

ESTADO DE INFORMACION

NO FINANCIERA

GRUPO LIMASA 2024

15/06/2025



ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA GRUPO LIMASA 2024

SEGÚN MODELO DE AECA

1. PRESENTACION DE LA EMPRESA

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

- 1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.2 PRINCIPALES EMPRESAS DEL GRUPO
- 1.1.3 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN
- 1.1.4 DESAFÍOS E INCERTIDUMBRES
- 1.1.5 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGÍAS

- 1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS
- 1.2.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS
- 1.2.3 ANALISIS DE MATERIALIDAD
- 1.2.4 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

1.3 MODELO DE NEGOCIO

2. CUESTIONES AMBIENTALES Y SOCIALES

- 2.1 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO
- 2.2 POLÍTICA EN MATERIAL MEDIOAMBIENTAL
- 2.3 POLÍTICA EN CUESTIONES SOCIALES, RELATIVAS AL PERSONAL Y DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 2.4 POLÍTICA EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

3. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES

3.1 INDICADORES FINANCIEROS - Impuesto de Beneficios

3.2 INDICADORES AMBIENTALES

- 3.2.1 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES
 - 3.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA
 - 3.2.1.2 CONSUMO DE COMBUSTIBLE
 - 3.2.1.3 CONSUMO DE PAPEL
 - 3.2.1.4 TONER
 - 3.2.1.5 CONSUMO DE AGUA

- 3.2.1.6 EMISIONES CONTAMINANTES

- 3.2.2 EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS

3.3 INDICADORES SOCIALES

3.3.1 CAPITAL HUMANO

- 3.3.1.1 EMPLEADOS
- 3.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS
- 3.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN
- 3.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN
- 3.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL
- 3.3.1.6 DERECHO AL PERMISO PARENTAL
- 3.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL
- 3.3.1.8 DISCAPACIDAD
- 3.3.1.9 RIESGO LABORAL
- 3.3.1.10 ABSENTISMO
- 3.3.1.11 CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 3.3.1.12 ROTACIÓN DE EMPLEADOS
- 3.3.1.13 CREACIÓN NETA DE EMPLEO
- 3.3.1.14 ANTIGÜEDAD LABORAL
- 3.3.1.15 CLIMA LABORAL
- 3.3.1.16 FORMACIÓN DE EMPLEADOS
- 3.3.1.17 % DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

3.3.2 CAPITAL SOCIAL

- 3.3.2.1 CADENA DE SUMINISTRO
- 3.3.2.2 PAGO A PROVEEDORES

3.3.3 DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

- 3.3.3.1 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 3.3.3.2 ACTUACIONES EN DEFENSA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- 3.3.3.3 FORMACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
- 3.3.3.4 IRREGULARIDADES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO
- 3.3.3.5 ACTUACIONES ACERCA DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO



1. PRESENTACION DE LA EMPRESA

1.1 ORGANIZACIÓN Y ENTORNO

1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Formamos un grupo empresarial, más conocido como Grupo LIMASA, cuya principal actividad es la prestación de servicios integrales, o multiservicios, con delegaciones y clientes a lo largo de toda la geografía española, con una experiencia de más de 50 años en los sectores de limpieza, mantenimiento, jardinería recepción y conserjería.

Tratamos de dar un servicio global a nuestros clientes de manera que ellos se puedan centrar en su actividad principal y nosotros nos ocupemos de mantener todas sus instalaciones en perfecto estado de limpieza y conservación. Es nuestra prioridad ofrecerles una gran flexibilidad y adaptabilidad a todas y cada una de sus necesidades, lo que nos diferencia de la competencia gracias a la agilidad en la toma de decisiones y resolución de incidencias.

Trabajamos tanto para el sector público como para el privado, disponemos de un Centro Especial de Empleo para la integración laboral de personas con discapacidad, y nos asociamos con otras empresas del sector mediante la creación de Uniones Temporales de Empresas (UTEs), cuando las circunstancias del mercado así lo requieren.

Nuestro principal valor, de cara al cumplimiento de los compromisos, es nuestro equipo humano. Este es nuestro activo más importante, que lo forman más de 1.400 personas que contribuyen día a día a alcanzar todos los éxitos que nos proponemos. Son trabajadores y trabajadoras formados en técnicas de limpieza sostenibles, que utilizan productos de limpieza ecológicos, supervisados por encargadas de zona que planifican sus tareas, horarios y coordinación de trabajo en equipo.

Invertimos en tecnologías que minimizan el uso de agua y energía. Cumplimos con toda la normativa vigente en materia de sostenibilidad, medioambiente, calidad y prevención, estando certificados en ISO 14001 9001 y 45001. Toda la información se encuentra ampliada en nuestra web www.limasa.com

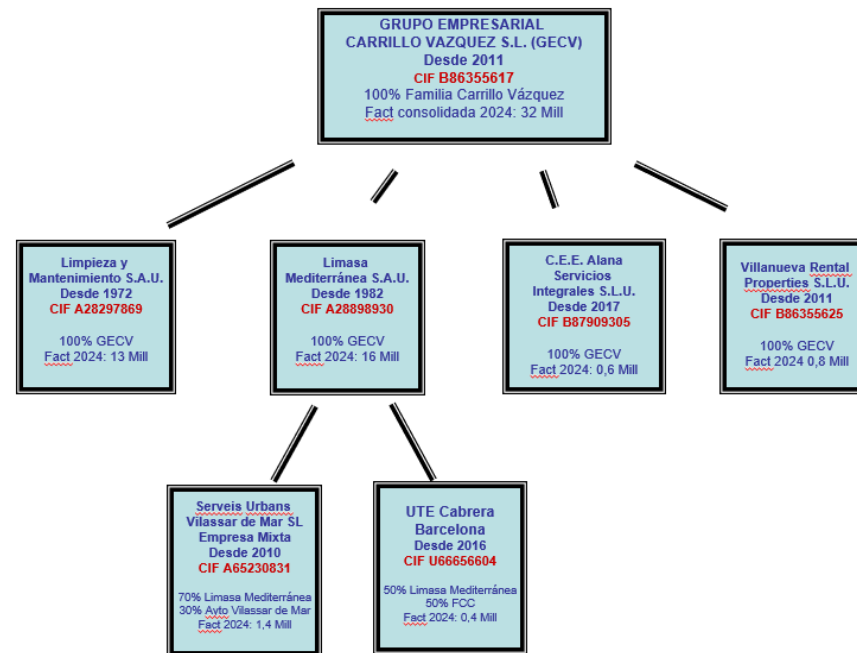
Presencia a lo largo de toda la geografía española



1.1.2 PRINCIPALES EMPRESAS DEL GRUPO

Diseñamos una estructura de holding empresarial, para que la matriz pueda garantizar solvencia a todas las filiales, que a su vez pueden participar con terceros en la creación de nuevas sociedades que complementan la actividad del grupo. Principales sociedades:

- Limpieza y Mantenimiento SAU y Limasa Mediterránea SAU. Son las dos filiales de limpieza. Están situadas entre las 50 primeras del sector de limpieza en España. Tienen un tamaño medio dentro del sector y ofrecen a sus clientes soluciones innovadoras en limpieza, así como una atención personalizada que nos hace diferenciales. De ellas cuelgan las UTEs en las que participamos y una empresa mixta con un Ayuntamiento.
- Alana Servicios Integrales SLU: es nuestro Centro Especial de Empleo, para la integración laboral de personas con diferentes capacidades.
- Villanueva Rental Properties SL: Es la rama de actividad de alquiler de inmuebles y desarrollos urbanísticos.



1.1.3 DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

El sector de limpieza representa el 1.07% del Producto Interior Bruto (PIB) de España. Emplea al 2.6% de los trabajadores del país, Las empresas de limpieza en España facturaron 13.700 millones de euros en 2023. Esto supone un 6,5% de crecimiento y el repunte de un sector desde 2021 gracias a la recuperación de la economía y a la vuelta del turismo tras la pandemia. Es fundamental la toma de conciencia en la sociedad de la importancia higiene y desinfección de los lugares con alta rotación de personas.

En 2024 el número de trabajadores del sector ha superado el medio millón, convirtiéndose en una de las industrias clave del país, donde el 95% de las empresas emplea a menos de 20 trabajadores en plantilla y se circunscriben a ámbitos locales y regionales. Las 5 mayores empresas concentran cerca del 15% del mercado nacional y siguen aumentando su tamaño gracias a operaciones de adquisición y fusión de otras empresas. Se trata por tanto de un sector muy atomizado a nivel local, pero donde los grandes jugadores cada vez consiguen más cuota de mercado y producen una intensa competencia en precios.

El incremento de la demanda ha llevado a las empresas de limpieza a modernizarse e incorporar nuevas tecnologías en sus procesos. Desde el uso de robots de limpieza hasta la implementación de productos ecológicos y sostenibles, la industria ha evolucionado para adaptarse a las necesidades del mercado y a las exigencias medioambientales.

1.1.4 DESAFIOS E INCERTIDUMBRES

A pesar de su importancia, el sector se enfrenta a desafíos significativos, como el impacto de la Ley de Desindexación de 2012 que impide actualizar los contratos públicos al IPC, y que ha provocado un aumento unilateral de los costes de las empresas, especialmente desde las tan anunciadas medidas de aumento del salario mínimo año tras año. En las empresas del sector de limpieza, que trabajan con la Administración Central, se da la paradoja que no pueden repercutir en precios los incrementos de costes sobrevenidos por cambios normativos establecidos por la propia Administración. Además, la pandemia y las tensiones geopolíticas han incrementado aún más los costes operativos, poniendo en riesgo la viabilidad económica de muchas empresas.

Para garantizar un futuro sostenible, es necesario abordar cuestiones clave como la reducción de la jornada laboral y el aumento del salario mínimo. El Gobierno ha aprobado una propuesta de reducción de jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales, sin merma en el salario, que impactará directamente a las pequeñas y medianas empresas y autónomos. La norma fue consensuada entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos CC.OO. y UGT, sin embargo, las empresas que van a tener que asumir ese incremento de costes han sido excluidas del debate de la nueva Ley, a pesar de ser el pilar fundamental del tejido empresarial en España. El proyecto de ley incluye, además, el derecho irrenunciable a la desconexión digital para

que ningún trabajador tenga que responder a un mail o a una llamada fuera de su jornada, y reformula también el control horario, que será digital y la Inspección de Trabajo podrá saber en tiempo real qué jornada hace cada trabajador.

Estos cambios anunciados, sin son consensuados escuchando a todas las partes implicadas, pueden contribuir al crecimiento y fortalecimiento del sector, beneficiando a los trabajadores y a la sociedad en general. Se debe apostar por mejorar el capital humano y por la innovación, y debatir en profundidad las medidas para contar con todas las garantías necesarias y la aceptación de las partes implicadas, no con anteproyectos que se tramiten por la vía de urgencia, con el único objetivo de cumplir las exigencias de determinados partidos políticos.

1.1.5 PRINCIPALES CUESTIONES SECTORIALES

El absentismo laboral en el sector de la limpieza continúa alcanzando cifras preocupantes. Durante 2023, este sector experimentó una tasa de absentismo del 10,4%, significativamente superior al 6,9% registrado a nivel nacional, lo que implica una carga económica y operativa insostenible en un sector que depende en gran medida de la mano de obra. Las bajas duran en promedio de 52 días, y normalmente se deben a trastornos óseo-musculares, pero hoy en día el 20% de las bajas laborales están relacionadas con problemas de salud mental, como la depresión o la ansiedad. A esto se le une la avanzada edad media en este sector, donde está creciendo la de más de 50 años, con una caída “considerable” del colectivo de 20 a 24 años. No hay relevo generacional.

Para reducir este elevado absentismo se está trabajando en una batería de propuestas que abarca a todas las partes implicadas, y que incluye desde la implantación de medidas preventivas en el seno de las empresas a través de programas saludables y de bienestar, al estudio del complemento retributivo voluntario o reconocer a las mutuas la posibilidad de prestar asistencia sanitaria integral y de emitir altas médicas en los procesos de ITCC.

En conclusión, el sector de la limpieza no solo es un importante generador de empleo, sino que también es clave para el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad. Su reconocimiento y apoyo son fundamentales para asegurar su estabilidad y crecimiento a largo plazo. La competencia en el sector de la limpieza es intensa, con muchas empresas luchando por contratos a menudo basados en el precio más bajo. Esto puede llevar a una reducción en la calidad del servicio y a prácticas laborales precarias. Es fundamental que los clientes y los contratantes valoren no solo el coste, sino también la calidad y la sostenibilidad de los servicios de limpieza que ofrecen las diferentes empresas, apostando por aquellas que hagan uso de Buenas Prácticas elevando los estándares de calidad.

1.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

1.2.1 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La estrategia del Grupo Limasa está totalmente enfocada en lograr la satisfacción del cliente, tratando de adaptarnos a sus necesidades, ofreciendo soluciones eficaces y demostrando una agilidad en la respuesta que nos diferencie de nuestra competencia.

El éxito de estos 50 años de trayectoria es la confianza que transmitimos en nuestros clientes, con los que conseguimos recurrencias de contratos y recuperamos al cabo de unos años, aquellos que se fueron buscando un precio mejor que luego no iba acompañado de buen servicio. Para lograrlo, necesitamos una estructura sencilla que nos permita adaptarnos al cambio y rodearnos de un conjunto de personas que sepan hacer equipo y tengan los conocimientos adecuados para el puesto y la labor que desarrollan.

Buscamos la expansión del negocio de manera responsable y sostenible, basada en nuestra experiencia en la limpieza profesional.

Es clave para nosotros:

- Ofrecer un excelente servicio al cliente
- Generar confianza y fidelización
- Atraer y retener al capital humano
- Alcanzar a los clientes adecuados
- Mantener los valores fundamentales de la empresa
- Tener un crecimiento sostenible
- Optimizar la gestión del cambio
- Sobresalir ante la competencia
- Mantener un flujo de caja saludable
- Digitalizar nuestros procesos internos



1.2.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS

Para sintetizar la situación del Grupo Limasa en cuanto a cuota de mercado y competencia, a continuación se presenta un **análisis DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) enfocado en su posición competitiva y perspectivas de mercado

Fortalezas (Internas)

- + **Amplia experiencia y trayectoria:** Más de 50 años operando, con conocimiento profundo del sector.
- + **Reputación de calidad:** Alto nivel de satisfacción entre sus clientes (valoración media ~95/100) gracias a servicio flexible y personalizado, por lo que cuenta con *clientes fidelizados*.
- + **Cobertura geográfica nacional:** Delegaciones y contratos en la mayor
- + **Servicios integrales diversificados:** Ofrece limpieza como actividad principal junto a mantenimiento, jardinería, conserjería, etc., ofreciendo soluciones completas a clientes (ventaja competitiva frente a empresas mono-servicio).
- + **Clasificación máxima en el Registro Oficial de Empresas de Limpieza:** Acreditada para concursar a grandes contratos públicos (solvencia técnica y económica reconocida)
- + **Solidez financiera:** estabilidad para soportar retrasos de cobro y acometer inversiones sin depender excesivamente de deuda.
- + **Compromiso con RSC:** Cuenta con un Centro Especial de Empleo (Alana) y certificaciones en políticas de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud.

Debilidades (Internas)

- **Tamaño medio y cuota reducida:** Limitada escala frente a grandes del sector; lo que puede suponer menor poder de negociación en compras o fijación de precios.
- **Dependencia de contratos públicos rígidos:** Parte importante de sus ingresos proviene de la Administración, con contratos de precios fijos plurianuales. Esto ha erosionado sus márgenes cuando cambias las “reglas del juego” por excesivas subidas de precios o costes salariales.
- **Menor visibilidad de marca comparada:** Aunque tiene prestigio en su nicho y con la Administración Pública, no tiene el reconocimiento de nombre a nivel masivo que poseen algunos grandes (Clece, Eulen...), lo que podría dificultar la captación de ciertos clientes privados nacionales.
- **Altas tasas de absentismo interno:** Comparte el problema sectorial de un absentismo por encima de otros sectores. Esto genera sobrecostes y posibles incumplimientos puntuales que pueden mermar la reputación si no se gestiona adecuadamente.

Oportunidades (Externas)

- + **Crecimiento del mercado:** Se espera que la demanda de servicios de limpieza **siga al alza** en próximos años por recuperación económica y mayor subcontratación.
- + **Mayor conciencia sanitaria post-COVID:** Clientes más preocupados por la higiene mantendrán niveles altos de limpieza y desinfección. Esto abre nichos para servicios especializados donde Limasa puede destacarse y captar contratos de mayor valor.
- + **Tendencia a externalizar servicios auxiliares:** El crecimiento de la externalización (por eficiencia y profesionalización) amplía la base de potenciales clientes para Limasa, como partner externo confiable.
- + **Cambios legislativos favorables posibles:** Existe presión del sector para modificar la Ley de Desindexación y permitir revisar tarifas en contratos públicos ante inflación. Si se logra, aliviaría la presión de costes y mejoraría sustancialmente los márgenes.
- + **Crecimiento en sectores específicos:** Sectores como logística (naves, centros de distribución), sanitario, o turismo (hoteles, apartamentos turísticos) están en expansión y demandarán más limpieza.

Amenazas (Externas)

- **Competencia intensa de grandes grupos:** Rivales mayores con más recursos pueden pujar a la baja para ganar contratos clave, o empresas extranjeras que quieran entrar por precio para ganar cuota de mercado rápidamente.
- **Entrada de nuevas empresas locales de bajo coste:** La baja barrera de entrada hace que constantemente surjan pequeñas empresas dispuestas a ofrecer precios muy bajos de forma insostenible.
- **Incrementos salariales continuos:** Si el SMI y convenios siguen subiendo varios años y no se ajustan los contratos vigentes, muchas empresas verán comprometida su viabilidad
- **Morosidad o recortes en el sector público:** La situación financiera de algunas Administraciones puede llevar a atrasos prolongados en pagos o a recortes presupuestarios en limpieza. Ya pasó en la crisis del 2008 y solo aguantaron las empresas con fuerte solvencia.
- **Progreso tecnológico de la competencia:** Si rivales implementan robots de limpieza a gran escala o plataformas digitales, podrán ofrecer precios mucho más bajos y capturar clientes. El ritmo de adopción tecnológica externo es una amenaza si no se logra acompañarlo.

Análisis interno de riesgos:

Hemos identificado y analizado las oportunidades y riesgos asociadas a la actividad y operativa de LIMASA. La información se encuentra recogida en CONTEXTO, RIESGOS Y OPORTUNIDADES LIMASA & ALANA 2025_04.

Los riesgos sobre los que se va a actuar durante este ejercicio de 2025 son los siguientes:

RIESGO	CAUSA	Probabilidad	Impacto	Evaluación Riesgo	TRATAMIENTO
Pérdida e insatisfacción de los clientes por trabajo no adecuado a los requisitos pactados.	Errores internos en producción y planificación del servicio	2	3	6	REDUCIR
Alteración de la cuenta de resultados	Derivadas de las Administraciones Públicas	2	3	6	REDUCIR
Pérdida de clientes actuales.	Imposibilidad de asumir precios que la competencia asigna a clientes potenciales	2	3	6	REDUCIR
Pérdida de clientes potenciales y licitaciones.	Imposibilidad de asumir precios que la competencia asigna a clientes potenciales	3	3	9	REDUCIR
Insatisfacción de los empleados y salida de empleados formados en la organización.	Falta de expectativas laborales.	2	4	8	REDUCIR
Mal servicio en cliente e insatisfacción del mismo.	No disponer de selección de personal por el convenio. Personal no competente.	2	4	8	REDUCIR

Mal servicio en cliente e insatisfacción del mismo.	Alto índice de absentismo por bajas de empleados. Manejo de cargas.	2	4	8	REDUCIR
Falta de imagen responsable de LIMASA & ALANA en seguridad y salud laboral	Poco desarrollo como empresa responsable en PRL	2	3	6	REDUCIR
Accidentes laborales de empleados de LIMASA en nuestras instalaciones	Falta de concienciación en el personal	2	3	6	REDUCIR
Accidente laboral de empleados de LIMASA en instalaciones de clientes o proveedores	Falta de control de la coordinación asociada.	2	3	6	REDUCIR
Accidente laboral en la cadena de suministro	Falta de control de la coordinación asociada.	2	3	6	REDUCIR
Estrés laboral y clima psicosocial inadecuado	Malas relaciones laborales y mala percepción de la organización	2	3	6	REDUCIR
Sanción por incumplimiento legal ambiental.	Incumplimiento legal ambiental	2	4	8	REDUCIR

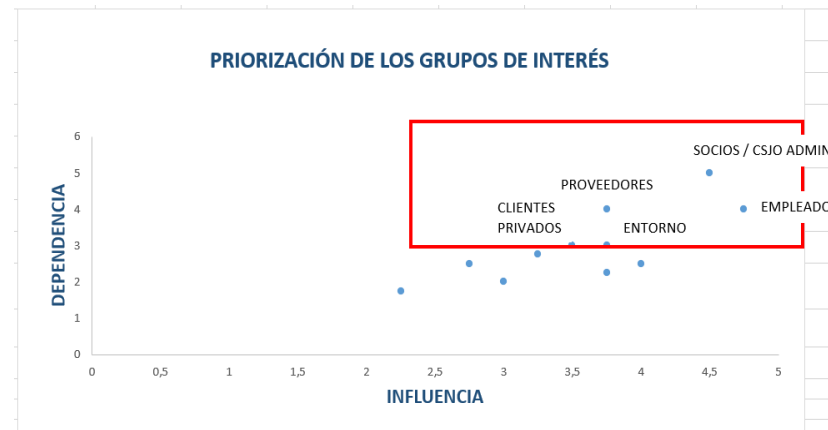
Excesivo consumo de energía eléctrica	Avería o mal uso del recurso natural, falta de sensibilización	3	2	6	REDUCIR
Excesivo consumo de papel	Avería o mal uso del recurso natural, falta de sensibilización	3	2	6	REDUCIR
Excesivo consumo de combustible*	Avería o mal uso del recurso natural, falta de sensibilización	3	2	6	REDUCIR
Excesiva generación de emisiones*	Mal uso del recurso natural y falta de sensibilización.	3	2	6	REDUCIR
Excesivo residuo de envases.	Mal uso del recurso. Falta de sensibilización con su gestión como residuo y de consumo energético.	3	2	6	REDUCIR
Excesivo residuo de tóner.*	Mal uso del recurso. Falta de sensibilización con su gestión como residuo y de consumo energético.	3	2	6	REDUCIR

*Nuevo en el periodo

1.2.3 ANALISIS DE MATERIALIDAD

Estaba previsto realizar un nuevo análisis durante el año 2024, pero debido a la salida por baja de maternidad de la responsable del sistema se ha empezado a llevar a cabo en el primer trimestre de 2025.

El Comité de RSC, se ha encargado de priorizar los grupos de interés, quedando de la siguiente forma:



Los asuntos materiales más importantes (con los datos recabados hasta el momento) por grupos de interés son los siguientes:

Trabajadores:

- ✓ Relaciones laborales empresa/trabajador
- ✓ Salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Igualdad de retribución entre hombres y mujeres
- ✓ Formación
- ✓ Empleo



Clientes: *Por el momento sólo disponemos de una encuesta por lo que no es representativo.*

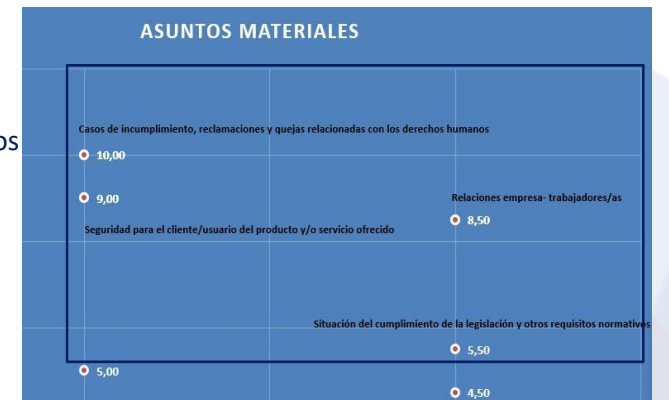
Proveedores:

- ✓ Salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Situación del cumplimiento de la legislación y otros requisitos normativos
- ✓ Vertidos de aguas residuales
- ✓ Emisiones a la atmósfera



Socios:

- ✓ Relaciones empresa-trabajadores/as
- ✓ Casos de incumplimiento, reclamaciones y quejas relacionadas con los derechos humanos
- ✓ Situación del cumplimiento de la legislación y otros requisitos normativos
- ✓ Seguridad para el cliente/usuario del producto y/o servicio ofrecido



Durante el año 2024, el Comité de RSC, ha realizado seguimiento de aquellos asuntos de interés, obteniéndose lo siguientes resultados:

✓ **Seguridad y salud laboral**

- Todos los puestos de trabajo se encuentran evaluados.
- Se da formación e información a todos los trabajadores.
- Se realiza la vigilancia de la salud.
- Se dota de epis a todos los trabajadores, inspeccionando los mismos trimestralmente, según formato de planificación preventiva.

✓ **Igualdad de retribución entre hombres y mujeres**

- Se ha realizado seguimiento del Plan de Igualdad aprobado en 2023.

TRÁMITES							
Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
11102071172025	ACUERDO CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES 2025 DE LA PLANTILLA DE LIMPIEZA DE[.]	CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA Y ACUERDOS DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (D A 2º)	Cádiz	26/02/2025	01/01/2025	06/01/2026	
90143483112024	GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ, S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Estatul	17/09/2024	25/06/2024	24/06/2028	Ver

✓ **Formación**

- Durante 2024 se ha realizado diversa formación a nuestro personal, que la detallamos en el punto 3.3.1.16

✓ **Empleo**

- Se mantiene la estabilidad en el empleo, aunque ha sufrido una disminución el nº de empleados en 2024 respecto a 2023 (-4,84%).

✓ **Relaciones laborales entre empresa y trabajador**

- Se han actualizado los diferentes convenios, así como el establecimiento del Salario Mínimo interprofesional en los casos necesarios.

✓ **Seguridad para el cliente/usuario del producto y/o servicio**

- De los cuestionarios de evaluación de los clientes y de las No Conformidades detectadas en el servicio no consideramos que existan riesgos graves para los clientes a los que prestamos servicio

✓ **Casos de incumplimiento, reclamaciones y quejas relacionadas con los derechos humanos**

- Durante el año 2024 no se han recibido casos de incumplimiento, reclamaciones y/o quejas relacionadas con los derechos humanos.

✓ **Situación del cumplimiento de la legislación y otros requisitos normativos**

- Durante el año 2024 no se han producido casos de incumplimiento de requisitos legales de aplicación.

✓ **Emisiones a la atmósfera**

- Han aumentado en el año 2024 debido a un mayor consumo de combustible y a un cambio de las fuentes de energía de nuestra comercializadora eléctrica; en este sentido se aprueban objetivos de reducción de estos dos aspectos que son los que contribuyen a las emisiones a la atmósfera.

1.2.4 PLANES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La base de mantener un negocio tantos años, a pesar de las crisis y los cambios generacionales, es mantener una adecuada y balanceada asignación de recursos, que garantice una estabilidad a largo plazo, sin sobrecargar al equipo en épocas de gran demanda, a la vez de evitar recursos ociosos cuando se pierde facturación.

- Equipo Humano:

Tenemos los y las mejores profesionales, con experiencia en contratación, para elaborar la mejor oferta en una licitación pública, que realizan un profundo estudio de las instalaciones en las que se va a prestar el servicio, las consideraciones sociales, laborales y ambientales, criterios de solvencia, de adjudicación etc. y lo complementamos con un equipo gestor que garantiza a nuestro cliente la correcta ejecución del contrato, asegurando la correcta implementación de todos los compromisos adquiridos en la oferta, durante todo el periodo de licitación.



A esto se le añade un equipo de más de 1.500 trabajadores y trabajadoras que forman parte del Grupo Limasa y son los que de verdad dan la cara por la empresa, solucionan las necesidades del cliente, trabajan en sus propias instalaciones y realizan un trabajo esencial a la hora de prevenir enfermedades o permitir el buen funcionamiento de cualquier actividad. Limasa cumple con ellos garantizándoles el cumplimiento de sus condiciones salariales y compromisos de pago, apuesta por su formación y realiza un seguimiento periódico de su valoración de la empresa a través de sus responsables directos y de una forma anónima a través de la encuesta de clima laboral que nos ayuda a mejorar.

- Seguridad y salud en el trabajo:

El sector de limpieza arroja unas cifras de absentismo muy superiores al de otros sectores, como hemos comentado anteriormente, lo que se traduce en un importante aumento de costes para las empresas y una pérdida de calidad en el servicio que prestamos al cliente. Reducir las bajas laborales es una prioridad para todos y la prevención y formación resulta fundamental.

Limasa apuesta por una política enfocada en la Seguridad y Salud del trabajador, evaluando sus riesgos y proporcionándole todos los elementos de protección individual (EPIs) que requiera su puesto de trabajo, con el fin de protegerles y evitar accidentes, así como periódicos reconocimientos médicos que detecten a tiempo posibles problemas de salud y formación preventiva sobre riesgos y medidas preventivas a adoptar en su puesto de trabajo.

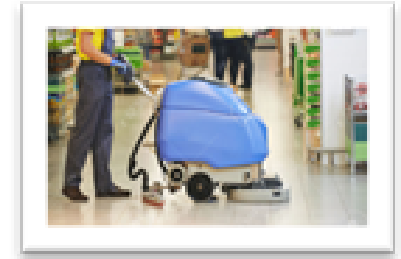


Así mismo, se invierte mucho en formación, tanto online como presencial, se realizan actividades fuera de la oficina para unir al equipo, se programan encuestas para recibir feedback de la plantilla, se valora mucho la comunicación bidireccional entre superior y colaboradores, se reconocen los éxitos alcanzados y se analiza, en la medida de lo posible, cambios en jornadas de trabajo por horario o proximidad. Todo tiene el objetivo de aplicar medidas flexibles para mejorar las condiciones de los empleados, que redundan en un mayor compromiso con la empresa y mayor colaboración. El trabajo de limpieza nunca es el mejor reconocido, pero si nuestra gente está más contenta que en otras empresas, y se siente valorada por su trabajo, dedicará más atención y colaboración proactiva.

- Medios Materiales:

La renovación y modernización de nuestra maquinaria y elementos de transporte es esencial para evitar accidentes, para adaptarnos a las nuevas normativas en materia de seguridad y medio ambiente, a la vez que apostamos por la innovación y el desarrollo. Así estamos renovando la flota de vehículos, invirtiendo en motores híbridos, GNC o 100% eléctricos.

Paralelamente estamos renovando todos los equipos informáticos, pasando de ordenadores de sobremesa a portátiles más manejables, con mayor capacidad y prestaciones, con la idea de que, todo nuestro personal de oficina tenga facilidad para teletrabajar o desplazarse si las circunstancias lo requieren.



- Otras asignaciones de recursos:

LIMASA es una empresa éticamente proactiva. Colaboramos de distintas maneras con asociaciones, sin ánimo de lucro, que hacen llegar a los más desfavorecidos las aportaciones recibidas por sus socios, o que realizan una labor social importante en la lucha contra determinadas enfermedades.



La Dirección de Limasa se reúne periódicamente y analiza las propuestas de colaboración recibidas, en función de los objetivos anteriormente definidos.

Además, LIMASA cuenta, con su propio CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.) el cual está comprometido con la contratación de personas con diferentes discapacidades para su desarrollo personal y laboral, favoreciendo así su integración en un proyecto orientado hacia la excelencia y la calidad en todos sus aspectos. La plantilla está compuesta con un mínimo de 70% de personas con certificado de discapacidad.



1.3 MODELO DE NEGOCIO

Nuestro modelo de negocio está basado en gestionar recursos humanos y financieros, de cara a la óptima prestación de servicios de limpieza, a un coste razonable para el cliente y con una calidad diferenciadora.

La credibilidad y confianza reconocida de nuestros clientes se basa primordialmente en nuestro

Equipo Humano

Este es nuestro activo más importante

Gestionar el servicio integral de limpieza y mantenimiento hoy, es realizar todos los trabajos con profesionalidad y además tener la capacidad para responder a circunstancias sobrevenidas u obstáculos inesperados. Eso que llamamos hacer frente a la adversidad.

Así, en este entorno de adaptación en el que nos movemos los últimos años, nos han requerido un enfoque más intensivo en desinfección, y limpiezas continuas en sitios que tienen alta rotación de público. Limasa tiene la capacidad para cubrir estas necesidades y la solvencia para arrancar nuevos contratos en momentos de incertidumbre financiera, incluso ante situaciones como las actuales, de subida de tipos o inflación disparada.

Limasa ha potenciado líneas especializadas como **“Limasa School” (servicios a colegios)**, **“Limasa Winery” (higiene en bodegas)** o **“Limasa Sport” (limpieza de instalaciones deportivas)**, adaptando su oferta a las peculiaridades de cada sector. Este enfoque de nicho le da ventaja competitiva en ciertos segmentos que requieren una limpieza especializada.

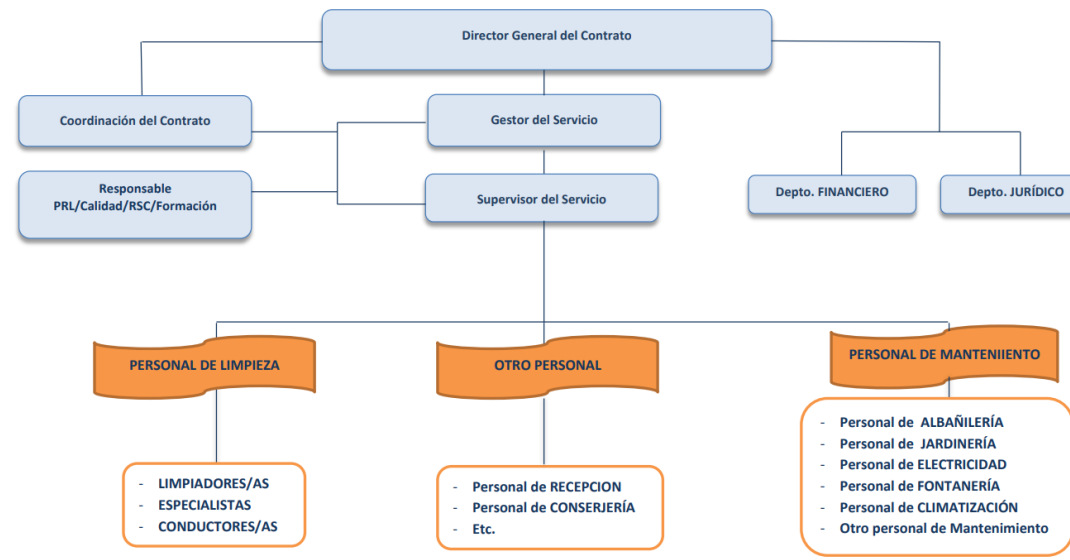
LIMASA asegura la calidad del servicio de limpieza a través de nuestro Sistema de Gestión Integral de la Calidad (Norma Europea UNE-EN-ISO 9001:2008).



LIMASA promueve unos servicios integrales de limpieza y mantenimiento multidisciplinar en todo tipo de instalaciones, que incluye desde el asesoramiento inicial sobre las tecnologías y materiales a utilizar hasta la puesta en marcha y la ejecución de las diferentes actuaciones para la correcta y eficaz prestación de los servicios.

Para LIMASA, los hombres y mujeres que conforman su equipo humano, como ya hemos dicho en varias ocasiones, son su activo más importante y diferenciador. LIMASA potencia y contribuye al desarrollo personal de cada uno de los empleados en la convicción de que el éxito personal llevará consigo el logro de los objetivos empresariales. La plantilla es el resultado de una adecuada planificación de la inversión que en ella se realiza. Está cualificada y dimensionada para atender los cambios del entorno social, técnico y económico.

El organigrama para la prestación de los servicios es el siguiente:



2. CUESTIONES AMBIENTALES Y SOCIALES

2.1 POLÍTICA EN RELACIÓN CON LA CADENA DE SUMINISTRO

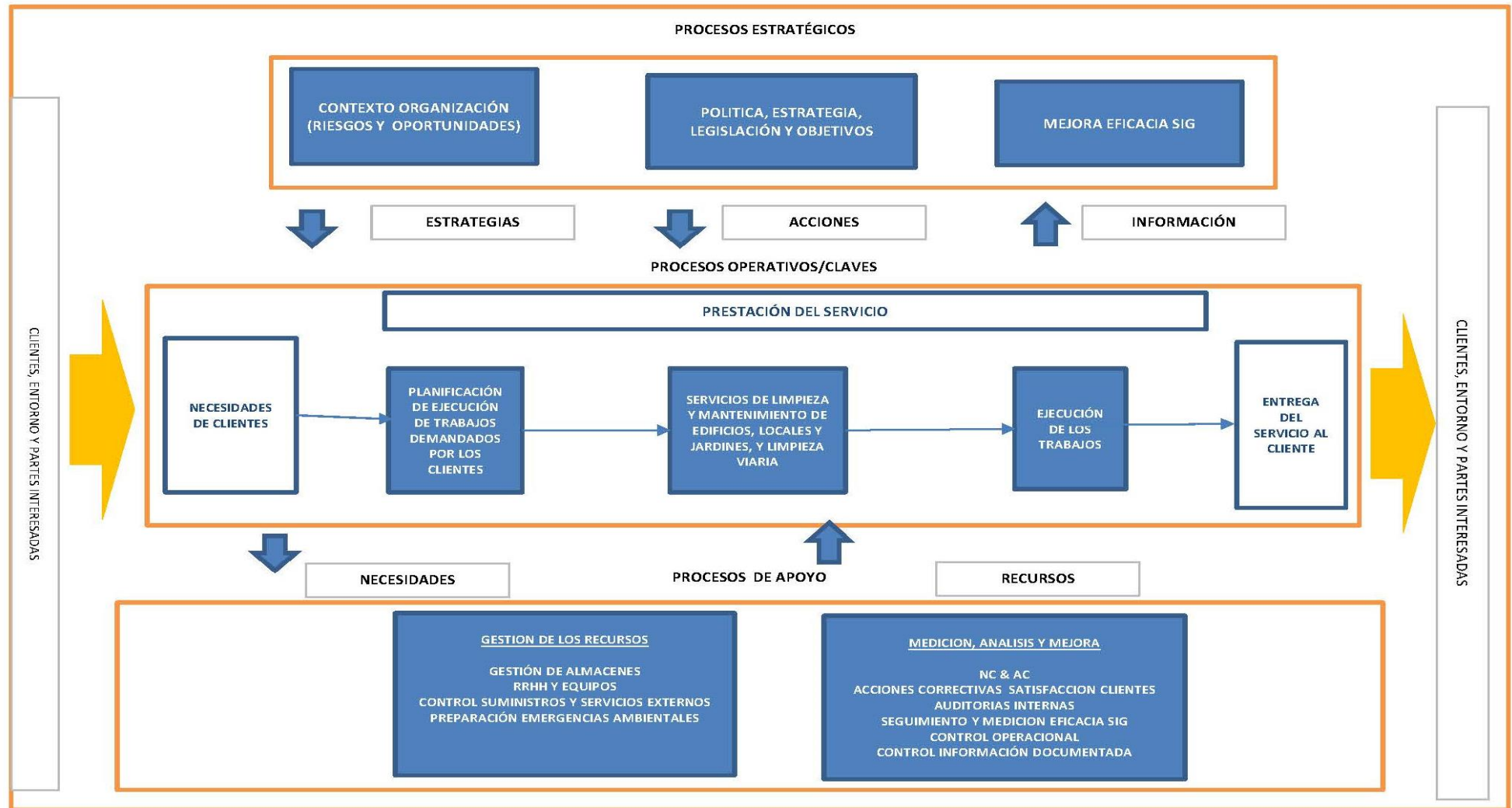
La Dirección de Limasa, consciente de la relevancia que hoy en día tiene para la empresa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, proveedores, trabajadores, sociedad, etc..., y poniendo en juego los recursos necesarios, ha establecido en su organización un Sistema de Gestión Integrado en la Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, EMAS, Seguridad y Salud (gestionado desde las instalaciones de Madrid) y de Responsabilidad Social Corporativa, basado en los requisitos que establecen las siguientes normas:



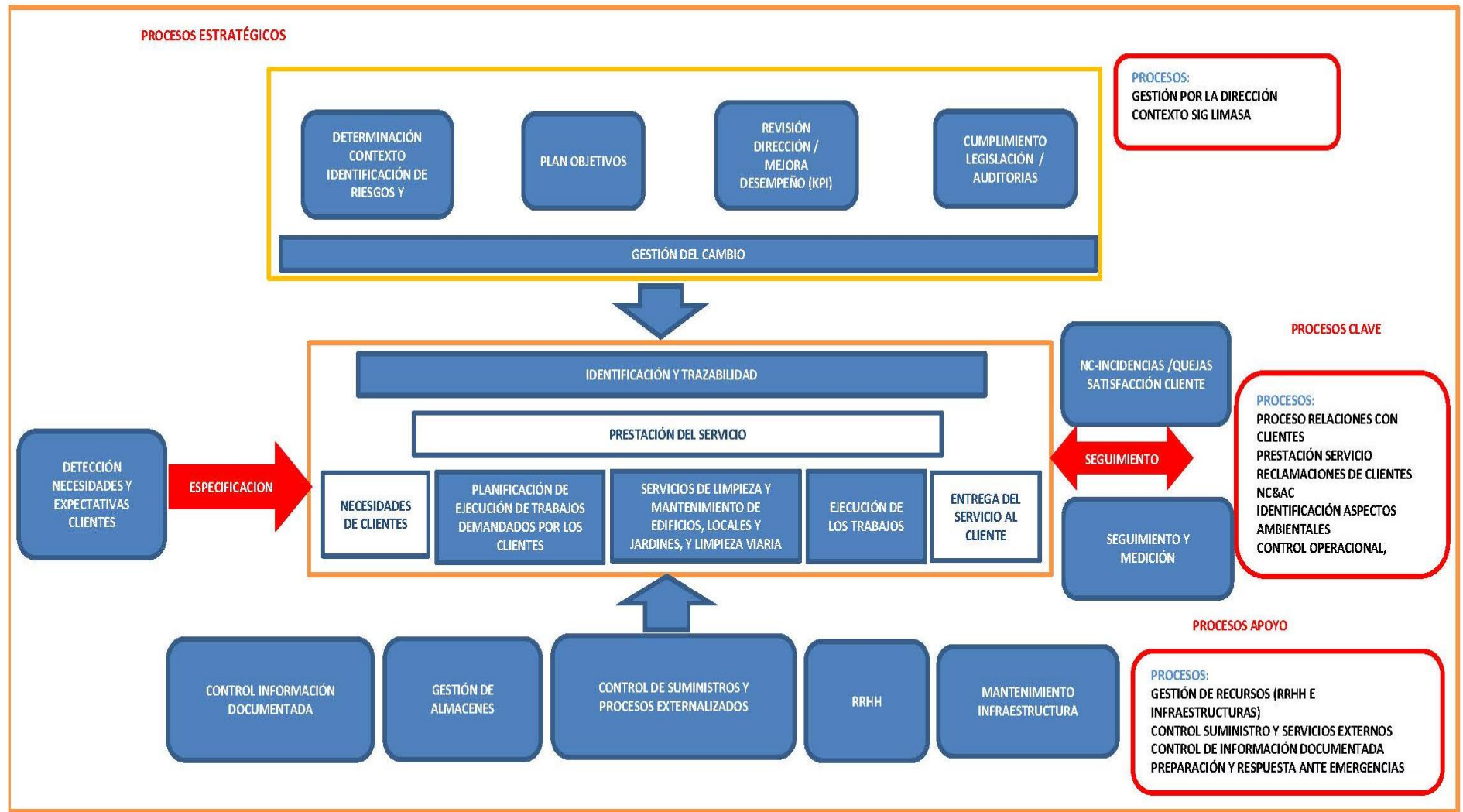




El Sistema de Gestión integrado de **LIMASA**, está basado en el siguiente mapa de procesos:



Donde los procesos estratégicos, claves y de apoyo son los siguientes:



El Grupo LIMASA tiene especial interés en extender nuestros compromisos, políticas y valores a toda nuestra cadena de valor, para promover que nuestros proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratistas cumplan, a su vez, con los mismos compromisos.

Esta Política abarca todo el enfoque de gestión responsable de nuestra cadena de suministro, recogiendo nuestro compromiso y el de nuestros proveedores, debiendo de ser leída e interpretada conjuntamente con nuestro Código Ético y nuestro Manual de Buenas Prácticas.

El alcance de este proceso empieza con la necesidad de compra de materiales y/o servicios, donde el solicitante incluye la transmisión de requisitos, homologación, evaluación de proveedores y/o contratistas, así como el seguimiento de procesos externalizados, que permitan asegurar los niveles de calidad exigidos por nuestros clientes y la organización y termina con la homologación de un nuevo proveedor, conclusiones de reevaluación y comunicación de los resultados del desempeño.

Mediante el proceso de homologación de proveedores, se determinará aquellos proveedores que están cualificados para el suministro de productos y/o servicios a la organización.

Todo proceso que pueda afectar de manera adversa al cliente y/o a la calidad en nuestra prestación del servicio será comunicado al Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SSL, por el Responsable de realizar la subcontratación, para que se determinen la sistemática de comunicación de los controles y seguimiento a dichas subcontratas.

El Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SSL, identifica dichas subcontratas de procesos externalizados en el “Control de Procesos Externalizados” con la información anteriormente facilitada. Para asegurar que los procesos externalizados cumplen los requisitos aplicables estos deben ser comunicados a través de un contrato, aceptación de un pedido o por correo electrónico.

Se realizará el seguimiento del desempeño de los proveedores durante todo el año para que cuando finalice este periodo se pueda realizar una reevaluación de cada uno de ellos.

2.2 POLÍTICA EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

Nuestra política en materia medioambiental está basada en identificar, evaluar y registrar los aspectos e impactos ambientales, consecuencia directa de nuestras actividades desde una perspectiva de ciclo de vida; en situaciones normales y de emergencias, así como identificar y registrar los aspectos e impactos ambientales indirectos, derivados de las actividades de proveedores o subcontratistas que trabajan para la empresa o en su nombre.

La identificación de los aspectos ambientales es realizada y aprobada por la Responsable del Sistema Integrado de Gestión, de las actividades, productos y servicios que puede controlar y de aquellos en los que puede influir desde una perspectiva del ciclo de vida.

Los aspectos ambientales se clasifican en tres categorías en función de la situación en la que se generan y los agentes que los producen:

- **Directos:** aquellos generados por el personal y las actividades de GRUPO LIMASA en situaciones normales o anormales, desde la perspectiva de ciclo de vida. Su identificación tiene por objeto conocer la incidencia real o potencial sobre el medio ambiente de las actividades que desarrolla la Organización y que durante este año 2024 a nivel nacional han resultado significativos:

CICLO DE VIDA	ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS			
	IDENTIFICACIÓN			EVALUACIÓN
	ASPECTO AMBIENTAL (CAUSA)	ACTIVIDAD	IMPACTO AMBIENTAL (EFECTO)	SIGNIFICANCIA
OFICINAS / PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO AGUA LIMASA	OFICINA	Agotamiento del RRNN	NS
	CONSUMO AGUA ALANA	OFICINA	Agotamiento del RRNN	NS
PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO COMBUSTIBLE	COMERCIAL Y DESPLAZAMIENTOS	Agotamiento del RRNN	SIGNIFICATIVO
	EMISIONES CO2	SERVICIOS DE LIMPIEZA	Contaminación a la atmosfera (gases efecto invernadero)	SIGNIFICATIVO
	EMISIONES NOx			SIGNIFICATIVO
	EMISIONES SO2			SIGNIFICATIVO
	EMISIONES PM			SIGNIFICATIVO
	VERTIDOS		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
LIMPIEZA INSTALACIONES Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONSUMO PRODUCTOS DE LIMPIEZA	LIMPIEZA OFICINA Y PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN CLIENTES	Agotamiento del recurso natural	NS
	RESIDUOS ENVASES		Contaminación derivada de su tratamiento	SIGNIFICATIVO
	RESIDUOS DE LANA DE ROCA	LIMPIEZA PRESTACIÓN SERVICIO UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
OFICINAS	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA LIMASA	ACTIVIDAD EN OFICINA	Agotamiento del RRNN	SIGNIFICATIVO
	CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA ALANA		Agotamiento del RRNN	SIGNIFICATIVO
	CONSUMO PAPEL		Agotamiento del RRNN	SIGNIFICATIVO
	CONSUMO TONER/ CARTUCHOS TINTA		Agotamiento del recurso natural vegetación	NS
	RESIDUO TONER/ CARTUCHOS TINTA		Agotamiento del recurso natural	SIGNIFICATIVO
	RESIDUO PAPEL Y CARTÓN		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
OFFICE OFICINAS	RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RAEES	OFFICE EMPLEADOS EN INSTALACIONES	Contaminación derivada de su tratamiento	NS

MANTENIMIENTO EQUIPOS	RESIDUOS PILAS	MANENIMIENTO DE LOS EQUIPOS ELÉCTRICOS E INFORMÁTICOS	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS FLUORESCENTES		Contaminación derivada de su tratamiento	NS
MANTENIMIENTO INSTALACIONES	RESIDUOS PODA	MANTENIMIENTO INSTALACIONES	Contaminación derivada de su tratamiento	NS
	RESIDUOS FLUORESCENTES		Contaminación derivada de su tratamiento	NS

Aspectos ambientales relacionados con la actividad medida en los servicios prestados en la Comunidad de Madrid. Se están controlando los consumos y residuos de las diferentes delegaciones para poder obtener la significancia o no de todos ellos.

- **Potenciales:** aquellos derivados de posibles incidentes o situaciones de emergencia, por ejemplo: incendios, derrames de productos peligrosos, vertidos peligrosos, pérdida de residuos, inundaciones, etc.

ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES 2024						
Nº SUCESO O RIESGO		INCENDIO				
ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		GENERACION DE RESIDUOS PELIGROSOS, EMISIONES DE GASES DE COMBUSTION, CONSUMO DE AGUA, VERTIDOS, RUIDO DE LA COMBUSTION				
EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio		P3: Probabilidad Afección a las personas		Total
1		1		10		12
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energía	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	10	10	5	0	0	5
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
60			36			

Valor total (importancia + valor del aspecto)						
22	22	22	17	12	12	17
SIGNIFICANCIA						
NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Nº SUCESO O RIESGO		INUNDACION				
ASPECTOS AMBIENTALES POTENCIALES		RESIDUOS NO PELIGROSOS E INERTES (MATERIAL MOJADO), RESIDUOS PELIGROSO (RAEE’S FUERA USO), AGUAS CON MATERIAL ARRASTRADO, CONSUMO DE AGUA POR PERDIDAS.				
EVALUACION DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		1	5		7	
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energía	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	10	0	5	0	0	5
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
40			24			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
17	17	7	12	7	7	12
SIGNIFICANCIA						

NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
----	----	----	----	----	----	----

EVALUACIÓN DE ASPECTOS POTENCIALES						
P1: Probabilidad Ocurrencia		P2: Probabilidad Afección medio	P3: Probabilidad Afección a las personas		Total	
1		10	1		12	
P4: Aspecto Ambiental Generado						
Residuos	Vertidos	Emisiones atmosféricas	Consumo agua	Consumo energía	Consumo otros RN	Alteración del suelo
10	0	10	0	0	0	0
RESULTADOS						
Valor máximo			Valor Limite			
20			12			
Valor total (importancia + valor del aspecto)						
22	12	22	12	12	12	12
SIGNIFICANCIA						
SIGNIFICATIVO	NS	SIGNIFICATIVO	NS	NS	NS	NS



- **Indirectos:** aquellos sobre los que **GRUPO LIMASA** no tiene pleno control de la gestión. Su identificación tiene por objeto conocer la incidencia sobre el medio ambiente de las actividades, productos o servicios de proveedores, contratistas y subcontratistas.

ASPECTOS AMBIENTALES INDIRECTOS 2024				
	IDENTIFICACION			EVALUACION
CICLO DE VIDA	ACTIVIDAD / PRODUCTO / SERVICIO SUBCONTRATADO	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	SIGNIFICANCIA
PROVEEDORES MATERIA PRIMA Y SUMINISTRO	Suministros varios: papel, vestuario, productos de jardinería, limpieza, desinfección, control de plagas	Consumo de materia prima	Agotamiento de RRNN	NS
		Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	SIGNIFICATIVO
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS
SERVICIOS SUBCONTRATADOS	Mensajería	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS
	SUBCONTRATAS DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO (Equipos e infraestructura, talleres, etc)	Consumo de combustible	Agotamiento de RRNN	NS
		Emisiones a la atmósfera	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS
		Generación de RNP	Agotamiento de RRNN	NS
		Generación de RP	Contaminación a la atmósfera (gases efecto invernadero)	NS

Una vez identificados los aspectos ambientales, la Responsable del SIG procede a evaluarlos para jerarquizarlos y poder determinar cuáles son “significativos”, de manera que se lleve sobre ellos un control y seguimiento prioritarios, dirigidos a disminuir el grado de significatividad siguiendo la línea estratégica de la política de la empresa que es la mejora continua.

Los aspectos ambientales significativos son la referencia fundamental para el establecimiento de programas de objetivos ambientales y para la determinación de riesgos y oportunidades de la Organización.

Los resultados implican los siguientes compromisos en el Sistema de Gestión de la Organización:



- Implicaciones en los objetivos, las metas y el programa ambiental.

Los aspectos que hayan identificado como significativos se tendrán en cuenta en el Programa de Objetivos, se establecerá al menos un Objetivos de Aspectos Ambientales Significativos.

- Implicación en la detección de riesgos y oportunidades.

Los Aspectos Ambientales significativos se tendrán en cuenta para la identificación de riesgos y oportunidades asociados a impactos ambientales adversos (amenazas) y a impactos ambientales beneficiosos (oportunidades). Los riesgos identificados serán evaluados para determinar el tratamiento de estos por el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, dicha evaluación y establecimiento de acciones de tratamiento de los riesgos críticos se registrarán en el “Mapa de Riesgos de los Aspectos Ambientales Significativos”.

- Implicaciones en planes de emergencia

Los aspectos ambientales potenciales significativos se tendrán en cuenta en el plan de emergencia, sin excluir actuaciones sobre el resto.

- Implicaciones en acciones formativas

Cada vez que sean revisados los aspectos ambientales indirectos por la Responsable de Calidad y Medio Ambiente, estos serán comunicados a los proveedores, teniendo en cuenta sus actividades y los impactos ambientales asociados, así como su relación con GRUPO LIMASA (proveedor habitual, ocasional, crítico para el negocio, etc.), tal y como se establece en el Proceso de Control Operacional, Seguimiento y Medición.



POLITICA INTEGRADA DE GESTIÓN

La Dirección de **LIMASA Y ALANA**, revisa anualmente la Política de Calidad, Medio Ambiente, Prevención y Responsabilidad Social corporativa, para asegurar su adecuación. La Política integrada en vigor, aprobada día 8 de marzo de 2022, se presenta a continuación:

*La Dirección de **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.U.**, **LIMASA MEDITERRANEA S.A.U.**, y **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.U.** (en adelante, **LIMASA**), cuyas actividades son la **prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, gestionadas desde sus oficinas centrales, situadas en la Calle Villanueva, nº 22 (Madrid) y en la Calle Donoso Cortés nº46 (Madrid)**, consciente de la relevancia que hoy en día tiene para la empresa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, y poniendo en juego los recursos necesarios, ha establecido en su organización de un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud y de Responsabilidad Social Corporativa, basado en los requisitos que establece las normas **UNE-EN ISO 9001:2015, UNE-EN ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, el Reglamento (CE) Nº 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, así como el Reglamento 2018/2026, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), e IQNet SR10.***

MISIÓN *La misión y objetivo prioritario de **LIMASA**, como empresa dedicada a la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, es la calidad los servicios realizados, junto con la plena satisfacción de nuestros clientes y el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios; sin olvidarnos de realizar estos trabajos con un compromiso con la protección del medio ambiente a través de la mejora continua de actuación ambiental (disminución de residuos, minimización de consumos, control sobre las emisiones a la atmósfera y vertidos), y la adopción de actuaciones socialmente responsables.*

VISIÓN *de nuestra organización, es establecer centros de trabajo seguros y condiciones de trabajo seguras para todos los miembros de la organización, siendo consciente en todo momento, la dirección, de la naturaleza y magnitud de los riesgos que implica la ejecución de sus trabajos, intentando minimizar estos riesgos laborales, estableciendo como marco la prevención de dichos riesgos laborales en los centros de trabajo, así como fomentar continuamente una cultura interna y externa de **prevención de la contaminación**, y salvaguardar siempre **la igualdad de oportunidades**.*

NUESTROS VALORES:

- *Estamos firmemente comprometidos en hacer de nuestro planeta un espacio de convivencia y progreso más sostenible.*
- *Servir a nuestros clientes retándonos continuamente para **alcanzar los máximos niveles de satisfacción** a través del **cumplimiento de sus requisitos** y la mejora continua de la calidad de nuestros productos y servicios y del comportamiento ambiental.*
- *Mejora continua hacia la excelencia como forma de trabajar, **considerando los riesgos y oportunidades que pueden afectar a la conformidad de los productos y los servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción del cliente.***



- Concienciamos al personal de nuestra organización en **la importancia de una gestión de la calidad eficaz y de la conformidad con los requisitos del SGC de manera que posibilite la Mejora Continua.**
- Compromiso con una sólida ética laboral, integridad y honestidad, así como con el **cumplimiento de la legislación y reglamentación** aplicable y otros principios que la organización suscriba, aplicables al alcance y los Aspectos Ambientales identificados por **LIMASA.**
- Inculcar a todo el personal, una **cultura preventiva** en el ejercicio del trabajo. Proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables** para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
- **Informar y formar a los trabajadores** sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Compromiso para la **consulta y la participación de los trabajadores**, y representantes de los trabajadores.
- **Eliminar los peligros y reducir los riesgos identificados.** Analizar todos los accidentes e incidentes e implantar las medidas necesarias para evitar su repetición.
- Fomentar la **participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión.**
- Establecemos **comunicación y diálogo con todos los grupos de interés**, basados en la transparencia y la veracidad de la información intercambiada.
- Respeto a los principios de responsabilidad social, tal y como se establecen en la **Norma ISO 26000:** Rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto por los derechos humanos.
- Mantener, revisar y formar sobre el **Código Ético** que **LIMASA** ha establecido como marco de comportamiento para empleados y colaboradores, independientemente de su función o situación geográfica.

Se han establecido los mecanismos necesarios para que en toda la organización se conozca, comprenda y lleve a la práctica la Política descrita.

2.3 POLÍTICA EN CUESTIONES SOCIALES, RELATIVAS AL PERSONAL Y DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Consejero Delegado del GRUPO LIMASA, aprobó en el año 2022, la última revisión de nuestra política sobre cuestiones sociales, relativas al personal y de respeto a los derechos humanos, según la Norma IQNet SR 10:2015.

En la misma se establece la estrategia y las líneas de política general de la organización, elabora programas y señala objetivos para la realización de todas las actividades de Prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios, locales y jardines y limpieza viaria, y en particular, define y aprueba, entre otras, la presente Política de Responsabilidad Social Corporativa.



Esta Política queda establecida en los siguientes principios:

La contribución de GRUPO LIMASA al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Estos son los principios en los que se sustenta nuestra política:

Cumplimiento de las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes, así como de todos los requisitos establecidos por la norma de referencia IQNet SR 10:2015.

- ✓ , y todos aquellos que se suscriban.
- ✓ Mantenimiento de prácticas basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con accionistas e inversores, respetando las reglas de libre mercado y de libre competencia, y rechazando cualquier práctica irregular para obtener ventajas empresariales
- ✓ Respeto a la igualdad de oportunidades entre los empleados, su privacidad y su libertad de opinión; equidad en las relaciones laborales, procurando un entorno de trabajo saludable y seguro, además de la formación necesaria y adecuada al trabajo que desarrolla cada empleado; retribución justa y estabilidad en el empleo, evitando cualquier forma de persecución, de abuso o de discriminación por razón de ideología, creencia, sexo, orientación sexual, raza o condición; favorecimiento de la conciliación de la vida personal y laboral; y rechazo expreso de la explotación infantil y del trabajo forzoso. En definitiva, desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.
- ✓ Control y seguimiento de la óptima prestación de nuestros servicios con el fin de potenciar y mejorar continuamente la calidad de estos.
- ✓ Promoción de actuaciones socialmente responsables, desarrollando prácticas responsables en la cadena, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores, y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre nuestros servicios. Se desarrollan prácticas responsables en la cadena de valor, impulsándolas principalmente a través de los procesos de selección y contratación de los proveedores, y acompañando a estos en su desarrollo empresarial para que sean copartícipes en la aplicación de la política de Responsabilidad Social de GRUPO LIMASA.
- ✓ Mantenimiento de una actuación respetuosa con el medio ambiente, impulsando medidas efectivas para limitar el impacto ambiental de nuestra actividad.
- ✓ Comunicación y diálogo con todos los grupos de interés, basados en la transparencia y la veracidad de la información intercambiada.
- ✓ Difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadas, sometiéndola a procesos de verificación internos y externos que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

La presente Política es difundida a todos los niveles de la organización, así como a personal externo que trabaje en nuestro nombre. Asimismo, se encuentra en todo momento a disposición de otras partes interesadas y será revisada en cada reunión de revisión del Sistema para asegurar su continua adecuación.

GRUPO LIMASA, establece los siguientes requisitos de Responsabilidad Social Corporativa, acordes con la Política

A. Trabajo Infantil

GRUPO LIMASA no está involucrado o apoya el uso del trabajo infantil en sus instalaciones. El requisito de edad se encuentra debidamente verificado durante el proceso de contratación para evitar el trabajo infantil.

Este requisito también se hace extensible a los proveedores /subcontratistas. En el caso de los proveedores se les hace firmar el compromiso de los proveedores, así como se les Comunica el Código Ético de la organización. Todo esto queda descrito en el proceso de Control de Suministros y Procesos Externalizados.

El cumplimiento de la norma Norma IQNet SR 10:2015 evidencia el cumplimiento en materia de trabajo infantil.

Si la organización empleara trabajadores jóvenes, pero en aquellos lugares que serán sujetos a leyes de educación obligatoria, y trabajarán fuera de los horarios escolares. Para evidenciar el cumplimiento, la organización dispone de un Listado de trabajadores por edad, el horario laboral aprobado de los empleados y la reglamentaria evaluación de riesgos laborales por área y puesto de trabajo.

B. Trabajo Forzoso y Obligatorio.

GRUPO LIMASA no se dedica ni apoyará el uso de trabajo forzado. El personal de Administración nunca se quedará con los documentos originales del empleado (ya sea DNI, Pasaporte).

El perfil del trabajador y trabajo a realizar quedará comunicado a través de empresas especializadas en la búsqueda de personal, en el caso de utilizarlas. En el caso de realizar la selección sólo por medio del personal de Administración se utilizarán los perfiles de puesto en donde quedan definidas las tareas a realizar, experiencia y formación.

A la hora de realizar la contratación el personal de administración comunica las horas de trabajo. Los trabajadores son libres de salir después de las horas normales de trabajo. Si por causas de emergencia deben ausentarse, deberán comunicarlo anticipadamente a su responsable.

C. Seguridad y Salud.

A través del Servicio de Prevención Mancomunado, se establecen los riesgos inherentes en el puesto de trabajo, así como las acciones, controles internos a llevar a cabo.

La organización designa a la Responsable de Gestión como Responsable de Prevención para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.



De tal forma que, la Responsable de Gestión realiza un seguimiento de las acciones y controles internos para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

En la documentación que establece el Servicio de Prevención Mancomunado se establecen:

- Control de Equipos de Protección Individual.
- Entrega de información y formación.
- Controles internos.
- Investigación de Accidentes.
- Coordinación empresarial.

D. Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva.

GRUPO LIMASA reconoce que el diálogo en el lugar de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social, dando total libertad para que los trabajadores desarrollen el derecho a la representación y que al hacerlo no implicará para ellos consecuencia negativa alguna o represalias por parte de la organización.

Además, GRUPO LIMASA ha dado total libertad para elegir un representante de los trabajadores de entre ellos mismos, dejando claro que no es un sustituto de la representación de los trabajadores.

E. Discriminación.

GRUPO LIMASA no realiza o apoya la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a la promoción de la formación, despido o jubilación por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política o edad.

En el caso de que se tengan indicios de cualquier tipo de discriminación se procedería a realizar una investigación conjuntamente el departamento de Administración y de Gestión.

F. Medidas Disciplinarias.

GRUPO LIMASA no está involucrado o apoya el uso de los castigos corporales, coerción mental o física, y el abuso verbal. Las medidas disciplinarias quedarán siempre bajo el marco legislativo vigente.

G. Horario de Trabajo.

Las horas de trabajo están definidas en GRUPO LIMASA en base a los diferentes contratos de centros y convenios. La semana de trabajo normal no es superior a 40 horas semanales, realizando los descansos estipulados por convenio, disfrutando de al menos un día de descanso por cada siete días.



Las horas extraordinarias quedan definidas en el marco del Convenio colectivo correspondiente, siendo las horas extraordinarias voluntarias por parte del personal, no pudiendo en ningún caso obligar a los empleados para que las realicen, ni superando en todo caso 12 horas semanales por trabajador.

Las horas extraordinarias quedarán reflejadas en el cuadro de horas realizado por parte del encargado.

H. Remuneración.

GRUPO LIMASA asegura que los salarios pagados a sus empleados cumplen con los estándares mínimos legales (Convenio Colectivo). Los sueldos y salarios para diferentes niveles y categorías quedan establecidos en el mínimo que describe el Convenio Colectivo correspondiente. Este queda especificado en la nómina que se entrega mensualmente a los empleados.

No se realizan deducciones de los salarios por razones disciplinarias, salvo los casos que la legislación lo contemple, en los casos que se den se comunicará por escrito al personal.

Las primas de las horas extraordinarias quedan reembolsadas tal y como especifica el Convenio Colectivo correspondiente.

Se ha procedido a la realización de la auditoria salarial retributiva durante este año 2024 según el Real Decreto 902/2020 y se tiene registrado el Plan de Igualdad en el REGCON. Se está actualmente preparando la actualización de compromisos acordados en el Plan de Igualdad, para su revisión junto a la Representación Sindical, durante los próximos meses.

2.4 POLÍTICA EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

GRUPO LIMASA, establece una Política en Materia de lucha contra la corrupción y el soborno que tiene implantada y es de obligado cumplimiento para todos los empleados, directivos y administradores o consejeros

A través de la presente Política contra la corrupción y el soborno, el Consejo de Administración del **GRUPO LIMASA**, recoge y desarrolla, de forma concreta y verificable, el conjunto de principios, valores y normas de actuación establecidos en el Código de Conducta

Esta Política establece cuáles son las pautas de comportamiento que han de seguirse respecto de al soborno, comisiones ilegales, tráfico de influencias y blanqueo de capitales; aceptación u ofrecimiento de obsequios y regalos; trato con autoridades, organismos reguladores y administraciones; y realización de actividades de acción social y/o patrocinio. Asimismo, la Política recoge cuáles son, a título enunciativo, las conductas prohibidas en estos ámbitos.



La Política está basada en el principio de “**tolerancia cero**” hacia la corrupción y el fraude en los negocios. Este principio tiene carácter absoluto y prima sobre la eventual obtención de cualquier tipo de beneficio económico para el Grupo y/o sus profesionales.

Las principales premisas de esta política son las siguientes:

- ✓ no tomar decisiones sin considerar su valor ético;
- ✓ rechazar negocios y actividades contrarios a la ética;
- ✓ armonizar las exigencias éticas con otros logros; y buscar siempre la máxima credibilidad y transparencia posible.
- ✓ Queda totalmente prohibido realizar actividad o negocio que no encaje con los principios éticos del GRUPO LIMASA
- ✓ Se asume la obligación de erradicar cualquier forma de corrupción en el seno de las sociedades que lo integran, incluidas la extorsión, la criminalidad y el blanqueo de capitales.
- ✓ Ningún miembro del Grupo tratará de influir indebidamente a la Administración Pública o a sus funcionarios, ni planteará la obtención de trato de favor alguno por parte de cualquier administración pública o partido político.
- ✓ Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo, sus sociedades o sus Profesionales.
- ✓ Ningún miembro del Grupo se comprometerá a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago en efectivo o especie ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada que favorezca al Grupo, sus sociedades, el propio profesional o a un tercero frente a otros. Asimismo, los miembros del Grupo se abstendrán de realizar pagos o realizar otras actuaciones ilegítimas con objeto de facilitar o agilizar trámites o de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.
- ✓ En la selección de partes con las que contratar se tendrá en cuenta la normativa en materia de blanqueo de capitales y, se comprobará la existencia de actividades ilícitas como el blanqueo de capitales y la financiación de grupos terroristas.
- ✓ Ningún miembro del Grupo ofrecerá o aceptará regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad en la empresa, procedentes de funcionarios públicos, partidos políticos, proveedores, etc.



3. CUADRO INTEGRADO DE INDICADORES

3.1 INDICADORES FINANCIEROS

Nuestro grupo de empresas tributan bajo el régimen de consolidación fiscal, y por nuestro tamaño pasamos auditorías financieras todos los años, que se publican junto a las Cuentas Anuales de cada sociedad y están al alcance de todo el que las necesite.

Considerando que la mayor parte de estos indicadores ya vienen recogidos en la Memoria del Grupo Consolidado, y que este informe se basa en un estado de información NO financiera, vemos redundante el volver a detallarlos en este epígrafe.

3.2 INDICADORES AMBIENTALES

3.2.1 EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES

Las actuaciones del GRUPO LIMASA tienen como objetivo la minimización de consumos y la recuperación, el reciclaje y la reutilización de sus residuos.

A lo largo del año, como venimos haciendo, se lleva a cabo un exhaustivo y continuo seguimiento de la generación de residuos y evolución de consumos con el fin de actuar sobre aquellos aspectos de nuestra actividad que puedan tener un impacto negativo sobre nuestro entorno.

Como se analiza en este apartado, los indicadores ambientales de LIMASA y ALANA, se centran en el comportamiento en los siguientes ámbitos medioambientales clave: eficiencia energética, eficiencia en el consumo de materiales, agua, residuos, biodiversidad, y emisiones.

Cada uno de los indicadores básicos está compuesto de:

- ✓ una cifra A, que indica el impacto/ consumo total anual en el campo considerado,
- ✓ una cifra B, que indica la producción anual global de la organización (en número de trabajadores), y
- ✓ una cifra R, que indica la relación A/ B

Los datos que se reflejan a continuación son consumos obtenidos de todas las Delegaciones de LIMASA, a excepción de los datos de consumo de papel, cartuchos de tinta/toner y agua de los se obtendrá una cuantificación para su medición y evolución durante el año 2024, aunque debemos de hacer mención que el 90% de consumos de estos indicadores son los que se producen en las oficinas centrales de Madrid.



**Escasez de agua y
otros recursos**

3.2.1.1 CONSUMO DE ENERGIA

AÑO	TOTAL (KWh)	TOTAL (MWh)	RATIO (MWh / trabajador)
2022	41.095,76	41,096	1,417
2023	36.876,00	36,88	1,229
2024	24.350,00	24,350	1,35

3.2.1.2 CONSUMO DE COMBUSTIBLE

AÑO	TOTAL (MWh)	RATIO (MWh / trabajador)
2022	304,58	0,223
2023	352,64	0,255
2024	206,93	0,20904

3.2.1.3 CONSUMO DE PAPEL

AÑO	TOTAL (folios)	TOTAL (t)	RATIO (t/ trabajador)
2022	120.000	0,5880	0,001400
2023	150.000	0,7350	0,001735
2024	150.000	0,7350	0,001823

3.2.1.4 CONSUMO DE TONER



AÑO	TOTAL (t)	RATIO (t/ trabajadore)
2022	0,0136	0,000032
2023	0,0064	0,000015
2024	0,00504	0,000013

3.2.1.5 CONSUMO DE AGUA

AÑO	TOTAL (m ³)	RATIO (m ³ /trabajador)
2022	93,05	5,82
2023	135,82	7,99
2024	139,66	7,76

3.2.1.6 EMISIONES CONTAMINANTES

Las emisiones identificadas en **LIMASA y ALANA** proceden de los vehículos, los cuales se someten al mantenimiento preventivo correspondiente y a las inspecciones técnicas pertinentes, no habiéndose identificado incumplimientos legales durante las mismas, y del consumo de energía eléctrica, que en 2024 no ha procedido de fuentes de energía 100% renovables. El ratio aumenta por el aumento de la flota. Las emisiones a la atmósfera debidas al consumo de combustible de los vehículos más la electricidad (sumada en 2024) se muestran en el siguiente cuadro. Para la cuantificación de las mismas se ha utilizado el factor de conversión proporcionado OECC en la Calculadora versión 29 de fecha de 09/05/2024 (Organismo Español de Cambio Climático).

AÑO	TOTAL (t CO ₂)	RATIO (t CO ₂ e/ trabajador)
2022	38,46	0,0916000
2023	32,81	0,0774633
2024	58,38	0,1448232

3.2.2 EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS



Todos los residuos son segregados internamente por medio de recipientes identificados correctamente para el residuo correspondiente, procediéndose a la separación y segregación por categorías en nuestras instalaciones y posteriormente a depositarlos en los contenedores dispuestos para ello por los correspondientes Ayuntamientos (en el caso de residuos urbanos) o en los contenedores de las entidades autorizadas subcontratadas para la retirada y gestión.

A lo largo del año se ha establecido el control operacional sobre la generación de residuos mediante el seguimiento de las cantidades generadas y la comprobación de su correcta segregación por parte de la Responsable del Sistema de Gestión Integrado. Al respecto se encuentra establecido el Proceso de Control Operacional, Seguimiento y Medición, si bien como se ha indicado en este periodo no ha procedido su aplicación en cuanto a la generación de residuos peligrosos.



Impactos de las empresas

* Residuo de tóner y cartuchos de tinta.

AÑO	TOTAL (Kg)	TOTAL (t)	RATIO (t/ trabajador)
2022	7	0,007	0,00001667
2023	9	0,009	0,00002125
2024	9	0,009	0,00002233

3.3 INDICADORES SOCIALES

3.3.1 CAPITAL HUMANO

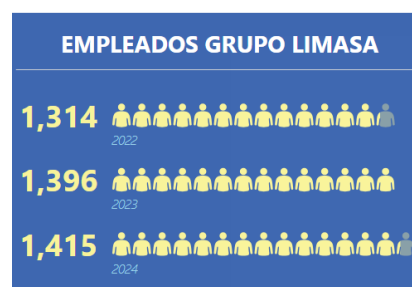
3.3.1.1 EMPLEADOS

Nº de personas con contrato a final de

2022: 1.314

2023: 1.396

2024: 1.415



3.3.1.2 DIVERSIDAD DE GÉNERO DE EMPLEADOS

Nº de mujeres con contrato a final de
 2022: 962
 2023: 1090
2024: 1.112

3.3.1.3 PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN

Nº de personas con puestos de Alta Dirección a final de
 2022: 3
 2023: 3
2024: 3

3.3.1.4 DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA ALTA DIRECCIÓN

Nº de mujeres con puestos de Alta Dirección a final de
 2022: 1
 2023: 1
2024: 1

3.3.1.5 ESTABILIDAD LABORAL

Personal con contrato indefinido en vigor a final de
 2022: 1.054
 2023: 1.120
2024: 1.150

Esta cifra incluye contratos fijos (modelos 100 y 200) así como fijos discontinuos (modelos 300)

3.3.1.6 DERECHO AL PERMISO PARENTAL

Nº de empleados varones que han hecho uso del derecho al permiso parental en
2022: 6
2023: 4
2024: 4



3.3.1.7 DERECHO AL PERMISO MATERNAL

Nº de empleadas mujeres que han hecho uso del derecho al permiso maternal en

2022: 8

2023: 6

2024: 6



Desigualdades

3.3.1.8 DISCAPACIDAD

El Grupo Limasa en 2024 ha tenido en plantilla 127 trabajadores/as con algún tipo de discapacidad.

Nuestro Centro Especial de Empleo ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL ha desarrollado procedimientos y actuaciones de cara a ofrecer un servicio de calidad en los centros de trabajo donde prestamos servicios y con nuestra plantilla, brindando un trato humano y profesional que favorezca su integración laboral y eleve su calidad de vida.

3.3.1.9 RIESGO LABORAL

La gestión de la salud laboral es primordial para LIMASA, por lo que tiene constituido un Servicio de Prevención Mancomunado, con cinco Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales (con cuatro especialidades cada uno) y un técnico intermedio en prevención.

La vigilancia de la salud es contratada a Quirónprevención, realizando esta la vigilancia de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos, estudios epidemiológicos, planificación anual, etc.). Todos los trabajadores son formados en riesgos y medidas preventivas de los puestos que ocupan.

En las diferentes Delegaciones y que por el número de trabajadores así lo requiere la Ley de Prevención de Riesgos, se han constituido los Comités de Seguridad y Salud, manteniendo las reuniones pertinentes.

Durante el año 2024, se han producido un total de 76 accidentes con baja (leves), 49 accidentes sin baja, 0 enfermedad profesional con baja y 1 enfermedades profesionales sin baja.



3.3.1.10 ABSENTISMO

N.º de días de absentismo (perdidos por accidentes enfermedades o cualquier causa):



2022: 53.675 días

2023: 60.915 días

2024: 66.706 días

3.3.1.11 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

LIMASA, facilita y promueve en toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que son solicitadas: excedencias, permisos no retribuidos, flexibilidad de horarios, cambios de turno, etc.

3.3.1.12 ROTACIÓN DE EMPLEADOS

En el sector de limpieza de edificios y locales opera la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Por tanto, aunque se den algunos casos de empleados que abandonan de forma voluntaria la entidad, este ratio no es relevante en nuestro sector porque los convenios colectivos garantizan la estabilidad en el trabajo de los empleados de limpieza.

3.3.1.13 CREACIÓN NETA DE EMPLEO

Evolución en los últimos 3 años:

Año 2022	Año 2023	Año 2024
1.314	1.396	1.415

3.3.1.14 ANTIGÜEDAD LABORAL

Plantilla total 2024 desagregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	234	21%	66	22%	300
De 1 a 3 años	165	15%	47	16%	212
De 3 a 5 años	88	8%	19	6%	107
Más de 5 años	625	56%	171	56%	796
TOTAL	1112	100%	303	100%	1.415



3.3.1.15 CLIMA LABORAL

A través de la encuesta de clima laboral realizada en ALANA, así como en las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas durante el año 2024, no se detecta que existan condiciones de incumplimiento de nuestro Código Ético.

Se ha llevado a cabo la encuesta de clima laboral para los trabajadores de ALANA, con muy buenos resultados de participación y valoración, así como la encuesta de clima laboral a los/as trabajadores/as de LIMASA.

3.3.1.16 FORMACIÓN DE EMPLEADOS

Durante el año 2024, además de la formación preventiva al personal de nueva incorporación, se han llevado a cabo las siguientes acciones preventivas:

RESUMEN FORMACIÓN REALIZADA DURANTE EL AÑO 2024				
DELEGACIÓN	Nº ALUMNOS	CURSO	HORAS	TOTAL HORAS
TOLEDO	1	TRABAJOS EN ALTURA	8	8
LAS PALMAS	2	TRABAJOS EN ALTURA	8	16
JÉREZ	15	OPERADOR DE PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL NORMA UNE 58923	8	120
JÉREZ	15	FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA OPERADORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS	8	120
MADRID	2	FORMACIÓN DEL PERSONAL QUE REALIZA OPERACIONES DE MANTENIMIENTO HIGIÉNICO-SANITARIO DE LAS INSTALACIONES DE RIESGO DE LEGIONELOSIS	25	50
ALICANTE	1	CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO	50	50
MADRID	2	FORMACIÓN TÉCNICA SOBRE IGUALDAD DE SEXO PARA PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, PERSONAL DIRECTIVO	6	12
ÁVILA	1	FORMACIÓN TÉCNICA SOBRE IGUALDAD DE SEXO PARA PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, PERSONAL DIRECTIVO	6	6
MADRID	7	POWERPOINT	6	42
ÁVILA	1	PREVENCIÓN DEL ACOSO	6	6
MADRID	3	PREVENCIÓN DEL ACOSO	6	18

3.3.1.17 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

EL 100% de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo provincial al que pertenecen.



3.3.2 CAPITAL SOCIAL

3.3.2.1 CADENA DE SUMINISTRO

Nº de denuncias a causa de incidencias con proveedores: 0

3.3.2.2 PAGO A PROVEEDORES

Concepto	2024 días	2023 días	2022 días
Periodo medio de pago a proveedores	21.86	22.11	27.31
Ratio de operaciones pagadas	94.17	91.05	90.04
Ratio de operaciones pendientes de pago	5.83	8.95	9.96

3.3.3 DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

3.3.3.1 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No se ha producido ningún incidente durante el año 2024 concerniente al respeto de los Derechos humanos.

3.3.3.2 ACTUACIONES EN DEFENSA DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No ha sido necesaria ninguna actuación en defensa del respeto a los derechos humanos al no haber existido ningún incidente.

3.3.3.3 FORMACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

No se ha impartido formación en materia de corrupción y soborno durante el año 2024.

3.3.3.4 IRREGULARIDADES EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Durante el año 2024 no se han producido ni incidentes ni denuncia en materia de corrupción y soborno.

3.3.3.5 ACTUACIONES ACERCA DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

No ha sido necesaria ninguna actuación acerca de casos de corrupción y soborno, al no haberse producido ninguno.

Esta información ha sido elaborada por el equipo de Recursos Humanos y de Gestión de Calidad del grupo Limasa, así como validada por su Consejo de Administración a 15 de junio de 2025