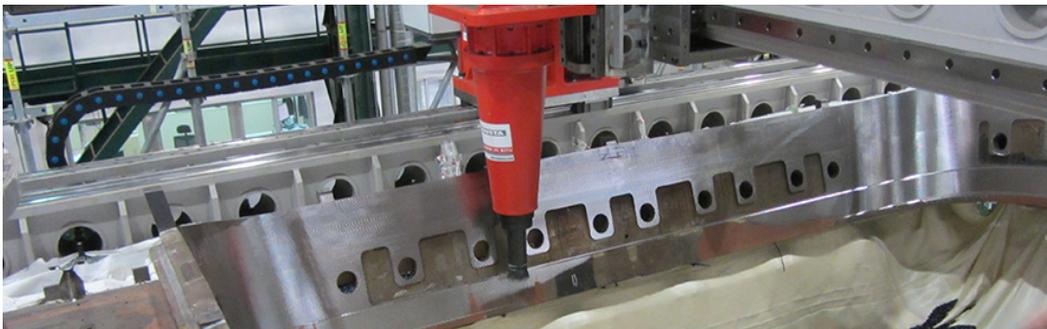
- Productos eco-friendly que no contienen materiales nocivos para el ser humano.
- Aplicación de la normativa REACH, sobre todo en productos dirigidos a los más pequeños, fabricando mochilas PVC Free que utilizan materiales más seguros y respetuosos con el medio ambiente( más sostenibles).
- Certificación ISO 9001 en sistemas de gestión de calidad.
- Certificación ISO 27001 en seguridad de la información.
- I+D+I en diseño; certificado de realización de prototipo de muestrarios.



**Industrias José Tamarit Moreno  
(Industa), S.L.**  
50 trabajadores/as.  
[www.industa.com](http://www.industa.com)

INDUSTA, es una empresa integrada en el ramo metal-mecánico, fundada en 1996. Su actividad industrial se centra principalmente en ofrecer servicios de mecanizado in situ y de taller, matricería, montajes, soldadura, ingeniería, diseño de maquinaria y utillaje, y metrología.

INDUSTA ha experimentado un ferviente y notable crecimiento a nivel técnico y corporativo que le ha permitido adaptarse a las exigencias y cambios del mercado. Esto es fruto, fundamentalmente, a los tres pilares básicos que definen la política interna de la empresa: calidad en el producto, calidad en el servicio y el fomento de la formación y la mejora continua.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Estabilidad laboral del 95% de la plantilla.
- Flexibilidad horaria a la entrada y salida de la jornada laboral.
- Aplicación de la formación continua relacionada con el puesto de trabajo.
- Formación demandada por los/las trabajadores/as no relacionada con el puesto de trabajo; se imparten por formadores externos cursos de inglés en horario laboral y en instalaciones de la empresa.
- Implantación de la evaluación del clima laboral, se pasan cuestionarios a todo el personal para evaluar los puestos de trabajo.
- Implantación de jornada intensiva en meses de verano para todos los puestos en los que se puede aplicar.
- Contratación de personal con dificultades de inserción.

## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboración con Consorcio Pactem Nord en acogimiento de alumnos/as en prácticas de curso de inserción laboral de almacén.
- Colaboraciones económicas con asociaciones deportivas y culturales del territorio.
- Colaboración con institutos y otros centros formativos, en acogida de alumnado en prácticas.

## Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Instalación de osmosis con el fin de reducir el uso de botellas de plástico.
- Utilización de geles y pasta de lavado de manos, biodegradables.
- Utilización de sepiolita para absorción de aceite.
- Reutilización de la viruta por empresa externa.
- Como medida de ahorro energético: inversión en leds en oficinas y naves.
- Acreditación ISO 9001 e ISO 14001 de gestión de calidad.

I+D: proyecto denominado “Desarrollo de Sistema Modulares de Mecanizado In Situ dotados de sensórica inteligente para el reconocimiento del entorno”.



Industrias Tomás Morcillo, S.L.  
58 trabajadores/as.  
[www.polycartgroup.es](http://www.polycartgroup.es)

Industrias Tomás Morcillo, S.L. fue fundada en 1973 por D.Tomás Morcillo Barjola, actual presidente de la compañía. Tiene como objeto social la fabricación de piezas de plástico por inyección así como la fabricación de matricería y el diseño de producto. Su marca comercial es Polycart. Se han caracterizado por la aplicación de nuevas tecnologías, invirtiendo gran parte de sus beneficios en el mantenimiento, mejora y modernización de sus instalaciones.

Cuentan con unas instalaciones de más de 22.000m<sup>2</sup>, donde tienen una sección de inyección de plásticos, matricería y oficina técnica. Exportan a más de 25 países mediante una red de distribuidores y representantes.



### **Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:**

- Incorporación de medidas de estabilidad laboral para los trabajadores/as. El 81% de la plantilla es indefinida.
- Incorporación en su política de RRHH de medidas de conciliación familiar adaptadas a los trabajadores/as.
- Fomento de la formación continua a su plantilla de manera que si el curso es fuera del horario laboral estipulado, se lo retribuyen como horas extra.
- Convenio con UPV y Centros de Ciclos Formativos para acoger alumnos/as en prácticas.
- Seguro de salud anual para toda la plantilla fija. En caso de que algún familiar se quiera incorporar a la póliza les mantienen el mismo precio que tienen para los trabajadores/as.

### **Buenas prácticas en la mejora del área social:**

- Colaboración con el colegio público de Albuixech, donando un carro para transporte de utensilios y frutos de un pequeño huerto que tienen en el patio.
- Aportación económica a la Sociedad Musical Eslava de Albuixech.

### **Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:**

- Actualmente están trabajando para conseguir la certificación ISO 14001, disponen de la norma ISO 9001.
- Baja contaminación lumínica: toda su iluminación es LED.
- Los productos de limpieza son biodegradables y menos corrosivos tanto para la plantilla como para la limpieza de los productos finales.
- Reciclaje del plástico no utilizado para posteriores usos.



Investigaciones y aplicaciones  
biotecnológicas, SL.

4 trabajadoras.

[www.iabiotec.com](http://www.iabiotec.com)

IAB nace en Valencia en 2001, en el seno de la agricultura mediterránea. En esos inicios, la experiencia con los microorganismos aplicados al ámbito agrícola era un proyecto futurista. A día de hoy, su experiencia en fabricación y uso de agentes de control biológico y biofertilizantes de origen microbiano les sitúa en una posición de privilegio dentro del sector: IAB se ha consolidado como una de las principales empresas de ámbito nacional dedicada a la fabricación de inoculantes microbianos para uso en agricultura.

Son un equipo joven y multidisciplinar, altamente cualificado, entre cuyas características destacan la pasión y la energía, dedicadas al servicio de una sociedad firmemente comprometida con el medio ambiente.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Empresa comprometida con la igualdad de oportunidades: la plantilla está compuesta por 100% de mujeres menores de 40 años.
- Plan de acogida para formar técnicos de módulos de FP y proyectos de carreras universitaria asociadas a las líneas de I+D de la empresa.
- Aplicación de medidas para favorecer la conciliación laboral:
  - Intensificación de jornadas laborales.
  - En caso de reducciones de jornadas por maternidad, las trabajadoras eligen el horario de trabajo.
- Planes de formación para todas las trabajadoras, mínimo curso de inglés para todo el personal en las instalaciones y en horario de trabajo. Las trabajadoras proponen su voluntad o necesidad de formación extra independiente de la adquirida cada año.
- Plan de comunicación interna fluida y establecida por procedimientos.
- Propuestas de actividades sociales fuera de horario empresa para mejorar el clima laboral.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Aplicación de buenas prácticas medioambientales, utilizando productos, siempre naturales, biodegradables y aptos por sus características para su uso en agricultura ecológica y para la gestión integrada de plagas.
- Política de uso sostenible.
- Sistema integral de calidad y medio ambiente.



Jesús Gómez, S.L.  
118 trabajadores.

[www.lacasadelosaromas.com/es/](http://www.lacasadelosaromas.com/es/)  
[www.flormayo.com/es/](http://www.flormayo.com/es/)

Jesús Gómez S.L. es una empresa familiar de Valencia fundada en los años 90 que cuenta con tres marcas: La Casa de los Aromas, Flor de Mayo y Laura Rossi.

Son especialistas en la aplicación de los aromas en productos cosméticos y en sus líneas de ambientación para el hogar enfocada al bienestar con el objetivo de crear ambientes especiales en diversos espacios atendiendo a las necesidades de cualquier hogar y garantizar las necesidades de un mercado cada vez más exigente.

Trabajan con aceites y esencias naturales basados en la calidad y autenticidad de un proceso de producción cuidado, atendiendo a los pequeños detalles.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Plan de Igualdad de Oportunidades para la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Anualmente se llevan a cabo planes de formación teniendo en cuenta las necesidades y carencias formativas de cada departamento.
- Encuestas de clima laboral para poder identificar posibles áreas de mejora que contribuyan al bienestar del trabajador/a. Se valoran aspectos relacionados con las condiciones del puesto de trabajo, la comunicación, la identidad y el compromiso con la empresa.
- Manual de acogida para nuevos trabajadores/as.

## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Durante el 2018 se ha colaborado en 5 eventos deportivos: la carrera "En Marxa per la Dona" de Puzol, la 10k Massamagrell, el Triatlón Pinedo y la XXVII Volta a Peu el Puig, y el evento de Pádel Femenino Fundación Pequeño Deseo organizado en Valencia.
- Apoyo a la iniciativa GAVI, la alianza empresarial para la vacunación de más de 300 millones de niños, con el fin de luchar contra la mortalidad infantil en 73 países en vías de desarrollo.
- Colaboración en diversas iniciativas contra el cáncer, en las que colaboran con una aportación económica y donando sus productos.

## Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Anualmente se realiza la declaración Ecoembes y se toman medidas que favorecen la sostenibilidad con el medio ambiente realizando modificaciones y adaptaciones de los envases.
- Colaboración con varias empresas que ayudan a reciclar el cartón, el vidrio, los plásticos y el alcohol sobrantes de la fabricación de sus productos.

## JOSÉ ANTONIO MORENO (ENVIALIA)

i

José Antonio Moreno López (Envialia)  
12 trabajadores/as.  
[www.envialia.com](http://www.envialia.com)

José Antonio Moreno López inicia su actividad en 2006 en el sector del transporte y mensajería urgente incorporando más tarde servicios de almacenaje y logística a su oferta.

Desde sus inicios ha tenido una expansión imparable, con un crecimiento sostenido superior a la media del sector.

Con la filosofía de ser mejores cada día ofrece un gran apoyo a la cadena de producto de sus clientes adaptándose a sus necesidades con mucha flexibilidad, siendo éste uno de sus rasgos diferenciadores. En 2017 amplía sus instalaciones para fomentar su línea de negocio en servicios logísticos y almacenaje. En la actualidad, trabajan principalmente con la marca Envialia y colaboran simultáneamente con operadores internacionales de primera línea.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Colaboración con el servicio de intermediación laboral del Consorcio Pactem Nord para la contratación de desempleados/as de la comarca.
- Aplicación de medidas de igualdad no discriminatorias en selección de personal, tanto en reparto como en oficinas.
- Flexibilidad horaria durante la jornada laboral como medida de conciliación.
- Elaboración de un dossier de formación en base al cual imparten formación continua a su personal, respecto a novedades y actualizaciones del sector del transporte y autorizan formación a demanda del personal trabajador.
- Admiten mascotas en las instalaciones de la empresa.
- Otorgado el galardón “Las 9 musas de Moncada” a la “Responsabilidad Social Empresarial”.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboración económica mensual con algunas asociaciones culturales y deportivas de la comarca.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Aplicación de medidas de ahorro energético, instalando leds en todas las instalaciones de la empresa.



Lovama Logística, S.L.  
16 trabajadores/as.  
[www.lovama.com](http://www.lovama.com)

Lovama Logística S.L. es una empresa de servicios y externalización de procesos productivos, ubicada en el Polígono Industrial del Mediterráneo, en la población de Albuixech (Valencia).

Cuenta con una gran variedad de servicios para diferentes sectores y clientes de diversos tipos y con necesidades diferentes (alimentación, cosmética, industrial, informática, etc.)

Lovama Logística, S.L. está participada por el Grupo Zumex desde el año 2011. Como proveedor estratégico, Lovama aporta una gran experiencia y metodología en los diferentes procesos que se llevan a cabo.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Medidas de estabilidad laboral: Aproximadamente el 70% de la plantilla es fija. Solamente realizan contrataciones temporales para poder abastecer los picos de producción que les pueda surgir en momentos puntuales.
- Colaboración con programas de empleo del Consorcio Pactem Nord contratando en los dos últimos años a 8 personas (7 mujeres y 1 hombre), todas ellas desempleados/as de la comarca de l’Horta Nord.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Medidas medioambientales más allá de las obligadas por la legislación vigente en la gestión de residuos tanto de cartón y plástico de manera sistemática como aquellos considerados más peligrosos (tubos fluorescentes).
- Se ha especializado en ofrecer soluciones específicas a su clientela para conseguir un ahorro en los costes de producción, envasado y envío. Dispone de 2.000 m<sup>2</sup> de almacén, con el fin de satisfacer las necesidades de sus clientes, ahorrando inversiones en espacio, maquinaria, transporte y energía.
- Están en disposición, mediante su departamento de calidad, de controlar, ahorrar y verificar los materiales y productos que les llega para su posterior proceso de montaje, personalización, manipulación y envío.





## Mary fashion. Esther Wiltshire. Emprendedora.

Mary Fashion Godella es un taller de costura dedicado al corte y confección de prendas de vestir, además se hacen arreglos, restauraciones o transformaciones de prendas de vestir, dándoles una nueva utilidad.

También se confecciona ropa para otras empresas que se dedican al vestuario laboral.

En estos momentos se está en pleno proceso de comercialización de un tipo de sabana bajera con unas características especiales que ha sido declarada como modelo de utilidad.

La filosofía está basada en los principios de no explotación laboral, no discriminación, no desigualdad y no injusticia social.

Esta empresa recibió el apoyo del programa de creación de empresas de Pactem Nord.



### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Mentoring: tutorización a una emprendedora que quiere emprender con un producto relacionado con el sector textil, enseñanza de costura.
- Colaboración con una asociación sin ánimo de lucro en la formación de patronaje, corte y confección.
- Colaboración con el Consorcio en el programa de apoyo al emprendimiento dentro del área de promoción económica y en el de igualdad de oportunidades.
- Participación como ponente en la mesa redonda “Proyectos innovadores de l’Horta Nord”, dentro de la Jornada “Emprende innovando, la responsabilidad social te diferencia”, organizada por el Consorcio Pactem Nord.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Reciclaje y reutilización de prendas.
- Modelo de utilidad respetuoso con el medioambiente.





Món Orxata, S.L.  
Menos de 50 trabajadores/as.  
[www.monorxata.com](http://www.monorxata.com)

Món Orxata surge en el 2003 para devolver a la horchata y chufa artesanas a la posición gastronómica, cultural y turística que se merece. Para ello, ha recuperado una antigua tradición de venta en carritos del siglo XIX, ha creado la primera tienda on line de venta de horchata artesana ([www.lahorchateria.com](http://www.lahorchateria.com)), ha confeccionado toda una gama de productos hechos con chufa u horchata, y ha embotellado la horchata para su venta en el pequeño comercio. Y se sigue innovando con nuevas líneas de negocio para generar empleo.

Món Orxata se va convirtiendo paulatinamente en una empresa ciudadana, término acuñado por la profesora Adela Cortina que implica que la empresa puede y debe cambiar el entorno.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Món Orxata ha participado en la inserción de colectivos con claro riesgo de exclusión laboral: mujeres mayores de 45 años, extranjeros/as ayudando a su regularización y trabajadores/as con alguna discapacidad.
- Conciliación laboral:
  - Formación dentro del horario laboral.
  - Posibilidad de teletrabajo para departamento de Administración y Dirección.
  - Flexibilidad horaria.
  - Comedor en la empresa.
  - Permisos retribuidos y posibilidad de ampliación.
  - Bolsa de horas.
  - Semanas laborales comprimidas.
- Es objetivo de Món Orxata fomentar el desarrollo del capital humano, propiciando un/a trabajador/a promotor/a del cambio, toda esta política de responsabilidad social ha sido reconocida con varios premios.

## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboración con entidades locales, asociaciones culturales, asociaciones de mujeres y deportivas en diferentes tipos de eventos. También es relevante su estrecha relación con Payasos Hospital.
- Con Pactem Nord en muchos proyectos en los últimos años: inserción laboral, programas de formación e inserción de personas en prácticas, programa Incorpora de La Caixa, acciones de responsabilidad social, etc.

Món Orxata ha desarrollado desde sus inicios, un modelo de negocio basado en principios de sostenibilidad ambiental, económica y social. La sostenibilidad ambiental con una clara apuesta por el cultivo de chufa ecológico, un modelo de interrelación con agricultores/as basado en un modelo de “comercio justo”. La sostenibilidad económica con la inclusión de criterios sociales y ambientales en la homologación de proveedores y el establecimiento de relaciones duraderas basadas en la cooperación y la confianza entre clientela, proveedores y trabajadores/as.



Moncobra, S.A.  
62 trabajadores/as (sede Paterna).  
[www.grupocobra.com](http://www.grupocobra.com)

Empresa perteneciente a grupo multinacional cuya actividad son mantenimientos integrales, montajes y servicios técnicos en edificación e instalaciones industriales: instalaciones eléctricas, fontanería, climatización y calefacción.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Plan anual de formación de los/as trabajadores/as en materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales y habilidades, así como formación en cuestiones técnicas relacionadas con el puesto de trabajo.
- Selección de personal para captación de talento, independientemente del género y edad de la persona.
- Plan de acogida de nuevos/as trabajadores/as.
- Estabilidad Laboral. Se busca la estabilidad laboral del personal, reubicando en nuevas obras y manteniéndoles en plantilla en el impás, entre la finalización de una obra y el inicio de la siguiente.
- Flexibilidad horaria en las horas de entrada, salida y comida, así como jornada intensiva en época estival.
- Inversión en EPIs de nivel superior al exigido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (cascos con mayor protección, etc).
- Reuniones semanales y mensuales a nivel estatal para abordar la siniestralidad laboral, reportando incidencias para el análisis y mejora de la seguridad en prevención de riesgos laborales. Elaboración de estadísticas.
- Premios periódicos y penalización a los/as trabajadores/as al seguimiento y mejora de la prevención de riesgos laborales.
- Espacio para las comidas y pausas del personal, dotado de mobiliario y electrodomésticos para el uso del personal de oficina.
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, para la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Colaboración con Consorcio Pactem Nord a través del servicio de intermediación Laboral desde el que se ha gestionado recientemente la colaboración en tres ofertas de empleo.
- Participación en Programa de RSE empresas del Consorcio Pactem Nord, con la intención de mejorar las buenas prácticas de la empresa en esta materia.



Norauto.  
1.900 trabajadoras/es.  
[www.norauto-empleo.es](http://www.norauto-empleo.es)

Norauto es una multinacional francesa del sector servicios, implantada en España desde el año 1986, dedicada a la venta de accesorios y mantenimiento del automóvil.

Norauto dispone de más de 100.000 referencias y sus centros aportan las soluciones multimarca a los/las automovilistas en materia de equipamiento, de confort y seguridad.

El mayor valor de Norauto es compartir el conocimiento e ideas, emprender fomentando la innovación y trabajar de manera eficiente, siempre con un trato sincero y respetando tanto a las personas como a su diversidad cultural.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Plan de formación para personal de la empresa.
- Planes de comunicación, con una encuesta a la plantilla para evaluar el clima laboral.
- Análisis anual de los puestos de trabajo.
- Plan de formación básica de gestión ambiental en los centros.
- Colaboración con el Consorcio Pactem Nord en el Programa Incorpora, docencia de cursos, acogimiento de alumnado en prácticas y en la acción “Speed Date”.
- Colaboración en ferias y foros de activación del empleo.
- Colaboración con entidades de intermediación laboral para colectivos vulnerables.
- Convenio de colaboración con asociaciones de discapacitados/as.
- Colaboración con fundaciones relacionadas con empleo con personas que están realizando un itinerario de inserción.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Donaciones solidarias, económicas y de productos a distintas asociaciones y fundaciones.
- Colaboración con jóvenes estudiantes en un concurso cuyos beneficios se destinaban a ONGs.
- Colaboración con fundaciones en celebración de eventos en los que se utilizan productos ecológicos, biodegradables o reciclados.
- Apoyo y patrocinio de asociaciones deportivas.
- Donaciones solidarias a asociaciones, como ordenadores para reutilizar.
- Firma del código ético Norauto.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Refuerzo del compromiso con la movilidad sostenible, añadiendo productos de ayuda a la movilidad de personas con discapacidad o personas mayores.
- Participación en ferias para dar a conocer la movilidad alternativa al coche.
- Campaña de promoción interna del uso de transportes alternativos y coche compartido.
- Certificación ISO 14001 en 31 centros Norauto (3 en la Comunidad Valenciana).
- Eliminación del papel en los talleres, reemplazándolo por trapos reciclables.
- Concurso de “Trivial Norauto sobre Medio Ambiente”.

## COMPLEJO HOTELERO OLYMPIA



Complejo Hotelero Olympia, S.L.  
78 trabajadores/as.

[www.olympiahotelvalencia.com](http://www.olympiahotelvalencia.com)

Olympia Grupo suma cinco activos en diferentes zonas de l'Horta Nord y Valencia. En concreto, dispone del Olympia Hotel Events & Spa, hotel cuatro estrellas ubicado en Alboraya; los Hoteles Ronda, de dos y tres estrellas, y la Pensión Ronda en el Puig de Santamaría y recientemente el Hotel Olympia Universidades, en Valencia, de tres estrellas.

En Alboraya cuentan con un gran complejo de servicios e instalaciones: salones para eventos y reuniones, restaurantes, piscina climatizada, circuito spa, servicios de masajes y belleza, gimnasio, restaurantes, terraza bar, etc.

En el Puig de Santa María también cuenta con el Restaurante l'Horta, donde se realizan gran variedad de platos elaborados diariamente con productos locales.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Plan de igualdad de oportunidades que garantiza el acceso en condiciones de igualdad de los/as nuevos/as trabajadores/as y que garantiza que se tomen las medidas adecuadas contra toda forma de discriminación en el puesto de trabajo.
- Este documento también incluye un plan de conciliación familiar para trabajadores/as.
- La empresa ha elaborado un plan de acogida para nuevas incorporaciones de personal para todos los puestos de trabajo.
- Colaboración con el Consorcio Pactem Nord desde hace años tanto en formación de perfiles relacionados con profesionalización de la hostelería como en selección de personal de colectivos con más dificultades de inserción. Participan desde 2016 en la línea de trabajo de RSE de Pactem Nord.





## Pan de Sol Eric Mariey. Emprendedor

Pan de Sol es una panadería con ventas en mercados locales y grupos de consumo.

Está compuesta de un pequeño obrador artesanal, las materias primas que se utilizan son locales y provenientes de agricultura ecológica.

Los valores y principios de la empresa son los de la economía circular que favorece el desarrollo local, es decir, se hace un pan con ingredientes producidos exclusivamente en el territorio valenciano, vendiéndose después el producto elaborado en el mismo territorio.

Esta empresa recibió el apoyo del programa de creación de empresas de Pactem Nord.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Participación activa en los mercados y los grupos de consumo, fomentando la difusión de un consumo saludable, ético y sostenible.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- La empresa forma parte de una asociación de productores valencianos (SPG Ecollaures), que propone, mediante la participación de cada uno de los productores, un sello “ecológico” y “social”. Este sello respeta unos valores ambientales y asegura el desarrollo local y sostenible de las actividades económicas participantes.





Pepita y grano.  
Vicenta Sáez. Emprendedora.  
[www.pepitaygrano.com](http://www.pepitaygrano.com)

Comercio al por menor dedicado a la venta de legumbres de todo tipo, arroces de colores, chocolates exquisitos y de lo más adictivos, cereales, pastas vegetales, harinas variadas, especias, infusiones de todo tipo, sales, frutas deshidratadas y frutos secos.

La filosofía se centra en dar valor al tiempo, al cuidado de la alimentación sana y ecológica, a defender las comidas elaboradas en casa y compartidas entre amigos y amigas. En definitiva, en los valores de disfrutar y saborear la vida.

Esta empresa recibió el apoyo del programa de creación de empresas de Pactem Nord.



## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Desarrollo humano: compra lenta o slow shop.
- Participación como ponente en la mesa redonda “Proyectos innovadores de l’Horta Nord”, dentro de la Jornada “Emprende innovando, la responsabilidad social te diferencia”, organizada por el Consorcio Pactem Nord.

## Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Desarrollo sostenible: compra responsable, reducción de residuos y consumo sostenible.
- Productos naturales y ecológicos.





Grupo Pheromon Anda Biological Products, S.L.  
2 trabajadoras/es.  
[www.pheromon.es](http://www.pheromon.es)

Pheromon Anda Biological Products S.L, fundada en 2005, se dedica a la investigación y desarrollo de productos a base de microorganismos beneficiosos para la agricultura actual, alternativa a los productos fitosanitarios.

Forma parte de un grupo de empresas dedicadas a la fabricación de productos para la agricultura con cero residuos químicos.

Tiene su laboratorio de investigación y desarrollo en la Isla de Gran Canaria y Madrid, y fábricas en Toledo, Marruecos y Estados Unidos con un equipo humano de 60 personas. La empresa tiene filial en América del Sur y delegaciones en Marruecos, Túnez, Argelia y Portugal.

### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Imparte a su plantilla formación continua y a las nuevas incorporaciones, plan de formación de adaptación al puesto de trabajo.
- Se ofrece flexibilidad horaria a sus empleados/as.
- La empresa apuesta por la estabilidad laboral.
- Actualmente el 40% del personal son mujeres ocupando cargos de alta responsabilidad.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Fabricación de productos con cero residuos químicos (respeto al ser humano, a los animales y medio ambiente) siendo una de las empresas pioneras en la investigación y desarrollo.
- Pertenece al grupo internacional "IBMA", grupo internacional de fabricantes de productos para la agricultura ecológica y sin residuos en los frutos y legumbres.
- Fabrica feromonas, que en agricultura tienen un bajo impacto ambiental y, por lo tanto, son perfectas para agricultura ecológica, por ser inocuas, baja toxicidad, no generan residuos contaminantes.





Plastidel, S.L.  
7 trabajadores/as.  
[www.plastidel.com](http://www.plastidel.com)

Plastidel Envases es una compañía especializada en la fabricación y distribución de envases de plástico que reúne un equipo de especialistas del sector con el objeto de dar un servicio integral a sus clientes.

Desde el asesoramiento inicial hasta la entrega del producto final, los técnicos/as de Plastidel Envases, gracias a su dilatada experiencia en el sector del packaging realizan un minucioso trabajo de control y optimización de procesos: diseño, prototipado, fabricación, decoración, logística, sistemas de embalaje, distribución, manipulación, gestión de complementos...

Plastidel Envases nace en 2014 fruto de la confluencia de dos familias vinculadas al sector del plástico y el envase desde los años 50. Esta dilatada experiencia les proporciona un excelente “know how” del sector y de todos los procesos relacionados con el mundo del envase de plástico.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Plan de formación técnica continua a trabajadores/as.
- Disponen de comedor para todo el personal de la empresa.
- Sensibilización por la mejora constante del clima laboral organizando reuniones fuera de la empresa en las que participa todo el personal (ambiente familiar).
- Contratación de personas desempleadas con dificultades de inserción por razón de edad.
- Colaboración con ciclos formativos de la comarca mediante acogida de alumnado en prácticas.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Trabajan con agua en circuito cerrado lo que implica no verter aguas residuales a la red pública.
- Medidas de ahorro energético invirtiendo en instalación de leds en todas las instalaciones de la empresa.
- Reciclaje del 100% de los residuos plásticos del sistema productivo y para ello se ha lanzado una línea de productos ecológicos fabricados en material reciclado.
- Reciclaje sin obligarle la normativa, del sobrante de los envases plásticos.
- Se utiliza polietileno (menos contaminante) en la fabricación de los envases. Proyecto en marcha y probado para fabricar envases con bipolímeros (azúcar, maíz, etc).
- Aplicación de medidas de buenas prácticas en higiene y uso alimentario.
- Manual de aplicación de certificado ISO 9001de calidad.





Porcelana con alma. Devidyal.  
Ángel Alfaro. Emprendedor.  
[www.porcelanaconalma.com](http://www.porcelanaconalma.com)

El proyecto nace del encuentro entre dos almas. La creatividad manifestada a través de las manos, y la espiritualidad manifestada a través del canto sagrado de los mantras. La fusión de la porcelana y de los mantras nos da este bello resultado de joyería, realizado artesanalmente.

La empresa está dedicada al diseño y la creación artesanal de piezas en porcelana, como complementos de joyería y decoración del hogar, trabajo, etc.

Las piezas son diseñadas y creadas partiendo de una simbología reconocible con un carácter emocional, basado en valores que ponen el centro de atención sobre la persona y de cómo se comunica con el entorno de una manera sosegada y pura.

Esta empresa recibió el apoyo del programa de creación de empresas de Pactem Nord.



## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Utilización de material noble de la artesanía, la porcelana, para transmitir la sabiduría y la cultura ancestral del yoga junto con otras disciplinas para el bienestar de la persona.
- Diseño y creación de joyas y complementos que se integran en la forma de vida actual, y que nos traen el arte de la meditación y de la emoción, creando así pequeños entornos y puntos de luz que mejoran el ambiente. Cada una de sus piezas aporta una simbología reconocida socialmente para el propio autoconocimiento.
- Participación como ponente en la mesa redonda “Proyectos innovadores de l’Horta Nord”, dentro de la Jornada “Emprende innovando, la responsabilidad social te diferencia”, organizada por el Consorcio Pactem Nord.

## Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Los materiales, utilizados en todo el proceso de creación, no perjudican el medio ambiente, ya que apuestan por un entorno sostenible.





Raquel Ferriol, administració d'entitats no lucratives.

Raquel Ferriol. Emprendedora.

[www.raquelferriol.com](http://www.raquelferriol.com)

La trayectoria vital de esta emprendedora ha estado marcada por la participación activa en la Societat Musical de Bonrepòs i Mirambell y el voluntariado social.

Esta experiencia le hizo ver que la gestión y la administración de las entidades no lucratives necesita un tratamiento especial y diferenciado, por ello decidió dedicarse profesionalmente a la administración de entidades no lucratives, en concreto a:

- Gestión económico-financiera
- Gestión administrativa y organizativa
- Relaciones institucionales y comunicación.

Esta empresa recibió el apoyo del programa de creación de empresas de Pactem Nord.

## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Emprendimiento social: la actividad que desarrolla se centra en cubrir las necesidades específicas de gestión y administración de las entidades no lucratives, buscando con ello conseguir una gestión eficiente, poniendo en valor el trabajo que desarrollan y conseguir llevar adelante todos sus proyectos y anhelos.





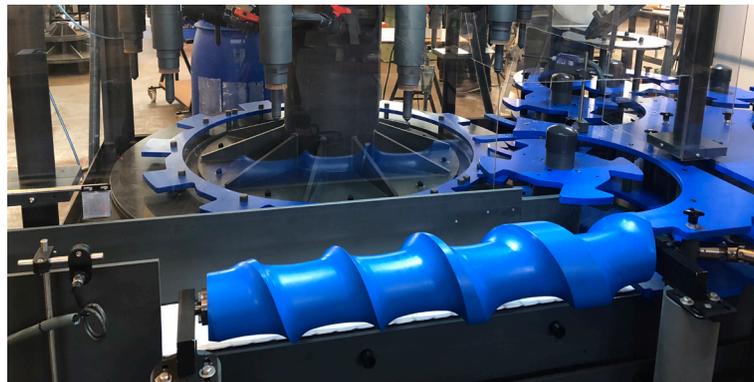
Sistemas de envasado Fill Pack, S.L.U.  
7 trabajadores/as.  
[www.maquienvas.com](http://www.maquienvas.com)

Con más de 33 años de experiencia, MAQUIENVAS se especializa en el desarrollo y fabricación de máquinas para el envasado de productos corrosivos tales como lejía, amoníaco, ácido clorhídrico y productos químicos en general, creando máquinas con una larga vida útil.

MAQUIENVAS es responsable del proceso de fabricación e instalación de las mismas, enviando personal técnico a cualquier parte del mundo.

De la misma manera, se garantiza un servicio post-venta para solucionar cualquier posible problema que pudiera aparecer, de la forma más rápida y efectiva posible.

Así mismo ofrece su experiencia en la gestión de todas las acciones que se desarrollan en la empresa, desde la selección de proveedores, compra de material y procesos de fabricación, hasta el trato con los clientes, instalación de las máquinas, servicios post-venta, trabajos administrativos, etc.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Formación técnica y apoyo continuo en el puesto de trabajo, tanto al personal de plantilla como a nuevas incorporaciones. Formación a demanda de los/as trabajadores/as.
- Estabilidad laboral del 100% de la plantilla, toda es indefinida.
- Flexibilidad horaria para personal con necesidades especiales como medida de conciliación.
- Evaluación continua del clima laboral organizando reuniones fuera del trabajo con personal actual y anterior de la empresa.
- Dispone de una sala de descanso totalmente equipada donde se elaboran comidas conjuntas todo el personal de la empresa.
- Colaboración con el Consorcio Pactem Nord en el servicio de intermediación laboral para la contratación de desempleados/as de la comarca de l'Horta Nord.
- Aplicación de medidas de igualdad no discriminatorias.
- Contratación de personal con dificultades de inserción, en concreto con discapacidad.
- Plan de acogida y posterior contratación de alumnado en prácticas de ciclos formativos.

## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboración económica anual con una asociación deportiva del territorio.

## Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Se utiliza en su proceso productivo lubricantes y taladrinas biodegradables para las máquinas.
- Se usa jabón de manos biodegradables.
- Se gestionan y reciclan residuos no obligatorios de reciclar.



Sopena Innovations, S.L.  
215 trabajadores/as  
[www.gruposopena.com](http://www.gruposopena.com)

La empresa fue constituida en 1968, inicialmente de carácter familiar evolucionando a un gran grupo.

En el Grupo Sopena, se desarrollan todos los procesos de producción en aluminio, añadiendo una extensa red logística que posibilita una eficaz entrega.

La empresa destaca por una importante y continuada inversión tecnológica, unida a las constantes mejoras en los procesos productivos. La innovación, la calidad en la fabricación y el servicio constituyen los tres pilares básicos de su desarrollo. Cada sección del Grupo Sopena posee la Certificación de Calidad que más se ajusta al producto que genera, estando certificados en ISO 9001, Qualicoat, Qualanod y Qualideco.

La búsqueda de nuevos mercados es una constante en el proceso de internacionalización de la compañía, siendo hoy una realidad su presencia en países de referencia y en economías emergentes.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Diversidad y polivalencia como punto fuerte, para disponer de un equipo con más potencial. Cuentan con trabajadores/as de diferentes edades, género, formación y experiencia.
- Colaboración con entidades del territorio, favoreciendo la empleabilidad de las personas que se preparan para un empleo, de modo que se ponen a disposición de éstas las instalaciones y conocimientos. En esta línea se colabora con Pactem Nord, acogiendo alumnos/as en prácticas, y en ocasiones contratándolos/as.
- Colaboración con la Universidad Politécnica de Valencia, ofreciendo a sus alumnos/as visitas didácticas.
- Se cuenta habitualmente con el servicio de intermediación laboral que ofrece Pactem Nord, mediante el cual se contrata a personas de la comarca.
- Plan de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha iniciado este año el fomento de contratación de mujeres en puestos de almacén.

## Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Compromiso en medir, controlar y mejorar continuamente su desempeño ambiental.
- Fabricación con los mínimos recursos posibles, compromiso con la eficiencia energética y en la reducción del consumo de agua de sus plantas de acabados.
- Compromiso de reducir el volumen de residuos que se genera.
- Sopena se ha adherido al pacto por una economía circular (compromiso de los agentes económicos y sociales 2018-2020). La economía circular aspira a reducir todo lo posible la generación de residuos y a aprovechar al máximo aquellos cuya generación no se haya podido evitar. Lo que se aplica tanto a los ciclos biológicos como a los ciclos tecnológicos. Así se extraen materias primas, se fabrican productos de los residuos generados y se recuperan materiales y sustancias que posteriormente se reincorporan, de forma segura para la salud humana y el medio ambiente, de nuevo al proceso productivo.



Svan Trading, S.L.  
15 trabajadores/as.  
[www.svanelectro.com](http://www.svanelectro.com)

Se trata de una empresa joven que nace en 2012, con el objetivo de convertirse en el referente de aquellos consumidores/as para los que la calidad y la atención al cliente sean prioritarios.

La actividad de la empresa está dedicada a la fabricación y comercialización de aparatos electrodomésticos de gama blanca: frigoríficos, congeladores, refrigeradores, lavadoras, secadoras, lavavajillas, cocinas, encimeras, vitrocerámicas, hornos, microondas, campanas y termos.



### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Selección de Personal basada en la búsqueda del “talento oculto”, fuera de los estándares más demandados por el mercado laboral. Para ello, los procesos de selección se centran en la actitud de la persona, así como en los conocimientos y experiencia. Presentan una plantilla diversa en edades y género.
- Cuentan con medidas de conciliación familiar, que facilitan la flexibilidad horaria de los/as trabajadores/as.
- Plan de formación para los/as trabajadores/as. Organización de formación continua en materias relacionadas con los idiomas (inglés) y con aplicaciones informáticas.
- Contratación de personal a través de Pactem Nord. Contratación de personal para todo tipo de categorías profesionales, desde directivos/as a personal de almacén. Destaca la contratación de personas procedentes de colectivos en riesgo de exclusión social (mujeres mayores de 45 años desempleadas de larga duración y jóvenes sin experiencia laboral, entre otros).
- Transparencia y comunicación: intercambio habitual de información financiera, logística y de gestión con sus clientes, proveedores y personal en plantilla.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Producción encaminada hacia el electrodoméstico más eficiente energéticamente, aumentando constantemente el ratio de producción de máquinas A+++.



Team Valencia Arquitectura, S.L.  
5 trabajadores/as.

[www.arquitac.es](http://www.arquitac.es)

Fue constituida en el año 2010, dedicada al diseño, construcción, rehabilitación y asesoría de proyectos inmobiliarios. Los siguientes principios conforman su política:

- Compromiso de integrar la prevención de riesgos laborales en todas sus actuaciones y decisiones.
- Minimizar el impacto ambiental, la protección y prevención de la contaminación, analizando las repercusiones ambientales de cada nuevo proyecto, y enfocándolo a un concepto sostenible.
- Fomentar la sensibilización de las empresas colaboradoras, clientes/as y de todo el personal que integra la organización, tanto en aspectos de aseguramiento de la calidad, como en los aspectos de minimización de riesgos.

### Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Implantación de formación continua tanto para su plantilla habitual como para las nuevas incorporaciones.
- Flexibilidad horaria a la entrada y salida laboral, así como autorizaciones personales durante la jornada.
- Evaluación periódica del clima laboral mediante un cuestionario que rellena todo el personal.
- Inserción laboral; colaboración con el Consorcio Pactem Nord en el servicio de intermediación laboral.
- Premio 2017 por baja siniestralidad.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- La empresa gestiona y recicla residuos no obligatorios de reciclar.
- Aplicación de políticas de reducción del consumo energético.
- Utilización de materiales de construcción no contaminantes.
- Acreditación de sellos de calidad y medioambiente ISO 9001 y 14001.





Toys "R" Us Iberia, SAU.  
1250 trabajadores/as.

[www.toysrus.es](http://www.toysrus.es)

[www.babiesrus.es](http://www.babiesrus.es)

Empresa líder en la distribución de juguetes y productos de puericultura con más de 50 centros en España y 10 en Portugal.

Toys "R" Us nace en 1948, en Washington, cuando Charles Lazarus decide convertir el pequeño establecimiento de bicicletas de su padre en una gran tienda de juguetes. Con el fin de crear un punto de encuentro y una referencia para los niños/as, reúne en el nuevo espacio una amplia gama de artículos y juegos infantiles.

Toys "R" Us amplía su actividad comercial en 1996, al crear la nueva división de Babies "R" Us, con sus tiendas especializadas en artículos infantiles reúnen gran variedad de artículos de puericultura, con zonas específicas de higiene, transporte, alimentación, mobiliario y textil. Los clientes de Babies "R" Us son atendidos por personal especializado.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Se ha implantado en oficinas centrales la flexibilidad horaria en la jornada laboral y cuenta con un plan de igualdad.
- Buzón/correo a disposición de los/as trabajadores/as con el fin de que puedan reflejar mensajes y/o sugerencias.
- Cuentan con la figura del "ombudsman" (Defensor del trabajador/a).
- Convenios de colaboración con diferentes organizaciones a nivel nacional que permiten la integración en el mundo laboral de personas con discapacidad.
- Firmas de varios convenios con entidades de intermediación laboral.
- La formación es una de las principales acciones, ofreciéndose habitualmente distintas modalidades de cursos tanto del sector, como de idiomas.
- Planes de acogida a través de un programa donde el principal objetivo es satisfacer al cliente.
- Se organizan jornadas de intercambio de personal (oficinas en tienda y viceversa).
- Colaboración con el Consorci Pactem Nord en acogimiento de alumnado en prácticas.

## Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Colaboración con entidades no lucrativas y fundaciones infantiles, entregando muestras de productos.
- Calendario solidario, subastas, etc, cuya recaudación va dirigida al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.
- Jornadas informativas para futuros/as papás y mamás obsequiando a los/as asistentes productos para el cuidado del recién nacido/a.
- Colaboración con centros de formación para que alumnos/as realicen parte de su formación profesional en sus instalaciones.
- Código de ética corporativo que se entrega a todo el personal de la empresa.
- La seguridad del niño/a destaca entre las máximas preocupaciones de la compañía. Así se han reforzado los controles de la Unión Europea para la homologación de productos.
- Participación en clases de los cursos para desempleados/as de Pactem Nord, impartiendo algunas charlas sobre "logística y distribución".



## Vegarians. Inmaculada Garcerá. Emprendedora.

Las personas con alergias e intolerancias alimentarias también sufren de escasez de productos y, por lo general, los alimentos aptos para personas veganas y vegetarianas pueden ser consumidos por personas con estas patologías, por lo tanto, hay un importante punto en común en la cocina apta para vegetarianos, veganos e intolerantes alimentarios.

Vegarians es una empresa joven, que busca poner a disposición de las personas una alternativa de comida fresca, natural y amigable, considerando sus necesidades, gustos y restricciones alimentarias, dentro del universo del alimento BIO, vegano, vegetariano e intolerancia alimenticia.

Esta empresa recibió el apoyo del programa de creación de empresas de Pactem Nord.

### Buenas prácticas en la mejora del área social:

- Ofrecer variedad de productos adaptados a la diversidad de personas con alergias o intolerancias alimentarias.

### Buenas prácticas en reducción o eliminación del impacto ambiental:

- Se ofrece a la persona consumidora productos naturales y saludables para un consumo responsable y alternativo. Este consumo promueve la reducción o eliminación del impacto ambiental.
- Venta de productos BIO.





Ventura Orts, S.A.  
23 trabajadores/as.  
[www.venturaorts.com](http://www.venturaorts.com)

Más de 50 años desarrollando proyectos para la industria de tratamiento de superficies metálicas, siendo una de las primeras empresas en la construcción y mecanización con termoplásticos.

Líder en la fabricación de equipos y líneas automáticas y manuales para tratamiento y acabado de superficies metálicas, lavado y depuración de gases, ventilación anticorrosiva, sistemas de conducción de gases y fluidos, depósitos y decantadores. Cuentan con ingenieros/as especializados en el diseño, fabricación, logística, instalación y manutención de sus proyectos.



## Buenas prácticas en gestión de personas trabajadoras:

- Estabilidad Laboral de la plantilla. Todos/as los trabajadores/as que se adecuan al puesto, son contratados de forma indefinida, tras una primera contratación temporal.
- Diversidad en el equipo de trabajo en cuanto a edad. No existen barreras relacionadas con la edad para las candidaturas. El saber hacer y la motivación de la persona, son los aspectos que valoramos en la selección de personal.
- Colaboración con Pactem Nord para las selecciones de personal, facilitando la pre-selección de profesionales de la zona, en muchas ocasiones con buenos perfiles y que han encajado muy bien en el equipo de trabajo.
- Espacio habilitado para las comidas del personal, dotado del mobiliario necesario para el bienestar de la persona trabajadora en las pausas y comidas en la empresa.
- Formación de las nuevas personas que se incorporan para poder desempeñar otras funciones complementarias en el proceso de producción.
- Recientemente, participación en programa de RSE empresas de Pactem Nord.





An aerial photograph of a river valley with a winding road. The river flows through the center of the valley, and the road follows its course. The surrounding landscape is hilly and appears to be a mix of agricultural and natural terrain. The text is overlaid on the right side of the image.

**6. REFERENCIAS  
LEGISLATIVAS Y  
BIBLIOGRÁFICAS.**

## 6. REFERENCIAS LEGISLATIVAS Y BIBLIOGRÁFICAS.

- Banco de España: Informe Anual 2016. <https://www.bde.es>
- Canyelles, J. 2018, en ponencia efectuada en la jornada: “Territorios Socialmente Responsables”, encuadrada en los ciclos de “Diàlegs d’Estiu”; foro impulsado por la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación. Web de consulta: <http://www.forumestiu.gva.es>
- Conselleria de Transparencia, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació (2018), “Il Guía para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación y en subvenciones de la Generalitat y su sector público”. Web de consulta: <http://www.transparencia.gva.es/documents>
- Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014- 2020. Web de consulta: <http://www.mitramiss.gob.es/es/rse/eerse/index.htm>
- Global Reporting Initiative (GRI). Web de consulta: [www.globalreporting.org/](http://www.globalreporting.org/)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015), “Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020”. Web de consulta: <http://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido>
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible Publicado en BOE-A-2011-4117. Web de consulta: [www.boe.es](http://www.boe.es)
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. BOE-A-2013-12887. Web de consulta: <https://www.boe.es>
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. BOE-A-2017-12902. Web de consulta: <https://www.boe.es>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado. BOE-A-2007-6115. Web de consulta: <https://www.boe.es>
- Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social. Web de consulta: [DOGVA núm. 8339, de 16.07.2018.](http://dogv.gva.es/DOGVA/DOGVA-2018-8339)
- Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de transparencia, buen gobierno y participación ciudadana de la Comunitat Valenciana. DOGV» núm. 7500, de 8 de abril de 2015. Web de consulta: <https://www.dogv.gva.es>
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Comunidad Valenciana. DOGV» núm. 4474, de 04/04/2003. Web de consulta: <http://www.dogv.gva.es>
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 8019, de 11 de abril de 2017. Web de consulta: <https://www.dogv.gva.es>
- Ley 19/2017, de 20 de diciembre, de la Generalitat, de Renta Valenciana de Inclusión. DOGV núm. 8196, de 22/12/2017. Web de consulta: <https://www.dogv.gva.es>
- Ley 18/2017, de 14 de diciembre, de la Generalitat, de cooperación y desarrollo sostenible. DOGV núm. 8191 de 15.12.2017. Web de consulta: <http://www.transparencia.gva.es>
- Ley 14/2018, de 5 de junio, de gestión, modernización y promoción de las áreas industriales de la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 8312 de 07.06.2018. Web de consulta: <http://www.dogv.gva.es>
- El Libro blanco de la Responsabilidad social de las empresas en España(2006). Web de consulta: [http://www.congreso.es/public\\_oficiales](http://www.congreso.es/public_oficiales)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuyo órgano asesor y consultivo es el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), <https://expinterweb.empleo.gob.es/membrse/entrada/listadoMemoriasPublicadas.action>
- Subcomisión Parlamentaria de Responsabilidad Social del Congreso de los Diputados (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 4/08/2006). “Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las empresas en España”, informe elaborado por la Web de consulta: <http://www.mitramiss.gob.es>
- OCDE (1976): “Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales que se configura como un código de conducta empresarial responsable para las empresas” (última actualización mayo de 2011). Web de consulta: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines>
- OCDE (2003): “un gobierno abierto: fomentar el diálogo con la sociedad civil” (informe). Web de consulta: <https://www.oecd-ilibrary.org>
- Orden ESS/1554/2016, de 29 de septiembre, por la que se regula el procedimiento para el registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad de las empresas, organizaciones y administraciones públicas.
- OIT (1977): “Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social” (última revisión en marzo de 2017). Web de consulta: <http://www.ilo.org>
- Organización Mundial del Comercio Justo “10 Principios del Comercio Justo”. Web de consulta: <https://www.oecd-ilibrary.org>
- ONU (2015); “Objetivos de Desarrollo del Milenio”. Web de consulta: <http://www.un.org/es/millenniumgoals>

- ONU (2015): “Acuerdo de París”. Web de consulta: <https://www.consilium.europa.eu>
- ONU (1999): “Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact)”. Web de consulta: <https://www.pactomundial.org>
- [Red Retos](#), resultado de la I.C. Equal (Grupo Temático Nacional del Eje 1, subgrupo de RS e Inserción Laboral). Web de consulta: <http://www.mitramiss.gob.es/redretos>
- UE (2000): “Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea”. Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE (2010): “Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” (Comunicación de la Comisión). Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE Comunicación de la Comisión, COM (2011) 21 final, “Una Europa que utilice eficazmente los recursos - Iniciativa emblemática con arreglo a la Estrategia Europa 2020”. Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE Comunicación de la Comisión, COM(2015) 614 final , “Cerrar el círculo: un plan de acción de la UE para la economía circular”, web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE (2011): Libro verde: “la normativa de gobierno corporativo de la UE”, (COM/2011/164 final). Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE (2001): Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (COM 2001- 366 final). Web de consulta: <http://www.europarl.europa.eu>
- UE (2011): Comunicación de la Comisión, COM (2011) 681 final, “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”. Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE (2005): Comunicación de la Comisión, COM (2005) 658 final, Estrategia en favor del desarrollo sostenible (revisada). Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE (2014): Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014 , por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>
- UE (2006): Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, “relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”, (refundición). Web de consulta: <https://www.boe.es>
- UE (2004): Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, “por

la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro”. Web de consulta: <https://www.boe.es>

- UE (2014): Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, “relativa a la adjudicación de contratos de concesión”. Web de consulta: <https://eur-lex.europa.eu>

#### **Consorcio Pactem Nord. Publicaciones especializadas.**

Web de descargas: <http://www.consorci.info/publicaciones-especializadas.html>

- o “Análisis territorial de l’Horta Nord”. 2017.
- o “Renovando compromisos locales por el Empleo” 2015.
- o “Iniciativas emprendedoras en la comarca de l’Horta Nord: la perspectiva local”. 2012.
- o “Formación profesional y mercado de trabajo en l’Horta Nord”. 2010.
- o “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La experiencia del proyecto Ágora Nord”. 2008.
- o “Hacia un territorio socialmente responsable”. 2008.
- o “Guía de Recursos de l’Horta Nord”. 2007.
- o “Estudio socioeconómico de l’Horta Nord”. 2005. En colaboración con la U.V.
- o “Mercado de trabajo de la comarca de l’Horta Nord”. 2003.
- o “Plan director comercial de l’Horta Nord: tendencias sobre el sector comercial” 2010. En colaboración con la oficina PATECO.
- o “Catálogo de Recursos Turísticos de l’Horta Nord”. <http://www.turismohortanord.com/>

## ANEXO: LISTA DE EMPRESAS Y PERSONAS EMPRENDEDORAS COLABORADORAS

Empresa o emprendedor/a	Pág.
Anyway Solid, S.L.	68
Bailar descalzos	70
Celsa Messgeräte España, S.L.	72
Clece, S.A.	74
CLH, S.A.	76
Club de Camping el Garbí	78
Comercial Alpa, S.L.	80
Delplas, S.L.	82
Disfood, S.L.	84
Espresati Designs, S.L.	86
Gabol, S.L.	88
Industrias José Tamarit Moreno (Industa), S.L.	90
Industrias Tomás Morcillo, S.L.	92
Investigaciones y aplicaciones biotecnológicas, S.L.	94
Jesús Gómez, S.L.	96
José Antonio Moreno López (Envialia)	98
Lovama Logística, S.L.	100
Mary Fashion	102
Món Orxata, S.L.	104
Moncobra, S.A.	106
Norauto	108

Complejo Hotelero Olympia, S.L.	110
Pan de Sol	112
Pepita y grano	114
Grupo Pheromon Anda Biological Products, S.L.	116
Plastidel, S.L.	118
Porcelana con alma. Devidyal.	120
Raquel Ferriol, administració d'entitats no lucratives	122
Sistemas de envasado Fill Pack, S.L.U.	124
Sopena Innovations, S.L.	126
Svan Trading, S.L.	128
Team Valencia Arquitectura, S.L.	130
Toys "R" Us Iberia, S.A.U.	132
Vegarians	134
Ventura Orts, S.A.	136



## PACTEM NORD:



Ayuntamiento de Albalat dels Sorells



Ayuntamiento de Alboraya



Ayuntamiento de Alfara del Patriarca



Ayuntamiento de Almàssera



Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell



Ayuntamiento de Burjassot



Ayuntamiento de El Puig de Santa Maria



Ayuntamiento de Emperador



Ayuntamiento de Foios



Ayuntamiento de Godella



Ayuntamiento de la Poble de Farnals



Ayuntamiento de Massafasar



Ayuntamiento de Massamagrell



Ayuntamiento de Meliana



Ayuntamiento de Moncada



Ayuntamiento de Museros



Ayuntamiento de Puçol



Ayuntamiento de Rafelbunyol



Ayuntamiento de Rocafort



Ayuntamiento de Tavernes Blanques



Ayuntamiento de Vinalesa



AUPIM POLISONO MEDITERRANEO



## Cofinancian:



**PACTEM NORD**  
CONSORCIO PARA LA  
CREACIÓN DE EMPLEO



Servef  
Servei Valencià  
d'Ocupació i Formació



**GENERALITAT  
VALENCIANA**  
Conselleria de Transparència,  
Responsabilitat Social,  
Participació i Cooperació