



Estado de Información no Financiera 2023 Laberit Sistemas, S.L. y su grupo consolidado

ÍNDICE

Introducción.....	4
Estructura jurídica y objeto social de Laberit Sistemas, S.L.	4
Sociedades dependientes	5
Modelo de negocio	7
Descripción del modelo de negocio	7
Líneas de servicio, industrias y geografías	7
Políticas de la Organización.....	9
Medida de la satisfacción del cliente.....	10
Estándares de trabajo, Gestión de Riesgos e Independencia.....	11
Estándares de trabajo	11
Independencia.....	11
Ética.....	11
Valores Compartidos y Principios Éticos de las sociedades dependientes de Läberit.....	12
Respeto a los Derechos Humanos.....	13
Obligación de conocer y cumplir el código ético	13
Lucha contra la corrupción y el soborno	14
Legislación aplicable	14
Glosario de Vocabulario	14
Funcionario público	15
Particular	15
Fraude	15
Corrupción.....	15
Dádiva, beneficio o regalo.....	16
Ámbito de aplicación	16
Conductas prohibidas.....	17
Tráfico de influencias.....	17
Corrupción en el sector público	18
Corrupción en el sector privado “corrupción entre particulares”	18
Financiación ilegal.....	18
Pagos facilitadores	19
Donaciones, patrocinios y demás contribuciones sin ánimo de lucro.....	20
Realizar en nombre de la organización contribuciones con fines políticos	20
Reuniones profesionales, congresos, convenciones, seminarios y eventos de similares características. Gastos de representación.....	21
Contratación de personal	22
Información sobre cuestiones relativas al personal	23
Relación con las personas trabajadoras	26
Atracción y desarrollo del talento	26
Atracción del talento	26
Nacionalidades.....	27
Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio:.....	28
Desarrollo profesional y de carrera	29
Plan de Carrera	29
Evaluación.....	29
Ventajas del modelo de evaluación por competencias:	30
Formación.....	30
Planes de formación continua	31
Centro de Formación.....	31
Academy.....	31
Colaboración con los institutos de F.P.....	32
Políticas de Compensación y Beneficios	32
Impacto de las acciones de RSE en el ámbito de la influencia económica	33
Läberit y Juntos por la vida	33
Läberit Fit Team.....	34
Carrera de las empresas.....	34
Ligas internas de deporte.....	34
Fruta en la oficina.....	34
Entrega de pilas reciclables/recargables	34

Salud, seguridad e higiene laboral	35
Accesibilidad.....	38
Igualdad.....	38
Políticas de integración de colectivos desfavorecidos.....	39
Colaboración con la Fundación ADECCO.....	39
Información sobre cuestiones medioambientales	42
Medioambientales.....	42
Energía eléctrica.....	43
Consumo de recogida de papel – contenedor azul.....	43
Consumo de agua sanitaria.....	44
Recogida de envases de plástico- contenedor amarillo.....	44
Recogida de pilas usadas.....	44
Recogida de residuos electrónicos, tóner y cartuchos de impresora.....	44
Recogida de residuos orgánicos.....	45
Recogida de residuos urbanos.....	45
*Otras buenas prácticas:.....	45
Información sobre la sociedad	46
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	46
Políticas de igualdad de oportunidades.....	46
Acciones de asociación o patrocinio.....	47
Subcontratación y proveedores.....	47
Calidad y satisfacción del cliente.....	48
Seguridad en las relaciones con proveedores.....	49
Requisitos de seguridad en contratos con terceros.....	49
Cadena de suministro de tecnología de la información y de las comunicaciones.....	49
Control y revisión de la provisión de servicios del proveedor.....	49
Gestión de cambios en la provisión del servicio del proveedor.....	50

Introducción

Estructura jurídica y objeto social de Laberit Sistemas, S.L.

Laberit Sistemas, S.L. (en adelante Lāberit) es una empresa dedicada al desarrollo de software y soluciones tecnológicas y tiene su domicilio social en València, Avenida de Cataluña, número 9, entresuelo. Se constituyó en València el 23 de julio de 2008, con N.I.F. B98064462 y se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de València en la Hoja V-130496 del Tomo 8932 del Libro 6217 Folio 43.

Constituye su objeto social:

- Montaje, instalación, reparación, mantenimiento, servicio técnico, arrendamiento no financiero, comercio mayor o menor, importación, exportación y distribución de:
 - Material Informático
 - Equipos multimedia y audiovisuales
 - Hardware y software en general.
- Programación a medida.
- Creación y mantenimiento de páginas webs.
- Instalaciones eléctricas y de redes informáticas.
- Asesoramiento informático.

La actividad actual de Lāberit coincide con su objeto social.

La Sociedad desarrolla sus actividades en:

- **Valencia:**
Avda. de Cataluña 9, Entresuelo A.
+34 960 075 817
- **Madrid:**
Avda. Ciudad de Barcelona, 81A
2ºA, 28007, Madrid
+34 910 691 736
- **Alicante:**
Avda. Ansaldo, 31. L21
+34 965 049 137
- **Castellón de la Plana:**
CEEI Castellón Ronda Circunvalación.
+34 964 066 656
+34 964 199 190
- **Albacete:**
c/ Méndez Núñez
nº10 1C.
Albacete 02005
- **Murcia:**
c/ Central 13, Edificio Torre Godoy – 6ºA
30100 – Espinardo (Murcia)
+34 960 075 817

- Cartagena:**
 Avda. Luxemburgo, S/N, Oficina 4.1
 +34 968 081 818
 +34 619 479 451
- Gran Canaria:**
 C/ Antonio Maria Manrique, 3
 35011 – Las Palmas de G.C,
 Local WIC
 +34 928 23 31 99
- Tenerife:**
 Rambla de Santa Cruz, 143
 38001 Santa Cruz de Tenerife.
 +34 922 276 362
- Bilbao:**
 c/ Andrés Cortina, 2A 3º Izq.
 +34 679 52 79 42
- Sevilla:**
 Paseo de las Delicias, 3
 planta 3ª izquierda
 +34 955 254 508
- Mallorca:**
 Edificio Naorte
 c/ Isaac Newton, 2
 Local: BLOC A, PB, LOCAL 1
 07121 ParcBit, Palma de Mallorca
- Girona**
 Rambla de Xavier Cugat, 45
 17007

Sociedades dependientes

- Laberit Canarias, S.L. - Av. Juan XXIII 3, 35004 Las Palmas de G. Canaria (Las Palmas).**
 Actividad principal: Montaje, instalación, reparación, mantenimiento, servicio técnico, arrendamiento no financiero, comercio mayor o menor, importación, exportación y distribución de material informático, equipos multimedia y audiovisuales, Hardware y software en general.
- Cablealia Infraestructuras, S.L. C/Marie Curie, 1, bajo, 46920 Mislata Valencia.**
 Actividad principal La realización de instalaciones en general de electricidad, telecomunicaciones, e instalaciones radioeléctricas, electrónicas y mecánicas, de climatización, ventilación y calefacción, fontanería y sanitarias. (Como actividad principal CNAE 432)
- Kuara Software, S.L. Cami Can Guasp, 7 Bajo, Son Sardina - Palma de Mallorca.**
 Actividad principal: La Programación informática. La Consultoría informática. Y los procesos de datos, hosting y actividades relacionadas.
- Inlogiq Software Quality, S.L. – Avda Cataluña, 9 ent. A – 46020 Valencia**
 Actividad principal la prestación de servicios de consultoría, asesoría y formación informática (CNAE 6202)
- Mobilendo, S.L. – Avda Cataluña, 9 ent. – 46020 Valencia**
 Actividad principal: El desarrollo de soluciones informáticas.
- Laberit Sistemas Sucursal Colombia LTDA - Calle 148 56 A 93 AP 303, Bogotá, CO**

- 🔗 Actividad principal: Prestación de servicios de sistemas de información de tipo consultoría, desarrollo, análisis, implementación, mantenimiento, por cualquier medio electrónico, para la promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios a usuarios finales y ventas públicas o privadas, nacionales o extranjeras.
- 🔗 Alfateq Sistemas de México SA de CV - C/ de Artículo 27 Constitucional nº 58, Piso oficina 5, Colonia San Bartolo, Ciudad de México 07730, MX. (Calle Presa Falcón 243, Granada. Miguel Hidalgo. Edificio Polarea. Torre Oslo 7B, Ciudad de México), con esta ocurre lo mismo.
 - 🔗 Actividad principal: La prestación de servicios y ventas de todo tipo de productos de sistemas de información de tipo consultoría, desarrollo, análisis, implementación, mantenimiento, por cualquier otro medio electrónico, para todo tipo de empresas públicas o privadas, nacionales o extranjeras o particulares.
- 🔗 Maxiproject, S.L. Rambla de Xavier Cugat, 45- 17007 Girona.
 - 🔗 Actividad principal: El desarrollo de soluciones informáticas.

El presente informe de 'Estado de Información No Financiera' (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 (en adelante ejercicio fiscal 2023 o FY23), y que forma parte integrante del Informe de Gestión de Läberit, S.L., se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad de Läberit, dedicada a la prestación de servicios profesionales de consultoría y asesoramiento tecnológico a empresas. Para la elaboración del presente EINF se ha tomado como estándar de reporte una selección de indicadores, o parte de su contenido.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el contexto y la regulación del sector, así como las principales demandas de los grupos de interés, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar cuáles son los aspectos no financieros relevantes de Läberit. De esta forma, se han identificado como principales aspectos relevantes los siguientes:

- 🔗 Ética e integridad.
- 🔗 Diversidad y empoderamiento.
- 🔗 Estabilidad y flexibilidad.
- 🔗 Atracción y retención del talento.
- 🔗 Innovación.
- 🔗 Calidad de los servicios.
- 🔗 Compromiso de la empresa con la sociedad.
- 🔗 Salud y bienestar.
- 🔗 Seguridad de la información y confidencialidad.
- 🔗 Eficiencia energética y uso sostenible de los recursos.

Modelo de negocio

Descripción del modelo de negocio

Läberit se dedica a la consultoría, desarrollo y mantenimiento de sistemas informáticos.

Ofrece soluciones para la transformación digital en diversos sectores:



- entornos sanitarios,
- sector público,
- industria,

- telco y media,
- banca y seguros y
- energía y utilities.

Líneas de servicio, industrias y geografías

Las soluciones se encuentran organizadas en prácticas que a su vez se dividen en unidades de negocio, cada una de ellas con su propia cuenta de explotación:

- AM.
- SW LAB.
- SYSTEMS.
- BIZZAPS.
- MOBILE.
- SINA.

En primer lugar, Läberit cuenta con AM, mantenimiento de aplicaciones, especialmente para el sector público:

- Administraciones públicas.
- Generalitat Valenciana.
- Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Diversos Cabildos canarios.
- Múltiples ayuntamientos.



APPLICATION MANAGEMENT.

La práctica de SW LAB se encarga de desarrollos a medida para proveer de soluciones software y de integración de tecnologías:

- Realidad aumentada.
- Realidad virtual.
- Aplicativos de salud.
- Visión artificial.
- Industria 4.0.



Además, mantiene productos de fabricación propia entre los que cabe destacar:

- TDGOV, una solución de gestión de expedientes para administraciones públicas.
- Talent, una solución de recursos humanos.

La práctica de BIZZAPS ofrece todo tipo de soluciones empresariales de Microsoft a sectores industria, calzado, hospitales y clínicas, puertos o turismo...

- Industria.
- Calzado.
- Hospitales y clínicas.
- Puertos.
- Turismo.



Además de soluciones:

- Calidad del software.
- Automatización de procesos.
- Soluciones basadas en Atlassian.
- Business intelligence.

La práctica SINA ofrece soluciones del tipo sanitario para entornos hospitalarios:

- SINA, un sistema de gestión hospitalaria integral.
- Team Coder, una aplicación para la codificación de enfermedades para los servicios de documentación hospitalaria.



La práctica SYSTEMS ofrece soluciones del tipo

- Servidores.
- Almacenamiento.
- Gestión del puesto de trabajo.
- Comunicaciones.
- Infraestructuras.
- Construcción de centros de procesos de datos.
- Servicios de atención a usuarios.



SYSTEMS.

Y por último la práctica APPS que se dedica a desarrollar todo tipo de soluciones para dispositivos móviles tanto Apple como Android.

Adicionalmente ofrecemos otro tipo de soluciones como

- Inteligencia artificial.
- Gestión de proyectos.
- Diseño de interfaces de usuarios o user experience.
- Formación a empresas.
- Equipamiento de desinfección de quirófanos.



APPS.

Políticas de la organización

La compañía se compromete a:

- Asegurar que en el desarrollo de su actividad se tenga en cuenta:
 - Tanto el contexto en el desarrollo de la compañía como sus grupos de interés.
 - La naturaleza, magnitud e impactos ambientales en el desarrollo de la actividad, tanto en productos como en servicios.
 - La protección y seguridad de la información con el fin de preservar su confidencialidad, integridad, y disponibilidad.

- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos en todos los ámbitos de su actividad, tanto en el ámbito de la calidad de los productos y servicios, el respeto medioambiental, la seguridad de la información, la gestión de servicios CAU y con una especial atención, en la protección de los datos de carácter personal, dentro de lo establecido en la legislación aplicable y, en concreto, en los requisitos del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 abril de 2016.

- Proteger el medioambiente, incluida la prevención de la contaminación, teniendo en cuenta otros compromisos adquiridos.

- Asegurar la eficacia del Sistema de Gestión mediante la revisión y mejora continua, con el fin de mejorar el desempeño de procesos y su seguridad.

- Desarrollar, implantar y mantener el Sistema de Gestión conforme con las normas estándares de referencia:
 - ISO 9001:2015
 - ISO 14001:2015
 - ISO/IEC 27001:2013
 - ISO/IEC 2000-1:2018
 - UNE19601:2017

- Con el fin de asegurar:
 - Que los acuerdos a los que se llegue con el cliente sean claros, transparentes y estén bien documentados.
 - Que los proyectos realizados sean conformes con los acuerdos alcanzados.
 - Que los productos o servicios que suministran los proveedores y que afecten al sistema de gestión sean conformes.
 - La competencia de las personas que participen en los distintos procesos.
 - Que los procesos estén controlados, normalizados, debidamente documentados y sean conformes.
 - Que, en el caso de producirse alguno no conformidad, se controlará y resolverá con la mayor rapidez y eficacia posible.

- ☞ Que los servicios que suministran los proveedores, colaboradores externos que afecten al sistema sean eficientes y conformes con nuestros requerimientos y los del cliente.

- ☞ La organización considera a sus equipos como su activo más relevante, por ello pretende que:
 - ☞ Participen de forma proactiva en los procesos del sistema de gestión.
 - ☞ Puedan desarrollar su actividad en el mejor entorno de trabajo e igualdad.
 - ☞ Puedan reducir al mínimo los errores y el impacto ambiental en el desarrollo de sus procesos.
 - ☞ Puedan superar las expectativas de los clientes ofreciéndoles un servicio excelente, puntual, amable y profesional, garantizando la calidad de productos y servicios, la preservación de la seguridad de la información y del medioambiente.

Medida de la satisfacción del cliente

Dentro de la metodología de trabajo, Lāberit integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y de la satisfacción del cliente.

La metodología desarrollada por Lāberit para medir el grado de satisfacción del cliente prevé la evaluación de siete capítulos clave del servicio prestado:

- ☞ La capacidad de respuesta y la gestión de los recursos y el tiempo.
- ☞ El entendimiento del negocio y de la actividad del cliente.
- ☞ La calidad de nuestros servicios.
- ☞ La capacidad técnica y de relación del equipo profesional.
- ☞ La capacidad de comunicación.
- ☞ El comportamiento íntegro y ético de los profesionales.
- ☞ La aportación de valor ante situaciones complejas.

Además, se solicita la valoración de cliente en cuanto al enfoque y al alcance material y humano del proyecto, así como el impacto que ha tenido la ejecución del proyecto en su organización.

Los resultados de las entrevistas son seguidos por la dirección de Lāberit y, en el caso de que identificara un área de mejora, se elaboraría un informe explicativo junto con las acciones correctoras que se van a emprender.

Estándares de trabajo, gestión de riesgos e independencia

Estándares de trabajo

Lāberit se organiza de acuerdo con estándares de trabajo, cuyo objetivo es disponer de normas para todas las líneas de actividad de la compañía.

Aceptación de clientes y trabajos.

Lāberit le otorga máxima prioridad a todo lo que tiene que ver con la aceptación de clientes y trabajos, debido a que el objetivo final es prestar servicios de máxima calidad evitando incurrir en riesgos profesionales de cualquier naturaleza.

Por lo que dicho aspecto está presente constantemente en su forma de organizarse. De este modo, Lāberit articula la calidad de acuerdo con tres aspectos:

- Capital humano: asignando los recursos más adecuados a cada trabajo.
- Metodologías y herramientas: asegurando que las que se utilizan son las más adecuadas para cada caso.
- Procesos de control de calidad: Lāberit dispone de exhaustivos procesos de control de calidad.

Independencia

Uno de los pilares básicos de Lāberit es su capacidad para generar y transmitir confianza a los agentes sociales sobre la fiabilidad y calidad de los documentos elaborados.

Lāberit establece políticas y procedimientos diseñados para alcanzar una seguridad razonable de que la compañía, y su personal, cumplen con los requerimientos de independencia que resultan de aplicación en cada actuación.

Ética

El comportamiento ético y la independencia profesional son dos pilares básicos en el día a día de la organización.

Lāberit tiene establecidas una serie de políticas y procedimientos diseñados para proporcionar una seguridad razonable de que Lāberit, y sus empleados cumplen con los requerimientos de ética y de independencia necesarios.

Con el objetivo de garantizar un comportamiento ético homogéneo y dar un paso más en nuestro compromiso con la integridad y con los valores compartidos, la organización cuenta con un código ético, junto con un enlace al canal ético:

Aquí: <https://www.laberit.com/conocenos/>

Aquí: <https://compliance.legalsending.com/canal/?C=48602579019023387>

Este código ético tiene como objetivo informar a todas las personas trabajadoras de la organización acerca de las cuestiones que pueden tener una incidencia desde el punto de vista penal en el ámbito de su labor habitual en la misma.

Dadas las graves consecuencias que una acción ilícita puede suponer para la organización, y en general para todos los que forman parte en ella, es de absoluta importancia que exista un compromiso de todas las personas de la organización por denunciar cualquier hecho interno del que existan fundadas sospechas de ser delictivo o ilícito, cualquiera que sea la forma de participación en el mismo.

Para ello, proporcionamos un canal ético corporativo (anónimo y confidencial) que permite comunicar, detectar y poder tratar tempranamente el incumplimiento de leyes o normas al Compliance Officer de la organización.

El Compliance Officer es la persona que se vela para que la empresa cumpla con sus requisitos legales y reglamentarios, así como con las políticas y los estatutos internos.

Su objetivo principal es procurar que la organización tenga controles internos que midan y administren adecuadamente los riesgos que enfrenta. Es decir, debe promover una conducta ética y el cumplimiento de las normas, reglamentos y procesos estándar que rigen la forma en que estas organizaciones deben llevar a cabo sus negocios, realizando, entre otras labores, la formación de las personas en la organización, gestionando el canal ético, etc.

Por todo ello, el conocimiento de las reglas del presente código ético es obligatorio para todas las personas de la organización; así como del resto de normas que ya se hallaban implementadas y que regularizan aspectos específicos en la empresa.

Se pondrá a disposición de cada persona trabajadora que tenga relación comercial y/o laboral con la empresa una copia de este que deberá comprometerse a leer, comprender y asumir como elemento esencial en el desempeño de su labor.

Valores compartidos y principios éticos de las sociedades dependientes de Lãberit


Nuestros principios son, en otras palabras, nuestros valores en acción.

Los principios éticos de sociedades dependientes de Lãberit configuran los cimientos sobre los que toda persona trabajadora de Lãberit debe basar la toma de sus decisiones.

Los valores compartidos son los siguientes:

-  Integridad.
-  Valor excepcional para mercados y clientes.
-  Compromiso mutuo.
-  Fortaleza proveniente de la diversidad cultural.

Los principios éticos son los siguientes:

-  Integridad.
-  Calidad.
-  Comportamiento profesional.
-  Objetividad.
-  Competencia.
-  Prácticas de negocio justas.
-  Confidencialidad, privacidad y protección de datos.

- 🔴 Respeto, diversidad y trato imparcial.
- 🔴 Desarrollo y apoyo profesional.
- 🔴 Anticorrupción.
- 🔴 Cadena de suministros responsable.
- 🔴 Responsabilidad Social.

Por otra parte, Lāberit refuerza su compromiso con la ética y la integridad a través del desarrollo e implantación de herramientas de comunicación y aprendizaje.

Asimismo, tiene desarrollados procesos de cumplimiento y sistemas de medición que facilitan el seguimiento de la percepción de los programas implantados para la difusión de los principios y valores éticos de Lāberit a todos los empleados.

Lāberit tiene canales específicos y confidenciales para que los empleados efectúen las consultas que consideren oportunas.

Lāberit requiere que todas las personas trabajadoras confirmen anualmente que han leído y entendido el código de conducta y que entienden que es su responsabilidad el cumplimiento de este, así como que no son conocedores de situaciones que pudieran suponer una vulneración a los principios éticos de Lāberit que no hayan sido contrastadas con nuestro código ético.

Respeto a los derechos humanos

Lāberit fomenta y respeta los derechos humanos como parte fundamental de los valores que sustentan su cultura corporativa y su compromiso con la sociedad y dispone de los instrumentos y canales adecuados para garantizar el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de su actividad.

El código ético de Lāberit y sus políticas de gestión del capital intelectual recogen específicamente el compromiso de Lāberit con los derechos humanos.

Lāberit dispone de un código de ética para aclarar cualquier duda o conflicto relacionado con la interpretación o el cumplimiento del código ético de Lāberit en España.

Obligación de conocer y cumplir el código ético

Las personas sujetas al código tienen la obligación de conocer y cumplirlo y de colaborar para facilitar su implantación en la organización.

Más concretamente:

- 🔴 Conocer y cumplir el código ético y colaborar en su difusión.
- 🔴 Ser proactivos cumpliendo y haciendo cumplir el código ético.
- 🔴 Recurrir a los medios existentes (Compliance Officer o superior jerárquico) en caso querer resolver cualquier duda respecto al contenido e interpretación del código ético o sus obligaciones.
- 🔴 Notificar a través de los canales establecidos (canal ético) las irregularidades o incumplimientos de los que puedan tener conocimiento.
- 🔴 No se podrá justificar una conducta impropia por una orden o por desconocimiento del código ético, ni inducir a contravenir el mismo; cualquiera que sea el puesto en la empresa que se ocupe.

- Quienes tengan responsabilidades sobre personas deben promover activamente el cumplimiento del código ético en sus equipos de trabajo, prestando apoyo y ayuda y liderando con el ejemplo.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Läberit se encuentra plenamente comprometida con la prevención de la corrupción y las conductas susceptibles de ser consideradas soborno.

Es por ello por lo que el presente [Protocolo anticorrupción](#): tiene por objeto establecer buenas prácticas dentro de la organización que permitan prevenir, detectar, combatir y, en su caso, sancionar toda modalidad o forma de corrupción, soborno o cohecho que pueda afectar, perjudicar o de cualquier otra forma tener una incidencia directa o indirecta en la organización.

Estableciendo las normas, directrices y controles necesarios para la prevención de la corrupción en la organización.

Debido a este alto compromiso, la organización destaca que su actuación empresarial debe llevarse a cabo dentro del cumplimiento de la legalidad, la integridad y objetividad en la actuación empresarial, así como la actuación ética en todos los ámbitos, tanto el público como el privado.

Para el adecuado cumplimiento del presente compromiso es necesario el establecimiento y ejecución de una serie de normas y controles específicos dirigidos a prevenir situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos de corrupción pública y privada, tanto en España como en el resto de los países en los que opera la organización.

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer las normas, directrices y controles necesarios para la prevención de la corrupción en la organización.

En consecuencia, el presente documento es de obligado conocimiento, comprensión y cumplimiento por parte de todas las personas trabajadoras de la organización, así como terceras personas y organizaciones que se relacionen con la misma; tanto directa como indirectamente. La organización rechaza cualquier tipo de corrupción, ya sea directa o indirecta.

Legislación aplicable

Resultan de aplicación todas las disposiciones legales aplicables en materia anticorrupción y antisoborno, tanto a nivel nacional como internacional.

Siendo de especial relevancia el Código Penal Español actualmente vigente y las normas concordantes que sean de aplicación. Especialmente las relativas a las licitaciones públicas, el fraude y la corrupción.

Glosario de vocabulario

Con carácter previo a comunicar las conductas prohibidas expresamente por la organización en materia de soborno, y con el objetivo de comprender los conceptos más básicos de la materia y a los que aplica el presente documento es importante definir las cuestiones principales en la materia:

Funcionario público

Son considerados funcionarios o empleados públicos todas aquellas personas que participan en el ejercicio de funciones públicas, dentro de los cuales se incluye a los cargos públicos, los empleados laborales de las administraciones públicas y los empleados y directivos de empresas públicas, así como los funcionarios de la Unión Europea o de Estados de la Unión Europea o de terceros países.

A estos efectos, se debe entender como funcionario público, tanto en ámbito nacional como en cualquier país de la Unión Europea o extranjero, a:

- Cualquier persona que ostente un cargo o empleo legislativo, administrativo o judicial.
- Cualquier persona que ejerza una función pública para un organismo público, una empresa pública o una organización internacional pública.
- Cualquier funcionario o agente.
- Cualquier persona a la que se haya asignado y que esté ejerciendo una función de servicio público que consista en la gestión de intereses financieros o en tomar decisiones sobre esos intereses.

Particular

Aquella persona que en su actuación no presta servicios a la administración pública y no lleva a cabo un servicio público, formando parte de la sociedad civil.

Fraude

Un fraude consiste en aquella actuación intencionada de engañar con el objetivo de obtener ganancias o beneficios ilegítimos, para sí o para terceras personas, mediante el uso o destino ilegal o irregular de fondos o patrimonios públicos.

Corrupción

Es el abuso de poder para obtener ganancias o beneficios ilegítimos, para sí o para terceras personas, mediante el uso o destino ilegal o irregular de fondos o patrimonios públicos; la conculcación de los principios de igualdad, mérito, publicidad, capacidad e idoneidad en la provisión de los puestos de trabajo, incluidas entidades instrumentales; cualquier otro aprovechamiento irregular, para sí o para terceras personas, derivado de conductas que conlleven conflicto de intereses o el uso, en beneficio privado, de informaciones derivadas de las funciones atribuidas a las personas que presten servicios al sector público.

Con carácter general y en sentido amplio, la corrupción incluye:

- El "tráfico de influencias".
- La corrupción en el sector público (el cohecho o soborno de funcionarios),
- La corrupción en el sector privado (la llamada "corrupción entre particulares" o "corrupción en los negocios").
- Y también la financiación ilegal de los partidos políticos.

Esta conducta se puede cometer tanto activa como pasivamente, es decir, la comete activamente quien realiza la oferta, promesa, etc. y la comete pasivamente quien las acepta.

Dádiva, beneficio o regalo

Es cualquier donativo o regalo, o cualquier cosa que tenga valor económico significativo. Las retribuciones, beneficios o regalos incluyen cualquier cosa con valor económico: dinero, obsequios, bienes o activos de cualquier tipo, prestaciones de servicios, empleos a familiares, contratos, viajes, invitaciones a espectáculos, etc.

Ámbito de aplicación

El actual protocolo va dirigido y se aplica a toda persona física o jurídica vinculada a la organización o que se vaya a vincular con la misma, tales como personas trabajadoras, responsables de cuenta, etc. y, en especial, a aquellos altos cargos, directivos, administradores o personas que ejerzan la gestión o control de la organización, así como a los clientes, proveedores y demás personas físicas o jurídicas vinculadas directa o indirectamente con la organización.

De la misma forma, los criterios y pautas aquí descritos se aplicarán a todas aquellas personas o terceros que mantengan o pretendan entablar una relación de carácter comercial con la misma, ya sea esta directa o indirecta.

Igualmente, el presente protocolo anticorrupción deberá ser observado por todos los altos cargos, directivos, responsables y, en general, todas las personas trabajadoras que llevan a cabo su actividad laboral para la organización.

En definitiva, a toda la organización.

Todos ellos se encuentran obligados al cumplimiento de todas las directrices, normas y pautas de actuación establecidas en el mismo, así como de otras normas más concretas que desarrollen aspectos ya recogidos en ella.

También se aplica a quienes actúen en nombre o por cuenta de la organización y tengan relaciones comerciales con la misma. Así como también deben conocerla y cumplirla los representantes, proveedores, y personas y entidades, etc. que se relacionen con la organización.

Todos los terceros que mantengan relaciones comerciales directas o indirectas con la compañía deberán conocer el presente protocolo anticorrupción de la organización plasmado en el presente escrito.

El presente protocolo se aplica a todas las personas arriba indicadas, en su más amplio espectro, desde los altos cargos hasta todas las personas trabajadoras, incluyendo al Consejo de Administración, director general, consejero delegado y a todo el personal, tanto trabajadores autónomos como por cuenta ajena, que colaboren o mantengan relaciones comerciales o laborales con la organización (proveedores, clientes, etc.). A estas personas se las denominará en lo sucesivo "personas sujetas al código".

Los actos de soborno o corrupción están destinados a influir sobre el individuo en el cumplimiento de su deber e inclinarlo a actuar de manera deshonesta.

A efectos de este protocolo es irrelevante que tanto el pagador como el receptor del acto de soborno o corrupción trabaje en el sector público o privado.

La persona que es sobornada es generalmente alguien con capacidad para obtener, mantener o dirigir un negocio. Ello puede suponer:

- Iniciativas de venta, licitación y contratación;
- Puede simplemente suponer la gestión de tareas administrativas tales como las relativas a licencias, concursos, aduanas, impuestos o importación/exportación, etc.
- No importa si el acto de soborno es cometido antes o después de la licitación a un contrato o de la conclusión de las tareas administrativas.

Las conductas descritas en el presente protocolo pueden revestir diferentes modalidades, sin embargo, normalmente conllevan la intención de corromper.

Habitualmente, aunque no de manera necesaria, habrá una contrapartida, es decir, ambas partes se verán beneficiadas por la conducta. Pudiendo consistir, entre otras, en:

- Prometer, ofrecer o autorizar, directa o indirectamente, “algo de valor”.
- Ofrecer o recibir cualquier dádiva, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja.
- Conceder ayudas, realizar donaciones o votaciones destinadas a ejercer una influencia indebida.

Conductas prohibidas

En el presente protocolo se tiene en cuenta los supuestos de hecho que, teniendo en cuenta la actividad que desarrolla Lāberit, pueden ser susceptibles de comisión de un acto de corrupción o soborno.

De acuerdo este protocolo, se establecen una serie de políticas de actuación para que todas las personas trabajadoras, grupos de interés, partes interesadas y cualquier tercero, puedan detectar y prevenir la corrupción en el seno de las actividades de la organización.

Al mismo tiempo, debemos tener en cuenta que la amplia naturaleza de los conceptos corrupción y soborno, imposibilitan que materialmente, el presente protocolo contemple todas las circunstancias que pueden suponer un incumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables contra las conductas que en el mismo resultan ser prevenidas.

Tráfico de influencias

Esta conducta, se produce cuando las personas trabajadoras, responsables de cuenta, altos cargos, etc. de una empresa ejercen influencia o tratan de influir sobre un funcionario público prevaliéndose (“valiéndose”) o bien del ejercicio de las facultades de su cargo o bien de cualquier otra situación derivada de una previa relación personal (por ejemplo de parentesco, de amistad, de negocios mutuos, etc.) o jerárquica con ese concreto funcionario o con otro empleado público; todo ello con el objetivo o la finalidad de obtener una decisión beneficiosa para los intereses de la organización que redunde o suponga un beneficio económico para la misma.

También se prohíbe que, con el mismo objetivo, se ofrezca a una autoridad o funcionario público cualquier clase de beneficio, dádiva, etc. con el fin de que dicte una resolución favorecedora para para la organización y que suponga un beneficio para la misma.

Esta actuación prohibida expresamente puede producirse tanto a través de las personas trabajadoras por sí mismas y también por medio de un tercero.

Esta conducta incluye la entrega de regalos o cualquier otro tipo de retribución, así como realizar la misma conducta, pero solicitando de un tercero retribución o pago a cambio de influir en funcionario público en los términos ya descritos en este punto.

Corrupción en el sector público

Podemos definir la conducta, de manera muy simplificada como *“el abuso del poder público para la obtención de un beneficio privado o particular”*.

En definitiva, está totalmente prohibido ofrecer o entregar a funcionario público cualquier tipo de regalo, retribución de cualquier otra clase o beneficio personal para él, persona interpuesta, familiares o entidad la cual sea partícipe.

De la misma forma que está totalmente prohibido aceptar o acceder a cualquier ofrecimiento realizado por el funcionario público que responda a dichos parámetros de conducta. Es decir, que puede cometerse tanto de forma activa (el que ofrece u entrega) como pasiva (el que recibe, reclama y acepta).

Corrupción en el sector privado “corrupción entre particulares”

Esta conducta, también es conocida con el nombre de *“corrupción en los negocios”* y está prohibida en todos los casos las prácticas de este tipo cuya conducta se describe a continuación.

Las conductas que se sancionan en dichos delitos son aquellas en las que se promete, ofrece o concede tanto beneficios como ventajas de cualquier clase a administradores, directivos, empleados o colaboradores de otras empresas u organizaciones de cualquier tipo con el objetivo de verse favorecidos en cualquier clase de proceso relacionado con la contratación, adquisición o venta.

Esta conducta puede llevarse a cabo tanto a través de las personas trabajadoras y/u otra persona que trabaje por cuenta de la organización (de manera directa) como a través de terceros, pero en ambos casos es ilícita.

Es importante destacar que, no importa si la conducta se lleva a cabo por propia iniciativa o por la petición de cualquier otra persona de la organización o un tercero colaborador o empleado de otra empresa.

Pues el delito se comete igualmente. No debemos olvidar que también se considerará cometido por la persona que acepta o solicita la ventaja o beneficio que se le ha prometido, concedido u ofrecido. Es decir, que puede cometerse tanto de forma activa (el que solicita u ofrece) como pasiva (el que recibe, reclama y acepta).

Financiación ilegal

Esta conducta prohibida se produce cuando se infringe lo establecido en la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.

Y consiste en recibir o entregar donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores con infracción de la legislación.

Se incluye en estas conductas la participación, de cualquier forma, en estructuras u organizaciones, cuya finalidad sea la financiación de partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, al margen de lo establecido en la ley.

La política de la organización es que está prohibida la realización de cualquier donación a partidos políticos y entidades de carácter político, y también está prohibida la suscripción de acuerdos de patrocinio con entidades de esta naturaleza.

Pagos facilitadores

Lãberit prohíbe expresamente que se realicen por parte de las “personas sujetas al código” o cualquier persona que actúe en nombre de la organización con capacidad para ello pagos dirigidos a entregar pequeñas cantidades de dinero a funcionarios públicos de forma que con ello se logre acelerar o facilitar actuaciones respecto de servicios que no tengan carácter discrecional o que sean rutinarios.

No entran dentro del concepto de pago facilitador aquellos que se realicen observando su carácter legal, o cuando se trate de un pago de tasas o cantidades establecidas como pago de precios públicos.

Importante: Esta prohibición deberá respetarse aun en el caso de que en alguno de los países en los que opere la organización estos pagos de facilitación puedan estar socialmente aceptados y sean habituales.

No emplear las relaciones y contactos comerciales de la organización en beneficio propio o de un tercero.

Las personas sujetas al código evitarán situaciones o transacciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto o pudiera considerarse que están en conflicto con los intereses de la organización. Esto incluye:

- Actuar utilizando cualquier información obtenida a través de su trabajo con la organización para beneficio personal o de un tercero.
- Transmitir dicha información a un tercero para su propio beneficio o el del tercero.
- Actuar de cualquier manera que pueda ser interpretada como uso de información privilegiada.

Los conflictos de interés pueden surgir si los individuos tienen un interés personal en los negocios relacionados con la organización.

El interés personal puede ser directo o indirecto, y se refiere no sólo a los intereses personales, sino también a los de sus familiares y amigos.

Ante una posibilidad de conflicto, los intereses de la organización tendrán siempre prioridad. El personal de la organización debe poner en conocimiento de su superior jerárquico con rango mínimo de director cualquier potencial conflicto de intereses que pudiera plantearse para que éste, a su vez, lo reporte a la dirección de asesoría jurídica y, en su caso, al órgano de cumplimiento.

Donaciones, patrocinios y demás contribuciones sin ánimo de lucro

La organización sólo podrá realizar donaciones o patrocinar a fundaciones o asociaciones que sean:

- Entidades no gubernamentales sin ánimo de lucro siempre y cuando tengan una trayectoria reconocida.
- Organismos y entidades pertenecientes al sector público que puedan acreditar la realización de la acción social objeto de la aportación.
- Todas las donaciones que la organización realice a favor de fundaciones, entidades no gubernamentales sin ánimo de lucro u organismos pertenecientes al sector público o cualquier otra aportación o patrocinio que se entable con éstas, se comunicará en todos los casos a la dirección, para que los autorice y apruebe.

Si la organización quisiera donar, patrocinar o contribuir respecto de otras causas, deberá hacerlo respecto de aquellas que cumplan los siguientes requisitos:

- Las donaciones, patrocinios y demás aportaciones deberán tener como finalidad la financiación de un programa o una acción específica.
- Dicho programa o acción habrá de poder documentarse y acreditarse.
- Sin un compromiso con una acción o programa específicos por parte de la entidad beneficiario no se patrocinará o donará cantidad alguna.

Se podrá patrocinar, entre otras, acciones sociales y/o actividades deportivas que fomenten el deporte y la vida saludable.

Siempre que cumpla los requisitos establecidos en el presente punto y sean aprobados por la dirección.

Se dejará constancia documental de cualquiera de estas acciones por parte de la organización.

Realizar en nombre de la organización contribuciones con fines políticos

La organización sigue una política de estricta neutralidad; no realiza donaciones a ningún partido o candidato político o fundación que sirva como vehículo para contribuciones políticas, fuera de lo estipulado en el presente documento.

La organización prohíbe realizar contribuciones con destino político que no estén permitidas por la legislación aplicable en los países donde opera.

En todo caso, cualquier contribución de esta naturaleza deberá contar con un informe favorable previo de la asesoría jurídica, ser contabilizado expresa y correctamente y tener las autorizaciones pertinentes.

La política de la organización no prohíbe que el personal de la organización realice contribuciones de índole política de forma voluntaria y personal, que participe en el proceso político en su tiempo libre y por su cuenta, y que exprese sus puntos de vista personales sobre asuntos legislativos o políticos, o que de otro modo participe personalmente en actividades políticas en dicho país.

Reuniones profesionales, congresos, convenciones, seminarios y eventos de similares características. Gastos de representación

Conviene hacer hincapié en las particularidades de las reuniones de carácter profesional o ponencias que pudieran realizarse y que hayan sido organizados o promocionados por la organización, y así, es preciso matizar que:

- Para el caso de conferencias, jornadas o seminarios organizados o patrocinados por la organización, no se considerarán regalos, la retribución de un ponente en conferencias, ya que se trata de una remuneración por unos servicios legítimamente prestados a la misma por parte del ponente.

Las invitaciones a dichos eventos de los ponentes pueden conllevar gastos de transporte, dietas y de manera excepcional, el alojamiento de los ponentes. En estos casos, estos gastos pueden ser satisfechos por la organización, siempre y cuando se realice dentro de los usos sociales, no pudiendo ser extravagantes y/o excesivos.

En ninguno de los casos se podrán corresponder dichos gastos a diferentes conceptos de los establecidos previamente o retribuir una prestación diferente a la que les resulte propia.

Tanto las remuneraciones a los ponentes, como las invitaciones a reuniones profesionales, congresos, convenciones, seminarios y eventos similares a un funcionario o empleado que conlleven gastos de viaje y/o alojamiento dentro de los usos sociales y de cortesía deberán ser previamente autorizadas por la dirección.

La documentación justificativa de dichos pagos e invitaciones (facturas de hotel, tren, justificantes, etc.), la clase de evento, la persona física que hizo de ponente o que fue invitada, etc., deberá de facilitarse a la dirección ejecutiva y registrarse de forma fehaciente de la manera que se indique expresamente por la organización.

- Para el caso de eventos de preventa o lanzamiento de marca organizados por parte de la organización tanto a nivel nacional como internacional, y a la que se invite a clientes y/o potenciales clientes, partners, etc...

No se considerarán regalos, la invitación de las personas que participen en los mismos a los mentados eventos, sino parte de programa del lanzamiento de marca o preventa.

Dicha invitación puede conllevar el pago de gastos de transporte, dietas y en ocasiones el alojamiento.

En estos casos, estos gastos pueden ser satisfechos por la organización, siempre y cuando se realice dentro de los usos sociales y de las necesidades y sean razonables y justificados, no pudiendo ser extravagantes y/o excesivos.

En ninguno de los casos se podrán corresponder dichos gastos a diferentes conceptos de los establecidos previamente o retribuir una prestación diferente a la que les resulte propia.

Todos los gastos aquí mencionados deberán ser previamente autorizadas por la Dirección para el evento de preventa o el lanzamiento de marca previsto.

La documentación justificativa de gastos deberá de facilitarse a la organización y registrarse de forma fehaciente de la manera que se indique expresamente por la misma.

- Para el caso de que se retribuyan o se paguen gastos por terceros a empleados de la organización fundamentados en la participación de los primeros en eventos de la naturaleza de los del presente apartado, no se deberá de pedir autorización por parte de la persona trabajadora, pero sí habrá obligación de informar en todos los casos a la Dirección o al superior jerárquico, justificándolo al efecto con la documentación precisa (justificante del gasto, motivos, asistentes, etc.).
- Los gastos de viaje y representación de los miembros de la organización han de ser razonables.

Bajo ningún concepto deben dar lugar a la presunción de que se están retribuyendo alguna prestación diferente a las que les resulta propia o que están intentando facilitar la consecución de algún negocio.

En definitiva, se prohíbe expresamente que los miembros de la organización y terceros colaboradores de esta realicen cualquier clase de actividad de representación que tenga por objeto comprometer la objetividad y la transparencia en la toma de decisiones que pueda beneficiar, ya sea de manera directa o indirecta, a la organización.

Todos los gastos se registrarán documentalmente por parte de la organización.

Observación adicional: si un caso no entra dentro de las categorías arriba señaladas, por favor en primer lugar recabe el asesoramiento del compliance officer. Generalmente, dichos casos no serán admisibles sin previa autorización.

Contratación de personal

En ningún caso se efectuarán contrataciones de personas trabajadoras o miembros de la organización por intereses económicos, en el sentido de que el/la candidata/a pudiera reportar a la organización un beneficio, ya sea directo o indirecto, de cualquier clase para la organización en el futuro, en relación con un tercero.

Realizándose los procesos de contratación e incorporación de nuevos miembros/as teniendo en cuenta las características objetivas del mismo y siguiendo los procedimientos de diligencia debida establecidos por la organización.

Información sobre cuestiones relativas al personal

La evolución de Läberit depende de la capacidad de su equipo humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, encaminada a cumplir los compromisos adquiridos con sus grupos de interés.

Su negocio se basa en la gestión del conocimiento de las personas que integran Läberit. Desde hace años, Läberit ha sido reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en Valencia por sus políticas de Recursos humanos, que buscan sobre todo llevar a cabo las mejores prácticas en ámbitos como el desarrollo profesional, la formación, la compensación, el entorno laboral o los planes de carrera.

Por su parte, la organización de Läberit está orientada a cumplir con la Misión y Visión de la compañía: ayudar a las personas que integran Läberit y a sus clientes a alcanzar la excelencia. En Läberit, los profesionales son responsables de su propio desarrollo y el de los miembros de su equipo.

Así, logramos equipos que se caracterizan por su conocimiento, sus capacidades, su diversidad y su multidisciplinariedad.

A continuación, se exponen los principales datos cuantitativos de la plantilla:



Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

Empresas	Plantilla media 2023
Laberit Sistemas	594

Sexo	Mujeres	Hombres	Total
Núm de personas contrato indefinido	145	408	553
Núm de personas contrato temporal	6	35	41
Total	151	443	594

Edad	<30	30-50	>50	Total
Núm de personas contrato indefinido	185	297	71	553
Núm de personas contrato temporal	24	8	9	41
Total	209	305	80	594

Clasificación profesional	Dirección	Gerentes	Negocio	Jefe/a de equipo	Técnico/a	Administración	Total
Núm de personas contrato indefinido	15	22	28	60	385	43	553
Núm de personas contrato temporal	0	0	0	0	40	1	41

Total	15	22	28	60	425	44	594
--------------	----	----	----	----	-----	----	-----



Número de despidos por sexo edad y clasificación profesional

Sexo	Mujeres	Hombres	Total				
	3	6	9				
Edad	<30	30-50	>50	Total			
	3	5	1	9			
Clasificación profesional	Dirección	Gerentes	Negocio	Jefe/a de equipo	Técnico/a	Administración	Total
	0	0	0	2	6	1	9



Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y edad

Remuneración media: 36.527,55€

Rango Salarial por sexo	<20.000€	Entre 20.000€-45.000€	>50.000€	Total
Mujeres	33	114	4	151
Hombres	133	284	26	443
Total	166	398	30	594

Rango Salarial por edad	<30	30-50	>50
	26.000,00 €	37.000,00€	52.000,00€



Brecha salarial = 1,00%

	Nº de personas	Edad Media	Antigüedad Media
Hombres	443	38,2	5,07
Mujeres	151	38,4	4,78



Empleados con discapacidad

Sexo	Mujeres	Hombres	Total				
	2	11	13				
Edad	<30	30-50	>50	Total			
	5	7	1	13			
Clasificación profesional	Dirección	Gerentes	Negocio	Jefe/a de equipo	Técnico/a	Administración	Total
	0	0	1	0	11	1	13



Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional del resto de empresas consolidadas del Grupo Laberit.

Empresas	Plantilla media 2023
Laberit Canarias	45,75
Laberit Colombia	6,75
Alfateq Mexico	3
Cablealia	30,86
Inlogiq	48,94
Mobilendo	1
Maxiproject	6,22

La contratación de personal por parte de la empresa se realizará siempre atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad, en atención a las necesidades del puesto de trabajo ofertado. En ningún caso se permitirá discriminación alguna entre las personas trabajadoras de la compañía por causa de sexo, raza, nacionalidad, o cualquier otra causa ilegítima e injusta.

De existir cualquier clase de conflicto de interés por parte de una Persona trabajadora, la misma deberá abstenerse.

Se consideran conflictos de interés todas aquellas circunstancias donde los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, interfieren en el cumplimiento responsable y ético de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la empresa, sus clientes o sus proveedores.

La relación de Lāberit con los empleados debe basarse en la lealtad y la confianza, motivo por el cual deben evitarse toda situación en la que los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, a través de familiares o amigos, puedan entrar en conflicto con los de la organización.

Se facilitará a las personas trabajadoras la formación necesaria para que tengan conocimiento de las obligaciones que acarrea su puesto de trabajo en la empresa y las consecuencias de una actuación ilícita en el ejercicio de sus funciones laborales que pueda conllevar responsabilidad.

Relación con las personas trabajadoras

Läberit considera a las personas trabajadoras como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras de la organización colaborarán en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia.

Todas las personas trabajadoras están obligadas a actuar, en sus relaciones laborales, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con diversidad funcional.

Atracción y desarrollo del talento

Atracción del talento

Dado que Läberit tiene entre sus prioridades el atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado, Läberit dispone de unos completos procesos de atracción y seguimiento de candidatos, con el fin de poder incorporar a los profesionales con el mayor talento.

El proceso de captación y selección de candidatos en Läberit tiene cuatro fases:

- 🔴 Determinación de necesidades.
- 🔴 Identificación de fuentes y filtrado.
- 🔴 Proceso de selección.
- 🔴 Fidelización y feedback.

El empleo estable y de calidad es la primera responsabilidad social de las empresas. En nuestro caso, además, forma parte de la premisa principal de nuestra preocupación.

Como ya hemos comentado, son las personas lo primero en nuestra organización. Por eso actualmente tenemos la firme convicción de la importancia de estabilizar las relaciones laborales con las personas trabajadoras.

En Läberit actualmente, contamos con 879 personas. De las cuáles, 751 cuentan con contrato indefinido.

Esto es, el 93% de la plantilla contratada es indefinida.

A esto se le añaden los planes de carrera que, responsables de unidades de negocio y el área de personas elaboran personalmente para cada caso, donde se abordan temas como la estabilidad, el desarrollo formativo y una creciente carga de responsabilidad que mejore el sentido de pertenencia y la felicidad del trabajador.

- 🔥 Protocolos de on-boarding personalizados para la integración de las nuevas incorporaciones a la empresa.
- 🔥 Flexibilidad en los tiempos y espacios de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- 🔥 Política de retribución flexible: ticket transporte, ticket guardería, ticket restaurante y seguro de salud.
- 🔥 Bonificación parcial por parte de Lāberit en el importe de Seguro de Salud.
- 🔥 Creamos hábitos saludables y positivos para las personas trabajadoras mediante entrenamientos deportivos personalizados, participación en eventos deportivos y fruta en la oficina.
- 🔥 Fisioterapia en la oficina.
- 🔥 Plan de carrera profesional adaptado para cada persona.
- 🔥 En Lāberit, somos centro de formación TIC y ofrecemos formaciones en diferentes tecnologías, metodologías ágiles, cursos de inglés para diferentes niveles dos días por semana, cursos en competencias personales, etc.
- 🔥 Teletrabajo.
- 🔥 Salas de descanso/lúdicas en las oficinas.
- 🔥 Actividades y eventos de team building.
- 🔥 Actividades de voluntariado promovidas por la empresa.

Nacionalidades

Nacionalidad	Nº de personas
Argentina	1
Brasil	2
Bulgaria	1
Chile	2
China	1
Colombia	5
Cuba	1
Ecuador	1
Francia	2
Polonia	1
Irán	1
Italia	12
Lituania	1
Marruecos	3
Méjico	2
Perú	2
Polonia	1
República Checa	1
República Dominicana	1
Rumanía	1
Rusia	3
Ucrania	2
Venezuela	3

Esta información ha sido extraída del documento de identidad actual de las personas trabajadoras.

Además de las nacionalidades, a continuación, personas ubicadas en los siguientes países:

Ubicación	Nº personas
Colombia	7
México	3

Las acciones más habituales que lleva a cabo Lāberit son las siguientes:

🔥 **Información en la página web:** www.laberit.com

Contiene información actualizada sobre actividades y ferias de empleo en las que participa Lāberit, y artículos de interés, además de un formulario a través del cual los candidatos pueden ponerse en contacto con los profesionales de Recursos humanos.

Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio:

- 🔥 Presentaciones y foros. Lāberit dispone de centros de formación que promueven acciones destinadas a poner en contacto a los alumnos con el mundo de la empresa.
- 🔥 Talleres formativos. Se imparten sesiones teóricas y se llevan a cabo casos prácticos donde los estudiantes experimentan la sensación de trabajar en Lāberit.
- 🔥 Participación en bolsas de trabajo. Lāberit forma parte de los programas de inserción profesional de las principales universidades, escuelas de negocio y colegios profesionales del país.
- 🔥 Acuerdos con portales de empleo: canalización de ofertas y demandas de empleo en diversos portales.
- 🔥 Redes sociales: a través de la gestión de los medios y redes sociales Lāberit canaliza las solicitudes de empleo y difunde sus actividades de captación y sus políticas de Recursos humanos.

En todos los casos, los procesos de selección buscan a futuros profesionales que compartan los valores de Lāberit, que tengan capacidad de trabajo en equipo y, en función del puesto, otras capacidades específicas.

Las entrevistas de selección de Lāberit permiten un proceso de comunicación eficaz a través del cual proyecta lo que es y lo que hace y, al mismo tiempo, capta y entiende las necesidades de los potenciales profesionales.

A través de diversas fases, el candidato avanza en el proceso de selección hasta la presentación de la oferta y la contratación definitiva, que se producen una vez superadas todas las pruebas y entrevistas.

Desarrollo profesional y de carrera

El desarrollo profesional en Läberit implica construir un entorno en el que las personas puedan alcanzar sus metas personales y profesionales a largo plazo.

La creación de oportunidades ha sido siempre uno de los objetivos y uno de los valores esenciales de la estrategia de talento.

Plan de carrera

El esquema de carrera profesional está pensado para dar respuesta a los objetivos de las personas y de Läberit en un entorno de mercado cambiante, global y dinámico que demanda flexibilidad, innovación y un estudio individualizado de las capacidades de cada persona y de su potencial crecimiento profesional.

Dentro del ámbito del desarrollo profesional, el plan de carrera determina la progresión de los profesionales en su trayectoria en Läberit. En general, cada una de las líneas de servicio de Läberit dispone de su propio plan, adaptado a su filosofía de trabajo.

Estos programas se basan en el desarrollo individualizado y en el acompañamiento por parte de una persona más senior en su trayectoria profesional, para transferir conocimientos y habilidades que permitan al profesional mejorar su desempeño, y con el fin de guiarles y prepararlos como líderes del futuro de Läberit.

Evaluación

Existe un sistema de evaluación que permite conocer la trayectoria y la evolución de cada persona en todo momento y determinar las posibles propuestas de promoción y planes personalizados de formación. El programa de evaluación de Läberit es un modelo por competencias cuyo objetivo es gestionar el desempeño y la contribución de sus profesionales, así como identificar sus puntos fuertes, sus áreas de mejora y su potencial de desarrollo. El área de recursos humanos de Läberit participa en todo el proceso de evaluación de Läberit proporcionando formación y guías, coordinando las tareas y tiempos, y ayudando a solventar las dudas y dificultades que presenten los profesionales a la hora de realizar las evaluaciones. Entre sus funciones concretas destacan las siguientes:

- Diseñar, evolucionar y mantener el modelo de evaluación alineado con las necesidades de cada grupo, las tendencias del mercado y la estrategia de Läberit.
- Formar a todos los profesionales en el programa de evaluación de Läberit.
- Gestionar juntamente con las personas trabajadoras y coordinadores de evaluación de cada grupo el calendario establecido para el proceso.
- Asesorar a los profesionales sobre las dudas e incidencias que puedan surgir acerca del proceso.
- Facilitar los medios técnicos y el soporte necesarios.
- Participar en las reuniones de evaluación, con el objeto de conocer mejor cada sector y área de trabajo, y para garantizar que el modelo de evaluación se aplique de la forma más homogénea posible asegurando también el correcto cumplimiento del proceso.
- Elaborar informes de seguimiento y resultados.
- Controlar la calidad del proceso.

- Aportar información de valor añadido al resto de áreas relacionadas con el capital humano (formación, captación y selección, compensación etc.) que les permitan evolucionar y adaptar sus correspondientes áreas de trabajo.

Ventajas del modelo de evaluación por competencias:

- Permite conocer con exactitud el perfil competencial de cada profesional, la calidad del trabajo realizado y su potencial de desarrollo. Igualmente, mejora el conocimiento de los distintos colectivos de Läberit (líneas de negocio, niveles profesionales, geografías...).
- Identifica puntos fuertes y áreas de desarrollo, tanto a nivel individual como colectivo, sirviendo de fuente para el diseño y la puesta en marcha de los programas de formación y desarrollo necesarios en aquellas competencias que los profesionales deben potenciar.
- Permite definir las capacidades requeridas en cada puesto y en qué grado e identifica los perfiles que mejor se adecúan a cada rol.
- Evita discriminaciones y desigualdades en cuanto a oportunidades en Läberit.

Formación

Una de las prioridades de Läberit en la gestión de su capital humano es proporcionar a sus profesionales oportunidades de formación y mejora continua.

En este sentido, el propósito último de Läberit es que sus empleados sean considerados profesionales de referencia por sus clientes y por el mercado.

Para ello, Läberit dispone de un completo programa de formación técnica y de gestión, integrado por cursos tanto presenciales como online.

Los planes de formación de Läberit cumplen varios objetivos, desde la motivación de los profesionales hasta la reducción de los riesgos inherentes al negocio de los servicios profesionales.

Este Plan de Formación se estructura en función del nivel competencial, cubriendo las exigencias de cada grupo, y contempla los planes estratégicos de Läberit.

Así pues, las características de los cursos que se imparten se deciden de acuerdo con los parámetros establecidos por el comité de formación, que conectan con el plan de negocio de Läberit.

Los profesionales, a la hora de incorporarse a Läberit, tengan o no experiencia laboral previa, comparten jornadas de trabajo con profesionales de otras líneas de servicio durante los cursos de formación.

Los objetivos de Läberit en cuanto a la formación de sus profesionales son:

- Dotar de los conocimientos y habilidades que necesitan en cada uno de los niveles de su carrera profesional.
- Mantener sus capacidades y competencias en todos los niveles profesionales y en todas las funciones que desempeñen.
- Satisfacer las demandas que surjan en los proyectos en los que participen y responder ante los cambios e imprevistos surgidos a lo largo de su ejecución.

- Detectar las áreas de mejora de los clientes en cualquiera de los campos en los que trabajen y proporcionarles recomendaciones que superen sus expectativas.

Planes de formación continua

El modo en que afecta a la motivación de las personas trabajadoras contar con posibilidades de formación regladas se refleja en muchos análisis.

Por eso en Lāberit pusimos en marcha un centro de formación en TIC, para ofrecer no sólo a nuestros clientes la posibilidad de mejorar la formación de sus trabajadores, también para completar el crecimiento de las personas.

Centro de formación

El Centro de Formación TIC de Lāberit se creó en el 2016, con la finalidad de actualizar los conocimientos de todas las personas trabajadoras y de nuestros clientes.

En total, por sus aulas han pasado más de 6.000 alumnos. La experiencia y la capacitación de sus profesionales en las diferentes materias aporta un elevado nivel de calidad y valor añadido a la formación impartida.

Nuestros docentes utilizan su experiencia y trabajo diarios en sus enseñanzas, trasladando conocimientos actualizados a los alumnos a través de la combinación óptima de teoría y práctica, siendo nuestras áreas de influencia aquellas relacionadas con el mundo IT y de gestión empresarial.

Además, hemos llevado la formación a modalidad online. Actualmente contamos con formación online, de esta manera ayudamos a que los conocimientos de cada parte de la organización estén agrupados en una plataforma interna, ayudando a que toda incorporación tenga desde el primer día los conocimientos y metodologías de trabajo de cada área.

Además, contamos con las siguientes homologaciones formativas:

- Centro examinador Pearson VUE y Certiport.
- Certiprof.
- Microsoft Imagine Academy.
- Centro Colaborador de Labora.

Academy

Academy es una experiencia dirigida a estudiantes que estén en su última etapa de formación académica y que permite tener un primer contacto con el mundo profesional.

El programa fue implantado en Lāberit como primera edición durante el año 2022.

Los estudiantes seleccionados participan en un programa de formación intensiva a tiempo completo durante tres meses, mientras descubren cómo funciona nuestra empresa a través de una inmersión total en nuestro día a día.

Se combina el aprendizaje autodidacta con píldoras formativas y la realización de diferentes ejercicios y proyectos en entornos reales.

Además, cada estudiante cuenta con la tutorización personalizada de un trabajador de la empresa que le guía y le acompaña durante todo el proceso de aprendizaje.

Durante el Academy, también adquieren una formación en competencias transversales y sobre cómo desarrollar un CV tecnológico con la finalidad de facilitar la inserción al mundo laboral. Esta formación está dirigida por Ernesto del Valle Blanco, responsable del área de personas en Läberit.

Este año forman parte de Academy estudiantes de diferentes institutos de formación profesional de la Comunidad Valencia, concretamente del Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma y del Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

Tras conocer los intereses e inquietudes de los estudiantes, han sido seleccionados entre las diferentes unidades de negocio de Läberit, incorporando varios perfiles a la plantilla de la compañía.

De esta manera, si el curso ha sido aprovechado de forma excelente, y las condiciones de la empresa lo permiten, podemos ofrecer un contrato para trabajar con nosotros.

Actualmente, los/as estudiantes están finalizando la formación y los equipos profesionales de la empresa se encuentran evaluando las contrataciones.

Colaboración con los institutos de F.P.

Para las prácticas de Formación Dual colaboramos con cuatro institutos de la Comunidad Valencia, además en este año hemos contratado a un estudiante en la empresa Inlogiq a raíz de las prácticas realizadas durante el año 2021.

En Murcia, colaboramos con un instituto para esta modalidad. En general, contabilizando la modalidad de prácticas de FCT Y FP Dual colaboramos con doce institutos en Valencia, cinco en Alicante, dos en Murcia, y uno en Sevilla.

Políticas de compensación y beneficios

Läberit mantiene en permanente evolución y mejora sus políticas de retribución.

Entre los objetivos más destacados del programa de compensación destacan: obtener la máxima garantía de que los profesionales y candidatos perciben una compensación justa, competitiva y atractiva; procurar el tratamiento individualizado y flexible para cada una de las personas de Läberit y construir permanentemente una propuesta de recompensa total sólida que permita atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado.

Los programas de compensación de Läberit están alineados al plan de carrera que ofrece a sus profesionales. Las escalas salariales están definidas por negocio y estructuradas por categoría y nivel de desempeño.

Impacto de las acciones de RSE en el ámbito de la influencia económica

La responsabilidad social empresarial que se aplica en Lāberit se hace con varios frentes. El primero, que redundando en los demás, es sobre las propias personas trabajadoras. Y la fuerza conjunta de todas las personas de la empresa es la que multiplica el efecto de las acciones externas.

Así, las acciones de RSE que detallamos a continuación deben ser tomadas en cuenta como la suma de todas, no como elementos únicos.

Es la totalidad de lo que hacemos como personas y con la empresa como paraguas lo que define el plan de RSE de Lāberit.

- Lāberit y Juntos por la vida.
- Empresa saludable.
- Carrera de las empresas.
- Lāberit Fit Team.
- Fruta en la oficina.
- Entrega de pilas reciclables/recargable.

Lāberit y Juntos por la vida

Lāberit ha iniciado junto con la fundación Juntos por la Vida, un proyecto para contratar y monitorizar a profesionales del sector informático que vengan como refugiados de la invasión rusa a Ucrania.

Los objetivos de este proyecto son los siguientes:

- Ayudar a las personas refugiadas de la guerra de ucrania con perfil tecnológico para integrarlas laboralmente en la empresa. Ya hemos incorporado a dos personas y estamos en proceso de gestión con otras.
- Actualizar los conocimientos tecnológicos de aquellas personas que tengan perfil tecnológico, a través de nuestro de centro de formación TIC.
- A las personas que no tengan un perfil tecnológico, formarles en el idioma español.
- Otras entidades e instituciones como el Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicaciones de la Comunidad Valenciana COITCV, el Colegio Oficial de Informáticos de la CV, la Cámara del Comercio, la Red de Institutos Tecnológicos de la CV REDIT y el Centro Tecnológico de Investigación, Desarrollo e Innovación TIC - ITI, han mostrado su disposición para colaborar en este proyecto con el objetivo de dar trabajo a estas personas, desarrollar su talento y ayudarlas a crecer profesionalmente.

Empresa saludable

Con el objetivo de promover y facilitar la actividad física, el descanso y la nutrición y mantener la energía y la salud de nuestra gente en el trabajo, el hogar y en sus entornos, Lāberit ofrece Información y formación sobre

- Estilo de vida saludable (Club deportivo y de ocio: competiciones, running...).
- Gestión y subvención parcial de un seguro médico privado para el empleado y sus familiares directos
- Rediseño de los espacios físicos con el objetivo de crear entornos colaborativos, donde el bienestar y el conocimiento sean un beneficio compartido.
- Servicio de Fisioterapia y Prevención de Riesgos Laborales.

Läberit Fit Team.

En Läberit estamos concienciados de la importancia de la salud. Somos una empresa sostenible y preocupada por aportar a las personas trabajadoras todas las herramientas posibles para desarrollar su mejor versión.

Una de ellas es el Läberit Fit Team, una iniciativa de sesiones de entrenamiento con entrenador personal (hasta tres veces por semana) que tienen lugar en varias ciudades de España y que, por supuesto, no tienen coste para el empleado.

Carrera de las empresas.

Anualmente participamos en la Carrera solidaria de empresas, cuyos beneficios van dirigidos a diferentes obras sociales, como al acondicionamiento de aulas en países necesitados, etc. El objetivo es fomentar la salud de las personas trabajadoras y a la vez colaborar en obras sociales.

Ligas internas de deporte.

Actualmente se cuenta con liguillas internas de varios deportes para personas trabajadoras en las oficinas de Alicante y Valencia. Pádel, baloncesto y fútbol. Las personas trabajadoras interesadas se inscriben a través del área de personas y se organizan los partidillos y enfrentamientos.

Fruta en la oficina.

Para fomentar el consumo de alimentos saludables en las personas trabajadoras de la empresa, todos los días se provee de fruta fresca en todos los centros de trabajo para que cada persona trabajadora pueda consumir, al menos, un par de piezas de fruta sin coste.

*Otras actividades saludables.

- Sesiones de reiki y mindfulness para personas trabajadoras antes de finalizar su jornada laboral para promover su bienestar.
- Combinación de ocio y trabajo en la oficina mediante una sala de pin pon en donde las personas pueden jugar, mejorando su salud física y mental.

Entrega de pilas reciclables/recargables

Para cumplir con los objetivos de la acreditación UNE-EN ISO14001 en medioambiente, una de las acciones que realizamos es entregar un pack de pilas recargables a cada persona trabajadora.

De este modo se reduce la huella de carbono al poder reutilizar las baterías muchas veces y, también, tiene un impacto económico porque sólo se hace una inversión y no se compran varias unidades.

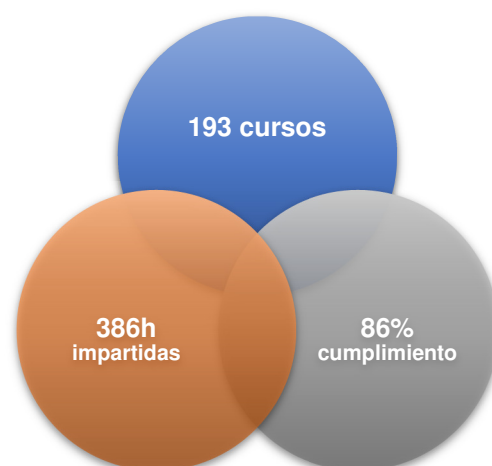
Salud, seguridad e higiene laboral

Läberit cuenta con un [Servicio de Prevención Mancomunado \(SPM\)](#), el cual fue constituido en el año 2023 y es el responsable de las especialidades de seguridad laboral, higiene industrial y ergonomía y psicología. La vigilancia de la salud está contratada con el servicio de prevención ajeno Valora Prevención S.L.

Este SPM está formado por dos técnicos superiores en PRL con las especialidades de seguridad laboral, higiene industrial y ergonomía y psicología, los cuales se consideran recursos adecuados para dar cobertura a todas las personas trabajadoras y a todas las empresas y centros de trabajo que están bajo su paraguas.

En lo que respecta a la participación y consulta de los trabajadores cuenta con un comité de seguridad y salud intercentros formado por cuatro delegados de prevención y cuatro representantes de empresa los cuales se reúnen de forma ordinaria trimestral y extraordinariamente cuando sea requerido tal y como indica la legislación vigente.

Dando cumplimiento a la Ley 31/1995 de PRL, se le aporta a cada persona trabajadora nueva o en cada cambio de puesto la información de los riesgos asociados a su centro y puesto de trabajo, así como de las medidas de emergencia, igualmente también se les informa si se realizan modificaciones en las evaluaciones de riesgo que les puedan afectar. En el año 2023 estos fueron los datos numéricos:



Seguridad Laboral

Durante el año 2023 se ha iniciado la realización de todas las evaluaciones de riesgo nuevas tanto de los centros de trabajo como de los puestos ya que se ha pasado a disponer de un Servicio de Prevención propio.

Todas las anomalías detectadas durante la toma de datos para realizar la evaluación de riesgos se incluyen en la planificación de la actividad preventiva – medidas correctoras. Esta planificación es la herramienta para establecer una prioridad en las acciones, un plazo de realización y se asigna un responsable.

Dentro de todas las acciones a realizar hay algunas más inmediatas como por ejemplo la señalización, orden y limpieza, localización de fichas de datos de seguridad, ect... y otras que requieren de mayor presupuesto y de un plazo más prolongado para su ejecución como las

formaciones, reparación de barandilla, cambio de luces ect... Durante el 2023 el 80% de las acciones planificadas estaban relacionadas con el centro de trabajo y las instalaciones y el 20% con el puesto de trabajo.

La accidentabilidad durante el año 2023 se ha visto reducida en comparación al año anterior habiéndose registrado sólo dos accidentes leves sin baja lo cuales habían tenido lugar uno en el centro de trabajo y otras in *itinere*.

Higiene industrial

Durante el año 2023 se han registrado más consultas y solicitudes lo cual está relacionado con la recuperación de la presencialidad en las oficinas tras la pandemia, actualmente en el grupo Lāberit se han establecido dos modelos de trabajo o 100% modalidad a distancia o modalidad híbrida con días variables de teletrabajo en función del puesto de trabajo, funciones y unidades de negocio.

Los puntos de mejora en relación con la higiene industrial están fundamentalmente relacionados con condiciones ambientales físicas en los puestos de trabajo lo cual afecta al confort de las personas trabajadoras.

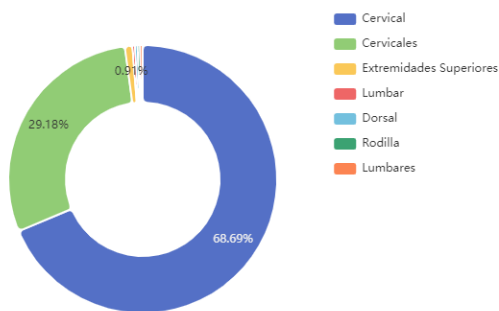
Ergonomía y psicología aplicada

En la disciplina de ergonomía trabajamos de forma coordinada con otras áreas como, por ejemplo, secretaría, sistemas, operaciones, área de personas, compras... ya que la mayoría de las acciones y mejoras conllevan la implicación de estas áreas. Gracias a que tenemos implantado un sistema de gestión y que estamos habituados trabajar de forma coordinada y colaborativa hemos podido realizar acciones y atender peticiones de personas trabajadoras de una forma rápida mejorando sus puestos de trabajo, sobre todo en sus domicilios.

Una de las principales acciones tomadas como medida preventiva fue la implantación en la sede de Valencia la prueba piloto de sesiones de fisioterapia la cual tuvo mucho éxito y por ello se implantará en el resto de las sedes en el año 2024.



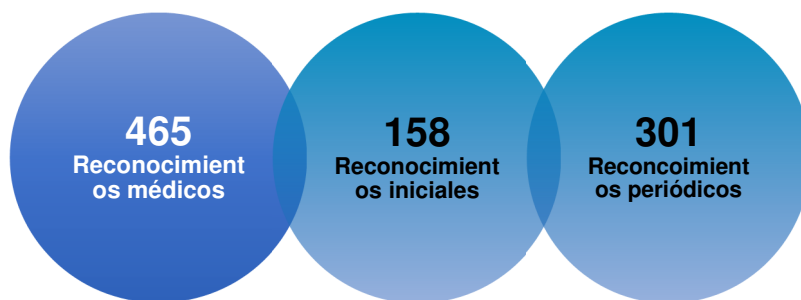
ZONAS AFECTADAS
PORCENTAJE DE ZONAS AFECTADAS DE LOS PACIENTES



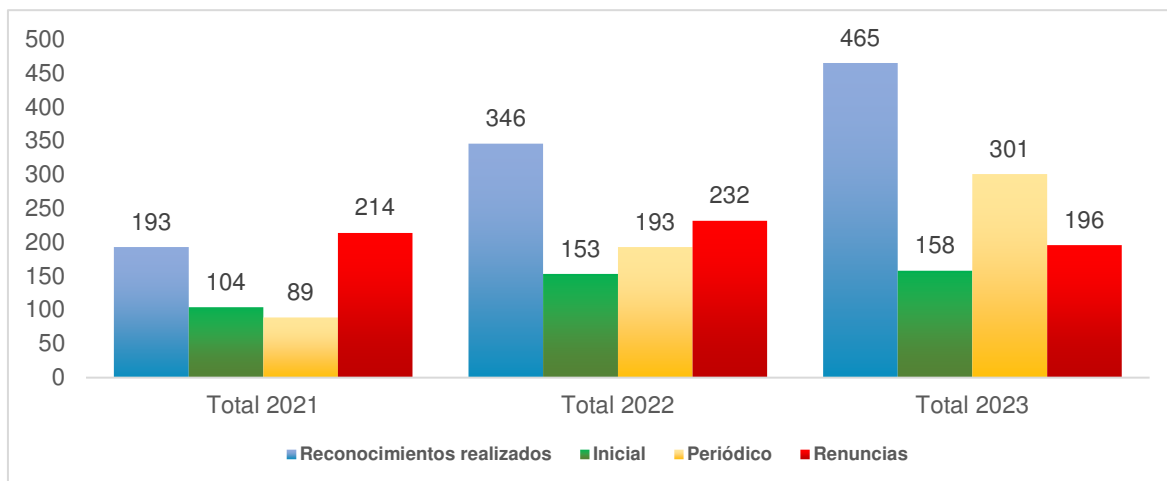
Gracias a las sesiones de fisioterapia se detectó que la mayoría de las molestias referidas por las personas trabajadoras son el 100% patologías musculares siendo la más predominante las molestias cervicales.

Vigilancia de la salud

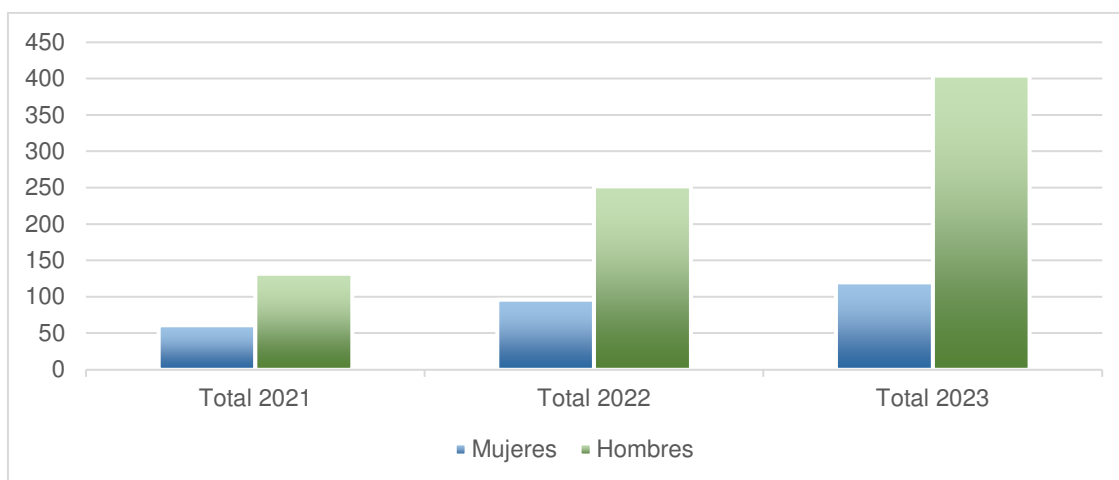
En lo que respecta a la vigilancia de la salud se ofrece el reconocimiento médico inicial a toda persona trabajadora que se incorpora y periódico para todas las personas trabajadoras de Lāberit que quieran realizárselo. En el año 2023 estos fueron los datos:



A lo largo de los últimos 3 años ha aumentado el porcentaje de personas trabajadoras que se realizan reconocimientos médicos y ha disminuido el número de renuncia. Igualmente, el % de cumplimiento de registro de la realización o la renuncia al reconocimiento médico se ha visto aumentada a lo largo de los años, aunque aún queda camino por recorrer ya que actualmente hemos alcanzado el 60%.



Hemos observado un aumento de la realización de reconocimientos médicos tanto en hombres como en mujeres durante los últimos tres años.



Accesibilidad

Láberit es una compañía comprometida con la accesibilidad, todos los productos y soluciones tienen en cuenta la accesibilidad desde las primeras fases del diseño para cumplir con la legislación vigente y llegar al mayor número de personas, independientemente de su discapacidad en relación con el RD 112/2018 y la norma UNE EN 301549:2022 para las administraciones públicas. Actualmente se está elaborando un plan de igualdad acorde a la nueva normativa.

Igualdad

En Láberit estamos concienciados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, por eso aplicamos políticas de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar.

Prueba de ello es el Premio Concilia-Te del año 2012 concedido por el Ayuntamiento de Valencia, por aplicar más medidas de conciliación de lo que marca la ley. Seguimos con esa misma premisa: superar con nuestras medidas lo exigido por la ley.

Nuestros valores empresariales, desde la fundación, se sustentan en principios de equidad bajo la consideración de que todas las personas trabajadoras son nuestro principal activo y el único imprescindible para conseguir la excelencia, y por ello consideramos necesario formalizar un Plan de Igualdad que garantizara la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, como muestra de seguir ampliando los valores que caracterizan nuestra cultura organizacional, y como manera real y efectiva de hacer que prevalezcan en la práctica los derechos que ha conquistado la sociedad en materia de igualdad.

Nuestro propósito es contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor.

Creemos en la necesidad de desarrollar acciones positivas, particularmente en las materias de contratación, retribución, formación y condiciones de trabajo en general, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representadas en el grupo profesional del que se trate.

Elaboramos el primer Plan de Igualdad 2019-2023 y nos concedieron el “Sello de igualdad” por la Conselleria de Igualdad de la Generalitat Valenciana. Actualmente estamos en un proceso de actualización del Plan de Igualdad debido a la fusión de algunas empresas a Läberit y la adaptación de este a la nueva normativa vigente.

Otras acciones realizadas son la *jornada de Peques* en la oficina, para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, y cursos de sensibilización de la igualdad a las personas trabajadoras de la empresa.

Políticas de integración de colectivos desfavorecidos

En Läberit estamos seguros de que, parte de nuestra responsabilidad con la sociedad es ocuparnos de acciones que ayuden a que las personas más desfavorecidas encuentren oportunidades para crecer.

Por eso, estamos colaborado con diferentes entidades como la Fundación Adecco y el Servicio Integral de Empleo SIE de la Universidad Politécnica de Valencia para integrar a los colectivos desfavorecidos en la vida laboral.

Colaboración con la Fundación ADECCO

En marzo del 2018 con la celebración de la semana de la mujer participamos en unas jornadas sobre el Empoderamiento de la Mujer, realizando un curso sobre competencias digitales impartido por un trabajador de la empresa, en el que participaron 12 mujeres en riesgo de exclusión social.

Estamos participando en un voluntariado profesional con la creación del programa “*El padrino y la madrina digital*” en el 2018. Mentorización a mujeres víctimas de violencia de género.

El programa consiste en que personas trabajadoras de la empresa, voluntariamente en su tiempo libre amadrinan o apadrinan a una mujer víctima de violencia de género, y la acompañan y guían proporcionándole formación tecnológica para poder acceder al mercado laboral, acciones como crear una cuenta de correo electrónico, cómo enviar un mail, cómo buscar en internet ofertas de empleo, cómo apuntarse a una oferta laboral a través de una web, y también formación básica en la utilización de Word, Excel, redes sociales y trámites burocráticos a través de internet.

Por otra parte, intervienen en este programa psicólogos del área de personas dando formación sobre cómo redactar un currículum, cómo afrontar una entrevista de selección, y formación sobre las competencias personales y habilidades sociales.

Se les ofrece toda la ayuda para que tengan las herramientas necesarias que las ayuden a encontrar un trabajo y sean más independientes.

Este programa se inició en septiembre del 2018 y han participado 9 usuarias. El programa se paralizó por la pandemia y estamos en vistas de volver a reiniciarlo.

Hemos participado en la semana de la diversidad funcional 2020 con un taller de alfabetización digital online para personas con diversidad funcional, enfocado a la búsqueda de empleo a través de internet impartiendo formación sobre los diferentes navegadores web, el uso del correo electrónico, procesadores de texto y el uso de LinkedIn.

Para ayudar a las personas con diversidad funcional hemos colaborado en el 2020 en el taller La escuela Plan Familia Speed Networking, es un taller de orientación laboral para proporcionar mejores estrategias para una adecuada búsqueda de empleo, trabajando el autoconcepto, conocimiento del mercado laboral y desarrollar competencias personales y profesionales que favorezcan su inclusión socio laboral.

“*Speed Networking*”, consiste en unas entrevistas a beneficiarios con diversidad funcional y un posterior reporte de: cómo han realizado la entrevista, competencias personales y profesionales detectadas y aspectos a mejorar.

De esta manera, poder seguir trabajando con ellos en itinerarios de empleo personalizados por competencias y ellos van practicando cómo realizar una entrevista de empleo, teniendo además un reporte por parte de una empresa de forma directa.

Lãberit está muy concienciada con la integración de las personas más desfavorecidas, es por ello que realizamos muchas actividades dirigidas al colectivo de personas con diversidad funcional: Talleres de alfabetización digital online de nivel más avanzado, que se impartió a nivel nacional en el 2021/, participación en el programa de “Emergencia por el empleo de los más vulnerables” de la Fundación Adecco del País Vasco que se realizó en enero del 2022, en donde se impartieron dos sesiones online de un taller de alfabetización digital dirigido a los certificados digitales, la clave pin, el DNI electrónico y la seguridad en el uso de internet.

Lãberit cumple con el 2% de la cuota de discapacidad que exige la ley y actualmente cuenta con un 2'5% de personas con diversidad funcional contratadas.

En el área de personas hay agentes especializados trabajando en la búsqueda de estos perfiles para su evaluación e integración en la empresa si es posible.

Este trabajo se refuerza con la colaboración de la Fundación Adecco y con el Servicio Integral de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia – SIE, para la inserción laboral de personas con diversidad funcional.

Sobre la accesibilidad tecnológica hemos iniciado un proyecto con la Universidad Politécnica de Valencia que consiste en la adaptabilidad de los cursos del Servicio Integral de Empleo-SIE para

las personas con diversidad funcional.

Por otra parte, hemos realizado donaciones de material informático a organizaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social.

En el 2019 dimos visibilidad al Día del Autismo en las oficinas de la empresa, con el objetivo de poner de relieve la necesidad de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con TEA y promover su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad como ciudadanos.

Se difundió información a través de un video y se decoró la oficina con carteles y globos azules, además de dar una pulsera azul a cada persona trabajadora de la empresa para concienciarlas sobre este tema.

Información sobre cuestiones medioambientales

Integración en la estrategia y gestión de la empresa de preocupaciones sociales, laborales y medioambientales.

En la estrategia corporativa, marcada por un comité de dirección con más de 30 años de experiencia en el sector, cabe destacar la importancia real de la responsabilidad social empresarial.

Abordándola desde un punto de vista intrínseco a la naturaleza misma de las acciones desde su inicio. Es en la concepción de los métodos cuando se consigue automatizar la RSE.

Medioambientales

El compromiso de Läberit se ve reflejado en las certificaciones obtenidas a lo largo de los años. Läberit cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de acuerdo con los requisitos de la norma internacional UNE-EN ISO14001, de modo que su gestión y planificación diaria de actividades, así como sus responsabilidades, prácticas y procedimientos, procesos y recursos estén comprometidos con dicho SGA.

La implantación de un SGA eficaz es coherente con nuestros valores, que reflejan un compromiso explícito de conservación del medio natural y sus recursos.

Las nuevas tecnologías y la revolución que les acompaña han de, en primer lugar, ponerse a disposición del ser humano para la mejora de sus condiciones de vida, entre las que se encuentra el cuidado y conservación de su hábitat natural

Por ello Läberit se compromete a desarrollar sus actividades de la forma más eficaz y eficiente, con el menor impacto ambiental posible, y según los siguientes principios básicos recogidos en la Política de la organización:

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.
- Uso sostenible de los recursos energéticos propios de nuestra actividad con el objeto de mitigar el cambio climático y la protección de la biodiversidad y sus ecosistemas
- Reducción al mínimo de recursos durante el desarrollo de nuestra actividad

Entre sus compromisos con el Medioambiente Läberit considera muy importante la sensibilización de las personas que participan en sus procesos, es por ello que se ha diseñado un manual de buenas prácticas y se ha compartido con la plantilla.

Aspectos a tener en cuenta.

Los aspectos ambientales identificados como significativos en nuestra actividad son:

- Consumo de energía eléctrica.
- Consumo de papel.
- Consumo agua potable sanitaria

Estos aspectos producen como impacto ambiental el agotamiento de los recursos naturales.

Otros aspectos ambientales menos significativos para nuestra actividad pero que también hay que tener en cuenta son:

- 🔴 Recogida de envases de plástico
- 🔴 Recogida de pilas usadas y baterías de equipos electrónicos.
- 🔴 Residuos de equipamiento tecnológico obsoleto (tóner, cartuchos de impresora...).
- 🔴 Residuos orgánicos.
- 🔴 Recogida de residuos urbanos.
- 🔴 Productos de limpieza.
- 🔴 Productos de mantenimiento de las instalaciones.
- 🔴 Recogida de cartón.
- 🔴 Mobiliario obsoleto.
- 🔴 Tubos fluorescentes, lámparas de bajo consumo.
- 🔴 En caso de incendio: elementos obsoletos, emisión de gases, vertidos en la extinción de incendios, vertidos de agua, residuos en general.

Energía eléctrica

A este respecto, seguimos unas normas básicas que ayudan a reducir la huella medioambiental que se genera en una empresa tecnológica de este tamaño. A saber:

- 🔴 Apagamos el ordenador cuando no lo utilizamos, sobre todo a la hora de las comidas y al final de día. Si no es posible apagar los ordenadores, al menos apagamos la pantalla o aprovechamos la opción de suspender. Nos aseguramos de tener activado el modo de “bajo consumo” en el ordenador. En el teletrabajo, se aconseja seguir las mismas pautas.
- 🔴 Utilizamos los salvapantallas de fondo negro para el ahorro energético en lugar de los de fondo blanco.
 - 🔴 Esto consume menos energía y, al tiempo, hace durar más las pantallas.
- 🔴 Apagamos las luces de las salas y habitáculos cuando no se utilizan, a la larga contribuye a reducir el consumo de energía notablemente.
- 🔴 Si la calefacción o el aire acondicionado están activados, es necesario mantener las puertas y ventanas cerradas para una óptima conservación de la temperatura, de esa manera ahorraremos importantes cantidades de energía.
 - 🔴 Además, están fijados a una temperatura base adecuada en verano e invierno para que permitan el confort de las personas y, al tiempo, se consuma la menor energía posible.

Consumo de recogida de papel – contenedor azul

Somos una empresa libre de papel por convicción. Al liderar procesos de transformación digital abogamos por la desaparición de este en los procesos empresariales.

Sin embargo, aún hay situaciones y escenarios donde es inevitable. Para ellos, desarrollamos las siguientes normas:

- 🔴 Reutilización para borradores el papel utilizado por una cara.
- 🔴 Siempre que sea posible, trabajamos en el ordenador hasta versiones finales de los documentos para evitar la impresión de sucesivos borradores y ahorrar papel. Cuando es posible, utilizamos como documento final uno digital y no impreso
- 🔴 Imprimimos sólo cuando sea necesario y siempre que sea posible a dos caras. Aplicamos la misma precaución al hacer fotocopias

- Finalizado el ciclo de vida, separamos en los contenedores azules el cartón y el papel:
- Papel secamanos
- Cartas, sobres de correo ordinario
- Prensa, publicidad
- Envoltorios de papel y cartón
- En todas nuestras oficinas se separan los residuos valorizables, gestionándolos particularmente y segregándolos adecuadamente. Nuestro SGA cuenta con procesos para un adecuado tratamiento de los residuos generados.

Consumo de agua sanitaria

Utilizamos el agua sanitaria únicamente necesaria, sobre todo cuando nos lavamos las manos, no dejamos el grifo abierto mientras nos enjabonamos, utilizamos el doble pulsador en las cisternas utilizando la descarga más adecuada.

Para este 2022, nuestro SGA ha incluido la mejora de instalación en todas las oficinas de grifos automáticos. Esta medida, de implantación en el segundo semestre del año, garantizará el correcto cumplimiento de estas normas básicas.

Recogida de envases de plástico - contenedor amarillo

Depositamos en este contenedor los residuos generados por nuestra actividad diaria, como botellas de plástico, recipientes de plástico procedentes del suministro alimentario (sin residuos de comida), vasos de plástico, bolsas de plástico...

En la medida de las propiedades de estos residuos procuramos reutilizarlos evitando la generación de más residuos de los necesarios.

Recogida de pilas usadas

Las pilas usadas pueden considerarse un material peligroso, por eso las recogemos en los contenedores destinados para ello.

Posteriormente, son retiradas para su correcto tratamiento por una empresa de gestión integral de residuos.

Actualmente nuestro proveedor de GIR es Revertia, que se encarga de recoger y tratar este tipo de residuos, nuestra relación con ellos es muy satisfactoria y por eso algunas hemos recomendado ya a alguno de nuestros clientes para el tratamiento adecuado de sus residuos, siendo esto otra forma de colaborar con la preservación del Medioambiente.

Recogida de residuos electrónicos, tóner y cartuchos de impresora

Este tipo de material una vez queda en desuso es retirado por el área de Sistemas que almacena y custodia hasta su retirada definitiva por nuestro proveedor de GIR, en el caso de querer retirar cualquier producto de estas características el método interno es contactar con el área de Sistemas por los cauces habituales.

Recogida de residuos orgánicos

Un buen gesto es depositar en el contenedor de residuos orgánicos todos los restos de alimentos procedentes de la ingesta de alimentos

Recogida de residuos urbanos

Llegamos a ese contenedor que habitualmente llamamos “basura”, podemos depositar todo aquello que no hemos podido depositar en el resto, siempre que no se trate de material peligroso.

Finalizado el proceso selectivo de residuos, nuestro SGA está preparado para gestionar su adecuado tratamiento, facilitamos lo máximo posible esta tarea a nuestro equipo de mantenimiento.

****Otras buenas prácticas:***

- Cualquier otro residuo que pueda generarse y que no se han considerado como parte de la situación normal de la actividad de Lāberit, se comunicará al responsable de Mantenimiento, quien determinará el control y seguimiento a efectuar y su tratamiento.
- Al utilizar productos de limpieza seguimos las recomendaciones del fabricante en cuanto a la dosificación, tratamiento y depósito final de los envases vacíos, asegurando un consumo y uso correcto para evitar una mayor contaminación.
- A la hora de comprar detergentes optamos por aquellos que no contengan fosfatos, ya que estos tienen consecuencias nocivas en los cauces fluviales porque su utilización ayuda a la proliferación de algas impidiendo la vida al resto de la fauna.

Información sobre la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

En un contexto de cambio, Läberit asume su compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible tratando de anticipar una nueva realidad para identificar oportunidades que impulsen el desarrollo social y económico del futuro.

La responsabilidad de Läberit va más allá de asegurar su rentabilidad y de generar un valor económico y garantiza un compromiso con las empresas a las que presta servicios y con las personas que integran sus equipos.

A través de su actividad y de su estrategia de RSC, Läberit favorece el desarrollo de cientos de profesionales y contribuye a mejorar la competitividad del tejido empresarial y de la sociedad en su conjunto. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, en el desarrollo local, en las poblaciones locales y en el territorio Läberit mantiene un diálogo permanente con todos sus grupos de interés, analizando los aspectos relevantes para cada uno de ellos y tratando de darles respuesta a través de su estrategia de RSC.

La principal contribución de Läberit a la sociedad es la formación de generaciones de profesionales altamente capacitados que ponen su conocimiento y experiencia al servicio de la sociedad.

La formación continua ocupa en Läberit un lugar muy importante, ya que Läberit, entiende el desarrollo del talento como una premisa fundamental para poder aportar valor a la sociedad, ya sea desde dentro o desde fuera de Läberit, a través de la labor profesional de personas que se han formado en Läberit.

Políticas de igualdad de oportunidades

En Läberit estamos concienciados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, por eso aplicamos políticas de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar.

Prueba de ello es el Premio Concilia-Te del año 2012 concedido por el Ayuntamiento de Valencia, por aplicar más medidas de conciliación de lo que marca la ley.

Seguimos con esa misma premisa: superar con nuestras medidas lo exigido por la ley. Nuestros valores empresariales, desde la fundación, se sustentan en principios de equidad bajo la consideración de que todas las personas trabajadoras son nuestro principal activo y el único imprescindible para conseguir la excelencia, y por ello consideramos necesario formalizar un Plan de Igualdad que garantizara la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, como muestra de seguir ampliando los valores que caracterizan nuestra cultura organizacional, y como manera real y efectiva de hacer que prevalezcan en la práctica los derechos que ha conquistado la sociedad en materia de igualdad.

Nuestro propósito es contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor.

Creemos en la necesidad de desarrollar acciones positivas, particularmente en las materias de contratación, retribución, formación y condiciones de trabajo en general, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representadas en el grupo profesional del que se trate.

Elaboramos el primer Plan de Igualdad 2019-2023 y nos concedieron el “Sello de igualdad” por la Conselleria de Igualdad de la Generalitat Valenciana.

Actualmente estamos en un proceso de actualización del Plan de Igualdad debido a la fusión de algunas empresas a Lāberit y la adaptación de este a la nueva normativa vigente.























Otras acciones realizadas son la jornada de peques en la oficina, para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, y cursos de sensibilización de la igualdad a las personas trabajadoras de la empresa. Así, también se ofrece a las personas trabajadoras disfrutar de la jornada de su cumpleaños totalmente libre.

Acciones de asociación o patrocinio

Como parte de su estrategia de responsabilidad corporativa, Lāberit está asociada con varias instituciones de diversos ámbitos.

El objetivo es colaborar con organismos sociales y empresariales para promover, entre los empleados de Lāberit y de cara al exterior, la divulgación de sus actividades.

Algunos de los vínculos institucionales más relevantes que tiene Lāberit en España son los siguientes:

- | | |
|---|--|
|  Fundación Conexus |  Iti Softing |
|  Aslan |  Instituto tecnológico de informática |
|  Cámara de Valencia |  Instituto de Biomecánica de Valencia |
|  Colegio de Ingenieros Informáticos de la Comunidad Valenciana |  Asociación de la Logística |
|  Noche de Telecomos |  Xarxatec |
|  Semana de la informática |  Asociación promoción del Turismo |
|  Foro Empleo Universidad Politécnica de Valencia |  Asociación española de directivos |
|  Asociación progreso de la dirección |  Cámara de Castellón |
|  Génova Club Financiero |  Geer |
|  Carrera de las empresas |  Sociedad española de Medicina preventiva |
|  Noche de telecomos Murcia |  Hospea (Foro industria sanitaria) |

Subcontratación y proveedores

Con el fin de que Lāberit pueda mantener su nivel de actividad y compromiso de calidad, dispone de una red extensa de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos.

La relación que Lāberit mantiene con sus proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para el adecuado funcionamiento de Lāberit y la consecución de sus objetivos, donde lo primordial es superar las expectativas de sus clientes.

Läberit entiende la relación con sus proveedores como de beneficio mutuo a largo plazo, en el que ambas partes obtienen el retorno esperado al inicio de la relación comercial.

Es una relación basada en el comportamiento ético y en una confianza mutua.

Läberit busca en estos aliados estratégicos a empresas que sean capaces de incrementar constantemente la calidad de su trabajo y que cuenten con la flexibilidad requerida en el entorno actual para hacer frente a los cambios que demanda el mercado.

Por lo tanto, la política de selección de proveedores se fundamenta en la calidad, el precio, la variedad y la distribución de productos y servicios, y el respeto a los principios éticos, dentro de los límites que establecen las normas de independencia de Läberit.

Läberit gestiona de manera centralizada y automatizada la relación con la mayor parte de sus proveedores, lo que hace que esta sea una gestión eficiente donde los procesos de calidad quedan asegurados. Läberit desarrolla su actividad en España y trabaja con proveedores locales. Por la naturaleza de su actividad, los principales proveedores de Läberit son de espacio, tecnología, telefonía, material de oficina y servicios relacionados con la gestión de tecnologías TIC.

Cuando un miembro de la organización desee establecer y/o establezca una nueva relación con un proveedor, debe llevarla a cabo con el único objetivo de cubrir las necesidades reales de la relación comercial en base a criterios objetivos.

Para ello, se analizará la posible existencia de conflictos de interés y el sentido económico de la propuesta.

Con la finalidad de alcanzar los principios contenidos en el presente documento, en aquellos casos en que se adjudiquen o se lleven a cabo contratos por parte de la organización a sus proveedores de productos y servicios; estas adjudicaciones/contrataciones deberán de basarse en los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación de acuerdo con lo dispuesto en la legalidad vigente y en la normativa interna de la organización en materia de contratación con proveedores

Calidad y satisfacción del cliente

El compromiso de calidad e integridad es la clave en el asesoramiento a los clientes. El Grupo pone especial énfasis en contribuir a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes.

Este enfoque lleva al Grupo a concebir su trabajo como una relación continua de colaboración y apoyo a la alta dirección de sus clientes en cualquiera de los campos relacionados con su actividad profesional.

Dentro de la metodología de trabajo, Laberit Sistemas SL. integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y del nivel de satisfacción del cliente, comprometiéndose a medir de forma sistemática el grado de satisfacción que obtiene de los servicios en todos y cada uno de los clientes, y a solucionar todos los aspectos que se pongan de manifiesto durante el proceso.

Seguridad en las relaciones con proveedores

Como norma general no se intercambia información con proveedores externos, salvo si se establece previamente un acuerdo de confidencialidad, y en caso de establecerse este acuerdo, la información a la que se le dará acceso será mediante un medio seguro y cifrado.

Por otra parte, previamente a la contratación de un proveedor, se hace un estudio de los proveedores que proporcionan el servicio que se necesita, y se selecciona el que proporcione mejores garantías de seguridad, valorando entre otras consideraciones:

- Certificaciones de seguridad (ISO/IEC 27001, ENS, etc.).
- Definición de una Política de Seguridad. - Personal cualificado (CISA, CISM, CEH, etc.).
- Definición de Acuerdo de Nivel de Servicio.

Por último, a todos los proveedores se les hace conocer el SGSI basado en ISO/IEC 27001 que posee la organización, y dado que los proveedores son partes interesadas, se les indica que tienen disponible la Política de la organización en nuestra página Web corporativa

Requisitos de seguridad en contratos con terceros

Cuando corresponda se establecen dos requisitos básicos en los acuerdos con terceros:

- Definición de Acuerdo de Nivel de Servicio: se establecen condiciones, y niveles de servicio. En caso de incumplir los niveles de servicio acordados, se podrá solicitar indemnización.
- Definición de Acuerdo de Confidencialidad: se establece un acuerdo en el que tanto la organización como el proveedor se comprometen a guardar secreto profesional de toda la información que puedan intercambiar. La duración de este acuerdo permanece después de finalizar la relación contractual.

El incumplimiento de alguno de estos acuerdos puede significar la finalización de la relación contractual con el proveedor externo.

Cadena de suministro de tecnología de la información y de las comunicaciones

La organización adquiere productos sólo a través de proveedores y distribuidores oficiales, la cadena de suministro se realiza a través de estos, teniendo en cuenta que muchos de los servicios serán a través de la nube y únicamente se necesitarán accesos a ellos.

Control y revisión de la provisión de servicios del proveedor

Los servicios críticos que se contratan a terceros principalmente son los relativos a la infraestructura de los sistemas en producción, y las condiciones de estos servicios habitualmente no cambian, no obstante, se realiza una revisión anual de las condiciones, así como del cumplimiento de los Acuerdos de Nivel de Servicio en aquellos casos donde corresponda.

Con respecto a los servicios que no son críticos, y que también son proporcionados por proveedores externos, no se lleva a cabo un seguimiento y revisión especial, dado que no se considera necesario.

Gestión de cambios en la provisión del servicio del proveedor

Si alguno de los proveedores que proporcionan servicios críticos, realiza cambios, estos tienen que ser previamente a la organización, que los analizará, y dará su aprobación.

En caso de que la organización no de la aprobación a los cambios propuestos por el proveedor se buscará llegar a un acuerdo amistoso que favorezca a ambas partes.

En el caso de que el proveedor realice cambios en la prestación del servicio sin comunicarlos a la organización, y estos cambios tengan repercusión en el funcionamiento de la organización, se puede llegar a determinar la resolución y finalización de la relación contractual entre ambas partes, solicitando indemnización si corresponde.