Estado de Información no Financiera 2024 Laberit Sistemas, S.L. y su grupo consolidado

30-03-25

ÍNDICE

Introducción **5**
Estructura jurídica y objeto social de Laberit Sistemas, S.L. 5
Sociedades dependientes 7
Modelo de negocio **9**
Descripción del modelo de negocio 9
Líneas de servicio, industrias y geografías 9
Políticas de la organización **12**
Medida de la satisfacción del cliente 13
Estándares de trabajo, gestión de riesgos e independencia **15**
Estándares de trabajo 15
Independencia 15
Ética 15
Valores compartidos y principios éticos de las sociedades dependientes de Lãberit 17
Respeto a los derechos humanos 17
Obligación de conocer y cumplir el código ético 18
Lucha contra la corrupción y el soborno **18**
Legislación aplicable 19
Glosario de vocabulario 19
Funcionario público 19
Particular 20
Fraude 20
Corrupción 20
Dádiva, beneficio o regalo 20
Ámbito de aplicación 20
Conductas prohibidas 22
Tráfico de influencias 22
Corrupción en el sector público 23
Corrupción en el sector privado “corrupción entre particulares” 23
Financiación ilegal 23
Pagos facilitadores 24
Donaciones, patrocinios y demás contribuciones sin ánimo de lucro 24
Realizar en nombre de la organización contribuciones con fines políticos 25
Reuniones profesionales, congresos, convenciones, seminarios y eventos de similares características. Gastos de representación 26
Contratación de personal 27
Información sobre cuestiones relativas al personal **28**
Relación con las personas trabajadoras 31
Atracción y desarrollo del talento 31
Atracción del talento 31
Nacionalidades 32
Acciones con centros universitarios y escuelas de negocio: 33
Desarrollo profesional y de carrera 35
Plan de carrera 35
Evaluación 35
Ventajas del modelo de evaluación por competencias: 36
Formación 36
Planes de formación continua 37
Centro de formación 37
Academy 38
Colaboración con los institutos de F.P. 38
Políticas de compensación y beneficios 39
Impacto de las acciones de RSE en el ámbito de la influencia económica **39**
Lãberit y Juntos por la vida 39
Empresa saludable 40
Lãberit Fit Team. 40
Carrera de las empresas. 40
Ligas internas de deporte. 41
Fruta en la oficina. 41

Entrega de pilas reciclables/recargables 41
Salud, seguridad e higiene laboral 43
Datos constitución y modificaciones SPM 44
Calculo recurso y tarifa promedio por CNAE 45
Gestion spm 47
Organización - actividades 48
Plan de prevención 48
Evaluaciones de riesgo y planificación de la actividad preventiva 48
Planificación de la actividad preventiva 49
Participación y consulta trabajadores 52
Coordinación preventiva entre empresas 52
Coordinación con empresas clientes de servicios 53
Información y formación 53
Información artículo 18 53
Acciones formativas 54
Formaciones artículo 19 54
Otras formaciones en materia preventiva 56
Canales informativos 57
Canal de consultas 57
Seguridad 58
Resultados de las evaluaciones de riesgo 58
Trabajo a distancia 59
Accidentabilidad 60
Accidentabilidad por empresas del grupo 60
Incidencia por mil 60
Jornadas perdidas por AT a lo largo de los años por empresas del grupo 61
Acciones correctoras / preventivas adoptadas 62
Planes de emergencias 62
Mantenimiento de las instalaciones 62
Higiene industrial 63
Acciones correctivas y preventivas 63
Mediciones ambientales 64
ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA 65
Ergonomía 65
Acciones correctivas y preventivas 65
Psicosociología 68
Vigilancia de la salud 68
Reconocimientos médicos 68
Gestión del personal especialmente sensible 69
Absentismo 70
Evolutivo bajas nuevas 70
Evolutivo jornadas perdidas 71
Accesibilidad 71
Igualdad 72
Políticas de integración de colectivos desfavorecidos 72
Colaboración con la Fundación ADECCO 72
Información sobre cuestiones medioambientales 75
Medioambientales 75
Energía eléctrica 76
Consumo de recogida de papel – contenedor azul 77
Consumo de agua sanitaria 77
Recogida de envases de plástico - contenedor amarillo 77
Recogida de pilas usadas 78
Recogida de residuos electrónicos, tóner y cartuchos de impresora 78
Recogida de residuos orgánicos 78
Recogida de residuos urbanos 78
*Otras buenas prácticas: 78
Huella de carbono 79
Información sobre la sociedad 81
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 81

Políticas de igualdad de oportunidades 81
Acciones de asociación o patrocinio 82
Subcontratación y proveedores 83
Calidad y satisfacción del cliente 83
Seguridad en las relaciones con proveedores 84
Requisitos de seguridad en contratos con terceros 84
Cadena de suministro de tecnología de la información y de las comunicaciones 85
Control y revisión de la provisión de servicios del proveedor 85
Gestión de cambios en la provisión del servicio del proveedor 85

Introducción

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

Laberit Sistemas, S.L. (en adelante Lãberit) es una empresa dedicada al desarrollo de software y soluciones tecnológicas y tiene su domicilio social en Valencia, Avenida de Cataluña, número 9, entresuelo. Se constituyó en Valencia 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 prestación de servicios de publicidad, mediante anuncios, carteles, folletos, películas publicitarias y otros, a través de prensa, radio, televisión, publicidad aérea u otros medios.
- La prestación de servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.

La actividad actual de Lãberit 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
n°10 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

Sevilla:
Centro de negocios Cartuja
Módulo de Oficina 10
41092 c/ Charles Darwin s/n
+34 955 254 508

Girona
Rambla de Xavier Cugat, 45
17007
+34 972 21 40 21

A Coruña
Av. Porto da Coruña, 3 Local 3
15003 A Coruña, La Coruña
+34 981065089

- **Carlet (Valencia):**
  Polígono Industrial Ciutat de Carlet
  C/ Carrasqueral Nº11,
  46240 Carlet (Valencia)

- **Barcelona**
  Jaume Piquet 42, 3ro 1ra
  08017 Barcelona

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. Camí 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.
- 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 privas, naciones o extranjeras o particulares.

Maxiproject, S.L. Rambla de Xavier Cugat, 45- 17007 Girona.

- Actividad principal: El desarrollo de soluciones informáticas.

Duacode, S.L. Av. Porto da Coruña, 3 Local 3 - 15003 A Coruña, La Coruña

- Actividad principal: El desarrollo de soluciones informáticas

Modelo de negocio

Descripción del modelo de negocio

Lãberit 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, Lãberit 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.

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.

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 y la legislación aplicable:
  - ISO 9001:2015
  - ISO 14001:2015
  - ISO/IEC 27001:2022
  - ISO/IEC 20000-1:2018
  - UNE19601:2017
  - Esquema Nacional de Seguridad - ENS Alto
- 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, Lãberit integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y de la satisfacción del cliente.

La metodología desarrollada por Lãberit 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 Lãberit 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

Lãberit 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.
Lãberit 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, Lãberit 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: Lãberit dispone de exhaustivos procesos de control de calidad.

Independencia

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

Lãberit 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.

Lãberit tiene establecidas una serie de políticas y procedimientos diseñados para proporcionar una seguridad razonable de que Lãberit, 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.

Se han publicado, además, diversos compromisos para que estén accesibles a todas las personas que quieran consultarlos:

Publicados en la web:

- código ético, https://www.laberit.com/wp-content/uploads/2024/06/SGCP-Codigo-Etico-WEB.pdf
- Política cumplimiento penal https://www.laberit.com/wp-content/uploads/2024/06/SGCP-Politica-Compliance-Penal-WEB.pdf
- protocolo anticorrupción, https://www.laberit.com/wp-content/uploads/2025/02/SGCP-Protocolo-anticorrupcion-Web.pdf
- canal de denuncias anónimo https://compliance.legalsending.com/canal/?C=48602579019023387
- flujograma del funcionamiento del canal https://www.laberit.com/wp-content/uploads/2024/05/SGCP-Flujograma-Canal-denuncias-Rev.1.pdf

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, Lãberit 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 Lãberit a todos los empleados.

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

Lãberit 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 Lãberit que no hayan sido contrastadas con nuestro código ético.

Respeto a los derechos humanos

Lãberit 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 Lãberit y sus políticas de gestión del capital intelectual recogen específicamente el compromiso de Lãberit con los derechos humanos.

Lãberit dispone de un código de ética para aclarar cualquier duda o conflicto relacionado con la interpretación o el cumplimiento del código ético de Lãberit 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

Lãberit 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, compresión 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 Lãberit, 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

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 Lãberit. Desde hace años, Lãberit 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 Lãberit está orientada a cumplir con la Misión y Visión de la compañía: ayudar a las personas que integran Lãberit y a sus clientes a alcanzar la excelencia. En Lãberit, 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 2024
Laberit Sistemas	661

Sexo	Mujeres	Hombres	Total
Núm de personas contrato indefinido	165	464	629
Núm de personas contrato temporal	10	22	32
Total	175	486	661

Edad	<30	30-50	>50	Total
Núm de personas contrato indefinido	220	315	94	629
Núm de personas contrato temporal	22	8	2	32
Total	242	323	96	661

Clasificación profesional	Dirección	Gerentes	Negocio	Jefe/a de equipo	Técnico/a	Administración	Total
Núm de personas contrato indefinido	15	20	26	66	462	40	629
Núm de personas	0	0	0	0	32	0	32

contrato temporal							
Total	15	20	26	66	494	40	661

Número de despidos por sexo edad y clasificación profesional

Sexo	Mujeres	Hombres	Total				
	9	21	30				
Edad	**<30**	**30-50**	**>50**	**Total**			
	16	12	2	30			
Clasificación profesional	**Dirección**	**Gerentes**	**Negocio**	**Jefe/a de equipo**	**Técnico/a**	**Administración**	**Total**
	0	0	1	1	23	5	30

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y edad

Remuneración media: 36.000 €

Rango Salarial por sexo	<20.000€	Entre 20.000€-45.000€	>50.000€	Total
Mujeres	36	136	3	175
Hombres	146	314	26	486
Total	182	450	29	661

Rango Salarial por edad	<30	30-50	>50
	26.000,00 €	38.000,00€	54.000,00€

Brecha salarial = 7%

	Nº de personas	Edad Media	Antigüedad Media
Hombres	486	37,67	5,2
Mujeres	175	38,35	4,9

Empleados con discapacidad

Sexo	Mujeres	Hombres	Total
	3	11	14

Edad	<30	30-50	>50	Total
	6	6	2	14

Clasificación profesional	Dirección	Gerentes	Negocio	Jefe/a de equipo	Técnico/a	Administración	Total
	0	0	1	0	11	2	14

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 2024
Laberit Canarias	61
Laberit Colombia	7
Alfateq Mexico	2
Cablealia	42
Duacode	31
Mobilendo	1
Maxiproject	2

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 Lãberit con las personas trabajadores se basa 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

Lãberit 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 Lãberit tiene entre sus prioridades el atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado, Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit actualmente, contamos con 835 personas. De las cuáles, 812 cuentan con contrato indefinido.

Esto es, el 97% 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 Lãberit 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 Lãberit, 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
Chile	1
China	1
Colombia	4
Cuba	1
Ecuador	2
Francia	1
Italia	11
Lituania	1
Marruecos	4
Méjico	2

Perú	1
Polonia	1
República Checa	1
República Dominicana	1
Rumanía	2
Rusia	2
Ucrania	2
Venezuela	2

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	2

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

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

  Contiene información actualizada sobre actividades y ferias de empleo en las que participa Lãberit, 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. Lãberit 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 Lãberit.
- Participación en bolsas de trabajo. Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit, que tengan capacidad de trabajo en equipo y, en función del puesto, otras capacidades específicas.

Las entrevistas de selección de Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit. En general, cada una de las líneas de servicio de Lãberit 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 Lãberit.

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 Lãberit 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 Lãberit participa en todo el proceso de evaluación de Lãberit 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 Lãberit.
- Formar a todos los profesionales en el programa de evaluación de Lãberit.
- 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 Lãberit (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 adecúen a cada rol.
- Evita discriminaciones y desigualdades en cuanto a oportunidades en Lãberit.

Formación

Una de las prioridades de Lãberit 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 Lãberit es que sus empleados sean considerados profesionales de referencia por sus clientes y por el mercado.

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

Los planes de formación de Lãberit 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 Lãberit.

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 Lãberit.

Los profesionales, a la hora de incorporarse a Lãberit, 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 Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit.

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 Lãberit, 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.

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

Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit se hace con varios frentes. El primero, que redunda 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 Lãberit.

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

Lãberit y Juntos por la vida

Lãberit 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, Lãberit 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.

Lãberit Fit Team.

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

Una de ellas es el Lãberit 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 re 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.

Además, en la empresa Duacode se aplican las siguientes medidas:

ecoembes.

Adeshión al programa *Centros de Trabajo Sostenibles de Ecoembes*, una iniciativa que fomenta la recogida selectiva de residuos en el entorno laboral. A través de este plan, la empresa ha instalado papeleras cuyo único uso será para envases de plástico, latas y bricks, y papeleras destinadas para el reciclaje de papel y cartón. Esta acción permite mejorar la gestión de residuos en la oficina y refuerza nuestro compromiso con el cuidado del medioambiente, el reciclaje y la sostenibilidad.

café gratuito.

Disponemos de una máquina expendedora de café de uso gratuito para todas las personas trabajadoras. Esta máquina, ubicada en la oficina, ofrece distintas opciones al gusto de cada uno y es una medida que tiene como objetivo contribuir al bienestar diario, ofreciendo una bebida caliente tanto para acompañar las pausas como durante el propio desempeño del trabajo.

Además de mejorar el confort en el entorno laboral y de aportar energía a quien lo necesite, favorece momentos de socialización y refuerza una cultura de cuidado hacia las personas. También se pone a disposición de los clientes que visitan nuestras oficinas, como un gesto de acogida y hospitalidad.

aparcamiento.

Facilitamos el acceso al centro de trabajo mediante medidas que mejoran la movilidad y reducen el coste del aparcamiento. A las personas trabajadoras que se desplazan habitualmente en coche se les ofrece la posibilidad de adquirir un bono de 180 horas para el aparcamiento con una financiación del 50% por parte de la empresa. Esta medida resulta especialmente útil ya que la oficina se encuentra en una zona céntrica con disponibilidad limitada de plazas en la calle, por lo que es necesario el uso de parkings públicos.

Además, para las personas que visitan nuestras oficinas, se dispone de tickets de descuento que permiten reducir el coste del aparcamiento durante su estancia, ofreciendo una experiencia más cómoda tanto para clientes como para colaboradores externos.

great place to work.

En mayo de 2024, obtuvimos la certificación *Great Place To Work*, convirtiéndonos en la primera empresa de software en A Coruña en lograr este reconocimiento. Este certificado se otorga tras un riguroso análisis de las opiniones y experiencias de las personas trabajadoras, recogidas a través de su *Trust Index*, que evalúa aspectos clave como el ambiente laboral, la confianza en la organización, la equidad y el sentido de pertenencia.

Duacode destacó especialmente en áreas como el compañerismo, el trabajo en equipo, el compromiso, la inclusión y la innovación. Esta certificación es reflejo del esfuerzo continuo por construir un entorno laboral positivo, estable y respetuoso, donde se prioriza el bienestar de las personas y se impulsa una cultura basada en el respeto, la transparencia y el crecimiento compartido.

La obtención del sello GPTW también valida el modelo de gestión de personas de la empresa, que apuesta por la retención del talento y muestra una rotación de plantilla

significativamente menor a la media del sector, como muestra del compromiso mutuo entre empresa y equipo.

flexibilidad horaria.

Hemos implantado un conjunto de medidas de flexibilidad horaria, recogidas en el Acuerdo de Flexibilidad depositado en el REGCOM (Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia) con número de Convenio 15101422172021, con el objetivo de favorecer la conciliación personal y profesional y mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Estas medidas permiten:

- Modificar el horario de trabajo hasta 2 horas al día sin necesidad de autorización previa.
- Flexibilidad en la hora de entrada y salida diaria dentro de una franja de 2 horas.
- Adoptar una semana laboral comprimida, con jornada de 8:30h de lunes a jueves y jornada reducida de 6 horas los viernes (de 8:00 a 14:00).
- Establecer libremente el horario de comida, que puede reducirse a un mínimo de 30 minutos o ampliarse hasta un máximo de 2 horas, permitiendo así adelantar el final de la jornada.
- Elegir los periodos vacacionales, con la condición de que el 50% sea definido por la empresa en los momentos de menor carga de trabajo, generalmente en agosto.

Además, se incorporan medidas adicionales de conciliación:

- Una **bolsa de 18 horas anuales retribuidas** para cubrir necesidades personales y familiares, que no requieren aprobación ni compensación posterior.
- Una **bolsa de 16 horas anuales retribuidas** para ausencias por enfermedad leve y sobrevenida durante la jornada laboral, sin necesidad de justificar ni recuperar esas horas.

Estas acciones reflejan el compromiso de duacode con un modelo laboral flexible, humano y adaptado a las realidades y responsabilidades de las personas trabajadoras.

Salud, seguridad e higiene laboral

La memoria Anual del Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM) es un documento que engloba todas las gestiones y actividades enmarcadas en los programas del Plan de Prevención de todas las empresas del Grupo Lãberit que constituyen el SPM.

Los objetivos principales de la memoria son:

Obtener un resumen y valoración general de la gestión preventiva anual

Dar cumplimiento a:

- Artículo 39.2 de la Ley 31/95, del 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 15.5 del RD 39/97, del 17 de enero, que regula el Reglamento de Servicios de Prevención
- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas

Datos constitución y modificaciones SPM

En la constitución del SPM del Grupo Laberit en enero del 2023 las empresas gestionadas por este son:

Empresa	CNAE	CIF	Nº trabajadores
LABERIT SISTEMAS S.L.	6209	B98064462	674
MOBILENDO S.L.	6201	B98287170	1
LABERIT CANARIAS S.L	6209	B35307693	64
Total			739

Durante el ejercicio 2023 Alfatec Performance pasó a formar parte de Laberit Canarias S.L. quedando este último incorporado a la gestión del servicio de prevención.

Durante el año 2024 y enero del 2025 la estructura del Servicio de Prevención Mancomunado ha sufrido diferentes modificaciones:

Incorporación de Maxiproject S.L., empresa adquirida por el grupo de empresas Laberit, formado por una persona trabajadora.

Desvinculación de Mobilendo S.L., en diciembre ya que es una empresa del grupo que se ha quedado sin actividad.

Apertura de nuevos centros de trabajo como el centro de Carlet en Valencia o las oficinas de Sevilla.

El resumen de las empresas constituyentes del SPM en diciembre 2024:

Empresa	CNAE	CIF	Nº trabajadores
LABERIT SISTEMAS S.L.	6209	B98064462	675
MAXIPROJECT S.L.	4611	B17499435	1
LÃBERIT CANARIAS	6209	B35307693	64
Total			740

Todas las modificaciones se presentarán en el primer trimestre del 2025 a la administración competente, tras haberse comunicado y validado en la primera reunión del año del Comité de Seguridad y Salud.

En el dato de número total de empleados se han excluido los becarios y personas en prácticas. Si se han tenido en cuenta para las gestiones de información del artículo 18 y formación del artículo 19, así como para los comunicados y protocolos de aplicación.

Calculo recurso y tarifa promedio por CNAE

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que los recursos técnicos de un SPM deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de:

Tamaño de la empresa.

Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

Distribución de riesgos en la empresa.

El Reglamento de los Servicios de Prevención añade: "El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (…). Asimismo, habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio (…)".

Y, por su parte, la Orden TIN/2504/2010, que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuantifica en su Anexo I los recursos técnicos mínimos tanto para los SPM. Para ello tiene en cuenta el número de trabajadores cubiertos por el servicio, las especialidades asumidas y la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social (peligrosidad de las actividades desarrolladas), aplicando las debidas correcciones tanto por número de centros como por lejanía entre ellos. Del resultado obtenido quedan excluidos los recursos necesarios para la coordinación de actividades empresariales, así como la figura del recurso preventivo.

Primero se calcula primero la tarifa promedio por CNAE aplicando la siguiente fórmula:

$$Tarifa\ promedio = \frac{\sum(nº\ de\ trabajadores\ x\ tarifa\ \ prima\ SS)}{\text{nº total de trabajadores}}$$

Y, posteriormente determinar, la ratio con las correspondientes correcciones según criterios descritos en el anexo I derivados del tamaño medio de los centros y su lejanía, lo cual permite determinar el número de técnicos necesarios asumiendo las 3 especialidades

Empresa	CNAE	Tarifa prima SS	Nº trabajadores	Trabajadores x tarifa SS
LABERIT SISTEMAS S.L.	6209	1,65	674	1112,10
MOBILENDO S.L.	6201	1,65	1	1,65
LABERIT CANARIAS	6209	1,65	64	105,60
MAXIPROJECT S.L.	4611	2,60	1	2,60
Total			804	1328,50
Tarifa promedio				**1,65**

En base a que tenemos 10 centros de trabajo gestionados por el SPM:



Teniendo en cuenta se asumen 3 especialidades por el SPM, que 6 de los 10 centros están ubicados en provincias no limítrofes con respecto a las otras 4 y aproximadamente 90 empleados en dichas provincias se aplican los factores de corrección indicados en la Orden TIN en su anexo I para calcular el número de técnicos de prevención. Es imprescindible un mínimo de un técnico superior con dedicación al 100% (excluyendo el tiempo dedicado a

funciones administrativas y de CAE) pero, debido al volumen de trabajo y el volumen de empleados en los centros de las provincias limítrofes, son necesarios dos técnicos superiores, uno de ellos mínimo con dedicación plena a prevención.

Tarifa promedio	Seguridad trabajo		Higiene industrial		Ergonomía y psicosociología	
	Nº empresas	Nº trabajadores	Nº empresas	Nº trabajadores	Nº empresas	Nº trabajadores
Entre 1,5 y 6	7	804	7	804	7	804

Gestion spm

El SPM continúa siendo gestionado por el área de PRL, formado por dos técnicos, con dependencia de la Dirección del Área de Personas.



Técnico Superior con tres especialidades: (Seguridad laboral, Higiene Industrial, Ergonomía y psicosociología aplicada)

Técnico Superior con tres especialidades: (Seguridad laboral, Higiene Industrial, Ergonomía y psicosociología aplicada)

La misión del área de PRL es la de **evaluar los riesgos y proporcionar** a todos y cada una de las personas trabajadoras, a la dirección, a los representantes de los trabajadores en materia de PRL el asesoramiento, **ayuda, apoyo y coordinación** necesaria para poder llevar a cabo

todas las actividades preventivas, garantizando una adecuada protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la integración de la prevención en la cultura de la empresa velando sigue por la sostenibilidad, la calidad, el medioambiente y la mejora continua.

El grupo Lãberit continúa creciendo tanto en volumen de empresas como de personas abriendo nuevos centros de trabajo, los cuales serán adheridos al SPM en función de las aperturas.

Organización - actividades

Plan de prevención

Se utiliza el Plan de Prevención como la guía principal en materia de seguridad y salud laboral del grupo Lãberit, donde se expone la política de prevención del grupo y de la integración en el modelo de gestión.

El plan es desarrollado por el área de PRL, según la Ley 54/2003, en colaboración con los directores de cada centro de trabajo y de cada empresa además de tener la colaboración de los delegados de prevención para conseguir tener espacios de trabajo seguros y saludables.

El **plan anual actual tiene vigencia hasta el 29-04-2025**, fecha tras la cual se realizará una revisión y se procederá a las modificaciones necesarias, este plan es **compartido por todas las empresas gestionadas por el SPM**. Es decir, el plan se aplica en:

Las 7 empresas, habiéndose actuado en el año 2024 en todas ellas, ya que se ha actualizado el plan íntegramente.

El número de trabajadores afectados por las actividades y por las actuaciones han sido un total de 804 más 25 becarios ya que se ha actualizado todo el plan y actuado en todas las sedes.

Evaluaciones de riesgo y planificación de la actividad preventiva

Durante el año 2024 los técnicos de PRL han realizado:

3 evaluaciones iniciales:

- La sede de Gerona donde hay trabajadores de Laberit Sistemas y de Maxiproject S.L.
- La oficina de Madrid, ya que se cambió de oficina en enero del 2024
- La oficina de Murcia, por cambio de oficina en el primer trimestre del 2024
- La oficina de Las Palmas de Gran Canaria, una de las sedes de Laberit Canarias S.L., por cambio de oficina en el segundo trimestre del 2024.
- La sede de Carlet, ha sido de nueva incorporación en mayo de 2024.

7 actualizaciones de las evaluaciones de riesgo de los centros:

- Oficina de Valencia, sede principal del grupo la cual cuenta a su vez con 6 centros de trabajo. Esta también es la sede de Laberit sistemas S.L.

- Oficina de Alicante, de Castellón, Cartagena (centro de trabajado perteneciente al CCC de Murcia), Palma de Mallorca y Albacete en las cuales solo hay personal de Laberit Sistemas S.L.
- Oficina de Tenerife donde trabaja personal de Laberit Canarias S.L.

Todas las planificaciones de la actividad preventiva tanto de las empresas como de todas las sedes de cada una de las empresas ya que se realizaron todas nuevas entre febrero-mayo del 2024m incorporando a las nuevas planificaciones las acciones pendientes de las planificaciones anteriores.

Actividades preventivas	Nº empresas mancomunadas	Nº empresas donde se ha actuado	Nº trabajadores afectados por actividades	Nº trabajadores afectados por actuaciones
Evaluación de riesgos inicial	7	3	107	110
Actualización evaluación de riesgos	7	6	799	799
Planificación de actividad preventiva	7	7	804	804

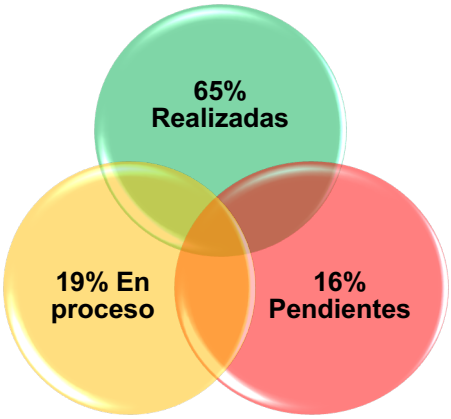
Los técnicos de PRL realiza la evaluación de los riesgos de cada centro y puesto de trabajo de cada una de las empresas que abarca el SPM, ya sea así como la planificación de la actividad preventiva para que pueda ser ejecutada por cada uno de los responsables en tiempo y la forma establecida. Además, el área de PRL da el soporte y asesoramiento en el diseño de los centros de trabajo nuevos, en la readecuación de los ya existentes, así como en la adquisición de equipos de trabajo y mobiliario.

A lo largo del año 2025 continuamos con el objetivo iniciado en el año 2024 de desarrollar procedimientos de trabajo y de actuación que formarán parte del sistema de Gestión de PRL de Lãberit.

***En el apartado de Seguridad se detallan más concretamente las actuaciones, acciones, accidentabilidad y planes de emergencia.*

Planificación de la actividad preventiva

Derivada de la evaluación de riesgos, de la auditoría legal de Servicio de Prevención, de los accidentes y de las observaciones se han registrado 278 acciones a lo largo del año 2024, siendo Valencia y Canarias las que mayor número de registros se contabilizaron. El mayor número de acciones estaban relacionadas con necesidades de señalización, mantenimientos y formaciones.



De dichas acciones el 65% ya se han realizado, el 19% están en proceso y sólo han quedado pendientes el 16% de las acciones, las cuales se abordarán, en la medida de lo posible, a lo largo del año 2025.

Laberit Sistemas es la empresa del grupo con mayor número de acciones a realizar lo cual era de esperar ya que es la que cuenta con más centros de trabajo y mayor volumen de personas trabajadoras.

En las empresas Mobilendo, y Maxiproject no hay ninguna acción planificada a realizar ya que se desempeñan su ejercicio en las instalaciones de Laberit sistemas y todas las acciones detectadas se han contabilizado en Laberit sistemas.

Centro de trabajo	Nº acciones	Acciones realizadas	Acciones en proceso	Acciones pendientes
LABERIT SISTEMAS	228	144	50	34
LABERIT CANARIAS	50	36	3	11
MOBILENDO	0	0	0	0
MAXIPROJECT	0	0	0	0
Total	**278**	**216**	**71**	**60**

A continuación, se detallan los datos de las acciones por cada una de las sedes.

Centro de trabajo	Nº acciones	Acciones realizadas	Acciones en proceso	Acciones pendientes
Alicante	25	15	5	5
Castellón	20	12	7	1
Cartagena	18	13	5	0
Madrid	24	22	0	2
Murcia	19	16	3	0
Valencia	69	36	18	15
Carlet	18	9	9	0
Albacete	14	7	0	7
Gerona	10	7	3	0
Palma de mallorca	11	7	0	4
Las palmas de gran canaria	24	16	3	5
Tenerife	26	20	0	6
Total acciones	**278**	**180**	**53**	**45**

En la siguiente tabla se recogen los datos de todas las acciones incluidas en la planificación de la actividad preventiva por tipología de acciones, se puede observar que sigue habiendo acciones en proceso, como las de señalización, ruido y productos químicos que se continuarán para cerrarlas en el año 2025 ya que, además, están relacionadas con No Conformidades abiertas en el Sistema de Gestión y con objetivos, por lo que el seguimiento se está documentando en dicho sistema de gestión.

Centro de trabajo	Nº acciones	Acciones realizadas	Acciones en proceso	Acciones pendientes
Mantenimiento instalaciones	12	4	3	5
Iluminación	2	2	0	0
Ruido	2	1	1	0
Formaciones	5	5	0	0
Señalización	23	7	11	5
Orden y limpieza	4	2	0	2
Productos químicos	3	2	1	0

Las acciones a realizar detectadas en las instalaciones estaban casi en su totalidad asociadas a:

- Ausencia de señalizaciones
- Orden y la limpieza
- Productos químicos

Las acciones a realizar detectadas en los puestos de trabajo estaban fundamentalmente asociadas a:

- Ergonomía
- Ruido
- Formaciones

De las acciones de seguimiento, mantenimiento y control se ha llevado a cabo las revisiones por empresas acreditadas y personal cualificado de:

El sistema contraincendios (revisiones trimestrales y las anuales).

Instalaciones de baja tensión, en los centros de trabajo en los cuales es obligatorio por ley y depende de la empresa y no del propietario del local alquilado.

Sistema de climatización en los centros de trabajo que depende de la empresa y no de los arrendatarios.

Revisión semestral de botiquines.

Revisión anual de escaleras de mano.

Participación y consulta trabajadores

Durante el año 2024 se ha formalizado la designación de los delegados de prevención de:

Laberit Sistemas S.L. para las oficinas de Valencia, Alicante, Murcia y Madrid.

Laberit Canarias para las oficinas de Las Palmas de Gran Canarias y Tenerife.

Además, se formalizó en la administración pública la creación del Comité de Seguridad y Salud intercentros para Laberit Canarias por contar con un alto volumen de personas trabajadores, en concreto 674, formado por:

Representantes empresa	Delegados de prevención
Mariano Martinez	Mabel Bullón
Raúl Cortés	Miguel López
Ernesto del Valle	Santiago Chinarro
Ricardo Campos	Luis Enrique Enriquez

En el año 2024 se han realizado 4 reuniones del Comité de Seguridad y Salud con fecha 28/02/2024, 30/05/2024, 13/09/2024 y 29/11/2024 estando en ellos presente algún representante del área de PRL, habiéndose redactado y firmado el acta en una de ellas.

Queda pendiente para el año 2025 redactar el reglamento de dicho comité.

Todos los trabajadores tienen abierto un canal online dinámico y activo las 24h donde pueden enviar cualquier consulta al departamento de PRL del área de Personas. Además de disponer del correo electrónico por si no tienen acceso a la intranet.

Coordinación preventiva entre empresas

La Coordinación de actividades empresariales (CAE), regulada en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, establece que las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo deben coordinarse entre ellas para dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de PRL. Las empresas deben informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

La información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y cuando se haya producido una situación de emergencia.

Actualmente en el grupo Laberit las coordinaciones se realizan todas vía telemática ya sea a través de correos electrónicos donde se intercambia la información o vía plataformas digitales desarrolladas para tal fin.

Coordinación con empresas clientes de servicios

Así mismo, durante el año 2024 se han realizo 28 CAEs por Laberit Sistemas S.L. y 2 en Laberit Canarias S.L. de distintos clientes en los cuales tenemos a personal desempeñando distintas funciones, algunos de forma permanente y otros de forma puntual.

El 95% de estas CAEs se realizan a través de distintas plataformas de gestión como metacontratas, e-coordina, CTAIMA, … Alguna de las CAEs son mensuales y otras sólo debemos presentar la documentación bajo demanda de servicio.

Información y formación

En el año 2024 inicialmente no se impartió formación a los becarios y, posteriormente en abril se comenzó a impartir la formación y a entregar la información a los becarios y a las personas en prácticas.

Durante la segunda mitad el año 2024 se ha comenzado como acción la actualización de la formación del artículo 19 y la información de los riesgos asociados al puesto de trabajo de todas las personas trabajadoras que tenían dicha documentación con una antigüedad superior a 5 años, es decir, todos aquellos que tenían fecha previa al año 2019. Esta acción se seguirá manteniendo a lo largo de los años, de forma que todos los trabajadores tengan la formación e información actualizada cada 5 años como máximo.

Información artículo 18

La información se entrega, desde agosto, a través de Alfresco donde cada persona trabajadora recibe la información de los riesgos asociados a su puesto de trabajo, en la plataforma nos firman el recibí electrónicamente y el documento se queda archivado en su carpeta de trabajador donde está disponible y accesible tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

Empresa del grupo	2020	2021	2022	2023	2024
LABERIT SISTEMAS	91	129	245	151	203
MOBILENDO	1	0	1	0	0
MAXIPROJECT	3	1	0	0	0
LABERIT CANARIAS	0	0	13	20	44
Total información	119	142	281	176	247

Se ha entregado la información al 100% de la plantilla de nuevo ingreso y, desde abril también a los becarios/as. De todas las informaciones entregadas a las personas trabajadoras de nuevo ingreso hemos recibido el recibí del 95% (133 de 140). En Laberit Canarias es la empresa en la cual hemos tenido un menor porcentaje de cumplimiento legal, se ha recibido el documento firmado del 589% de las personas trabajadoras de nueva incorporación (42 de 47).

Las informaciones restantes, 70, se corresponden con actualizaciones de trabajadores que tenían el documento anticuado, cambios de puesto o de becarios.

Acciones formativas

Formaciones artículo 19

El curso de la formación del artículo 19 se realiza online en la plataforma Moodle, lo cual nos permite desde el área de PRL llevar el control del estado de cada curso (finalizado, en proceso o no iniciado), emitiendo de forma automática, si se supera la autoevaluación, un certificado con el DNI, puesto de trabajo, nombre y datos de la persona trabajadora.

Desde el SPM se ha gestionado la formación de las 7 empresas que lo integran habiéndose actuado en todas ellas, ya se por nuevas incorporaciones o por actualización de las formaciones.

El total de cursos impartidos en el grupo es de 328, lo cual supone un incremento de 69,95% respecto al año 2023. Como cada curso tiene una duración de 2 horas, el número de horas impartidas es de 656.



Para calcular el porcentaje de cumplimiento legal sólo se han tenido en cuenta las personas trabajadoras de nuevo ingreso y los cambios de puesto de trabajo. En el 2024 el porcentaje de cumplimiento legal es de 73% en el global del grupo.

A continuación, se puede observar el número de cursos impartidos en cada una de las empresas del grupo:

Empresas del grupo	2020	2021	2022	2023	2024
LABERIT SISTEMAS	99	147	137	145	294
MOBILENDO	1	0	1	0	0
MAXIPROJECT	0	0	0	0	0
LABERIT CANARIAS	0	0	13	25	27

Total cursos	128	180	207	193	328
Total horas	**256**	**360**	**414**	**386**	**656**

Este año 2024, ya que ha sido el primero que se ha empezado a hacer la actualización de la formación y la impartición de la formación a los becarios hay que presentar los datos de forma independiente.

Durante el año 2024 las formaciones impartidas el 57% (187 cursos) han sido de actualización a personas trabajadoras que tenían la formación con una antigüedad superior a 5 años y el 43% corresponde a personas trabajadoras de nueva incorporación.

Empresas del grupo	Total formaciones	Formación actualización	Formación nuevas incorporaciones
LABERIT SISTEMAS	294	177	117
MOBILENDO	0	0	0
MAXIPROJECT	0	0	0
LABERIT CANARIAS	27	7	20
Total cursos	328	187	141
Total horas	**656**	**374**	**282**

Empresas del grupo	Total nuevas incorporaciones	Formación nuevas incorporaciones	% cumplimiento nuevas incorporaciones
LABERIT SISTEMAS	140	117	84%
MOBILENDO	0	0	-
MAXIPROJECT	1	0	0%
LABERIT CANARIAS	47	20	43%
Total cursos	192	141	
Total cumplimiento			**73%**

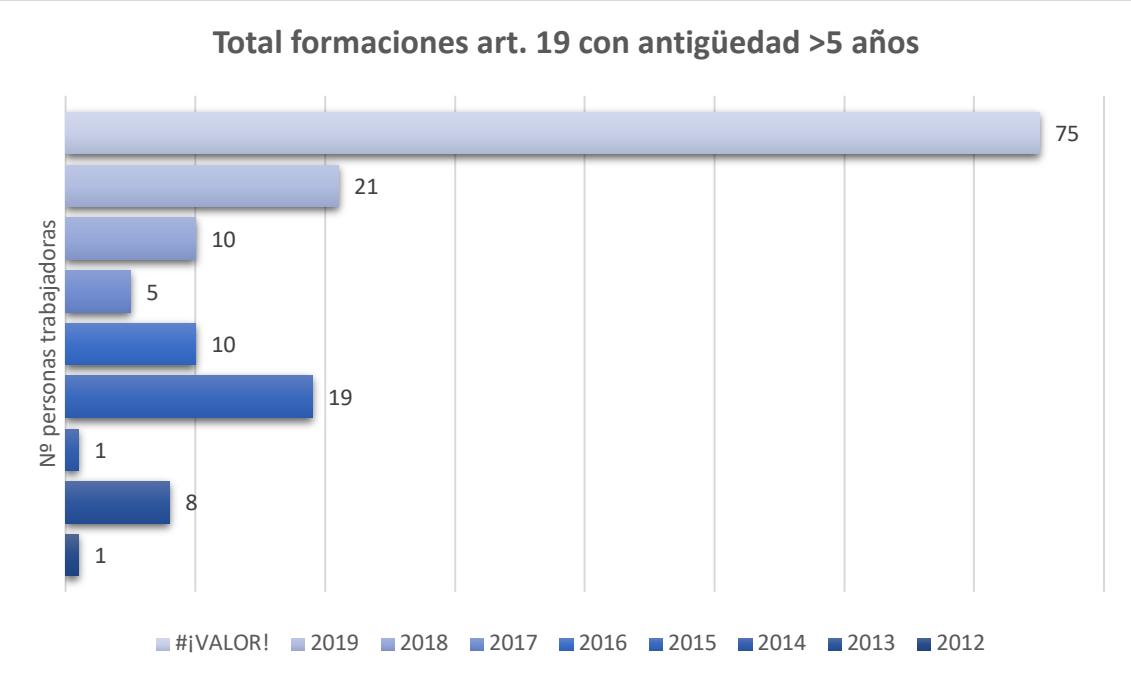
El porcentaje de cumplimiento con la formación de las nuevas incorporaciones ha descendido en el año 2024 con respecto al 2023 (73% respecto al 86%) siendo Laberit Canarias en la empresa donde se ha observado mayor caída, esto es debido a que en el año 2024 se realizaron varias contrataciones para proyectos con una corta duración.

Empresa por empresas del grupo	2020	2021	2022	2023	2024
LABERIT SISTEMAS	109%	114%	54%	88%	84%
MOBILENDO	100%	-	100%	-	100%
MAXIPROJECT	-	-	-	-	0%
LABERIT CANARIAS	-	-	57%	76%	43%

Total	**100%**	**109%**	**62%**	**86%**	**73%**

Desde mediado del año 2024 ya se está impartiendo la formación a los becarios.

Durante el año 2025 se tendrá como objetivo seguir mejorando el porcentaje de cumplimiento legal llegando al 100% en la totalidad de las empresas que forman parte del SPM. Así mismo se seguirá impartiendo la formación de actualización a todas las personas trabajadoras que la hieran realizado hace más de 5 años, es decir, con formaciones anteriores al 2019 o, estén pendientes de realizarla. En total, son 150 las personas trabajadoras que tienen que actualizar la formación del artículo 19 en el 2025.



Otras formaciones en materia preventiva

En el año 2024 además se han realizado las siguientes formaciones en materia preventiva, sumando un total de 490 horas.

Empresa de grupo	Formación	Horas curso	Nº personas formadas	Horas totales
LABERIT SISTEMAS	Primeros auxilios	2h	25	50h
	Emergencias – extinción de incendios	2h	44	88h
	Curso PRL básico	30h	5	150h
LABERIT CANARIAS	Primeros auxilios	2h	1	2h
	Emergencias – extinción de incendios	2h	9	18h

LABERIT CANARIAS	**Curso PRL básico**	**30h**	**2**	**60h**
	Curso PRL recurso preventivo	**60h**	**1**	**60h**

Canales informativos

En la compañía disponemos del portal Alfresco, canal por excelencia empleado para el intercambio de entrega de documentación, donde se pueden consultar toda la documentación de prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgo, planificación, plan anual de Seguridad y Salud, fichas de información en el puesto de trabajo, protocolos…, así como la firma y el registro de la entrega de documentación de la persona trabajadora, firma de renuncias de reconocimiento médico…

Otra herramienta empleada es la App de Lãberit y la *Newsletter* semanal, que, a partir del año 2025 pasa a quedar sin uso para cambiarlo por la herramienta *Viva Engage* de Microsoft y mails de comunicación a todas las personas trabajadoras.

Cuando una persona se incorpora nueva a la compañía o realiza un cambio de puesto se le entrega el manual de acogida de PRL en un mail de bienvenida el cual incluye:

La evaluación de riesgos del centro

La ficha de información de los riesgos asociados a su puesto de trabajo

Cuestionario para que realicen una autoevaluación del puesto de teletrabajo (generalmente en su domicilio)

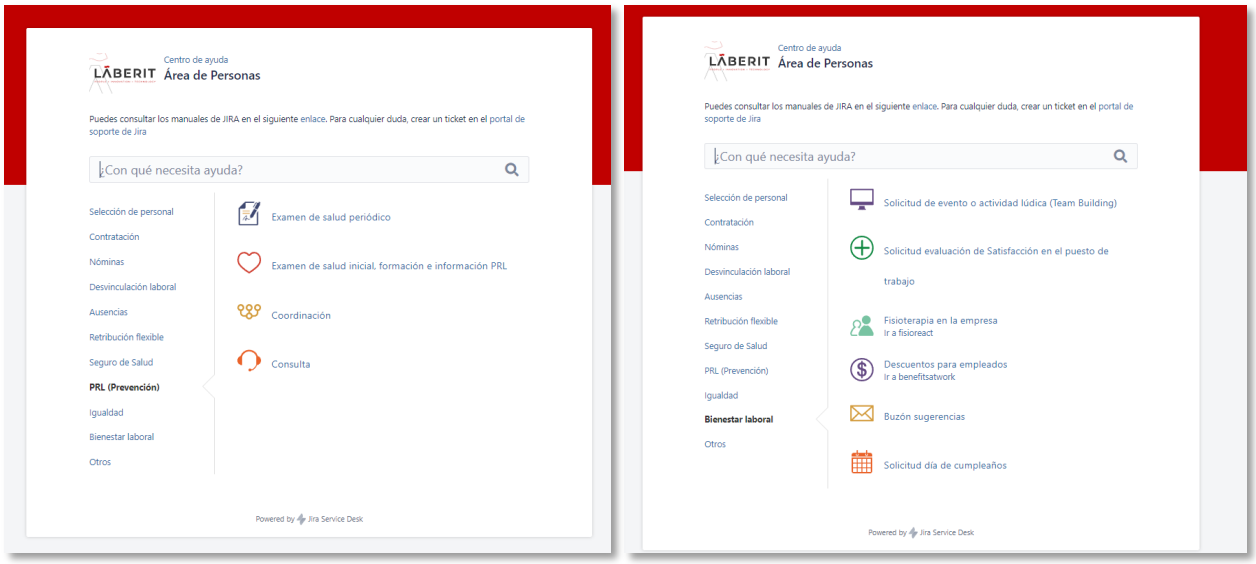
Solicitud del reconocimiento médico o renuncia al mismo.

Personas de contacto en temas relacionados con la seguridad y salud laboral.

192 personas trabajadoras y 84 becarios han recibido el mail de bienvenida de PRL en el año 2024.

Canal de consultas

Todas las personas trabajadoras tienen abierto un canal interno de comunicación a través de JIRA que les permite comunicarse con el departamento de PRL dentro del área de Personas para realizar solicitudes de formación, información o solventar dudas que hayan podido tener durante la realización del curso o relativa a información de los riesgos del puesto.



Seguridad

La matriz de todas las acciones y del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales es la evaluación de riesgos ya que en ella se analizan todos los riesgos existentes en los distintos centros de trabajo, así como en los puestos de trabajo teniendo en cuenta a las personas especialmente sensibles, embarazas y menores. La evaluación de riesgos es la herramienta que nos permite establecer medidas preventivas, ponderar los riesgos y priorizarlos con el fin de planificar acciones que permitan eliminar o minimizar los riesgos detectados.

Actualmente, las evaluaciones de riesgo se gestionan con documentos Excel, se ha intentado durante el año 2024 utilizar Business Central pero hasta la fecha no se ha implantado completamente ya que no estaba siendo eficaz. A lo largo del año 2025 continuaremos mejorando la herramienta para decidir si gestionamos la documentación por esta vía.

Los criterios empleados en estas dos fases son los expuestos en el documento "Evaluación de Riesgos Laborales" realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la determinación de la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho.

Resultados de las evaluaciones de riesgo

Todas las necesidades de actuaciones y actividades 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 asignación de un responsable.

Dentro de todas las acciones a realizar hay algunas más inmediatas como por ejemplo la señalización, revisiones de mantenimiento, orden y limpieza, localización de fichas de datos de seguridad, etc. 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, estores, atenuadores de ruido, etc.

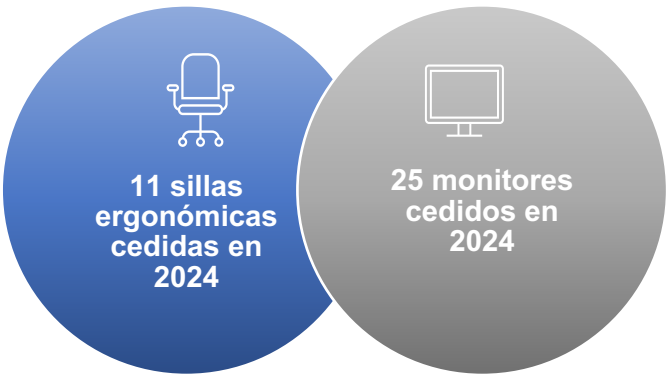
En las evaluaciones de riesgo también se detectan acciones de mejora que son planteadas tanto a los delegados de prevención como con la dirección de la empresa para analizar y determinar la viabilidad de realizarlas y los plazos de ejecución previstos. Estas acciones están todos los datos incluidos en el apartado 2.

Trabajo a distancia

En el año 2022 derivado de la pandemia mundial causada por la COVID-19 se extendió en la empresa el teletrabajo o trabajo a distancia, esta modalidad de trabajo llegó para quedarse y se instaurando como un modo más de trabajar en Lãberit. Dependiendo de cada puesto de trabajo y de cada unidad de producción hay personas trabajadoras que están teletrabajando desde 1 día a la semana hasta la totalidad de sus jornadas (esto está definido en el anexo del contrato de cada persona trabajadora).

Para dar cumplimiento a la legislación vigente de PRL y de trabajo a distancia se elaboró una ficha de puesto de teletrabajo en la que se le indican los riesgos asociados, las medidas preventivas a aplicar, como por ejemplo cómo debe ser un espacio de trabajo seguro y saludable. Además, todas estas personas realizan una autoevaluación de su puesto de trabajo en el domicilio para valorar los puestos de trabajo y dar las indicaciones que se estimen oportunas desde el área de PRL.

Actualmente en Lãberit, a través del canal de consultas y peticiones de PRL de Jira las personas trabajadoras nos envían sus solicitudes como por ejemplo una pantalla de ordenador para evitar trabajar con la pantalla del portátil, una silla más ergonómica, dispositivos periféricos, etc. Desde el área de PRL se atiende la consulta mediante una videollamada con la persona trabajadora solicitante y se valora sus necesidades, en los casos en los que consideramos necesaria alguna adaptación o mejora se le proporciona. De las sillas y monitores cedidos se contabilizan todos, independientemente de la empresa del SPM a la que pertenece cada una de las personas trabajadoras, mostrándose a continuación el dato numérico de los cedidos en el año 2024:



Accidentabilidad

Durante el año 2024 en el grupo han tenido lugar 13 accidentes laborales de los cuales 3 han cursado con baja y 10 no conllevaron la baja de la persona trabajadora. Derivado de los accidentes se han contabilizado 121 jornadas perdidas durante el año 2024.

De los accidentes 9 han sido en Laberit Sistemas (2 con baja y 7 sin baja) y 3 en Laberit Canarias todos ellos sin baja.



Accidentabilidad por empresas del grupo

En el año 2024 el índice de accidentabilidad es del 1,62% a nivel global.

Accidentabilidad 2023			
Empresa	Nº Accidentes	Nº plantilla	% Accidentes/Plantilla
LABERIT SISTEMAS	9	674	1,34%
MOBILENDO	0	1	0,00%
ALFATEC PERFORMANCE	0	1	0,00%
LÃBERIT CANARIAS	3	64	4,69%
Total	**13**	**804**	**1,62%**

Incidencia por mil

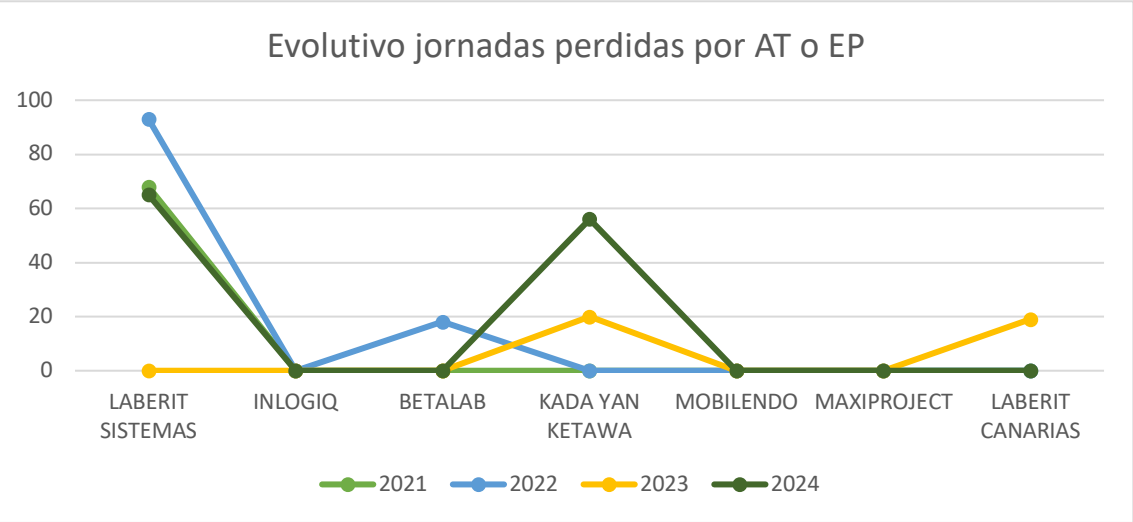
La incidencia es el número de bajas nuevas por cada 1000 trabajadores en base a la plantilla media.

ÍNDICE DE INCIDENCIA (POR MIL) ATs				
Empresa	2021	2022	2023	2024

LABERIT SISTEMAS	5,29	1,82	0	3,02
KADA YAN KETAWA	0	0	32,43	444,44
MOBILENDO	0	0	0	0
MAXIPROJECT	-	-	-	0
LABERIT CANARIAS	-	-	52,06	0

La incidencia de accidentes por cada mil empleados de Laberit Sistemas, 3,02, es inferior a la tasa de incidencia del sector, 4,09.

Jornadas perdidas por AT a lo largo de los años por empresas del grupo



El número de jornadas perdidas en total se ha visto incrementado en el año 2024 ya que el número de accidentes también ha sido superior en Laberit Sistemas.

TOTAL JORNADAS PERDIDAS POR AT				
	2021	**2022**	**2023**	**2024**
Total	68	111	39	121

El absentismo derivado de los accidentes de trabajo sigue siendo reducido en comparación el absentismo del sector.

Acciones correctoras / preventivas adoptadas

Tras analizar los accidentes e incidentes ocurridos durante el año 2024 se determinaron algunas acciones correctivas y preventivas.

Acciones preventivas	Acciones correctivas
- **Información al empleado** - **Revisión de los riesgos del puesto de trabajo** - **Revisión de los procedimientos de trabajo (horarios, descansos, fatiga…)**	- **Píldoras de seguridad** - **Adhesivos en las escaleras para evitar resbalones**

Planes de emergencias

Cada centro tiene un plan de emergencias donde se incluyen los planos de evacuación, el personal designado de emergencias y primeros auxilios etc..Estos planes de emergencia se han revisado y actualizado todos a lo largo del año 2024 teniendo en cuenta los planes de emergencia de los edificios donde están algunas de las oficinas.

Durante el año 2025 está previsto realizar un tríptico donde se expliquen las medidas básicas de emergencia y se incluya el plano de evacuación que estará disponible en el acceso a las oficinas principales para el personal interno y externo además de subirse a la plataforma corporativa. Se comenzará haciendo los trípticos de las oficinas de Valencia ya que son donde hay más personas trabajadoras y se reciben más visitas de personas externas.

En el año 2024 se han redefinido los equipos de emergencias y primeros auxilios de todos los centros de trabajo y formado a todas las personas implicadas tanto en emergencias-extinción de incendios como en primeros auxilios.

Los equipos de emergencias están formados por titulares y suplentes, en número variable en función de las dimensiones del centro de trabajo, el volumen de personas que suelan estar en el mismo y su distribución. Todo el personal de emergencias es voluntario.

Anualmente se ha realizado un simulacro, pero en el año 2023-24 derivado de los cambios en el área de PRL, de las personas del equipo de emergencias e incluso de algunas oficinas se han planificado realizarlos para el año 2025 una vez este personal reciba las formaciones de refresco o iniciales.

Mantenimiento de las instalaciones

Para conseguir mantener unas condiciones seguridad en las instalaciones del grupo hay que llevar un plan de mantenimiento anual de las mismas que consta de:

Revisión anual o semestral de los sistemas de climatización por empresa externa acreditada.

Revisión trimestral por personal interno de los sistemas de protección contra incendios y anual por empresa externa acreditada.

Revisión el sistema pasivo contra incendios del CPD

Revisión de los sistemas de baja tensión.

Revisión semestral de los botiquines.

Limpieza diaria de las instalaciones.

Revisión de las puertas automáticas en uno de los centros de Valencia.

Revisión de luces de emergencia.

En algunos de nuestros centros de trabajo estas revisiones son realizadas por los propietarios del local.

Higiene industrial

La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. Es por ello por lo que, la higiene industrial se convierte en un pilar para un desarrollo seguro y sostenible de la compañía.

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.

Las deficiencias ambientales detectadas fueron principalmente el ruido en las oficinas de Valencia, Alicante, Castellón y Las Palmas de Gran Canarias, la temperatura en las oficinas de Madrid y la iluminación en las oficinas de Alicante.

Acciones correctivas y preventivas

En el centro de Alicante se han cambiado todas las luminarias y se han instalado algunos puntos de luz nuevos.

En las oficinas de Madrid se han instalado estores nuevos para reducir la fatiga visual en el uso de PVDs.

Se ha realizado una revisión de los productos químicos empleados en la limpieza de las oficinas, y, se han completado las Fichas de Datos de Seguridad de éstos y puetas a disposición de las personas trabajadoras. Además, se ha realizado un planteamiento para el cambio de los productos por otros más sostenibles y saludables a lo largo del año 2025.

Todas las oficinas del grupo Lãberit son exteriores teniendo iluminación natural que es suplementada con luz led. Esta fue una premisa que se estableció como imprescindible en el grupo a la hora de buscar centros de trabajo nuevos.

Algunas oficinas cuentan con sistemas portátiles de desinfección y tratamiento de aire que permite mejorar la calidad de aire interior de las oficinas.

En las oficinas de Madrid, además de los sistemas de tratamiento de aire móvil también está instalado un sistema de desinfección UVC en los conductos de impulsión para que todo el aire que entre en las instalaciones esté libre de patógenos.

Se ha realizado un estudio de ruido en las oficinas de Valencia.

En las oficinas de Las Palmas se han instalado medios técnicos para reducir la reverberación del ruido y que permita la absorción del mismo como paneles en las paredes y techos y separadores que absorben ruido, además de poner un medidor de ruido que alerta a los trabajadores cuando se pasan los decibelios permitidos.

Mediciones ambientales

Desde años anteriores se venía registrando una petición por parte de los trabajadores de algunos centros de trabajo quejándose del ruido que había durante la jornada laboral lo cual les impedía concentrarse, finalizaban la jornada con dolor de cabeza y sin llegar a los objetivos, etc. Por ello en el año 2023 se hizo una prueba piloto en el centro más grande de la sede central del grupo midiendo el ruido con semáforos acústicos observándose que efectivamente el nivel sonoro era elevado debido a las voces de las personas trabajadoras. Al ver el resultado de la prueba se informó mediante comunicados a todas las personas trabajadoras, pero no fueron muy eficientes.

En el año 2024, se han realizado mediciones en las oficinas de Valencia detectándose niveles altos de ruido en horas puntuales de la jornada, fundamentalmente a la hora de entrada, salida y en el almuerzo. Con los valores de ruido detectados hace que muchas personas trabajadoras no sean capaces de concentrarse o prestar atención, mantener reuniones, etc. Por ello se han realizado las siguientes acciones en orden cronológico:

Envío de comunicados en la *Newsletter* semanal, así como comunicados independientes que son enviados a todas las personas de la compañía. En los comunicados se insistió en la importancia de mantener un tono de voz moderado y en el respecto hacia el resto de los compañeros que están trabajando.

A continuación, y, tras no surtir efecto estos comunicados se van a lanzar a lo largo del año 2025 mensajes breves, serios y claros que estén acompañados de imágenes que muestres de forma clara el problema.

En caso de que la acción anterior tampoco reduzca el ruido ambiental en las oficinas, además de seguir trabajando la educación y concienciación de las personas trabajadoras se pondrán también medidas técnicas similares a las empleadas en las oficinas de Las Palmas de Gran Canaria.

Todas estas acciones van acompañadas de una mayor presencia de los técnicos de PRL en las áreas en las que se han detectado los problemas para seguir trabajando la educación y concienciación.

ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

Ergonomía

La ergonomía es la disciplina de prevención que tiene como objetivo adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano, es decir adaptar el puesto de trabajo a la persona y no al revés.

Para poder dar una buena respuesta en ergonomía a todas las personas trabajadoras continuamos trabajando de la mano con otras áreas dentro de la compañía, 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...

Acciones correctivas y preventivas

Se ha revisado el documento de autoevaluación del puesto de teletrabajo siguiendo indicaciones detectadas en la auditoría legal.

Se han revisado y lanzado unas recomendaciones de buenas prácticas postural y de uso correcto de teclado, pantallas y ratón.

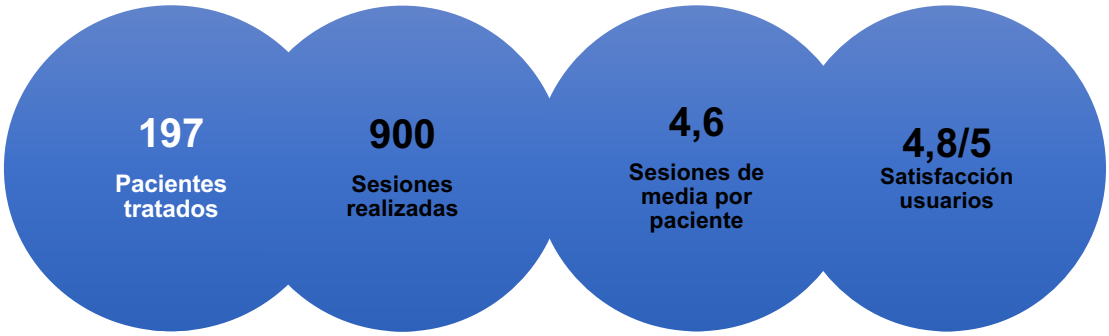
Se ha realizado acciones de concienciación directa sobre cómo colocar la silla y la pantalla para evitar dolores cervicales.

Se sigue haciendo concienciación directa sobre los beneficios y necesidad de utilizar pantalla y no trabajar con la pantalla del portátil siempre que sea posible.

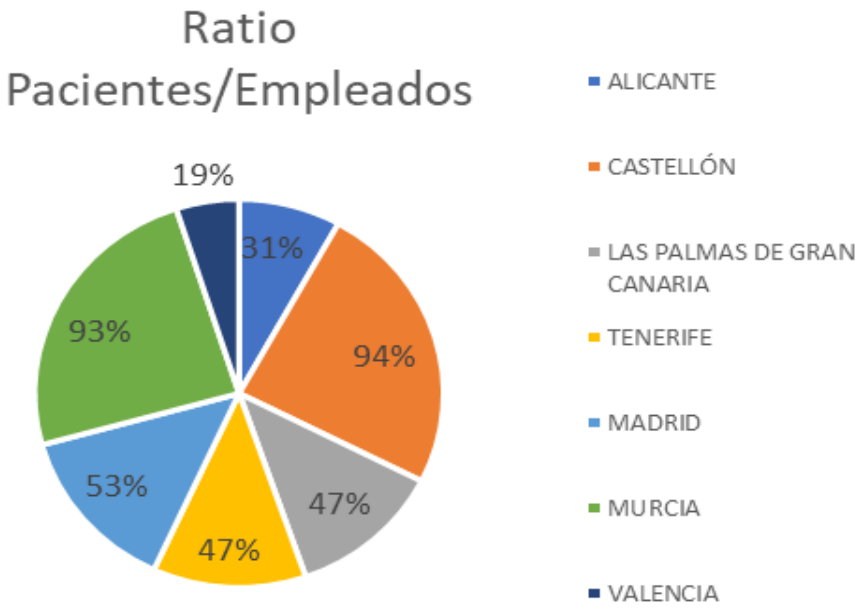
Actualmente, se siguen cediendo sillas ergonómicas para las personas trabajadoras que están en modalidad de teletrabajo total o híbrido, cuando es necesario.

Igualmente, para quien lo solicita, se dispone de elevadores de portátiles, reposacabezas, reposapiés, reposamuñecas…

El servicio de fisioterapia en el año 2024 se extendió desde Valencia hacia el resto de las sedes dad la buena acogida que el servicio tuvo en el año 2023 en Valencia.



Las sesiones de fisioterapia se ofertan en Valencia, Alicante, Castellón, Madrid, Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria y Murcia, siendo en Castellón y Murcia donde más éxito tienen ya que el 94% y 93% de personas trabajadoras respectivamente ha sido tratado alguna vez a lo largo del año 2024.

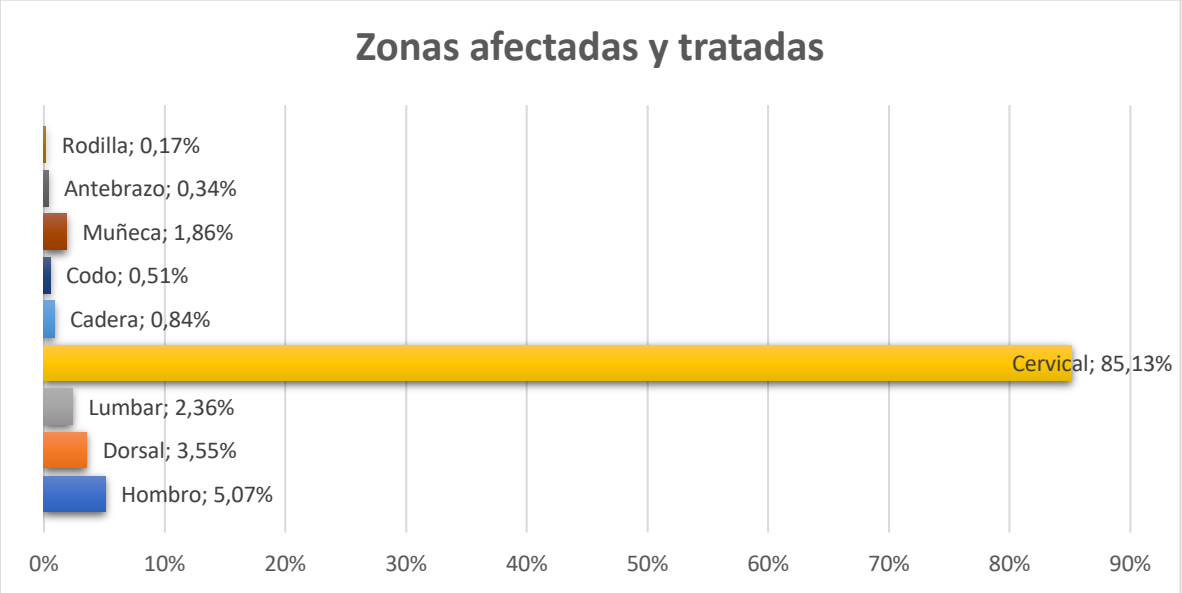


Centro de trabajo	Sesiones	Pacientes tratados	Media sesiones/ paciente	Ratio Sesiones/empleados	Ratio Pacientes/Empleados
ALICANTE	108	31	3,5	1,1	31%
CASTELLÓN	72	15	4,8	4,5	94%
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	72	16	4,5	2,1	47%
TENERIFE	54	14	3,9	1,8	47%
MADRID	63	8	7,9	4,2	53%

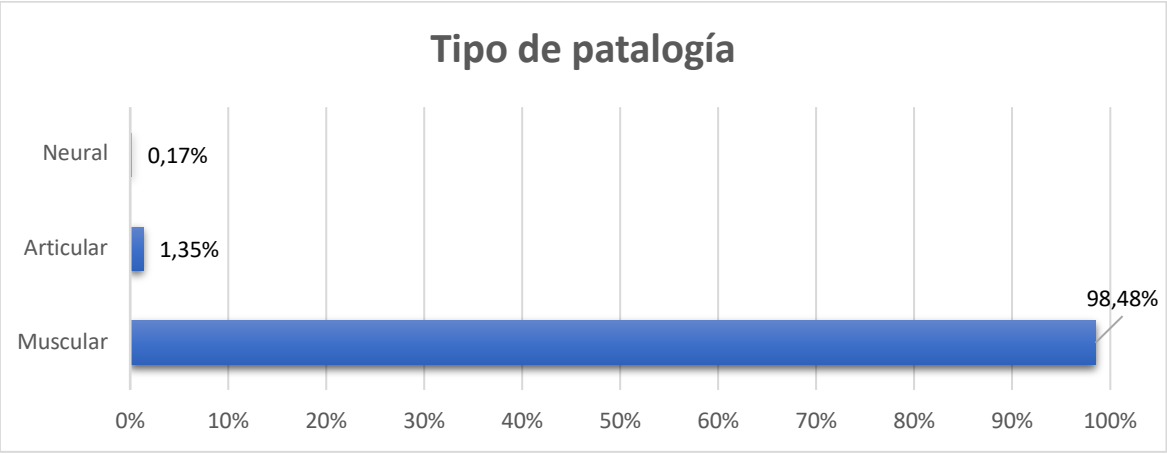
MURCIA	72	14	5,1	4,8	93%
VALENCIA	459	105	4,4	0,8	19%
GENERAL	900	197	4,6	1,1	24%

Al analizar todos los datos recogidos por los fisioterapeutas en las sesiones se puede observar que la mayoría de las zonas afectadas en las personas trabajadoras es la región cervical con un 85% de prevalencia, los hombros están en segundo lugar de prevalencia con un 5%.

Este dato nos permite al área de PRL establecernos un objetivo para el año 2025 con el fin de disminuir el porcentaje de molestas cervicales dentro de lo que esté al alcance de la empresa, llevando a cabo acciones sobre buenas prácticas posturales y continuar fomentando el uso de las pantallas y teclados intentando reducir el uso de la pantalla del ordenador portátil.



Además, gracias a las sesiones de fisioterapia se pudo detectar que la mayoría de las molestias referidas por las personas trabajadoras son el 98% patologías musculares.

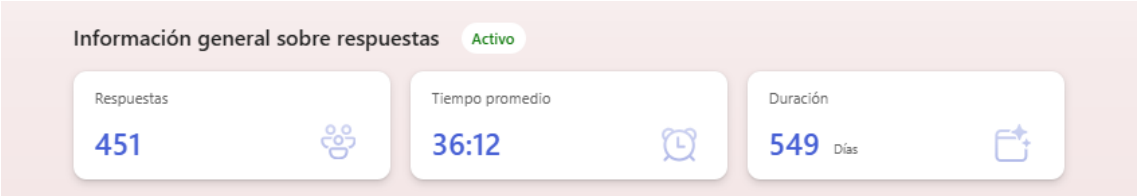


- Durante el año 2024 se ha seguido fomentando la realización de deporte participando en carreras populares, realizando campeonatos de distintos deportes en equipo y, en Valencia, se sigue impulsando la realización de deporte como yoga, pilates, etc. en un polideportivo cercano a las oficinas.

Psicosociología

La psicosociología aplicada es la disciplina preventiva que tiene como objetivo aquellos factores relacionados con la organización y realización del trabajo y que pueden afectar tanto a la salud de las personas trabajadoras como al desarrollo de la propia organización.

Durante el año 2024 se lanzó la encuesta de riesgos psicosociales a través de Microsoft forms para mantener el anonimato de cada persona trabajadora en cumplimiento con la RGPD, el formulario ha sido revisado también por el departamento de Compliance. Se han obtenido 451 respuestas del total de 803 personas trabajadoras encuestadas, es decir se consiguió una participación del 56,16% de la plantilla.



En el año 2025 se realizará el informe con los resultados arrojados por la encuesta para poder tomar acciones y analizar si se requiere realizar nuevas encuestas más focalizadas ya sea por unidades de negocio, prácticas, sedes, ect-… o, si es necesario realizar alguna encuesta con preguntas más "*ad hoc*".

Como el año anterior, se sigue sin registrar ninguna denuncia validada por el comité de igualdad. Actualmente se cuenta con protocolos LGTBI, de igualdad y Compliance.

Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud tiene como finalidad realizar un control del estado de salud de las personas trabajadoras en función d ellos riesgos existentes en su centro y puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud está subcontratada con el Servicio de Prevención Ajeno Valora Prevención la cual realiza los reconocimientos médicos de todas las personas trabajadoras que lo desea, el plan anual de vigilancia de la salud y formaciones relacionadas con una vida saludables y de primeros auxilios.

Reconocimientos médicos

En la tabla se pueden ver los distintos tipos de reconocimientos médicos realizados, los cuales pueden ser iniciales, periódicos, tras una incorporación de una baja de larga duración o para valorar a personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

En el año 2024 se realizaron:



	Reconocimientos realizados	Inicial	Periódico	Renuncias	A petición	% cumplimiento
LABERIT SISTEMAS	334	85	246	115	1	**66,6%**
MAXIPROJECT	0	0	0	1		**100,0%**
MOBILENDO	0	0	0	0		**0,0%**
LABERIT CANARIAS	32	14	18	11		**67,2%**
Total	**380**	**103**	**274**	**135**	**1**	**64,1%**

Se observa que el porcentaje de cumplimiento sigue siendo bajo ya que debería ser del 100% habiendo elegido cada persona trabajadora la realización o la firma de la renuncia del reconocimiento.

Durante el año 2025 se sigue teniendo como objetivo mejorar el % de cumplimiento ya que toda aquella persona que no desee realizarse el reconocimiento deberá firmar la renuncia quedando actualizada toda la base de datos en el año próximo.

Gestión del personal especialmente sensible

El personal especialmente sensible es identificado por los especialistas sanitarios del SPA (Valora Prevención) en la realización del reconocimiento médico y/o con informes médicos que la persona trabajadora aporta a la empresa y es valorado por el servicio médico. En el informe de aptitud nos indican a las empresas las medidas preventivas y/o de protección que son necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud de estas personas trabajadoras pudiendo adaptar el puesto a las necesidades de estas.

Igualmente, para las mujeres embarazadas, durante el período de gestación y/o lactancia, tienen que cumplimentar un documento para valorar si es necesaria la adaptación con el fin de establecer medidas preventivas relacionadas con los riesgos inherentes a su puesto y centro de trabajo. Las medidas generales están en intranet y en la propia evaluación de riesgos, es cuando hay medidas más especiales cuando se le entrega documentación más completa a la mujer embarazada y una adaptación al puesto si fuera necesaria.

Las adaptaciones al puesto de las personas con alguna discapacidad física o psíquica reconocida mayor o igual al 33% se les realiza una valoración por parte del SPA independiente ya que requieren de una valoración y un análisis de las adaptaciones necesarias más pormenorizada. Actualmente tenemos a 11 personas trabajadoras con discapacidad plenamente integradas en la compañía con las adaptaciones adecuadas que requiere cada una de ellas.

Absentismo

En estas tablas y gráficos están incluidos los absentismos de enfermedades con IT y sin IT derivados de contingencia común y de contingencia profesional (accidentes laborales y enfermedades profesionales) del total de la compañía y por empresa del grupo.

Todos los análisis se presentan como un evolutivo comparando el año actual y los dos anteriores.

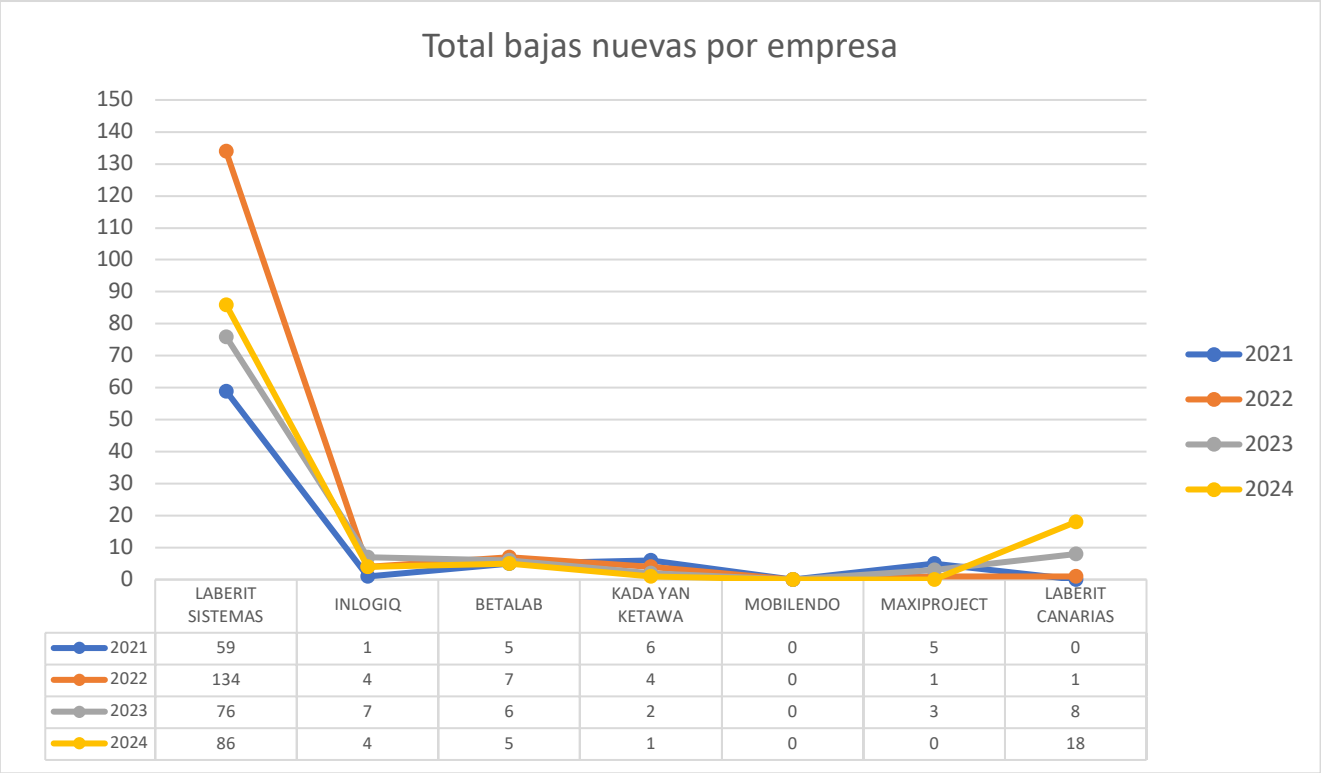
Evolutivo bajas nuevas

Se observa que, a nivel global, las nuevas bajas se han visto considerablemente aumentadas en un 10% pero no ha llegado a los valores del año 2022.

El mayor número de bajas nuevas se encuentran en Laberit Sistemas, al igual que viene sucediendo en los últimos años, esto, en parte, es debido a que es la empresa del grupo con una plantilla mayor. Por otro lado, se ha visto un aumento en Laberit Canarias que, ha pasado de tener 8 a 18 bajas nuevas en el año 2024.

La mayoría de las bajas provienen de contingencias comunes.





	LABERIT SISTEMAS	INLOGIQ	BETALAB	KADA YAN KETAWA	MOBILENDO	MAXIPROJECT	LABERIT CANARIAS
2021	59	1	5	6	0	5	0
2022	134	4	7	4	0	1	1
2023	76	7	6	2	0	3	8
2024	86	4	5	1	0	0	18

Evolutivo jornadas perdidas

Respecto a las jornadas perdidas, durante el año 2024, se han visto reducidas con respecto al 2023 a pesar de haberse visto aumentadas las bajas nuevas, lo cual es debido a que las bajas son de menor duración y que algunas personas trabajadoras a que tenían una baja de larga duración se incorporaron al trabajo durante el año en curso.



Accesibilidad

Lãberit 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 Lãberit 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 2019-2024 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 Lãberit 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 Lãberit 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 currículo, 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 Lãberit se ve reflejado en las certificaciones obtenidas a lo largo de los años. Lãberit 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 Lãberit 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 Lãberit 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:

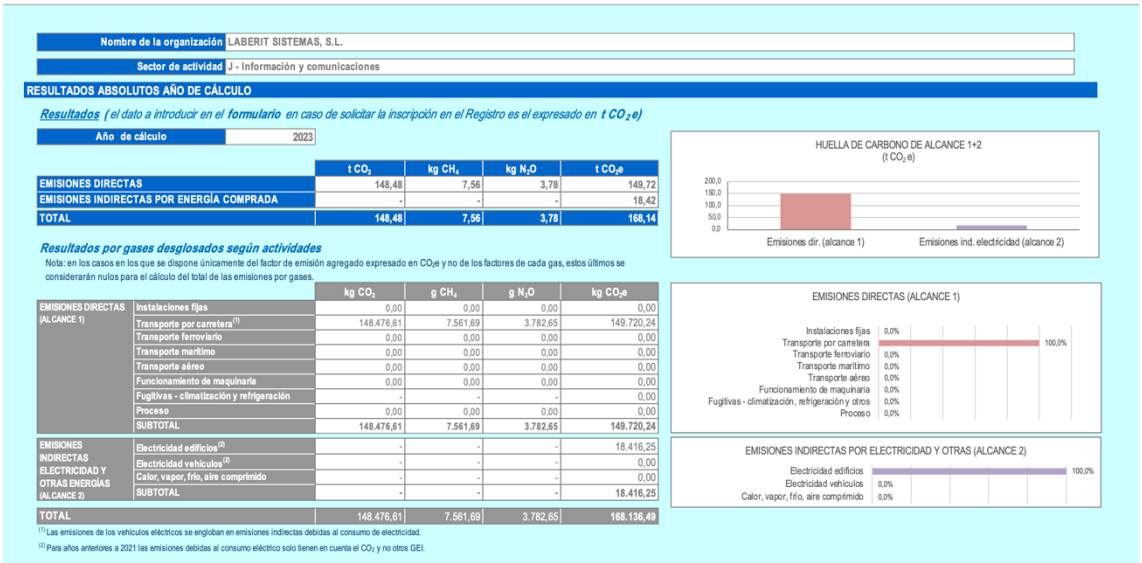
- Cualquier otro residuo que pueda generarse y que no se han considerado como parte de la situación normal de la actividad de Lãberit, se comunicará al responsable de Mantenimiento, quien determinará el control y seguimiento a efectuar y su tratamiento.

- 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.

Huella de carbono

En el marco de su firme compromiso con la sostenibilidad y la gestión ambiental, Lãberit Sistemas, S.L., empresa dedicada al desarrollo de software y soluciones tecnológicas, ha llevado a cabo un exhaustivo cálculo de su huella de carbono, cuyos resultados se presentan para los años 2023 y 2021. Este análisis detallado, en consonancia con su Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma UNE-EN ISO 14001, incluye la evaluación tanto de las **emisiones directas (Alcance 1)** como de las **emisiones indirectas por energía comprada (Alcance 2)**, proporcionando una visión integral del impacto ambiental de sus operaciones.



Nombre de la organización	LABERIT SISTEMAS, S.L.
Sector de actividad	J - Información y comunicaciones

RESULTADOS ABSOLUTOS AÑO DE CÁLCULO

Resultados (el dato a introducir en el formulario en caso de solicitar la inscripción en el Registro es el expresado en t CO_2e)

Año de cálculo	2023

	t CO_2	kg CH_4	kg N_2O	t CO_2e
EMISIONES DIRECTAS	148,48	7,56	3,78	149,72
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	18,42
TOTAL	148,48	7,56	3,78	168,14

Resultados por gases desglosados según actividades

Nota: en los casos en los que se dispone únicamente del factor de emisión agregado expresado en CO_2e y no de los factores de cada gas, estos últimos se considerarán nulos para el cálculo del total de las emisiones por gases.

		kg CO_2	g CH_4	g N_2O	kg CO_2e
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte por carretera[1]	148.476,61	7.561,69	3.782,65	149.720,24
	Transporte ferroviario	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte marítimo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	-	0,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL	148.476,61	7.561,69	3.782,65	149.720,24
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios[2]	-	-	-	18.416,25
	Electricidad vehículos[2]	-	-	-	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0,00
	SUBTOTAL	-	-	-	18.416,25
TOTAL		148.476,61	7.561,69	3.782,65	168.136,49

[1] Las emisiones de los vehículos eléctricos se engloban en emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad.

[2] Para años anteriores a 2021 las emisiones debidas al consumo eléctrico solo tienen en cuenta el CO_2 y no otros GEI.

Los datos revelan que las emisiones directas, con un total de 149.72 tCO2e en 2023 y 148.72 tCO2e en 2021, se originan predominantemente del transporte por carretera, lo que subraya la importancia de las iniciativas de optimización logística y la posible transición a flotas de vehículos más sostenibles. Por su parte, las emisiones indirectas, derivadas del consumo de electricidad en edificios, alcanzan los 18.42 tCO2e en ambos años, destacando la relevancia de las estrategias de eficiencia energética y el uso de fuentes de energía renovable.
Lãberit Sistemas, S.L. considera que esta medición y reporte de la huella de carbono son pasos esenciales para cumplir con sus principios de uso sostenible de los recursos y la mitigación del cambio climático, tal como se establece en su política organizacional. La transparencia en la divulgación de estos datos refleja el compromiso de la empresa con la mejora continua y la rendición de cuentas ante sus grupos de interés, asegurando que el crecimiento empresarial vaya de la mano con la responsabilidad ambiental.

Información sobre la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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

Políticas de igualdad de oportunidades

En Lãberit 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 2019-2024 y nos concedieron el “Sello de igualdad” por la Conselleria de Igualdad de la Generalitat Valenciana.

Actualmente estamos en un proceso de actualización del lan de Igualdad debido a la fusión de algunas empresas a Lãberit 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, Lãberit está asociada con varias instituciones de diversos ámbitos.

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

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

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



Hospea (Foro industria sanitaria)

Subcontratación y proveedores

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

Lãberit 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.

Lãberit 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 Lãberit.

Lãberit 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. Lãberit desarrolla su actividad en España y trabaja con proveedores locales. Por la naturaleza de su actividad, los principales proveedores de Lãberit 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.