



**Somos
empresa**

SOMOS **CROEM**

CROEM EN CLAVE SOSTENIBLE: 8 ODS

EJERCICIO 2023



INTRODUCCIÓN	2
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	5
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	8
CROEM EN LA SOCIEDAD	16

Introducción

Por segundo año consecutivo, la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) elabora un documento para recoger toda la información relativa a su aportación a la protección del medio ambiente y al desarrollo social.

Estas notas se basan en tres pilares fundamentales:

- La preocupación por el medio natural.
- Las personas que forman la organización como piedra angular del éxito.
- La conciencia social de la organización como motor de progreso social.

El presente documento se vertebra en estos tres pilares fundamentales y enlaza cada uno de ellos con distintos objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030.

Carta del presidente

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se erige en la actualidad como un pilar fundamental en el entramado empresarial, trascendiendo el mero cumplimiento de obligaciones legales para convertirse en un compromiso genuino con la sociedad y el medio ambiente.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) proporcionan un marco global que orienta a las empresas hacia la adopción de prácticas que promueven la prosperidad económica, social y ambiental. Aunque no sean legalmente vinculantes, los ODS representan una hoja de ruta esencial para alcanzar un desarrollo sostenible.

El sector empresarial, como motor económico y creador de empleo, desempeña un papel crucial en la consecución de estos objetivos. La integración de la RSE en la estrategia empresarial no sólo impulsa la competitividad y la reputación de las empresas, sino que también contribuye al bienestar de las comunidades en las que operan y al cuidado del entorno natural. Ha quedado y queda de sobra demostrado el compromiso del tejido productivo con su entorno y en esta memoria no financiera quedan recogidas iniciativas desarrolladas por la confederación en este sentido en colaboración con sus empresas adheridas.

La evolución de la RSE ha llevado a las empresas a adoptar un enfoque holístico que abarca aspectos como la gobernanza ética, el respeto a los derechos humanos, la diversidad e inclusión, la gestión responsable de la cadena de suministro y la reducción del impacto ambiental. Gracias a estas acciones, que demuestran que las palabras se demuestran con hechos, y a la labor diaria que llevamos a cabo desde las organizaciones empresariales estamos construyendo un discurso sólido sobre la figura de la empresaria y el empresario que contrarresta los viejos clichés negativos en torno a ella.

Esta transición hacia una perspectiva más responsable tiene su reflejo en la elaboración de este documento, "CROEM en Clave Sostenible", que muestra a los grupos de interés de la confederación las acciones realizadas y los proyectos futuros en esta área. Un desafío vivo y en continua transformación que refuerza el papel de la empresa en la sociedad.

El camino hacia la sostenibilidad empresarial implica un esfuerzo continuo y colaborativo entre empresas, sociedad civil, gobierno y otros actores clave. Solo mediante un enfoque colaborativo y proactivo podremos construir un futuro más próspero, equitativo y sostenible para todos.

Desde la confederación empresarial, siempre en colaboración con asociaciones, pymes y autónomos, tenemos que actuar como líderes en un entorno cultural y social que demanda empresas con unos valores que tenemos arraigados y que nos hacen querer avanzar en un modelo social y laboral justo, equitativo, integrador e igualitario.

José María Albarracín
Presidente de CROEM

Cuestiones medioambientales

En CROEM trabajamos para que nuestra organización sea **ambientalmente responsable** no solo para cumplir con la normativa, sino también para prevenir o mitigar los impactos derivados de nuestra actividad y alcanzar nuestro objetivo de reducción de huella de carbono.

Impulsamos la transición hacia una economía circular mediante tres líneas de actuación:

- Uso sostenible de los recursos
- Eficiencia energética
- Cambio climático y gestión de residuos.

1.1.- Uso sostenible de los recursos

La mejora de la hidro eficiencia es uno de los objetivos que deben primar en cualquier organización, máxime cuando nos encontramos en una zona de alto estrés hídrico como en el caso de la Región de Murcia.

¿Cómo conseguimos un mejor control del consumo de agua en CROEM?

1. Contamos en los aseos con grifería que funciona mediante pulsación y con doble pulsación de cisternas.
2. Cuando se detecta una fuga o escape de agua se avisa de manera inmediata a la persona encargada del mantenimiento.
3. Se han sustituido las botellas de plástico para el consumo del personal por una máquina de agua.

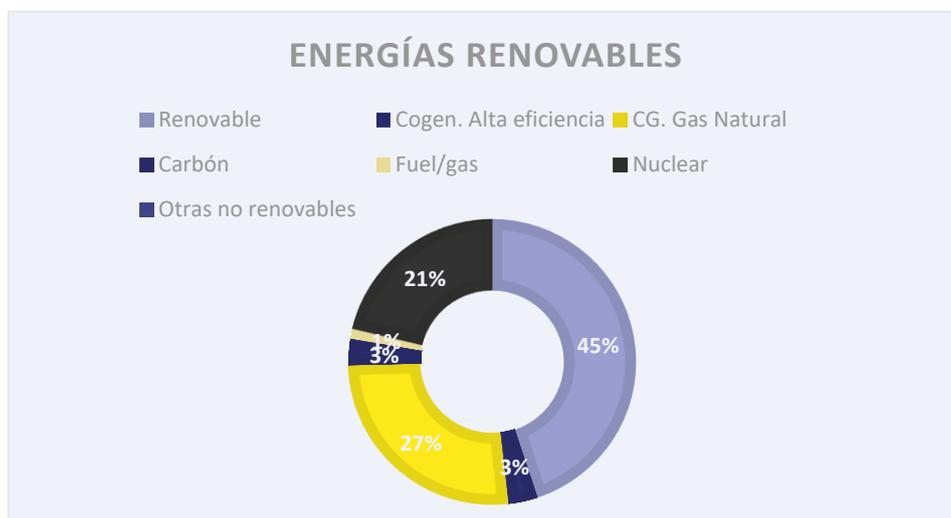
	2023	2022
CONSUMO DE AGUA	614m3	682m3

La concienciación social avanza de forma inequívoca hacia un consumo energético más eficiente basado en el uso de fuentes de energía renovables. En nuestras instalaciones marcamos como objetivo prioritario en sostenibilidad el acceso el proporcionar acceso a la luz natural desde los distintos puestos de trabajo.

Desde 2015 se actualizaron las luminarias sustituyéndolas por tecnología LED, lo que supuso un **ahorro de más del 50%**.

	2023	2022
CONSUMO DE LUZ (Kw)	125.034,89	128.964,16

La Confederación es consciente de la importancia del mix energético utilizado para producir la energía eléctrica que consume, de ahí que apuesta deliberadamente por comercializadoras que tengan las **energías renovables** como una de las principales fuentes de origen:



Por la propia actividad de CROEM el consumo de papel se hace imprescindible, por lo que es necesario actuar en dos direcciones: **reducción de su consumo y utilización de papel reciclable**. En este sentido, la totalidad del papel que utiliza la organización para uso interno tiene el marcado EU Ecolabel y procede de maderas provenientes de bosques gestionados de forma sostenible (FSC).

1.2.- Cambio climático y protección de la biodiversidad

En la Región de Murcia el cambio climático ya es una realidad. Desde CROEM somos conscientes del impacto que nuestra actividad puede causar en el Medio Ambiente y trabajamos para gestionar la huella que este puede dejar.

La Confederación se sumó a la iniciativa puesta en marcha por la ONU (Organización de Naciones Unidas) para la celebración del **Día Mundial del Medio Ambiente** el 5 de junio. Con motivo de esta fecha se difundió un comunicado institucional trasladando, en voz del presidente de CROEM que “ *Las empresas murcianas han incrementado más de un 50% su inversión para proteger el medio ambiente en los últimos cinco años*”.

En cuanto a emisiones, se ha realizado un cálculo de la huella de carbono alcance 1 y 2, siendo un total de 20,13 toneladas de CO₂ (18,31 toneladas de CO₂ en 2022). Prueba de esa conciencia medioambiental la Confederación ha realizado distintas inversiones que le han llevado a reducir sus emisiones de CO₂ en más de 162 toneladas en los últimos 8 años.

Durante el año **2023 CROEM y FUNDOWN** han estrechado lazos para potenciar que las empresas asociadas realicen actividades medioambientales en el jardín botánico Arboretum como parte de sus políticas RSC. En concreto, tareas de reforestación un nuevo espacio de 5 hectáreas ubicado en la Cresta del Gallo.

Las empresas, como principales generadores de riqueza y empleo, están llamadas a desempeñar un papel protagonista en la protección de la diversidad y en frenar el deterioro del planeta.

1.3.- Gestión de residuos

La minoración de los residuos generados y la reutilización de recursos es un elemento básico para el desarrollo sostenible del planeta

En las instalaciones de CROEM se producen de forma general varios tipos de residuos: **peligrosos y no peligrosos**. La gestión adecuada consiste en realizar una recogida selectiva interna de estos residuos para su posterior tratamiento y generar la menor cantidad de estos no seleccionados. **Los residuos peligrosos (tóner, cartuchos de tinta, aparatos eléctricos y electrónicos)** disponen de un espacio reservado para este tipo de residuos que dispone de varios contenedores para su posterior recogida por un gestor autorizado. Respecto a los **residuos no peligrosos**, como pueden ser papel, cartón, plásticos, orgánicos, disponemos de contenedores para facilitar su separación en origen, siendo depositados posteriormente en los contenedores municipales correspondientes.

Otra buena práctica ambiental incorporada en la organización ha sido la sustitución de los vasos de plástico por vasos de papel 100% biodegradables, reduciendo así en más de un 95% el plástico de un solo uso en las oficinas.

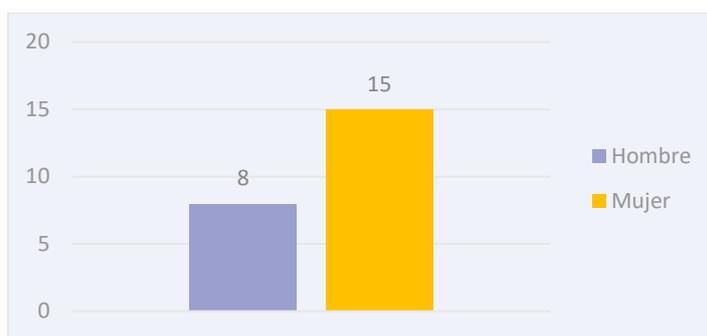
Cuestiones sociales y relativas al personal

El crecimiento de la Confederación se basa un equipo de trabajo estable al que se le procura el desarrollo personal y una mejora de vida en los niveles profesional y personal.

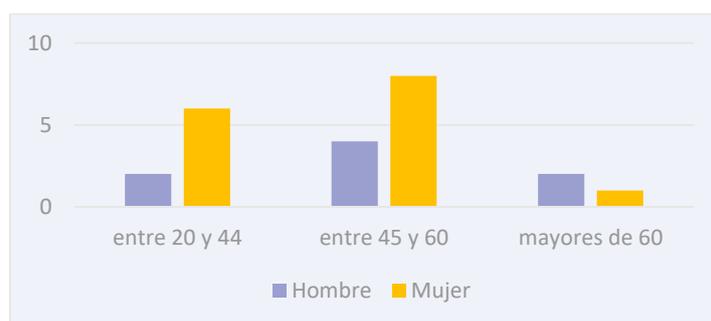
2.1. Empleo

De esta forma se distribuye el empleo en la confederación:

Número total y distribución de empleados por sexo



Número total y distribución de empleados por edad



Número total de empleados por categoría y sexo

	HOMBRE	%	MUJER	%	Total
SECRETARIO/A GENERAL	1	4,35%	0	0,00%	1
VICESECRETARIO/A GENERAL	1	4,35%	0	0,00%	1
DIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN	1	4,35%	0	0,00%	1
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	2	8,68%	4	17,39%	6
TÉCNICO/A DE DEPARTAMENTO	0	0,00%	5	21,74%	5
ADMINISTRATIVO/A	1	4,35%	3	13,06%	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	4,35%	2	8,68%	3
CONSERJE	1	4,35%	1	4,35%	2
TOTAL	8	34,78%	15	65,22%	23

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

	Tiempo completo	Tiempo parcial
HOMBRES	7	1
MUJERES	11	4

Brecha Salarial: No se ha detectado la existencia de brecha salarial en ninguna de las categorías de la Confederación

2.2 Organización del trabajo

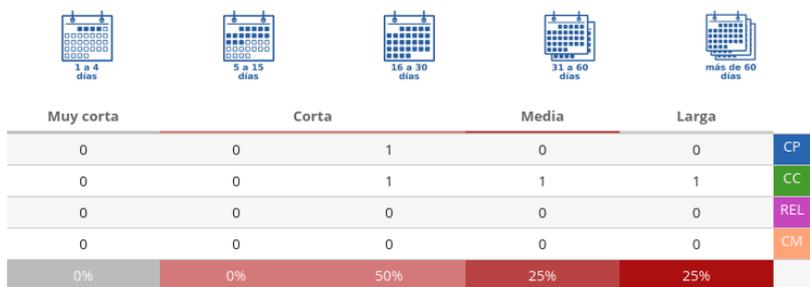
La dirección de la Organización favorece la conciliación del trabajo con la vida familiar, favoreciendo las reducciones de jornada o la flexibilidad horaria en caso de estar al cargo de hijos menores o dependientes. Todos los casos son evaluados una vez que el trabajador o trabajadora ha presentado la documentación acreditativa de su situación y las modificaciones que solicita.

Durante el ejercicio 2023 una trabajadora ha disfrutado de reducción de jornada por cuidado de menores.

Absentismo laboral: CROEM considera absentismo laboral la ausencia de una persona trabajadora de su puesto de trabajo, sea la causa justificada o no. Los principales indicadores e índices son los reflejados en las siguientes imágenes:



Duración de los procesos





Además, cabe mencionar los costes que supone el absentismo para la Confederación, según los cálculos elaborados por Ibermutua:

	CP	CC	REL	CM	Total
Coste Empresa	878,07 €	6.375,57 €	0,00 €	0,00 €	7.253,65 €
Coste de la prestación	90,71 €	1.898,86 €	0,00 €	0,00 €	1.989,57 €
Coste de Cotización	787,36 €	4.476,72 €	0,00 €	0,00 €	5.264,08 €
Mejora por Convenio	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Coste Mutua	1.836,88 €	7.626,45 €	0,00 €	0,00 €	9.463,32 €
Coste Total	2.714,95 €	14.002,02 €	0,00 €	0,00 €	16.716,97 €

2.3 Salud y seguridad

Para CROEM, el bienestar, la salud y la seguridad de su personal constituye una prioridad. Por medio de nuestra **Política de Prevención de Riesgos Laborales**, definimos los principios objetivos, metas y compromisos que promueven el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, así como la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la confederación.

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997, con respecto a la planificación y organización de la actividad preventiva, contamos con un servicio de prevención ajeno que cubre las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, y medicina del trabajo.

CROEM favorece las buenas prácticas saludables a través de la vigilancia de la salud de su plantilla, ofreciendo recomendaciones generales y específicas.

A través de la Mutua la Confederación recibe anualmente los informes de siniestralidad laboral cuyos principales índices son los siguientes:

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción
Índice de Incidencia	0,00		5,78		$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo. Accidentes con baja: 0 Trabajadores/as: 22
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	5,83	5,77	
Índice de Frecuencia	0,00		3,22		$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo. Accidentes con baja: 0 Horas totales trabajadas: 37.378
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	3,25	3,21	
Índice de Gravedad	0,00		0,16		$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere. Jornadas periodo: 0 Horas totales trabajadas: 37.378
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	0,27	0,09	
Duración Media	0,00		43,11		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere. Jornadas periodo: 0 Accidentes con baja: 0
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	83,33	23,00	

2.4 Relaciones sociales

En la Confederación, se realizan reuniones periódicas con los empleados donde se informa y discute sobre todas las cuestiones que les puede ser de interés o les pueden afectar de manera directa o indirecta. Así mismo, si los empleados lo solicitan pueden mantener todas las reuniones que consideren oportunas con el secretario general con la finalidad de escuchar sus inquietudes o sugerencias.

La Confederación **tiene convenio colectivo propio y el 100% de los empleados está sujeto al mismo.**

Teletrabajo: Entre las cuestiones que han sido modificadas en el último convenio colectivo firmado entre trabajadores y dirección, ha destacado la **potenciación del teletrabajo**. Así según consta en la nueva redacción del convenio: la organización y trabajador podrán acordar la realización de la prestación del trabajo a distancia. Siempre que suponga, como mínimo, el 30% de la jornada de trabajo en un periodo de referencia de 3 meses será de aplicación lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.

El teletrabajo será voluntario y reversible.

Igualmente, al objeto de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, se podrá prestar el trabajo a distancia en porcentaje inferior al 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses, con el V.º B.º de la Dirección.

Para su realización la Confederación dotará al trabajador de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario.

Asimismo, la Confederación tiene establecidos planes de formación a los trabajadores en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital.

Desconexión laboral: Además, el citado convenio, también se ha modificado incluyendo el derecho a la desconexión laboral. En este sentido, las personas que trabajan en teletrabajo, actualmente dos y de forma parcial, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Se reconoce su derecho a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den causas de urgencia justificada.

Con carácter general, no se realizarán, salvo que se den situaciones de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo más allá del horario de trabajo, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

2.5 Formación

Si bien no existe una política formal para la formación de los empleados, la Confederación cuenta con un departamento específico que entre otras funciones tiene las de **detectar las posibles necesidades de formación** y proponer los cursos necesarios para satisfacer dichas necesidades.

El total de horas de formación impartidas durante el ejercicio 2023 es de **1.059 horas**. Las horas de formación por género se distribuyen de la siguiente forma:

Género	Horas	%
Hombre	259	24,46%
Mujer	800	75,54%
Total	1.059	100,00%

2.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En CROEM procuramos desarrollar un entorno accesible para las personas trabajadoras, con el fin de derribar barreras físicas y mentales sobre discapacidades visibles y no visibles, con el fin de que cualquier persona pueda prosperar en nuestra organización. Un **entorno inclusivo** es vital para que todos los miembros desarrollen su máximo potencial, lo que implica otorgar a cada uno las herramientas y recursos necesarios.

Todas las instalaciones son accesibles para personas con discapacidad.

Al cierre del periodo 2023, **el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de 3.**

2.7 Igualdad y lucha contra la violencia de género

La igualdad de género es un derecho humano fundamental, de ahí que CROEM apueste por la misma tanto de forma interna como externa.

En el ejercicio 2016 la organización alcanzó un acuerdo con la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia (OMEP), mediante el cual asumía el siguiente decálogo en materia de igualdad:

- 1.- CROEM se compromete públicamente al respeto y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2.- Adoptar modelos de gestión que propicien la flexibilidad laboral, la racionalización horaria y se fomenten las posibles alternativas a la cultura del trabajo presencial.
- 3.- Impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
- 4.- Promover como elementos básicos de su cultura organizativa los valores y principios comprometidos con la igualdad de oportunidades,

- 5.- Crear instrumentos para evaluar y detectar prácticas discriminatorias e implantar las medidas correctoras necesarias.
- 6.- Incorporar a la mujer en la negociación colectiva.
- 7.- Garantizar que el mérito y la capacidad son los exclusivos criterios que terminan la asunción de responsabilidades de mujeres y hombres.
- 8.- Poner en marcha medidas de conciliación personal y laboral, tanto para hombres como para mujeres y eliminar cualquier discriminación salarial o laboral.
- 9.- Seguir las directrices del Tratado de Ámsterdam.
- 10.- Aplicar los principios recogidos en este decálogo para que la mujer pueda desarrollar su plena visibilidad profesional, pública e institucional.

Por otro lado, CROEM, junto a Caixabank, se ha sumado a la **Cátedra Mujer Empresaria y Directiva de la Universidad de Murcia**, que pretende establecer un espacio dedicado íntegramente a la investigación, formación, divulgación y visualización de la mujer empresaria y directiva de la Región de Murcia.

El talento no tiene género y hemos de guiarnos siempre por criterios que se basen en la cualificación y el liderazgo. En este sentido, se pretende crear redes de apoyo, dar visibilidad a la empresaria y la directiva murcianas y generar evidencia empírica del papel real que tienen las ejecutivas en aspectos relativos a la sostenibilidad y emprendimiento en la Región de Murcia para seguir avanzando en los cambios sociales que implica promover el cambio cultural necesario en el entorno actual, en el que las organizaciones deben innovar y demostrar su capacidad de reacción.

Desde el año 2020 CROEM está adherida a la iniciativa **“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”** en la modalidad de sensibilización. A través de esta iniciativa, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia pretende hacer a las empresas partícipes de las acciones de sensibilización necesarias para luchar contra la Violencia de Género y, si desean dar un paso más, también del compromiso de facilitar la inserción laboral de mujeres que sufren esta violencia.

Durante diciembre de 2023 la Confederación constituyó la comisión negociadora que tiene que dar como fruto el primer plan de igualdad durante el ejercicio 2024.

2.7 Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral

CROEM manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todo su personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando situaciones de acoso en el trabajo.

Por ello y al objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente, CROEM cuenta con un **Protocolo para prevenir conductas de acoso en el trabajo**, y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

Sus contenidos son conocidos, asumidos y respetados por toda la plantilla de la confederación.

CROEM en la sociedad

El camino hacia el desarrollo no se puede andar solo y la Confederación establece asociaciones con aquellas entidades con las que comparte **principios y valores, poniendo el epicentro en el desarrollo de la persona**.

El Área de Comunicación coordina las acciones que lleva a cabo CROEM en materia de **Responsabilidad Social y Transparencia**. Además de las actividades desarrolladas con los distintos actores/grupos de interés involucrados en RSE en la Región de Murcia, la confederación ha ido reforzando su participación en aquellos foros en los que se divulga y se exponen las buenas prácticas de una empresa o una organización.

CROEM trabaja con todas las asociaciones que se dedican a la integración sociolaboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, así como con las de apoyo a los desfavorecidos. En este sentido, la confederación, en colaboración con sus asociaciones y empresas adheridas, contribuyó en la mejor adaptación de personas de distintos colectivos al mercado de trabajo.

De hecho, la confederación firmó en su momento un protocolo con el tercer sector para atender las necesidades de ese amplio colectivo e intermediar con las empresas de la Región de Murcia. Este protocolo está abierto a la incorporación de más organizaciones que contribuyan a estos fines.

Por otra parte, la confederación muestra siempre una sensibilidad especial a la hora de atender a los más necesitados. Es estrecha su vinculación con las ONGs que prestan servicios a las personas que viven en la calle, a colectivos en riesgos de exclusión social y a aquellos que requieren apoyo para cubrir las necesidades más básicas. En este sentido, se hacen entregas anuales de alimentos y productos de primera necesidad a entidades como **Jesús Abandonado, Cáritas y Banco de Alimentos**. Por ejemplo, durante el ejercicio 2023 CROEM, en colaboración con el Grupo Aitana, donó 58 equipos informáticos al proyecto de Digitalización Sostenible.

Otra de las muestras del apoyo continuo a los colectivos más desfavorecidos es la firma de un convenio de colaboración con Caixabank para favorecer, a través de MicroBank, el emprendimiento de los colectivos con más dificultades.

Las entidades con las que CROEM colaboró durante 2023 fueron: Cabildo Superior de Cofradías; Hermanitas de los Pobres; Camión Solidario (junto a Grupo Caliche) con destino a Turquía; Carrera Solidaria Mujer en el Deporte; Cáritas Región de Murcia; Club Taurino de Murcia; Federación de Salud Mental;

Asociación de Lucha contra la Leucemia; Fundación Ambulancia del Deseo; Campaña de Juguetes con Asociación Columbares; Banco de Alimentos; y Jesús Abandonado.



Por la relevancia de las acciones emprendidas, se amplían detalles de tres de ellas:

3.1. PROYECTO HOMBRE

La Fundación Solidaridad y Reinserción (Proyecto Hombre Murcia), CROEM y las dos organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CCOO, firmaron un convenio de colaboración para coordinar acciones que favorezcan la prevención del consumo y las adicciones en el ámbito laboral con la finalidad de mejorar la salud y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

El compromiso se materializará en la puesta a disposición de la campaña “CUIDA TU EQUIPO, CUIDA TU EMPRESA”, impulsada a nivel nacional por la comisión de prevención laboral de Proyecto Hombre y llevado a cabo en las empresas de la región por Proyecto Hombre Murcia. De esta manera, se dará difusión y publicidad de los recursos puestos a disposición de trabajadores y empresarios para la atención de las adicciones.

Este acuerdo es pionero en España y pone de manifiesto el firme compromiso de la organización empresarial con la creación de entornos saludables y seguros en el ámbito laboral, pues existe la voluntad

por parte del empresariado de “ayudar a visualizar el problema de las adicciones y contribuir así junto con los sindicatos mayoritarios a la encomiable labor que lleva a cabo Proyecto Hombre”.

Durante el año 2023 se ha realizado distintas reuniones de trabajo para hacer seguimiento de los puntos de convenio y actuaciones acordadas.

3.2 ASSIDO

Como viene siendo tradición, durante la Navidad en la sede CROEM se celebró la exposición ARTE SANO, poniendo a la venta obras pictóricas, artesanía, jabones, papelería, siendo exclusivas pues cada una de ellas tiene una historia detrás. Todo el importe recaudado se destina a los talleres ocupacionales de la asociación ASSIDO.

Por supuesto, también fuimos patrocinadores de la cena anual solidaria que realiza ASSIDO.



3.3 CROEM CON TURQUÍA

El camión solidario de Grupo Caliche y CROEM viajó a Turquía como muestra de la ayuda y la solidaridad del empresariado regional con este país, en una situación dramática tras los recientes seísmos que han costado la vida a miles de personas y causado cuantiosos daños materiales.

Grupo Caliche contactó con la embajada turca en España para conocer las necesidades más urgentes y las compañías murcianas no tardaron en ponerse en marcha. Liwe española aportó hasta 5.000 prendas y CROEM convirtió su propia aportación económica y las de Zukán, Postres Reina, El Abuelo de los Melones y Aválam en un cargamento de calefactores y tiendas de campaña.



CROEM




croem.es

C/ Acisclo Díaz, nº 5c, 2ª planta
30005 MURCIA.

Horario de atención al público:

De lunes a jueves de 8:30h a 14:30h.

Viernes de 8:30h a 14:00h

croem@croem.es

968 293 800