

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

#### **INDUSTRIAS RELAX, S.L.**

CIF:B50027929

Polígono Centro Vía, Ctra. N-II Km. 303, La

Habana 1.-

50196 - La Muela

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### **01 - Denominación de la organización**

INDUSTRIAS RELAX, S.L. dedica sus actividades al desarrollo, fabricación y comercialización de los siguientes productos:

- Fabricación y montaje de: Colchones de muelles, poliuretano y látex

- Comercialización de: Somieres metálicos y camas de madera manual y eléctrica. Bases tapizadas, Arcones. Almohadas y ropa de cama en general con el fin de garantizar el cuidado del cuerpo, la salud y el descanso porque estamos convencidos de que así conseguimos una calidad de vida mejor para nuestros clientes.

#### **02 - Dirección - CP - Población**

Polígono Industrial Centrovía - C/ La Habana, 1 ; 50198 La Muela (Zaragoza)

Teléfono: (+34) 976 145 400 - Fax: 976 145 418

Atención al cliente (+34) 902 118 119 / Email: info@relax.es

#### **03 - Sector. Actividad**

Estamos inscritos en el CNAE 3103 - Fábrica mobiliario metálico - fabricación colchones  
Nuestra actividad es el sector del descanso pero estamos dentro del sector metalúrgico ya que inicialmente nuestra empresa se dedicaba a la fabricación de somieres y bases tapizadas mediante perfiles de hierro. Actualmente nos dedicamos a la fabricación y comercialización de equipos de descanso para empresas y distribuidores de venta al público.

#### **04 - Año comienzo actividad.**

Nuestros orígenes nos remontan al año 1912 pero no tenemos escrituras que formalicen nuestro recorrido profesional hasta el 28 de junio de 1973.

#### **05 - Número de personas empleadas**

Nuestra organización cuenta con un centro principal en Zaragoza y diez centros logísticos repartidos por el territorio español, incluido las islas. En total tenemos a julio de 2023 una plantilla de 195 personas trabajadoras.

#### **06 - Persona contacto**

Sergio Izquierdo Blasco es el director del Departamento de Desarrollo de Personas

#### **07 - E-mail contacto**

Sergio Izquierdo Blasco - sizquierdo@relax.es

## 08.- Página web

<http://www.relax.es>

## GENERAL

### Tendencias Globales

**1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:**

- **Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- **Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)**
- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

### 1.1 Información adicional

Nuestra compañía se mueve en el sector servicios vinculada a la construcción, reforma de vivienda y también en el sector gran consumo, aunque no es un bien de primera necesidad. Cuando hay crisis económica baja el consumo, la adquisición de viviendas, el cambio de mobiliario en primeras residencias o residencias vacacionales y por tanto nuestro sector se resiente.

Cuando hay cambios políticos, ya sean locales o nacionales, se genera una inestabilidad social que afecta al consumo de las familias. Los ciudadanos son más prudentes y no quieren correr riesgos. La legislación afecta a las negociaciones de nuestros productos tanto dentro de España como fuera de nuestras fronteras.

Por otro lado, el tema medioambiental está de actualidad y Relax no se queda atrás. Por ello se intenta innovar y buscar recursos que no dañen nuestro entorno y poder ofrecer productos que no generen controversia con el medioambiente ya que sería una publicidad negativa e iría en contra de nuestros valores de ofrecer al cliente el producto de calidad y adecuado a sus necesidades.

Además, para conseguir un ambiente saludable y un equipo humano entregado, es vital disponer de medidas de conciliación. Por ello, en RELAX siempre se tiene en cuenta al trabajador, de manera que sea un factor relevante en el desarrollo estratégico de la empresa.

La parte estratégica correspondiente al desarrollo de las personas se aglutina desde la consideración de colocar a la persona en el centro de la organización.

Nos gusta acompañar a las personas trabajadoras en sus momentos de la verdad, porque, ante todo, son personas, que conforman familias y se alegran con el nacimiento de sus hijos, y se preocupan cuando están enfermos o atraviesan una situación compleja.

Personas que se forman, que tienen inquietudes de mejora, que atraviesan dificultades y se alegran con los éxitos de la empresa.

En todos y cada uno de esos momentos, queremos estar con ellos por medio de una receta exitosa: la combinación de dos factores trascendentales: la confianza y la cultura del esfuerzo.

Porque consideramos que la Empresa debe ser generosa en su planteamiento de inicio y ofrecer al trabajador el tiempo que precise para atender sus necesidades, pues sabemos que nuestras personas trabajadoras necesitan en esos instantes saberse liberados de sus obligaciones laborales para dedicar el tiempo a su familia.

Consecuentemente, nuestras personas trabajadoras son honestas y se emplean con esfuerzo y dedicación, colaborando estrechamente, cada una en la medida de su responsabilidad en la constelación de Relax como un referente europeo en el sector del descanso y del bienestar.

En conclusión, es el pacto la esencia sobre la que se sustenta el equilibrio entre la confianza y el esfuerzo. Un acuerdo de voluntades que hace que el trabajador sea considerado en su esencia, como uno de los principales grupos de interés sobre el que se vertebra la responsabilidad aragonesa en Colchones Relax.

## **2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?**

Si

### **2.1. Información adicional**

Cada organización, con independencia del número de personas trabajadoras y de los recursos que disponga, puede buscar alternativas para combatir cualquier crisis. Relax tiene un continuo conocimiento del mercado, vital en la organización, para dar respuesta a las necesidades de los clientes. Se elaboran planes de venta a medio plazo y se buscan proveedores que ofrezcan un mejor producto, a un mejor precio, como parte de la mejora de eficiencia.

Industrias Relax SL cuenta con un plan estratégico que se extiende desde 2022 hasta 2024, donde se plasma, a través de su concreción en diferentes objetivos capitales, la importancia que se le otorga a la Responsabilidad Social.

La opinión de los grupos de interés se ha incorporado a través de los procesos y procedimientos actualmente implantados en la organización y organizaciones donde participa RELAX.

Estos son: la sociedad, las administraciones públicas, proveedores, clientes (distribuidores y usuarios finales), personas trabajadoras, accionistas, entidades bancarias, y el entorno ambiental.

Todos esos procesos no se generan de forma independiente, sino que obedecen al desarrollo de una línea coherente de actuación; constituyendo un despliegue del citado plan.

Entre dichos objetivos, como no podía ser de otra manera, encontramos la mejora en la satisfacción de los clientes, tanto la distribución como el consumidor usuario final del producto de descanso, junto con la mejora de la tasa de servicio y atención post venta.

La mejora en la satisfacción del personal, a través de planes específicos ya desarrollados de comunicación y la mejora del procedimiento de formación, con la paulatina incorporación de criterios pedagógicos, que resuelvan necesidades estructurales, mediante

un plan que atienda a la empresa como realidad, por encima de las cuestiones particulares.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

#### **3.1. Información adicional**

Los valores fundamentales con los que RELAX se identifica son de compromiso, respeto y cuidado medioambiental sobre los impactos que puede generar nuestra actividad. En la cadena de actuaciones intentamos conseguir la regla de las 3 R: reducir, reutilizar y reciclar. El plan de acción implantado esta objetivado a 3 años vista, con un objetivo escalonado por años enfocado en la reducción de residuos con final vertedero.

Como resultado de este enfoque se monitorizan los principales indicadores de los métodos alternativos para la reducción de residuos, se realiza con la concienciación de nuestras partes interesadas (principalmente plantilla y gestores autorizados).

Nuevos compromisos adquiridos:

- Mejora en el sistema de gestión del residuo.
- Mejora en el sistema de gestión de las mermas en el proceso fabril.
- Mejora en la segregación de los residuos/mermas generadas para optimización y puesta en valor.
- Avanzar en la obtención de residuo a recurso.
- Avanzar en la gestión para conseguir el sello de cero vertedero.

### **4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?**

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

#### **4.1. Información adicional**

Como PYME con recursos limitados, no todos los años se puede dotar de presupuesto a proyectos sociales, pero si se colabora con entidades sin ánimo de lucro siempre que se puede y en función de nuestra capacidad económica. Dentro de la partida presupuestaria del Comité Comunicación, hay una dotación para este tipo de acciones

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

#### **5.1. Información adicional**

El comité de Dirección de RELAX identifica los grupos de interés para la Empresa de

acuerdo con su Visión, Políticas de Gestión y Plan estratégico. Se ha contado con la participación de los responsables de cada uno de ellos en la empresa incorporados en nuestro Comité de Gestión. La opinión de los grupos de interés se ha incorporado a través de los procesos y procedimientos actualmente implantados en la organización y organizaciones donde participa RELAX.

Son: la Sociedad, las administraciones públicas; proveedores, clientes (distribuidores y usuarios finales), personas trabajadoras, accionistas, entidades bancarias, y el entorno ambiental

En el plan estratégico 2022-2024 reflejamos todas los grupos de interés y partes interesadas en el ámbito de nuestra compañía.

## **6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

### **6.1. Información adicional**

En el plan estratégico 2022-2024 reflejamos las necesidades y/o expectativas de nuestros grupos de interés para mejorar los servicios y productos en nuestro entorno. Establecidas en análisis DAFO las relaciones establecidas con cada una de ellas y las conclusiones reflejadas en planes de acción y objetivos concretos.

## **Gobierno de la organización**

## **7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización

### **7.1. Información adicional**

La empresa dispone de un Manual de Bienvenida con información general de la compañía, su historia, cuáles son nuestros valores, quiénes forman Relax, nuestros centros, información al inicio de la relación laboral.

También hay un manual de normativa interna reflejando conducta ética pero va más dirigido al personal de producción, aunque lo reciben todos los empleados. Está previsto desarrollar un Código de Conducta íntegro para todo el personal de la compañía.

## **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

### **8.1. Información adicional**

Los valores de la compañía vienen reflejados en el manual de bienvenida. Se entrega a todas las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral.

Se comunican a nivel general los planes estratégicos de la empresa. Existe un compromiso por parte de gerencia de informar del seguimiento de los mismos a todos los empleados. Los objetivos y planes de acción son implementados por los responsables que informan de los mismos y su seguimiento al personal a su cargo.

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### **9.1. Información adicional**

El programa RSA, Responsabilidad Social de Aragón, es una iniciativa del Gobierno de Aragón, juntamente con las organizaciones empresariales y sindicales.

Su objetivo es que las empresas aragonesas fortalezcan su compromiso con la Responsabilidad Social gracias a su enfoque estratégico sobre las políticas, productos, servicios y acciones que generan un impacto social más sostenible y relevante. El compromiso de RELAX queda reflejado en la firma del documento Compromiso de la organización con la Responsabilidad Social Corporativa del Gobierno de Aragón y la elaboración Anual de la memoria RSC.

En 2023 RELAX obtuvo el sello RSA+, un certificado que busca impulsar que las empresas profundicen más en cuatro aspectos clave: Igualdad, Conciliación, Cultura y Voluntariado.

En septiembre de 2023 presentamos nuestra nueva memoria, consolidando así la tendencia de estos últimos años e integrando la responsabilidad social, de forma explícita, dentro de nuestra estrategia, con el desarrollo de: un plan de igualdad y un plan específico en el área de desarrollo de personas, donde la satisfacción de los empleados, la comunicación y la conciliación de la vida personal y familiar ocupan un lugar destacado.

El área de clientes continúa en permanente crecimiento, y los proveedores también ocupan una posición de privilegio con el desarrollo de un procedimiento de evaluación de los mismos en fase ya muy avanzada.

### **10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

#### **10.1. Información adicional**

En Relax trabajamos para establecer vínculos firmes y permanentes con nuestros grupos de interés y, de esa forma, forjar un sentimiento de pertenencia a una empresa líder. Queremos ser una compañía capaz de generar confianza entre todos los que participan y se relacionan con nosotros. Así, apostamos por atraer y fidelizar un equipo humano experimentado, con las mejores técnicas, dinámico, creativo y participe de una diversidad que nos enriquece constantemente.

Del mismo modo, nos esforzamos en conocer las expectativas tanto de nuestros clientes, como de nuestros proveedores, procurando superarlas para conseguir su fidelización, siempre ofreciendo nuestro servicio sobre la base de la accesibilidad, colaboración, seriedad, honestidad y transparencia.

La aprobación del plan de igualdad o la propia presentación de la memoria de RSA, hablan bien a las claras del compromiso de RELAX.

## **CLIENTES**

## Satisfacción de cliente

### 11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

#### 11.1. Información adicional

A través del departamento de marketing y comercial se remiten encuestas, de forma periódica y se hace seguimiento con nuestros clientes de manera personalizada

### 12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

#### 12.1. Información adicional

Desde Colchones Relax, anualmente se procede a la elaboración de una encuesta para conocer la satisfacción de nuestros distribuidores/tiendas, respecto a diferentes parámetros de la empresa que les atañen directamente.

Las necesidades de estudio se indican por parte de Dirección Comercial, y son el Departamento de Marketing y comercial, a través de sus responsables, los que lanzan la encuesta pertinente, parametrizan los resultados y los exponen al Comité de Dirección.

## Innovación en los productos y servicios

### 13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

#### 13.1. Información adicional

Cada vez nuestros clientes son más exigentes y buscan productos que sean competitivos, pero también que respeten el medioambiente, por lo que Relax colabora con diferentes empresas para buscar las mejores alternativas en la fabricación de nuestros productos. Relax en su compromiso de mejora continua, acude a las principales ferias del sector (nacionales e internacionales), tanto como expositor o visitantes, donde se testan las nuevas tendencias y hábitos de consumo en el mercado. Así como a ferias de maquinaria específica de nuestro sector donde se observan las nuevas posibilidades de maquinaria que afecten de manera directa a nuestros procesos productivos.

A mayor abundamiento, la instalación de pacas solares a finales de 2022, ha traído consigo que en 2023 podamos afirmar con orgullo que de cada 300 colchones fabricados, 129 lo son por entero con energía renovable.

## Calidad de los productos y servicios

### 14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o

de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

#### **14.1. Información adicional**

Otro factor esencial en nuestro proceso de fabricación es la calidad en su más amplio sentido. Por ello, estamos certificados en la norma ISO 9001:2015 como Sistema de Gestión de la Calidad y por el que se rigen todos nuestros procedimientos, incluido el correspondiente al desarrollo de producto, fabricación, distribución y comercialización. Fuimos la primera empresa del sector del descanso a nivel nacional que consiguió dicha certificación.

Actualmente la certificación y seguimiento auditado de nuestro Sistema de Gestión de Calidad están avalados por la prestigiosa TÜV Rheinland.

Por otro lado, colaboramos activamente con AIDIMME, Instituto Tecnológico de Valencia, en el ensayo de nuestros productos para certificar su durabilidad y comportamiento con el paso del tiempo y uso.

Así como en el testeado de prototipos en su fase de diseño y desarrollo para que una vez que comencemos con su comercialización tengamos todas las garantías de que el producto cumple con los más altos estándares de calidad.

Todo nuestro proceso de fabricación está procedimentado bajo la normativa ISO 9001:2015, por lo tanto, generamos toda la documentación necesaria (especificaciones de compras, instrucciones de trabajo, fichas técnicas, etc.) para que el trabajo se realice de un modo controlado, cumpliendo con los requisitos marcados en el proceso de desarrollo. En los diferentes procesos industriales hemos establecido autocontroles de calidad que garantizan que no haya desviaciones a lo largo del proceso, y si alguna es detectada, se corrige a tiempo para que no genere un problema mayor.

Realizamos inspecciones periódicas en la recepción de las materias primas de acuerdo a las especificaciones de compra establecidas junto a nuestros proveedores, en caso de que se detecte algún incumplimiento, se procede a su identificación, se retira del flujo del proceso de fabricación y se procede a abrir el correspondiente Informe de No Conformidad para su comunicación al proveedor y con ello trabajar en su solución.

#### **15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

##### **15.1. Información adicional**

Para nosotros la calidad es uno de nuestros pilares, y un valor de marca, por lo que intentamos dar respuesta a todos nuestros clientes y buscar soluciones óptimas para ambas partes. Disponemos de un servicio post venta integral y propio, que atiende las reclamaciones y consultas de nuestros clientes, realizando visitas in situ para poder testar las reclamaciones, ofreciendo la respuesta acorde con cada una de ellas. Este proceso nos permite detectar problemas en productos, e investigar las causas de los mismos con el objetivo de solucionarlos lo antes posible.

#### **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

##### **16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada

de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

### **16.1. Información adicional**

Además de una formación o sesión informativa de nuestros productos a nuestros clientes, se les entrega información específica sobre nuestro producto, así como del servicio ofertado. En función de sus necesidades se les ofrece herramientas de consulta para mejorar el servicio y hacerles más fácil su trabajo. Evidentemente nuestros productos cumplen con las normativas en materia de consumo, etiquetaje, y demás obligaciones formales requeridas.

Dentro de la sistemática de información sobre producto o servicios ofrecidos por Relax a sus clientes, se establecen diferentes Procesos de comunicación que resultan de gran utilidad.

Fichas técnicas de producto que detallan las especificaciones técnicas y cualidades de los artículos.

Catálogo físico de soporte para el producto de catálogo general, Contract y Export.

Web propia de Relax [www.relax.es](http://www.relax.es) en la que poder informarse, por parte de distribuidores y usuarios, de las características de nuestros principales modelos.

Área para distribuidores en nuestra web en el que tener acceso a tarifas y material informativo. Redes sociales de Relax en las que se informa sistemáticamente de las novedades que lanza al mercado la empresa, así como también de los soportes y herramientas que apoyan a los artículos que fabricamos o comercializamos.

Por su parte, el director Comercial observa la necesidad de lanzar internamente una vía de comunicación ágil e inmediata con la distribución a través de la red comercial de la empresa. Por este motivo, se establece la ejecución de un chat comercial liderado por el propio Director Comercial a través de la aplicación Whatsapp y en el que los integrantes del mismo sean todos los componentes de la organización comercial.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

#### **17.1. Información adicional**

Desde el 2015 se llevan a cabo acciones en esta línea, mediante encuestas bianuales, focus group con diferentes colectivos, formaciones, reuniones departamentales. Con los resultados obtenidos se realiza un plan de acción teniendo en cuenta las prioridades según las "carencias" detectadas, los recursos humanos y económicos y de la situación general de la empresa. Ya se ha empezado a trabajar en varios aspectos.

Colchones RELAX, como ya ha quedado de manifiesto en la exposición de parámetros generales, tiene un especial interés no solo en conocer las opiniones de sus personas trabajadoras, sino en la formalización de canales adecuados y útiles de comunicación que nos permita avanzar en la dirección correcta.

Para nosotros, una de las cuestiones capitales es proporcionar a los empleados la información necesaria y suficiente para que sean capaces de entender en cada momento,

la situación que atraviesa la Compañía, y por tanto alinearse con los requerimientos que se demandan en cada circunstancia.

La ausencia de información provoca insatisfacción, conduce al rumor y nace el peligro. Pero no basta con la información, es preciso también destinar en las reuniones un espacio para que los destinatarios de esta puedan expresar sus propuestas, feedback y exista por tanto un retorno de esta.

Por ello hemos arbitrado, entre otras, las siguientes medidas:

- Comunicación directa director-plantilla
- Comunicación en cascada tras la reunión semanal del Comité de Dirección

Tras cada reunión, de periodicidad semanal, cada director convocará una reunión para explicar al personal a su cargo una serie de ítems claves para el seguimiento del negocio; dichos puntos serán determinados a la finalización de las citadas reuniones.

Se citan algunos ejemplos:

- Evolución de los pedidos
- Planificación de la producción
- Evolución de los avisos de reclamación
- Evolución de las existencias
- Nuevos proyectos en el área industrial
- Desarrollo de productos
- Evolución de las ventas: por delegaciones y principales clientes
- Principales negociaciones y acciones comerciales abiertas
- Acciones de marketing concretas iniciadas o en marcha

Creemos firmemente que nadie mejor que el propio empleado conoce su puesto de trabajo. En este 2023, con la puesta en marcha de un sistema completo de evaluación del desempeño, no solo se han evaluado con objetividad habilidades, actitudes y comportamientos, sino que se ha aprovechado ese momento especial para recabar información de todos y cada uno de los encuestados.

Así, ha servido para canalizar más de 100 propuestas de mejora elaboradas y formuladas por las propias personas trabajadoras.

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?**

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

#### **18.1. Información adicional.**

En Marzo de 2020 y con un período de vigencia de cuatro años, RELAX presentó su plan de igualdad y con ello proclama que uno de sus objetivos estratégicos en materia de recursos humanos es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Esta proclamación supone dentro de nuestra organización la búsqueda de la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, y en lo

que a nosotros atañe, por supuesto, erradicar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Que todas nuestras personas trabajadoras, por tanto, desempeñen su tarea sin que su sexo, edad, raza o religión representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, formación e igualdad de oportunidades.

Además, debe cobrar especial importancia el impulso que ya ha comenzado facilitando la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de cada miembro de la organización, colocando a nuestras personas trabajadoras en el centro de la organización y acompañándolos por tanto en sus momentos de la verdad.

Este camino, será gradual, progresivo pero decidido donde la confianza vaya cobrando protagonismo en el equilibrio con el control, mediante la determinación de objetivos, funciones y responsabilidades.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

### **19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

#### **19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.**

Desde RELAX se tiene en cuenta a todas las personas trabajadoras y sus situaciones personales. Contemplamos la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal, cambio de horario que permita mejorar su conciliación, cambios de turnos o acumulación de vacaciones para viajes de larga distancia para visitar a sus familiares.

Todas las peticiones de medidas conciliadoras solicitadas en la empresa debidamente justificadas son aceptadas, aunque no tengamos unas líneas definidas o unos parámetros generales. Entendemos que cada trabajador tiene circunstancias especiales que les hace únicos. Además, disponemos de horario de verano especial para mejorar la vida familiar en época estival.

Como culminación de este proceso, en septiembre de 2020, a la vuelta del período vacacional y tras haber estudiado minuciosamente la forma de conciliar la salud de las personas trabajadoras y la mejor forma de organizar el trabajo para garantizar su eficiencia, implantamos, en dos fases, un sistema de trabajo mixto, presencial y a distancia.

Este consistía en que todas aquellas personas trabajadoras cuyas posiciones y funciones lo permitían (todos aquellos que están desligados del proceso productivo cuya realización es imprescindible que sea presencial) combinen la presencia física en oficinas en horario de mañana y se desplacen a sus domicilios a comer y continúen por la tarde el resto de su jornada (25%) teletrabajando.

Una vez finalizada la situación de alarma, debido a la gran satisfacción que nuestras personas trabajadoras mostraban en relación con esta medida tomada de manera urgente, se mantiene el uso del teletrabajo en aquellas situaciones que el trabajador solicite. Ejemplo de esto, es la posibilidad de realizar teletrabajo para acudir a visitas médicas, o por otras cuestiones derivadas de conciliación laboral y familiar como puede ser el cuidado de hijos, ingreso de familiares etc.

Este sistema, que cuenta con la aprobación del comité de Empresa, y ha sido muy bien

acogido por la plantilla, nos permite:

- Dotar de una mayor flexibilidad a los profesionales para conciliar su vida familiar y personal.
- Introducir nuevas formas de trabajar paulatinamente y de forma progresiva.
- Fomentar la sostenibilidad al reducir el uso de papel en el trabajo diario.
- Avanzar en el proceso de transformación digital de la compañía, mediante la progresiva implantación de nuevas formas de trabajo basadas en la delimitación de objetivos.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

#### **20.1. Información adicional.**

Desde el departamento de Desarrollo de Personas se traslada una solicitud para la petición de necesidades formativas, Además, se remite de manera continuada información de cursos acordes a sus puestos o exigencias de trabajo para que puedan valorarlo (aunque no lo hayan solicitado). Con el resultado se estudia el tipo de acción a desarrollar y la metodología, así como se extiende a otros colectivos de la empresa si se cree oportuno. También se buscan formaciones a nivel institucional que aúnen el trabajo de todos y permita mejorar los procesos de trabajo tanto individual como colectivamente. El trabajador puede solicitar en cualquier momento una formación, es un proceso abierto todo el año, en función de los intereses profesionales de cada persona.

### **21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

#### **21.1. Información adicional.**

En primer lugar, debemos poner de manifiesto que, en el año 2023, se creó un área específica dentro de la organización dedicada al desarrollo de las personas.

Más allá por tanto de un departamento de recursos humanos.

Ello es fruto de una profunda evolución:

De un departamento de administración de personal existente con anterioridad a 2020, centrado en la elaboración de la nómina y la confección de los seguros sociales, se pasó, tras la pandemia, a una dirección de recursos humanos responsable de la selección, contratación del personal y gestión íntegra de las relaciones laborales.

De ahí, de forma natural se incorporó la gestión del talento como un elemento primordial, con especial énfasis en el diseño de políticas de formación que supusieron el alineamiento de los objetivos estratégicos de la empresa con las necesidades evolutivas de las personas trabajadoras.

Se trabajó decididamente en áreas capitales como la igualdad y la conciliación de la vida personal y familiar.

El proceso concluye en 2022, con el cambio de denominación del área, que pasa a llamarse desarrollo de personas, duplicando sus recursos e incorporando un proyecto fundamental: la evaluación del desempeño.

El proceso comenzó con el diseño de unas sesiones formativas dirigidas a cuantas personas tenían personas a su cargo.

Estas jornadas en primer lugar tenían como objetivo descubrir cuán difícil es evaluar con objetividad, con un repaso exhaustivo de los sesgos y prejuicios a la hora de tomar decisiones.

CEO, directivos y personas trabajadoras de nivel intermedio compartieron una visión única y participaron en la determinación de los criterios que se iban a medir en las diferentes evaluaciones.

Finalmente, el área de desarrollo de personas determinó cómo iba a concretarse la evaluación en sí, con la determinación de los indicadores.

## **Seguridad y Salud**

### **22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

#### **22.1. Información adicional.**

Relax dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene como objeto dar cumplimiento al artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales, que establece, que ¿la Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un ¿Plan de Prevención de Riesgos Laborales.?

El contenido de este documento incluye todos los elementos regulados en el artículo 2.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 29 de mayo.

De acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 39/1997, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberá ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

La empresa INDUSTRIAS RELAX S.L. ha adoptado como modalidad preventiva la contratación con un Servicio de Prevención ajeno (MAS Prevención, Servicio de Prevención, S.L.U.) para las especialidades de Vigilancia de la Salud, Ergonomía y Psicología, Higiene Industrial y Seguridad.

Con independencia de ello, periódicamente se realiza una revisión de evaluaciones de puestos de trabajo, con especial dedicación en aquellos en los que haya surgido alguna incidencia en el desarrollo de la actividad.

Así mismo se estudia el informe de siniestralidad laboral con determinación de los índices

de frecuencia, gravedad incidencia y duración media.

En colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral se efectúa una planificación exhaustiva de las acciones a acometer en el año con asignación de recursos y responsable.

También se prepara un informe independiente con la determinación de las mejoras concretas a efectuar en el ejercicio que plasmaremos en la memoria.

Indicar finalmente que se presta especial atención a la formación en esta materia.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

#### **23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

##### **23.1. Información adicional.**

Relax entiende que un proceso de compra responsable es aquel que tiene en cuenta las implicaciones económicas, éticas, sociales, laborales y ambientales de dicho proceso, se preocupa de las características del producto, de su producción, de la logística, de su uso y mantenimiento, reutilización y reciclaje, y evalúa, selecciona y homologa a los proveedores de dicho producto teniendo en cuenta criterios de responsabilidad social específicos para su clasificación.

A este fin, desde el Departamento de Compras de Relax se trabaja en varias líneas, en coordinación con Dirección de Operaciones y los departamentos de Producción y Calidad: Análisis de mercado de aprovisionamiento según criterios de responsabilidad social y gestión de la cadena de valor. El Departamento de Compras considera en su metodología y procesos una matriz de análisis estratégico de importancia en relación con la influencia (impacto/riesgo), o matriz de Kraljic, lo que permite posicionar a los diferentes proveedores con respecto a Relax como empresa compradora, en un contexto concreto y para una demanda, según criterios de nivel del importe del consumo, el impacto en la empresa y la oportunidad/riesgo.

Los criterios de responsabilidad social también se han de considerar. Estos son medioambientales, éticos, de condiciones laborales y de condiciones de equidad y no discriminación, y se utilizan en general métodos cualitativos para su evaluación, dado el carácter de estos criterios. Estas evaluaciones del mercado de proveedores tienen en cuenta la localización geográfica del proveedor y su entorno local, su sector económico, el tipo de producto o servicio a adquirir, las características de la empresa proveedora (tamaño y estructura), el compromiso declarado del proveedor con la responsabilidad social y la percepción del cliente final acerca del producto del proveedor.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

#### **24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

#### **24.1. Información adicional.**

El Departamento de Compras de Relax trabajará en la clasificación y evaluación de proveedores según criterios de responsabilidad social mediante la realización de procesos basados en cuestionarios y solicitando a sus proveedores, en caso de que dispongan de ello, su memoria de responsabilidad social.

En concreto, analizará de esta manera si el proveedor manifiesta públicamente su compromiso con algún estándar que incluya gestión responsable de la cadena de suministro, si el proveedor dispone de código ético, si el proveedor dispone a su vez de una guía o código de conducta para sus proveedores, si el proveedor establece procedimientos de verificación del cumplimiento de los estándares de gestión ética, laboral, social o medioambiental propios y de sus proveedores, si el proveedor proporciona evidencias de que toma acciones ejecutivas en el caso de problemas con la gestión ética, laboral, social o medioambiental propia o de sus proveedores, o si el proveedor dispone de procedimientos para informar puntualmente de no conformidades respecto a estándares de gestión ética, laboral, social o medioambiental.

Resultados:

Como resultado de este enfoque de la responsabilidad social en el trato con proveedores, Relax contribuirá a hacer coherente un modelo la sostenibilidad social y ambiental a lo largo de toda la cadena de valor, mejorando la eficiencia de los procesos de compra-venta, minimizando riesgos regulatorios y reputacionales, incrementando el valor de los activos intangibles, y gestionando de forma responsable los impactos en la sociedad de su actividad.

Acciones:

El Departamento de Compras de Relax está elaborando un procedimiento de evaluación y homologación de proveedores, basado en indicadores, que implantará en breve.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

#### **25.1. Información adicional.**

Tenemos establecido un calendario de acción donde se realizan acciones relacionadas con la salud, como carreras solidarias y donación de sangre. Se colabora con empresas especiales de empleo para la ejecución de trabajos auxiliares dentro de la empresa. Además de campañas puntuales o tareas extraordinarias . Se realizan normalmente dos acciones sociales al año (como es la donación de ropa y enseres, comida, etc.) con organizaciones o asociaciones sin ánimo de lucro.

## **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

### **26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

#### **26.1. Información adicional.**

Algunas acciones si están relacionadas con la estrategia del negocio como por ejemplo donación de equipamiento (colchones y bases) a entes o asociaciones sin ánimo de lucro.

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

### **27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

#### **27.1. Información adicional**

Actualmente cada vez que se lleva a cabo una actuación de este tipo se publica a la plantilla de dos formas distintas: en un primer lugar, y de la mano de nuestro equipo de marketing se publica un mensaje en la RELAXTV (televisión en el acceso a fábrica y oficinas en la que todo el mundo puede ver el mensaje) y se hace una comunicación a través de la newsletter que reciben de forma automática todos nuestros empleados.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

### **28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

#### **28.1. Información adicional**

Siguiendo con lo comentado en el apartado anterior, desde los departamentos de marketing y desarrollo de personas se creó un comité de comunicación, que se encarga de organizar este tipo de actividades así como de su publicación y comunicación al resto de la plantilla. Actualmente tenemos en marcha un plan anual de comunicación con las acciones que se realizan tradicionalmente y las correspondientes novedades que surgen cada año. Sin embargo, esta en continuo crecimiento y, de existir la necesidad, se incluyen tantas comunicaciones como sean necesarias. Todas las comunicaciones se hacen a través de mailchimp, donde creamos la acción informativa y la publicamos, pudiendo posteriormente acceder a los datos y conocer el impacto de las mismas.

## **AMBIENTAL**

## Impacto ambiental

### **29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

#### **29.1. Información adicional.**

Todos los residuos generados durante el proceso de fabricación son tratados en nuestras instalaciones. Llevamos a cabo un proceso de gestión interna que asegura la separación, clasificación y tratamiento adecuado de los residuos generados. Posteriormente, estos residuos son gestionados por nuestro socio autorizado en gestión de residuos, ACTECO, quien se encarga de su disposición final de acuerdo con las regulaciones pertinentes. Todos los residuos son tratados de manera responsable y sostenible, evitando su impacto negativo en el entorno.

Para 2024 se está estudiando la implantación un sistema de gestión sostenible basado en el Standard Zero Waste y conseguir la certificación por parte de un organismo acreditado (IAF)

Ventajas:

1. Certificado conocido internacionalmente.
2. Contribuye a la gestión sostenible de las organizaciones
3. Implementa los principios de Economía circular basados en la reducción en la generación de residuos y la búsqueda más eficiente en la búsqueda de destinos finales para los mismos.
4. Reduce los costes
5. Mejora la imagen de empresa.

## Compromiso frente al cambio climático

### **30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

#### **30.1. Información adicional.**

Se está trabajando en un Plan de Marketing 2020 que incluirá grandes cambios y procesos para mejorar y reducir el impacto medio ambiental. En 2023 se han instalado placas solares fotovoltaicas. En los seis primeros meses hemos conseguido aproximadamente un 50 % de autoconsumo, y con ello se reduce la emisión de gases contaminantes y emisiones de CO2.

## Economía circular

### **31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

#### **31.1. Información adicional**

En Relax cada vez tenemos más proveedores con certificación GRS, y otros están en proceso de obtención de la misma. Así mismo muchos de ellos también se implican en el respeto por el medioambiente. Muestra de ello medios de manufactura tales como máquina VPF, que se caracteriza por ser 100% respetuosa con el medio ambiente y por tener 0% de emisiones nocivas, implementan medidas para mitigar las emisiones de CO2 en la atmósfera a través del cálculo y registro de la huella de carbono, afianzan día a día su compromiso con el medio ambiente y trabajan por la economía circular. En el campo del textil, por ejemplo: obtienen fibras de otras industrias las cuales reciclan para crear nuevos materiales.

Dando una segunda vida a todos esos residuos que de otra forma se desecharían. En lo que a energía respecta, poco a poco van sustituyendo parte de su consumo por el autoconsumo (placas solares). Otros consumos que se ven reducidos gracias a la mejora de procesos y la eficiencia de los mismo es el del agua. Conscientes de que el éxito de las organizaciones depende del equilibrio entre sostenibilidad y rentabilidad, parte de ellos ya se han alineado con la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## **Comunicación ambiental**

### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

#### **32.1. Información adicional**

Relax es una empresa puntera en muchos sentidos en sus más de cien años de existencia. La innovación nos ha traído aquí, y por eso no queremos dejar de mejorar nuestros procesos y productos de manera permanente. Estamos comprometidos con una revisión de los mismos desde el paradigma circular, no sólo desde nuestro compromiso con la sociedad como empresa que somos, sino también convencidos como estamos de que la sostenibilidad medioambiental es un factor de mejora competitiva.

Debido a esta concienciación medioambiental, en el año 2018 decidimos iniciar un proceso de revisión de nuestra producción (procesos y productos) desde una perspectiva circular. Necesitábamos por lo tanto un análisis integral de nuestros procesos de trabajo que nos permitieran reconocer las áreas de mejora y las posibilidades que las nuevas tecnologías y metodologías nos ofrecen para dar respuesta a nuestro compromiso medioambiental.

Por ello, participamos en el programa Horizonte Factoría 2019 (<https://www.horizontefactoria.com>), del Grupo Init, lanzando un reto a su Laboratorio de Innovación para que empresas especialistas en economía circular nos acompañasen en ese proceso. Finalmente nos decantamos por una de las diferentes opciones que nos presentaron, en concreto fue seleccionada la propuesta de PiperLab y Surus, que se basaba en el desarrollo de un modelo predictivo de consumo que minimizara la generación de obsolescencia y mermas en los procesos industriales, así como la búsqueda de salida en mercados alternativos de los excedentes resultantes del proceso productivo.

<https://bstartup.bancsabadell.com/retos-horizonte-factoria-2019/>

En estos momentos, nos encontramos en fase de desarrollo del plan de trabajo seleccionado.

Por otro lado, anualmente tenemos auditorías externas en las que se hace seguimiento de la cantidad de materiales de embalaje que ponemos en el mercado para proteger los productos que fabricamos. Sobre los cuales pagamos unas tasas a ECOembes (<https://www.ecoembes.com/es>) encaminadas al tratamiento de esos materiales cuando acaban llegando a los vertederos. Por lo que de manera activa, trabajamos en la reducción de los mismos siempre y cuando no comprometan la protección de nuestros productos con el ánimo de reducir su impacto medioambiental.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

**33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 2 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 4 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 5 - Disponer de presupuesto
- 6 - Capacitar a las personas de la empresa
- 7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local

### **Valoración Global**

**34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

8

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Equipo humano comprometido con fuerte sentimiento de empresa.  
Capacidad de adaptación del producto basado en un potente análisis y desarrollo de I+D+i.  
Fuerte presencia en el mercado nacional.

**36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Mejora de los procesos de comunicación interna y externa,  
Mejorar la motivación, productividad y trabajo en función de resultados para todo el personal.  
Implantar más productos con alto nivel de sostenibilidad, y que sean aceptados por el mercado.

## **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Si

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.