

INFORME DE SOSTENIBILIDAD GRUPO LABORLINK 2024



2024

ÍNDICE

• SOBRE LABORLINK GROUP	2
• ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	12
• INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES	16
• INF. SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAS	20
• SEGURIDAD Y SALUD	33
• FORMACIÓN	36
• COMUNICACION	39
• INF. SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	41
• INFORMACIÓN RELATIVA A LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO.	42
• INFORMACIÓN FISCAL	44
• ANEXO	45

Tras la entrada en vigor en 2014 de la Directiva 2014/95/UE, en 2017 se transpuso al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, y en 2018 se aprobó la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. Esta nueva Ley amplía las exigencias legales sobre la información no financiera a publicar sobre su gestión de los aspectos medioambientales y sociales, relativos a la gestión de personas, la diversidad, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, describiendo los riesgos, políticas y resultados vinculados a estas cuestiones. Éstas son presentadas por separado, aunque se haga referencia en el apartado de gestión de este mismo informe.

01 SOBRE LABORLINK GROUP

Laborlink Group se funda en 2022 con el firme propósito de gestionar y asesorar tanto financieramente como laboralmente al resto de las empresas que conforman el grupo empresarial. Su creación surge como respuesta a la creciente necesidad de contar con un equipo especializado y dedicado exclusivamente a la optimización de recursos en estas áreas clave, asegurando una coordinación eficiente y alineada con los objetivos estratégicos del grupo.

Desde su constitución, Laborlink Group ha centrado sus esfuerzos en la excelencia y la profesionalización de los servicios ofrecidos, garantizando una gestión eficaz tanto de los recursos financieros como de los recursos humanos. La empresa ha sido concebida con capital íntegramente nacional y con un enfoque dirigido hacia la implementación de las mejores prácticas en cada una de las áreas en las que opera. Esto ha permitido que, en poco tiempo, Laborlink se convierta en un actor clave dentro del grupo empresarial, ofreciendo soluciones integrales que permiten a las demás empresas enfocarse en su crecimiento y operaciones principales.

La filosofía de Laborlink Group se fundamenta en dos pilares esenciales:

- Optimización y eficiencia: La empresa se esfuerza constantemente por mejorar los procesos financieros y laborales dentro del grupo, asegurando que las empresas puedan operar de manera ágil, eficiente y con el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Compromiso con las personas: Al ser una entidad que gestiona y asesora en temas laborales, Laborlink apuesta por fomentar un entorno de trabajo colaborativo, equitativo y orientado al desarrollo personal y profesional de sus empleados. Creemos firmemente que el talento humano es el mayor valor dentro de la estructura del grupo, y nos dedicamos a atraer y retener a los mejores profesionales del sector.

Laborlink Group tiene su sede en Juan Carlos I número 48 y opera bajo el CIF B10940294, estando inscrita en el Registro Mercantil de Murcia. Desde su creación, la empresa ha proporcionado asesoría financiera y laboral a diversas compañías del grupo, destacándose por su capacidad de resolver problemas complejos y por su enfoque estratégico en la toma de decisiones clave.

El grupo Laborlink cuenta con 4 empresas, las cuales presentan diferentes servicios.

1.1. JERA AVANZA, S.L.

Jera Avanza, S.L. es una entidad fundada en el año 2010 con una clara misión social: integrar a las personas con diversidad funcional en el entorno laboral, ofreciendo oportunidades de trabajo productivo y remunerado que se ajusten a las características individuales de cada persona. Como parte del grupo empresarial que encabeza Laborlink Group, Jera Avanza se consolida bajo criterios empresariales sólidos, pero siempre manteniendo su compromiso social y su vocación hacia la inclusión laboral.

La empresa ha desarrollado un papel fundamental dentro del grupo al especializarse en la creación de oportunidades laborales para colectivos en riesgo de exclusión social. Gracias a su capacidad de gestión y su enfoque centrado en las personas, Jera Avanza ha logrado que más de 50 empresas confíen en su modelo de integración laboral. Este éxito es testimonio de su capacidad para actuar en un mercado altamente competitivo, ofreciendo un servicio que no solo genera valor económico, sino también un impacto social positivo.

El principal objetivo de Jera Avanza es garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo adecuado, que les permita desarrollar sus habilidades y, al mismo tiempo, integrarse de manera plena en el mercado laboral ordinario. A través de su enfoque inclusivo y su capacidad para adaptarse a las necesidades específicas de cada trabajador, la empresa ha logrado consolidarse como un referente en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.

Nº de calificación de CEE: 30/61-CEE/10 y convenio colectivo de JERA AVANZA, SLU”, con código 30100272112020, para actividades de limpieza (CNAE 8129)

Misión

La misión de Jera Avanza es facilitar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional mediante la creación de entornos de trabajo adaptados, que fomenten el desarrollo personal y profesional de estos colectivos, brindándoles una oportunidad para integrarse plenamente en el tejido empresarial.

Visión

La visión de Jera Avanza es convertirse en un líder nacional en la integración laboral de personas con discapacidad, colaborando con empresas comprometidas con la inclusión y estableciendo nuevos estándares de responsabilidad social corporativa.

Valores

- **Inclusión:** Fomentar un entorno laboral inclusivo donde todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan desarrollarse y alcanzar su máximo potencial.
- **Compromiso Social:** La empresa trabaja con la firme convicción de que la inclusión laboral es una responsabilidad compartida y una forma de construir una sociedad más justa y equitativa.
- **Calidad y profesionalidad:** Garantizar que los servicios ofrecidos a las empresas clientes sean de alta calidad, asegurando que las personas con discapacidad reciban el apoyo necesario para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

JERA AVANZA tiene su sede en Avenida de Europa 6, Murcia y opera bajo el CIF B73672693, inscrita en el Registro Mercantil de Murcia. La empresa sigue expandiendo su alcance, trabajando estrechamente con empresas que valoran no solo la productividad, sino también el impacto social de sus decisiones empresariales

1.2. JERA AVANZA LEVANTE, S.L.

Jera Avanza Levante S.L., fundada en 2010, forma parte de un grupo empresarial con una sólida trayectoria en el sector de los Recursos Humanos. La empresa se creó con el firme compromiso de promover la integración laboral de personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el mercado de trabajo ordinario mediante la realización de trabajos productivos y remunerados adaptados a sus capacidades.

Desde sus inicios, Jera Avanza Levante ha operado bajo criterios empresariales sólidos, con el objetivo de competir en un mercado altamente exigente, ofreciendo a las personas en riesgo de exclusión social la oportunidad de desarrollarse profesionalmente. Más de 50 empresas han confiado en su capacidad de gestión para impulsar la integración laboral de estos colectivos, consolidando así su reputación en el sector.

Nº de calificación de CCE: 242

Misión

La misión de Jera Avanza Levante es proporcionar oportunidades de empleo productivo y remunerado a personas con discapacidad, facilitando su integración en el mercado laboral ordinario y apoyando su desarrollo profesional.

Visión

La visión de Senda Gestión es consolidarse como un referente nacional en la gestión de formación empresarial y consultoría en igualdad y prevención, reconocido por su capacidad de innovación y su compromiso con la excelencia.

¿DÓNDE ESTAMOS?



SEDE CENTRAL
Murcia

DELEGACIONES
Málaga
Huelva
Almería
Alicante
Sevilla
Valencia

1.2. SINERGIA

Sinergia Corporativa, S.L. es una empresa consolidada en el sector del outsourcing y los servicios de limpieza, destacándose por su crecimiento en dos áreas principales: la limpieza de comunidades de propietarios y los servicios de camareras de piso en el sector hotelero. Gracias a su enfoque en la externalización de procesos auxiliares, Sinergia Corporativa permite a sus clientes centrarse en sus actividades principales, incrementando así la productividad y eficiencia de sus operaciones.

Desde su fundación, Sinergia Corporativa ha trabajado estrechamente con sus clientes para rediseñar y optimizar sus procesos productivos auxiliares. La empresa se distingue por su capacidad para personalizar los servicios a las necesidades de cada proyecto, garantizando un alto nivel de especialización y calidad en su ejecución. Este enfoque ha permitido a la empresa consolidar su posición como un socio clave en la externalización de servicios.

A lo largo de los años, Sinergia Corporativa ha crecido con el objetivo de convertirse en un referente en el sector del outsourcing, aportando no solo soluciones operativas eficientes, sino también generando valor añadido a través de la profesionalización de sus servicios y un compromiso continuo con la calidad. Este enfoque le ha permitido expandirse en sectores altamente competitivos, como el de la limpieza de comunidades de propietarios, logrando un posicionamiento sólido gracias a la satisfacción de sus clientes y su capacidad para gestionar eficazmente grandes volúmenes de trabajo.

El crecimiento en los servicios de camareras de piso ha sido otro pilar clave para Sinergia Corporativa. La empresa ha ganado una destacada reputación en el sector hotelero por su habilidad para satisfacer las demandas de este mercado exigente, proporcionando personal altamente cualificado y garantizando siempre la calidad y eficiencia en cada operación.

Misión

La misión de Sinergia Corporativa es ofrecer soluciones de externalización personalizadas que permitan a las empresas concentrarse en sus actividades principales, incrementando así su productividad y eficiencia. A través de nuestros servicios especializados en limpieza y otros procesos auxiliares, nos comprometemos a proporcionar un alto grado de profesionalización, garantizando la satisfacción del cliente y la mejora continua de los estándares de calidad.

Visión

La visión de Sinergia Corporativa es ser un referente nacional en el sector del outsourcing y los servicios de limpieza, reconocido por nuestra capacidad para adaptarnos a las necesidades cambiantes de nuestros clientes. Aspiramos a liderar el mercado de la externalización de servicios, consolidándonos como el socio de confianza de empresas que buscan eficiencia operativa, especialización y un servicio de calidad superior

Valores

- Relaciones Basadas en la Confianza: Sinergia Corporativa cree firmemente en las relaciones que generan confianza tanto con los clientes como con su personal. Este enfoque personalizado y cercano permite a la empresa ofrecer soluciones que responden a los retos específicos de cada cliente.
- Calidad y Mejora Continua: La empresa se compromete a la mejora constante de sus servicios, realizando seguimientos periódicos de los proyectos para garantizar que se mantengan los más altos estándares de calidad.

Sinergia está situada C. Condes de Barcelona, 9, 30007 Murcia. Su trabajo se regula bajo los convenios de los propios clientes.

1.3. SENDA GESTIÓN

Senda Gestión, S.L., constituida en 1997, es un Centro de Formación Homologado por el SEF y Entidad Organizadora de Subvenciones para la formación de la Fundación Tripartita. Desde su creación, ha ofrecido a empresas y trabajadores la oportunidad de financiar completamente sus cursos de formación, garantizando así la mejora continua de competencias en diversos sectores.

La empresa ha construido su reputación sobre la base de la innovación y la excelencia, proporcionando formación empresarial alineada con las últimas tendencias del mercado. Senda Gestión se especializa en ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente, ayudando a crear valor y a multiplicar el potencial de las empresas con las que trabaja.

Servicios Principales:

- Formación Personalizada: Ofrecemos formación interna adaptada a las necesidades de cada empresa a través de plataformas personalizadas, optimizando los procesos de aprendizaje y potenciando el crecimiento de los trabajadores.
- Desarrollo de Materiales Formativos: Maquetación de vídeos corporativos, creación de material didáctico y manuales de acogida para trabajadores, todo diseñado para facilitar el desarrollo organizacional.
- Consultoría en Igualdad y Prevención: Senda Gestión también lidera la consultoría para la implementación de Planes de Igualdad y Servicios de Prevención Propios y Mancomunados (SPP y SPM), ayudando a las empresas a cumplir con la normativa vigente y a crear entornos laborales inclusivos y seguros.

Misión

- La misión de Senda Gestión es proporcionar soluciones formativas y consultoría de alta calidad, enfocadas en cubrir las necesidades específicas de sus clientes, facilitando su desarrollo organizacional y asegurando el cumplimiento normativo.

Visión

- La visión de Senda Gestión es consolidarse como un referente nacional en la gestión de formación empresarial y consultoría en igualdad y prevención, reconocido por su capacidad de innovación y su compromiso con la excelencia.

Senda está situada en Av. Marqués de Los Vélez, 30, 30008 Murcia. Regulada bajo el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (código de Convenio n.º 99008825011994)

1.5. INTEREMPLEO ETT

Interempleo, ETT S.L nace en el año 1996 de la mano de varios profesionales dedicados al sector de los recursos humanos tras la publicación de la Ley 14/1994 que regula las empresas de trabajo temporal. Además, desde marzo del 2012, con motivo de la reforma laboral, se inicia en la empresa una nueva etapa ampliando su actividad como agencia de colocación y recolocación.

La empresa se funda con capital totalmente murciano y tras años de duro trabajo y de buena gestión se logra conseguir la autorización administrativa indefinida, así como una rápida implantación geográfica nacional.

En el transcurso de todos estos años de esfuerzo, nos hemos convertido en un referente en el sector de los recursos humanos convirtiéndose en la empresa de trabajo temporal líder en la Región de Murcia y que mayor número de personal cede a las empresas usuarias.

Creemos en las personas y creemos en el capital humano como principal valor de la empresa, es por ello por lo que nuestros esfuerzos van dirigidos en dos líneas: Motivar a nuestro personal y crear condiciones laborales de calidad para alcanzar el éxito colectivo.

Atraer al talento humano con el fin de conseguir el mejor equipo de trabajo.

Somos una empresa que promueve una cultura profesional, dinámica, diversa y colaborativa, potenciando el crecimiento y el desarrollo de nuestra plantilla.

Somos capaces de resolver conflictos en situaciones complicadas, y al mismo tiempo, somos responsables en importantes decisiones que suponen competencias de gestión y estrategia. El equipo directivo no es percibido como jefes sino como líderes y como compañeros en los que se puede confiar.

En palabras de Steve Jobs “la única manera de hacer un trabajo genial es amar lo que haces”, por lo que nos hace pensar que un verdadero líder es aquel que siente pasión por lo que hace.

Apostamos por un equipo de profesionales con una sólida formación y amplia experiencia; esto proporciona a nuestros clientes una atención completa y especializada dedicando todo nuestro esfuerzo a un único objetivo:

“LOGRAR LA TOTAL SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES”

Interempleo con domicilio social en Avd. Príncipe de Asturias, 5 Edif, Reu Felipe, bajo 30007 Murcia con CIF B30505887 y registrada en el Registro Mercantil de Murcia, Tomo 11336, FLio 193, Hoja nºMU-10551. Dedicamos su actividad como empresa de prestación de servicios de colocación y suministro de personal, desde su constitución el 26 de abril de 1996. Trabaja bajo el convenio colectivo de Empresa de INTEREMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L. (30104152012023)

¿DÓNDE ESTAMOS?

Contamos con delegaciones por todo el territorio español, con una gran presencia en la zona de levante.



Murcia (Central)
Alicante
Almería
Almendralejo

Badajoz
Benidorm

Cieza
Lleida
Lorca
Madrid
Mérida
Navarra

Pilar de la Horadada
Sevilla
Torre Pacheco
Valencia

Interempleo cuenta con dos líneas de trabajo: empresa de trabajo temporal con el número de autorización 79/0095/96, y agencia de colocación con el código 1400000040.

Actividad como empresa de trabajo temporal:

Ofrece a empresas usuarias y trabajadores el esfuerzo en la adecuación persona-puesto para lograr una rápida y eficiente incorporación. Nuestra gestión y compromiso nos permite disponer de una de las mayores bases de datos de trabajadores y acuerdos con empresas del sector, ofreciendo servicios no solo de ETT sino también de selección directa y outsourcing.

Gran capacidad de respuesta. INTEREMPLEO posee una gran capacidad de respuesta a las necesidades de personal de nuestros clientes, principalmente debido a:

- **Base de datos.** Tras un bagaje profesional de años disponemos de una amplia base de datos de trabajadores que han prestado sus servicios en nuestra organización y de trabajadores que vienen a nuestras oficinas en busca de empleo.
- Servicio Prevención de Riesgos Laborales propio. Disponemos de un servicio de prevención de riesgos laborales propio, lo que nos supone tener personal especializado para poder cubrir las necesidades tanto de nuestros clientes como de nuestros trabajadores en esta materia. Además, este SPP nos permite hacer un seguimiento de las bajas de IT rápido y exhaustivo y poder de este modo atender correctamente a los trabajadores optimizando los tiempos de permanencia en situación de IT.
- **Gestión de la formación propia.** Gestionamos la formación de nuestros trabajadores/as en prevención de riesgos o capacitación profesional, por lo que adaptamos esta formación a las necesidades concretas de nuestros clientes, para poder así poner a

disposición el trabajador en las empresas usuarias con la formación adecuada y suficiente para realizar sus funciones acordes a su puesto de trabajo

- **Compromiso del personal que forma la organización.** El personal que forma nuestra organización está totalmente comprometido con los objetivos que queremos alcanzar, contribuyendo de manera esencial a su consecución.
- **Sistema informático.** Disponemos de un sistema informático puntero en la gestión de recursos humanos, pudiendo operar desde cualquier lugar y desde cualquier ordenador que tenga acceso a internet, aprovechando al máximo las oportunidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías
- **Flexibilidad en la contratación y pago de nóminas.** El sistema de INTEREMPLO permite una flexibilidad total en la contratación y en el pago de las nóminas de los trabajadores, adaptándose a las necesidades, tanto de nuestros clientes como de nuestros trabajadores.
- **Trato personalizado a través de la figura del consultor.** Nuestros clientes tratan con personas que conocen las necesidades del sector al que pertenecen, pudiendo de esta manera hablar en un lenguaje común para ambos. El consultor es el enlace entre el cliente y la organización interna de INTEREMPLO, lo que permite ofrecer un servicio personalizado.

Actividad Agencia de Colocación con código 140000040.

En INTEREMPLO hemos apostado por un equipo multidisciplinar de profesionales con una sólida formación y amplia experiencia que permite ofrecer a todos los usuarios una atención personalizada, información sobre el mercado laboral, orientación académica, profesional, vocacional, formación ocupacional, documentación especializada en materia de empleo y ayuda en la inserción laboral.

La empresa se rige por el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), que fue suscrito, con fecha 19 de octubre de 2018, de una parte por las asociaciones empresariales FEDETT y ASEMPLEO, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.–Servicios y FeSMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Interempleo cuenta con una línea de consultoría especialistas en recolocación, headhunting, procesos de selección de personal técnico, mandos intermedios y directivos.

Nuestra rápida capacidad de gestión y amplia base de datos aporta a nuestros clientes una solución eficaz y adaptada a sus necesidades específicas obteniendo una garantía de ello.

1.6..MERCADO DE TRABAJO



1.7 INDICADORES CLAVE

A continuación se presenta el cuadro de indicadores clave (KPI) del Grupo Laborlink para 2023–2024 —cifra de negocios, activo total, plantilla total, personas con discapacidad, horas de formación y número de delegaciones— con el fin de ofrecer una visión sintética y comparable del desempeño económico y social del grupo; las cifras señaladas con asterisco están sujetas a consolidación definitiva.

	2023	2024
Cifra de negocios	79.757.881,91€	82.108.413,89€
Activo total	28.254.076,17€	25.324.469,44€
N.º Empleados	3.571	3.568
Discapacidad	487	498
Delegaciones	18	18
Horas de Formación	8.700	9.013

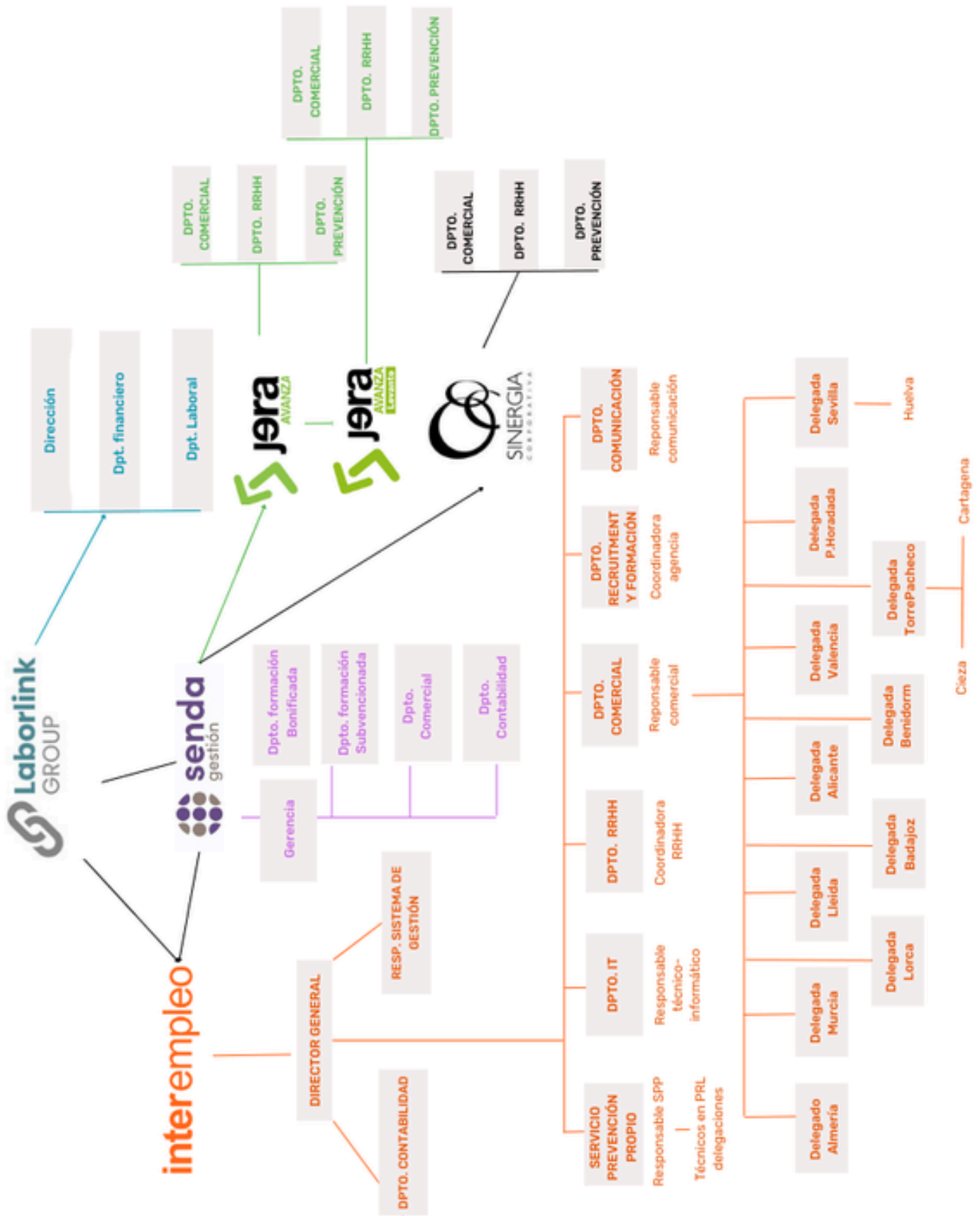
1.8. LEGISLACIÓN APLICABLE

A continuación, se presenta la legislación aplicable sumada a sus convenios de aplicación:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y su reglamento de desarrollo.
- VI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.
- Convenios colectivos sectoriales de las empresas usuarias donde se preste servicio (según art. 11 de la Ley 14/1994).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 773/1997, sobre utilización de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, sobre utilización de equipos de trabajo
- Real Decreto 486/1997, sobre condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 513/2017, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- Reglamento General de Protección de Datos (RGPD - UE 2016/679) y la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Igualdad y no discriminación: Planes de igualdad (RD 901/2020); igualdad retributiva (RD 902/2020); Ley 15/2022 de igualdad de trato. BOE+2BOE+2
- Protección de datos y canal de denuncias: RGPD (UE 2016/679) y LOPDGDD (LO 3/2018); Ley 2/2023 de protección de informantes (canal interno).
- CEE y empleo de personas con discapacidad: Reglamento de CEE (RD 2273/1985); relación laboral especial en CEE (RD 1368/1985); Ley General de Discapacidad – LGD (RDL 1/2013); enclaves laborales (RD 290/2004); reconocimiento del grado de discapacidad (RD 888/2022).
- RD 34/2008 (certificados de profesionalidad). BOE
- Ley 38/2003 y RD 887/2006 (subvenciones y su reglamento)
- Orden TMS/283/2019 (Catálogo de Especialidades Formativas).

. Todo ello es revisado e instaurado por el departamento especialista de Laborlik Group y responsable jurídico de Interempleo quien controla el cumplimiento de la legislación con la contratación de una abogada. A su vez, todo es avalado por el despacho laboralista Gálvez y Asociados, de la Seguridad Social y de la página web CISS Laboral en la que están inscritos.

2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA



2.3. LA GESTIÓN

El grupo laborlink dirige todas las acciones que tomamos con el fin de conseguir las siguientes metas:

- + Flexibilizar las empresas desde las personas
- + Crear valor y marca propia
- + Adecuar las oportunidades de mercado a las personas para hacerlas excepcionales

Orienta su plan de actuación para conseguir la máxima satisfacción del cliente, satisfacción de su plantilla, calidad en todos procesos y crecimiento. Con estas pautas de trabajo se pretende conseguir:

- + Máxima eficacia y eficiencia en cada uno de nuestros procesos.
- + Conseguir la mayor seguridad en materia de prevención de riesgos laborales para nuestro personal en el desempeño de su trabajo.
- + Ser un buen lugar donde trabajar, que las personas se sientan inspiradas para dar cada día lo mejor de sí mismas.
- + Ser una empresa eficaz y dinámica.

El grupo cuenta con un Modelo de Gestión para identificar, clasificar y valorar los eventos potenciales que pueden afectar a todas las unidades y funciones relevantes de la organización, así como establecer los mecanismos de control y responsabilidades derivadas de cada uno de ellos. El modelo tiene como fin último proporcionar una razonable seguridad en la consecución de objetivos, ya sean estratégicos, operacionales, de cumplimiento o de información.

Para la correcta implantación de las medidas y el estricto seguimiento de su cumplimiento en cada una de las posibles contingencias, las empresas del grupo cuentan con políticas de calidad, igualdad, privacidad, prevención, RRSS, protección de datos.

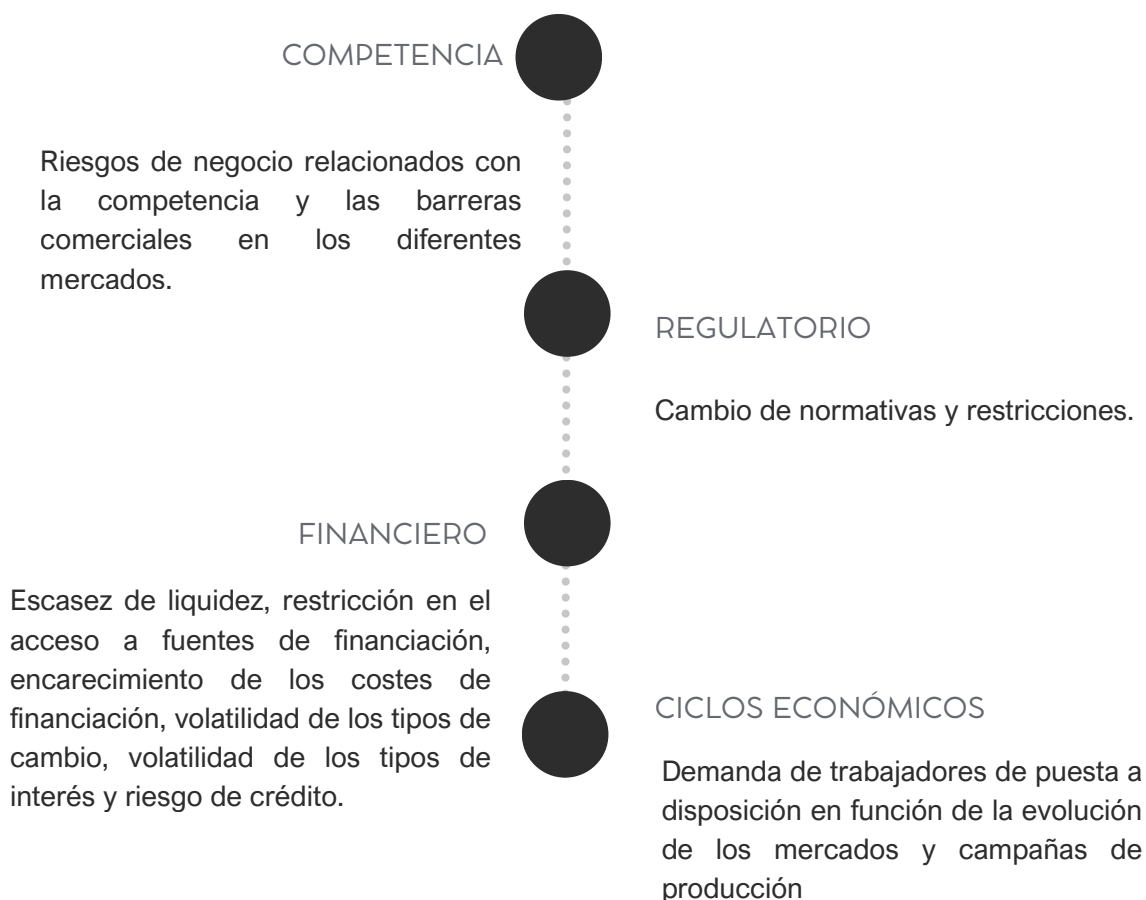
Concretamente, Interempleo cuenta con 6 políticas generales que definen las directrices generales de la empresa en las siguientes materias que se corresponden con el título y contenido de aquellas:

- Política Integrada de gestión.
- Política de Prevención de Riesgos laborales
- Política antidiscriminación, acoso y abuso.
- Política Antisoborno.
- Política de código ETI.
- Política de gestión ambiental.
- Política de esclavitud moderna.

Todas ellas se encuentran disponibles en la página web de Interempleo para que puedan ser objeto de consulta y contraste por cualquier interesado, dentro del apartado Política de calidad, respaldadas por el departamento de calidad e implantado certificado de gestión en distintas áreas, descritos más adelante.

Además tienen implantado un canal de denuncias anónimo para notificaciones de cualquier incidencia. Durante el año 2024 se han recibido 2 denuncias categorizadas con riesgos muy bajo, resueltas antes de una semana.

Los principales riesgos son:



2.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para elaborar la presente memoria y definir los contenidos más relevantes, se utiliza el estudio de materialidad de Interempleo realizado en 2024, en el que se ha definido los temas relevantes de materialidad y sostenibilidad de negocio y para los grupos de interés.

El proceso de identificación y priorización de temas relevantes se desarrolló de acuerdo a los principios de Global Reporting Initiative (GRI) para definir el contenido de las memorias. Reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos basados en análisis de información interna y externa para definir e integrar las tendencias de sostenibilidad, cuyo resultado permite ordenar los temas por nivel de relevancia en la matriz de materialidad que integra negocio y grupos de interés:

GRI		MEDIA	ALTA	MUY ALTA
		MUY ALTA	<ul style="list-style-type: none"> Derechos humanos y contribución a la Agenda 2030 Transparencia en la relación comercial. 	<ul style="list-style-type: none"> Empleo inclusivo cohesión social. igualdad de oportunidades Creación y estabilidad de empleo. Formación y capacitación de trabajadores/as.
ALTA	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración social y profesional Compromiso con el medio ambiente y lucha con el cambio climático. 	<ul style="list-style-type: none"> Ética y transparencia de negocio. Flexibilidad, movilidad y entornos colaborativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Tecnología y dinamización de procesos. Compromiso con la trayectoria de nuestros empleados/as. Soluciones innovadoras y servicio excelente. 	
MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> Prevención de corrupción y blanqueo de capitales. Cadena de suministro responsable. Diálogo de los grupos de interés y relaciones de confianza. 	<ul style="list-style-type: none"> Protección de datos y ciberseguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de capacidad de bases de datos. Garantías de solvencia. Mecanismos de control y gestión de riesgos. 	

RELEVANCIA PARA EL NEGOCIO

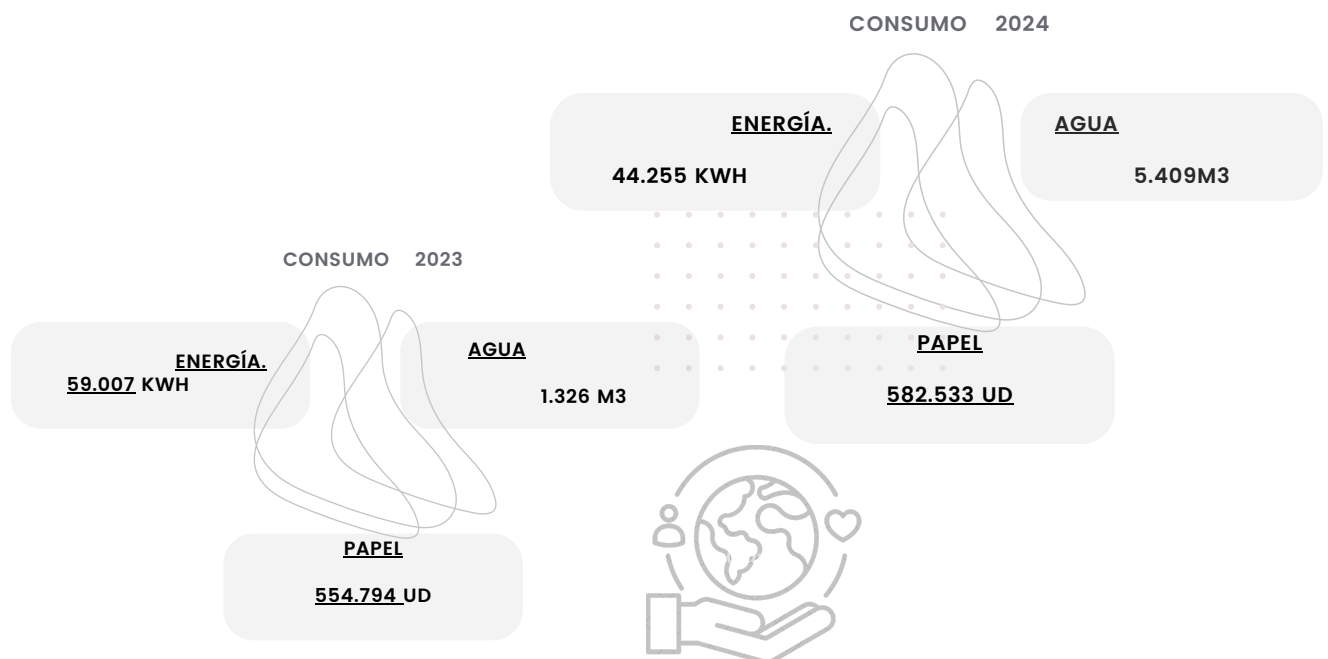
3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Somos un grupo de servicios de RRHH comprometidos con el cuidado y respeto del medioambiente en el ejercicio diario de nuestras actividades.

Para lograr que este compromiso sea una realidad, consideramos necesaria la máxima implicación de todo nuestro personal mediante la aplicación de soluciones eficientes y búsqueda de alternativas sostenibles en nuestra oficina central y delegaciones.

Comenzamos con la selección de proveedores sostenibles buscando profesionalizar el proceso de compras. Se realiza una verificación para comprobar si está cumpliendo los requisitos necesarios. De esta manera se prioriza los proveedores con un alto grado de compromiso social.

En lo relativo a los consumos, se realiza una reunión anual con los trabajadores donde se les comenta la reducción del consumo y buenas prácticas para continuar con la mejora del medioambiente. Puntualmente, si se introduce una novedad en la gestión ambiental, se les envían correo electrónico con los procedimientos a seguir, además de enviar a un responsable a las delegaciones para realizar una reunión sobre el sistema. A continuación, se detalla la información relacionada con el consumo de los últimos dos años.



Adoptamos la Política Ambiental que proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y metas medioambientales, basada en el siguiente decálogo:

- **Aplicar los criterios ambientales en todos los procesos de planificación y toma de decisiones sobre cuestiones que pudieran afectar al medio ambiente.**
- **Cumplir con la legislación ambiental que se aplica a nuestra actividad, así como los compromisos adquiridos de forma voluntaria.**
- **Utilizar racionalmente los recursos, minimizando los consumos de agua, papel y energía; favoreciendo el reciclado y buscando soluciones eco-eficientes.**
- **Implicar a toda la plantilla en el logro de los objetivos ambientales propuestos mediante programas de formación y sensibilización.**
- **Promover buenas prácticas ambientales entre nuestros proveedores y clientes.**
- **Compromiso de mejora continua en todos aquellos aspectos ambientales que la empresa identifique.**
- **Entre nuestras buenas prácticas medioambientales cabe destacar: Instalación de suelo reciclado y ecológico. De esta manera preservamos la tala de árboles, puesto que los materiales utilizados son totalmente reciclados y ecológicos.**

Las empresas del grupo no requieren de grandes consumos de energía, por lo que su sistema de control de residuos aplicados está en otra línea de control. Este control se lleva a cabo desde años anteriores ya que los residuos de papel, cartón y pilas, por cantidades, son asimilables a urbanos y se entregan a gestores municipales (contenedores especiales), los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, entre los que incluimos los cambios de bombillas o cualquier otro aparato eléctrico, se le entregan al distribuidor.

En lo relativo a los consumos, se realiza una reunión anual con los trabajadores donde se les comenta la reducción del consumo y buenas prácticas para continuar con la mejora del medioambiente. Puntualmente, si se introduce una novedad en la gestión ambiental, se les envían correo electrónico con los procedimientos a seguir, además de enviar a un responsable a las delegaciones para realizar una reunión sobre el sistema. A continuación, se detalla la información relacionada con el consumo de los últimos dos años.

3.1. REDUCCIÓN DE IMPACTO

Contaminación

Las actuaciones de la empresa en materia de cambio climático tienen un compromiso con la movilidad sostenible. Estas han sido las acciones llevadas a cabo principalmente:

- Se ha llevado a cabo durante los meses de septiembre y octubre la campaña de seguridad vial, uso responsable, seguro y eficiente de los vehículos.
- Se mantiene el plan de movilidad para optimización de uso de los vehículos.
- Se ha aumentado un 32% la firma de documentos digitales vía online, sin necesidad de acudir a las oficinas.
- Se han instalado en las distintas oficinas fuentes de agua para reducir el consumo de plástico.
- Se han repartido a todo el personal de estructura tazas y botellas de cristal para reducir el uso de plásticos.
- Se ha reducido un 3% el consumo de carburante a nivel nacional en proporción con la ampliación de la flota de vehículos. Para conocer la eficacia de campaña de seguridad vial, siendo un objetivo establecido por la empresa, la reducción de un 5% el uso de carburante a nivel nacional.

Economía circular y prevención de gestión de residuos.

Estamos comprometidos con la gestión de residuos y la ecoeficiencia, por lo que se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- El 100 % de los contratos se firman digitalmente, suponiendo un considerable ahorro de consumo de papel y tóner.
- Fomentar el uso del portal de empleado, candidato y cliente para la comunicación y firmar de contratos y coordinación de actividades evitando la generación de papel.
- Se ha creado un portal de clientes para que estos tengan acceso a la información necesaria y firmar de documentación digitalmente, reduciendo en un amplio porcentaje el consumo de papel.
- En formación se realiza a través de aulas virtuales en los casos posibles para evitar desplazamientos. Senda cuenta con plataformas de formación habilitadas para ello, así como control de documentación online.
- Utilización en todas las oficinas de diferentes contenedores de reciclaje (papel, plástico, orgánico, pilas y otros...) que permiten separar los residuos según sus materiales.
- Uso de aplicación de gestión de partes de trabajo online, eliminando el uso de papel en esta área.
- Control de uso razonable de agua y electricidad.
- Contenedor de pilas usadas instalado en todas las oficinas.

• • • Uso sostenible de los recursos

- Nuestras oficinas, al aprovechar al máximo la luz natural con sus amplios ventanales, y la buena orientación de los despachos para aprovechar la luz natural y supone un importante ahorro en iluminación.
- Se hace un uso responsable de los equipamientos ofimáticos apagando el ordenador, herramienta principal de nuestro trabajo, en pausas superiores a más de una hora y activando la función de suspender en periodos más cortos.
- Nuestras impresoras disponen de un modo ahorro de energía que se activa en periodos cortos de no actividad y un apagado automático en periodos más largos.
- Se utilizan nubes de memoria para reducir el consumo de utensilios.
- Se fomenta el uso compartido de coches poniendo en contacto a trabajadores de la misma zona geográfica para reducir el consumo energético.
- Se han instalado termómetros en las oficinas para el control de temperaturas debiendo tener en los trabajos de oficina una temperatura comprendida entre los 17 y los 27 grados.
- Se pone en marcha una campaña de reducción de plástico, por lo que se utilizan bolsa de tela reciclada como merchandising para regalar a clientes y usuarios en ferias de empleo y eventos.

Sistemas de gestión

Interempleo cuenta con los certificados de calidad siguientes:

Interempleo cuenta con la certificación SGE21:2017 acreditando que su responsabilidad social. La Responsabilidad Social es uno de los principios en los que se apoya nuestra política y estrategia empresarial, puesto que entendemos que asegurará la sostenibilidad de la empresa. Fuimos la primera empresa de trabajo temporal de España en obtenerlo. Este sistema está totalmente integrado en la gestión empresarial ya que ha impulsado la Responsabilidad Social en nuestra organización, y el despliegue de la misma hacia nuestro entorno, clientes y proveedores, actualizado en 2023 y válido hasta julio de 2026.

Disponemos del certificado de calidad de la Norma ISO 9001-2015, la cuales la base del Sistema de Gestión de la Calidad - SGC. Es una norma internacional que se centra en todos los elementos de la gestión de la calidad, en nuestro caso con el alcance de impartición y gestión de formación para empresas e instituciones. Actualizado n 2022 y válido hasta julio de 2025.

Apostamos por la calidad en todas nuestras áreas, pero nuestra prioridad es la seguridad y salud de todos nuestros trabajadores, por lo que contamos la certificación ISO 45001:2018 como Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que sumado a las auditorías reglamentarias según el Real Decreto 39/1997 del Reglamento de Servicios de Prevención, acredita la excelencia de servicio de Prevención de Riesgos Laborales y su correcto desarrollo normativo.

Apostamos por la calidad en todas nuestras áreas, pero nuestra prioridad es la seguridad y salud de todos nuestros trabajadores, por lo que contamos la certificación ISO 45001:2018 como Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Actualizado en 2023 y vigente hasta diciembre de 2026. Dicha certificación, sumada a las auditorías reglamentarias según el Real Decreto 39/1997 del Reglamento de Servicios de Prevención, acredita la excelencia de servicio de Prevención de Riesgos Laborales y su correcto desarrollo normativo.

Por otro lado, Senda Gestión cuenta con la certificación ISO 14001:2015 es una norma internacional que establece los requisitos para un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) efectivo, ayudando a las organizaciones a identificar, controlar y reducir su impacto en el medio ambiente.



4 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1. Interempleo

4.1.1 Desglose de contratos de personal de puesta a disposición por sexo

	Mujer	Varon	total
Administración indefinidos	12	77	86
Administración temporal	2	1	3
Jefes de área indefinido	7	9	14
Jefes de área temporal	1	1	2
Personal cedido fijo discontinuo	1857	3186	5043
Personal cedido temporal	3418	4332	7750
total	5297	7606	12898

4.1.2. Desglose de despidos de personal de puesta a disposición por categoría, sexo y edad

	Sexo	Edad	Despido	Despido causas objetivas	Total general
Personal base	Mujer	<30	121	31	152
		>50	56	26	82
		30-40	200	62	262
	Total Mujer		377	119	496
	Varon	<30	238	68	306
		>50	180	40	220
		30-40	365	103	468
	Total Varon		783	211	994
	Total general		1160	330	1490

4.1.3. Sexo y rango de edad personal

franja	Mujer	Varon	Total general
<30	9%	20%	29%
30-40	8%	15%	23%
41-50	9%	18%	27%
>50	7%	14%	21%
Total general	33%	66%	100%

4.1.4. Desglose de personal de estructura por tipo de contrato, sexo y rango de edad

	Mujer	Mujer	Varon	Varon	Total general
Rango edad	indefinido	temporal	indefinido	temporal	
Entre 20 y 30 años	4	2	1	1	8
Entre 31 y 40 años	19	1	2	1	23
Entre 41 y 50 años	14	1	7	1	23
Más de 50 años	6	1	11	0	18
Total general	43	5	21	3	72

4.1.5. Desglose de nacionalidad

NACIONALIDAD	%	NACIONALIDAD	%	NACIONALIDAD	%	NACIONALIDAD	%
AFGANISTAN	0,02	COSTA DE MARFIL	0,15	LITUANIA	0,09	REP. DOMINICANA	0,18
ALBANIA	0,01	COSTA RICA	0,01	MACAO	0,01	REP. CHECA	0,01
ALEMANIA	0,01	CUBA	0,22	MALASIA	0,01	RUMANIA	2,04
ANGOLA	0,02	ECUADOR	4,03	MALI	2,82	RUSIA	0,14
ARGELIA	1,41	ESPAÑA	42,35	MARRUECOS	26,4	SENEGAL	4,12
ARGENTINA	0,24	FRANCIA	0,06	MAURITANIA	0,67	SERBIA	0,02
BELGICA	0,01	GAMBIA	0,8	MEJICO	0,07	SIERRA LEONA	1
BENIN	0,02	GEORGIA	0,02	MOLDAVIA	0,02	SOMALIA	0,03
BIELORRUSIA	0,02	GHANA	1,11	NEPAL	0,01	SUDAFRICA	0,02
BOLIVIA	1,14	GRECIA	0,01	NICARAGUA	0,7	SUDAN	0,04
BRASIL	0,2	GUATEMALA	0,14	NIGER	0,02	SUECIA	0,02
BULGARIA	0,29	GUINEA	0,88	NIGERIA	1,51	TOGO	0,01
BURKINA FASO	0,16	HAITI	0,02	NUEVA GUINEA	0,01	TURQUIA	0,01
CAMERUN	0,12	HONDURAS	0,31	PAISES BAJOS	0,03	UCRANIA	0,62
CENTROAFRICA	0,01	HUNGRIA	0,01	PAKISTAN	0,22	URUGUAY	0,05
CHILE	0,05	INDIA	0,96	PARAGUAY	0,04	VENEZUELA	0,15
CHINA	0,01	INGLATERRA	0,03	PERU	0,49		
COLOMBIA	2,99	ITALIA	0,27	POLONIA	0,2		
CONGO	0,01	LETONIA	0,01	PORTUGAL	0,09		

4.1.5. Puesto por sexo, categoría y franja edad personal de puesta a disposición.

A continuación se detalla el número de contratos realizado durante el 2024 ordenados por categoría, sexto y franja de edad, siendo un total de 35.780 contrataciones, asignados en distintos momento del año a las 12.897 personas trabajadoras de Interempleo.

Sexo	Franja Edad	Categoría	%
Mujer	18-30	Mandos Intermedios	0,01%
Mujer	31-45	Mandos Intermedios	0,02%
Mujer	>45	Mandos Intermedios	0,01%
Varon	18-30	Mandos Intermedios	0,05%
Varon	31-45	Mandos Intermedios	0,09%
Varon	>45	Mandos Intermedios	0,16%
Mujer	18-30	Personal Base	8,77%
Mujer	31-45	Personal Base	12,80%
Mujer	>45	Personal Base	10,31%

Sexo	Franja Edad	Categoría	%
Varon	18-30	Personal Base	19,26%
Varon	31-45	Personal Base	22,48%
Varon	>45	Personal Base	23,85%
Mujer	18-30	Personal Técnico	0,06%
Mujer	31-45	Personal Técnico	0,09%
Mujer	>45	Personal Técnico	0,03%
Varon	18-30	Personal Técnico	0,64%
Varon	31-45	Personal Técnico	0,83%
Varon	>45	Personal Técnico	0,55%

4.2. Senda Gestión

4.2. 1Desglose de contratos de personal por puesto y por sexo

Categoría	Sexo	Tipo Contrato	%
administración	hombre	indefinido	1,85%
administración	mujer	fijo discontinuo	1,85%
administración	mujer	indefinido	5,56%
directora	mujer	indefinido	1,85%
formador/a	hombre	temporal	12,96%
formador/a	mujer	fijo discontinuo	9,26%
formador/a	mujer	temporal	61,11%
técnico/a	hombre	indefinido	1,85%
técnico/a	mujer	indefinido	3,70%

4.2.2. Desglose de contratos de personal por despidos por sexo y causas.

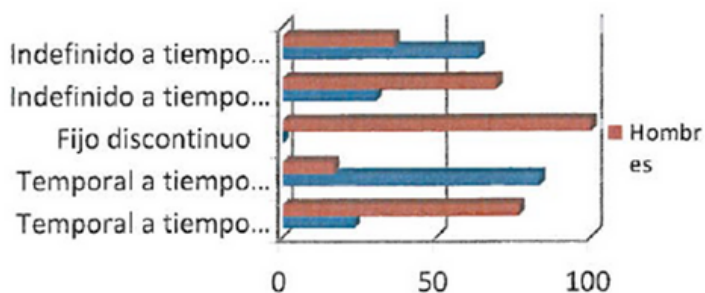
Formadores cese en periodo de prueba	nº Mujeres	nº Hombres	Total
30-40 años	1	1	2
>50	1	1	2
total			4

4.2.3. Sexo y rango de edad personal

Edad	mujer	hombre	Total
30-40	28,67%	21,67%	26,67%
41-50	27,33%	30,00%	28,10%
<30	26,00%	21,67%	24,76%
>50	18,00%	26,67%	20,48%

4.3. Jera Avanza

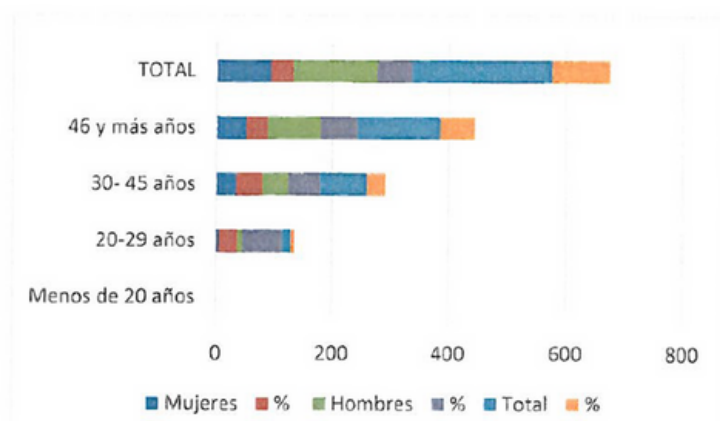
4.3.1 Desglose de contratos de personal por puesto y por sexo



4.3.2 Desglose de contratos de personal por puesto y sexo.

	varón	mujer
Administración	0,00%	2,08%
Técnico	2,78%	4,86%
Mando intermedio	1,39%	0,69%
Perfil base	94,44%	57,64%
Responsable	1,39%	0,00%

4.3.3 Desglose de contratos de personal por edad y sexo.



4.4. Política salarial

Según datos aportados en el informe de la dirección, los puestos de trabajo se rigen por las tablas salariales del Convenio Colectivo. La empresa cuenta, según indican en la encuesta de la dirección, con los siguientes incentivos.

- Plus de mejora voluntaria.
- Plus responsabilidad.
- Confidencialidad.
- Coordinación.
- Disponibilidad

4.5. Análisis de brechas salariales

- Salario Base + Brecha de género: Es debido a que solamente hay hombres en el Nivel VII. Tal y como está planteado el organigrama hay un gerente y dos puestos de dirección de operaciones financieras, también ocupados por hombres. Estos puestos venían ocupados así desde el inicio.
- Retribución Total por categoría profesional + Brecha de género: En todas las categorías se observa una brecha salarial negativa para las mujeres en los complementos, más acusada en puestos directivos y mandos intermedios. Estas diferencias suelen deberse a plus de responsabilidad, disponibilidad, confidencialidad y dirección, más frecuentes en los puestos ocupados por hombres.
- Complementos Salariales + Brecha de género: En el nivel III, en este año tenemos tres choferes, conductores de autobuses con responsabilidades, por transporte de personas y por disponibilidad. En el nivel V, por lo comentado anteriormente los hombres ocupan puestos de encargado de campo y las mujeres trabajos de administración.
- Percepciones Extrasalariales + Brecha de género: Corresponde a indemnizaciones por despido o fin contrato.

4.5. 1. Remuneraciones salariales anuales medias por sexo y categoría profesional

Categoría profesional (Agrupación)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia %
Agrupación 1 – Personal operativo (peones, operarios, carretilleros, limpieza...)	14.332,32€	15.367,78€	-6,74%
Agrupación 3 – Personal técnico / administrativo	17.653,65€	17.701,46€	-0,27%
Agrupación 4 – Mandos intermedios y técnicos especializados	19.538,75€	20.177,93€	-3,17%
Agrupación 5 – Dirección y puestos de alta responsabilidad	20.603,73€	23.002,46€	-10,43%

4.5. 2. Complementos salariales anuales medios por sexo y categoría profesional

Categoría profesional (Agrupación)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia %
Agrupación 1 – Personal operativo	1.112,64€	1.238,55€	-10,18%
Agrupación 3 – Personal técnico / administrativo	1.354,20€	1.427,31€	-5,10%
Agrupación 4 – Mandos intermedios y técnicos especializados	1.651,88€	1.872,43€	-11,88%
Agrupación 5 – Dirección y puestos de alta responsabilidad	2.103,72€	2.584,67€	-18,60%

4.5.3. Percepciones extrasalariales medias anuales por sexo y categoría profesional

Categoría profesional (Agrupación)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia %
Agrupación 1 – Personal operativo	512,30€	534,76€	-4,20%
Agrupación 3 – Personal técnico / administrativo	601,15€	617,20€	-2,60%
Agrupación 4 – Mandos intermedios y técnicos especializados	714,82€	755,39€	-5,38%
Agrupación 5 – Dirección y puestos de alta responsabilidad	890,47€	1.013,55€	-12,15%

4.6. Salud laboral

Durante el periodo de 2024 Interempleo ha llevado a cabo las siguientes medidas basadas en la conciliación, desarrollo, compensación, bienestar, el tiempo libre y celebraciones.

Conciliación.

Facilita la jornada intensiva y la flexibilidad horaria.

Teletrabajo Permisos especiales. Permiso de lactancia acumulado o intermitente, según necesidad pudiendo disfrutar de vacaciones inmediatamente después.

Acomodar las vacaciones laborales según solicitudes.

Permiso por pareja de hecho, mudanza, consulta médica de acompañamiento a familiares.

Reduce los horarios de la comida para acortar la jornada.

Reuniones por videoconferencia

Bienestar

Programa ENLASA para la mejora del entorno laboral.

Protocolo de acoso.

23 días laborales de vacaciones con flexibilidad

En desarrollo el plan de desconexión digital.

Reuniones por videoconferencia

Desarrollo

Fomentar el trabajo por objetivos.

Formación online o en el trabajo.

Plan de carrera.

Plan anual de formación.

Todos los trabajadores de Interempleo a través de todos los departamentos tienen un canal de comunicación y un buzón de sugerencias y quejas, existe una ficha de consultas y participación disponible en cada delegación con una figura que recepción a la problemática y la redirige al departamento jurídico.

En el caso de los trabajadores del campo que tiene limitaciones para acudir a la oficina, es la figura del encargado el encargado de entregar un formulario a los interesados que luego enviara al departamento correspondiente.

Trimestralmente, se recogen esas fichas y sugerencias y se hace análisis de la demanda desde el comité de seguridad y salud, dando respuesta siempre a la demanda solicitada. Por otro lado, Interempleo existe un departamento jurídico puesto a disposición de todos los trabajadores de Interempleo para poder recibir asesoramiento en el caso de necesitar información y ayuda. Todos los trabajadores tienen cobijo y son tenidos en cuenta en el caso de tener una idea y proyecto en la empresa.

Igualdad

Plan de igualdad: Mediante los planes se quiere facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores que forman parte de la estructura de Intermpleo y Jera Avanza a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar. Se ha creado un Comité de igualdad para respaldar dicho plan.

Las empresas declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Acciones de RSC

Responsabilidad social empresarial en la gestión de proveedores.

Responsabilidad Social Empresarial en las encuestas a clientes y empleados.

Plan de Acogida para las personas que se incorporen a la organización.

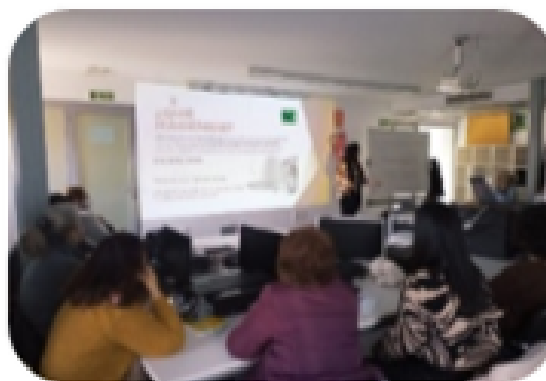
Colaboraciones

El grupo colabora activamente con un centro especial de empleo Jera Avanza contratando sus servicios para acondicionamiento de instalaciones, servicios de limpieza, aprovisionamiento de material de trabajo, etc. y con diversas asociaciones la inserción de personal al mercado laboral, entre las que destacaríamos: Columbares, Acción contra el hambre, Cruz Roja, Cepaim, Ymca, Oblatas y Cáritas.

Durante este 2024 se han realizado las siguientes acciones:

Febrero:

- Taller Entrena Empleo Mérida para desempleados



- Sesión orientación para proyecto emplear-T de Cepaim. Renovamos también el convenio de colaboración para la mejora de la empleabilidad



- Jornada de Reconocimiento Empresarial a la responsabilidad social



- Jornadas de Team Building 2024 de grupo



- Sensibilización día de la mujer. Detalle a todas las trabajadas.



- Participacion mesa de debate Cultivando Empleo orgnizada por Acción contra el Hambre España en el Auditorio Victor Villegas de Murcia.



Abril:

- Foro empleo Future Jobs Day de ENAE



Junio:

- Campaña preventiva golpe de calor.



- Delegación del Pilar de la Horadada asisten a la VI Feria de Formación, Empleo y Orientación Educativa que se celebra en la Plaza Campoamor, frente al Ayuntamiento de Pilar de la Horadada



- sesiones de prevención e intervención en primeros auxilios, así como de sensibilización en golpes de calor con nuestros/as encargados/as de campo.



•María José Ortega, en representación de laborlinkGroup y Chelo Fortuny, en representación de Senda Formación, estuvieron presentes en el Foro abierto para Directivos (Opendir) que se celebró ayer en el Auditorio de la Diputación de #Alicante



•Verónica Fernández, estuvo presente en el Networking Empresarial organizado por YMCA y RedMosaico en el Parque Científico y Tecnológico (Badajoz).



•Mesa redonda sobre búsqueda de talento en las III Jornadas "Desayuno con empresas" organizadas por Columbares y Formación en el Museo Hidráulico de Los Molinos del Río Segura



Septiembre:

•Asistencia a la Gala del 35º Aniversario y Encuentro Anual Alumni de ENAE Business School



nuestros compañeros Iván Venegas y Álvaro Sianes Santos asistieron a la Feria de Empleo, Emprendimiento y Empresa de Badajoz 2024, que se celebró en el CID Sierra Suroeste de Jerez de los Caballeros.



•Octubre

•Dentro de nuestra CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD VIAL ponemos en acento en la promoción de medidas para el fomento de la MOVILIDAD SOSTENIBLE



••Nos sumamos al Día Mundial del hashtag#CáncerdeMama con objetivo de crear conciencia y promover que cada vez más mujeres accedan a controles, diagnósticos y tratamientos oportunos y efectivos. La detección precoz sigue siendo la piedra angular de la lucha contra este cáncer..



•Congreso Mediterráneo de Recursos Humanos y VI Congreso de Dirección Humana



Campaña para subrayar la importancia vital que tiene la prevención de accidentes, específicamente aquellos denominados 'In itinere', que ocurren durante el trayecto de ida o vuelta al lugar de trabajo



Taller de empleo, en colaboración con Acción contra el Hambre



Una representación de INTEREMPLO y Senda Gestión hemos estado presentes en hashtag#FruitAttraction2024,.



Noviembre: Delegación de Cartagena el programa de empleabilidad: "Herramientas digitales para la búsqueda activa de empleo", en colaboración con Vives Emplea de Acción contra el Hambre España y el SEF Servicio Regional de Empleo y Formación.



Nuestro equipo jurídico asiste a la "Jornada de nuevas actualizaciones en materia laboral" ia, organizada por **Gálvez Abogados Laboralistas**



Apoyo al deporte. Asistencia al evento de inicio de temporada como miembros del club de empresas del Real Murcia



Participación feria de empleo Emprendimiento y Empresa organizada por la **Diputación de Badajoz** en **hashtag#Zafra**.



•El grupo colabora con Valencia enviado, cediéndoles mascarillas, gel hidroalcohólico y guantes de nitrilo para combatir los riesgos de infección



Publicación reivindicación Violencia de genero



Diciembre:

La Asociación de Belenistas de **hashtag#Elche**, en su XXXVI Concurso Local de Belenes ha otorgado el premio al Belén Inclusivo a nuestra compañera Rosa Quiles.



•Jornada de Networking Empresarial organizada YMCA en Murcia y RedMosaico en Badajoz.



Además de ello, se han patrocinado club de futbol barrio San Jose, Plataforma de debate universidad de Murcia, carrera de de empresas, congreso Cconsulting y regata San Pedro del Pinatar. Todo ello, en apoyo al deporte y el talento joven.

Resumiendo los puntos anteriores se puede considerar como impacto positivo:

Categoría	Descripción	Indicador propuesto
Creación de empleo	Empresa de referencia en colocación de trabajadores en	Nº total de contratos anuales
Empleabilidad	Atención personalizada, orientación y colocación a	Nº personas atendidas por Agencia
Formación profesional	Formación en PRL y desarrollo profesional.	Nº de horas de formación / participantes
Inclusión social	Contratación de personas en riesgo de exclusión.	Nº personas insertadas de colectivos vulnerables
Igualdad de oportunidades	Plan de igualdad y medidas de conciliación.	% mujeres en estructura / acciones formativas
Bienestar y salud laboral	Programa ENLASA y formación en habilidades blandas.	Nº de acciones del programa / Participación
Colaboración social	Participación en eventos sociales y con ONGs.	Nº eventos / Colaboraciones sociales

Por otro lado, se pueden considera como impactos negativos:

Categoría	Riesgo/Impacto Detectado	Medidas adoptadas
Huella ambiental	Desplazamientos frecuentes, consumo de papel y energía	Digitalización, firma online, reciclaje
Consumo de recursos	Consumo elevado de papel, agua, electricidad	Oficinas sostenibles, ahorro energético
Movilidad	Emisiones por desplazamientos	Plan de movilidad, videollamadas, car sharing
Desigualdad / discriminación	Riesgo de trato desigual	Plan de igualdad, formación ética

Con la intención con trabajar la concienciación y la mejor aplicación de nuestros procesos contamos con una política de proveedores y comunidades:

- **Criterios de Compra Responsable:** Se definen los criterios de compra a proveedores en función de aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales y se envía cuestionario para realizar un diagnóstico y evaluación de proveedores estableciendo un sistema clasificación de proveedores en función de niveles de riesgo.
- El criterio de aceptación se basa en el resultado de un cuestionario que se les envía a los proveedores para conocer su grado de integración con la RSE. En el cuestionario se pregunta por aspectos relacionados con la RSE que van más allá de la legislación actualmente vigente (por ejemplo: planes de igualdad, protección del medio ambiente, retiradas de residuos, evaluación de riesgos, formación del personal, etc.)
- **Fomento buenas prácticas:** Se colabora con los proveedores en la mejora continua del resultado del análisis y la evaluación. Se les envía un cuestionario para conocer el grado de implicación con la RSE.

Para finalizar, cabe destacar que en línea con nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, el grupo mantiene una plantilla compuesta por 498 personas trabajadoras con discapacidad, cumpliendo así con el 2 % de la cuota legal de empleo y contribuyendo activamente a la integración laboral.

5

SEGURIDAD Y SALUD

El grupo considera prioritario garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores por lo que nos aseguramos de que trabajen en las mejores condiciones. Para ello contamos con un servicio de prevención propio y con la certificación de calidad ISO 45001:2018 que acredita la calidad de sus actividades. Además, este SPP y su comité de seguridad y salud trabajan de la mano con otros Servicios de prevención de Riesgos Laborales externos para una mejora de actividades y servicios.

El grupo tiene la fortaleza de contar con un equipo profesional muy amplio y con gran experiencia atendiendo a los numerosos clientes con los que trabaja, es por eso que uno de los servicios que ofrece es el asesoramiento en materia de prevención.

En las visitas a los clientes los técnicos en PRL se desplazan a las instalaciones para ver los riesgos generales y específicos, informan sobre posibles medidas preventivas en la empresa y cómo llevarlas a cabo, además ofrecen un asesoramiento administrativo sobre: procedimientos, elaboración de instrucciones técnicas, información sobre documentación necesaria en auditorías de prevención reglamentarias... etc.

Se ofrece una vinculación al departamento de prevención ofreciendo la posibilidad de hacer además de la formación reglamentaria, simulacros, y actuaciones con su personal propio.

A lo largo del año, se realizan diferentes campañas informativas y de sensibilización como:

Gestión de estrés
Atrapamientos,
coches y atropellos

Golpe de calor
Enfermedades de invierno
Seguridad vial
Manipulación de manual
cargas
Golpe de calor

*Las indicadas en horizontal son formaciones adicionales, reparto de material especial y sensibilización en RRSS

*Las indicadas en vertical, son exclusivas en RRSS o específicas para personal de estructura

5.1. Índice de siniestralidad

A continuación, se detalla el índice de siniestralidad de 2024 y su evolución de los últimos años:

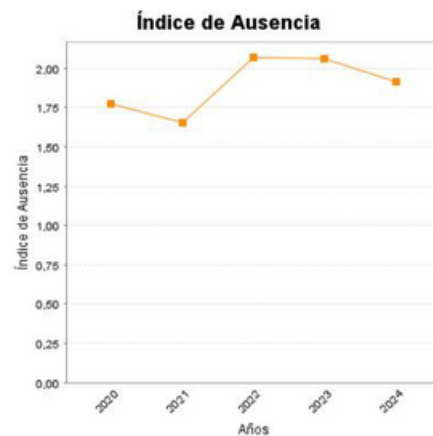
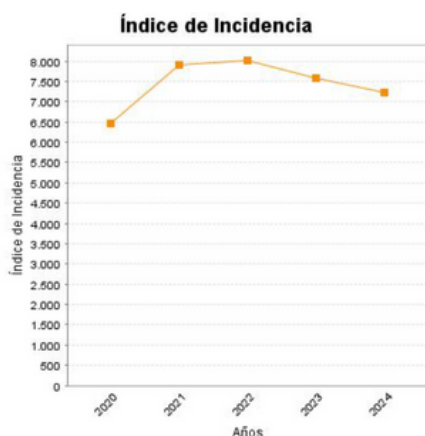
Años	Media Trabajo (1)	AT Sin Baja	AT CTH Baja	AT CTH Dias Baja	AT Ini Baja	AT Ini Dias Baja	AT DS Baja	AT DS Dias Baja	AT OCT Baja	AT OCT Dias Baja	EP Sin Baja	EP Baja	EP Dias Baja	Total AT (2)	Dias duración bajas(3)	Recaldas dias baja	Ind. Incidencia	Ind. Ausencia	Ind. Duración
2020	4.800	209	17	1.012	47	1.948	0	0	293	7.506	3	7	866	310	8.516	210	6458,33	1,77	27,48
2021	4.745	205	29	943	75	3.730	0	0	346	6.925	3	6	713	375	7.888	104	7903,06	1,66	20,98
2022	3.945	185	30	1.411	35	1.766	1	15	285	6.731	2	7	456	316	8.157	360	8010,14	2,07	25,81
2023	3.009	126	31	1.362	34	1.066	5	237	192	4.597	1	3	827	228	6.196	448	7577,27	2,06	27,18
2024	3.077	107	24	1.171	26	754	5	133	193	4.596	3	7	549	222	5.900	95	7214,82	1,92	26,58
TOTAL	--	832	131	5.899	217	9.264	11	385	1.309	30.355	12	30	3.411	1.451	36.639	1.217	--	--	--

5.2. Tasa de absentismo por contingencia profesional

El Informe Mensual muestra los indicadores mes a mes en el periodo de tiempo (año) seleccionado. Para cada mes se presenta el índice de incidencia, el índice de duración o duración media de las bajas y el índice de ausencia.

La Duración Media no se puede calcular para periodos de un solo mes (ya que sería poco representativa); por ello, solo se presenta en informes de tipo anual.

Meses	Media Trabajo (1)	AT Sin Baja	AT CTH Baja	AT CTH Dias Baja	AT Ini Baja	AT Ini Dias Baja	AT DS Baja	AT DS Dias Baja	AT OCT Baja	AT OCT Dias Baja	EP Sin Baja	EP Baja	EP Dias Baja	Total AT (2)	Dias duración bajas(3)	Recalda dias baja	Ind. Incidencia	Ind. Ausencia	Ind. Duración
01/2024	3.221	10	3	167	0	128	2	48	24	319	2	0	74	29	534	31	900,34	0,17	18,41
02/2024	3.234	9	4	200	3	55	1	9	17	266	0	0	58	22	495	15	680,27	0,15	22,50
03/2024	3.211	15	2	198	2	42	0	11	12	330	1	1	70	14	539	0	436,00	0,17	38,50
04/2024	3.789	6	4	154	3	85	0	0	20	333	0	0	42	24	487	0	633,41	0,13	20,29
05/2024	3.248	11	3	165	2	76	0	0	15	381	0	0	31	18	546	0	554,19	0,17	30,33
06/2024	2.724	8	0	60	1	52	2	33	11	340	0	1	33	13	433	0	477,24	0,16	33,31
07/2024	3.031	12	3	63	7	76	0	31	21	499	0	0	0	24	593	0	791,82	0,20	24,71
08/2024	2.364	8	0	37	1	47	0	1	20	355	0	2	32	20	393	0	846,02	0,17	19,65
09/2024	2.360	7	2	47	0	30	0	0	7	366	0	2	46	9	413	0	378,15	0,17	45,89
10/2024	3.023	9	2	65	3	69	0	0	17	452	0	0	52	19	517	2	628,51	0,17	27,21
11/2024	3.705	3	1	4	3	74	0	0	14	438	0	1	49	15	442	30	404,86	0,12	29,47
12/2024	2.998	9	0	11	1	20	0	0	15	497	0	0	62	15	508	17	500,33	0,17	33,87
TOTAL	--	107	24	1.171	26	754	5	133	193	4.596	3	7	549	222	5.900	95	--	--	--



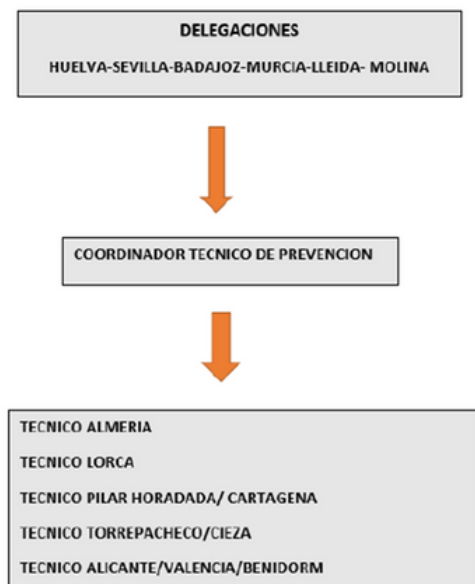
5.3. Comité de seguridad y salud de Interempleo.

Miembros del comite de seguridad y salud

Delegados de prevencion	Designados por la empresa
Miriam Odriozola Alcaraz Nuria Castillo Mercader	Ana M Perez Coll Perez Puerta, Maria Victoria
Secretario Miriam Odriozola Alcaraz	Presidenta Ana M Pérez Coll

En INTEREMPLO ETT S.L., cuenta con un comité de Seguridad y Salud, se ha modificado con fecha 10.10.2023. Está formado por 2 Delegados de Prevención, y 2 representantes designados por la empresa, un presidente y un secretario. El comité se reúne para abordar diferentes aspectos tales como seguimiento de la vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos, índices de siniestralidad, medidas preventivas propuestas, planes de acción, campañas preventivas, inversiones económicas en materia de prevención, etc.

INTEREMPLO ETT, S.L., cuenta con un servicio de prevención puesto que está organizado de la siguiente manera:



En los caso del resto de empresa del grupo, la materia preventiva la tienen externalizada con SPA, aunque en el caso de Jera Avanza, si dispone de técnico de PRL en plantilla para la coordinación de actividades.

7

FORMACIÓN

Entendemos la formación como un valor y un recurso para el progreso y la mejora de cada persona, desarrollando competencias profesionales necesarias para realizar de manera óptima su labor, por ello, desarrollamos anualmente planes de formación dirigidos tanto, al personal puesto a disposición, como a nuestro personal de estructura.

La formación puede ser obligatoria y necesaria para realizar el puesto de trabajo, como lo enfocado a la prevención de riesgos y seguridad; o bien, incentivada por la empresa para la mejorar y desarrollar competencias personales y profesionales de nuestros trabajadores.

Contamos con un programa de capacitación para el personal puesto disposición, que partiendo de un análisis del puesto de trabajo y las necesidades de nuestros clientes, se realizan de sesiones teórico-prácticas adaptadas.

Se ofrecen continuas oportunidades de formación y desarrollo de la carrera profesional de nuestros empleados y fomentamos el uso de la formación online y gamificación con programas basados en las competencias y habilidades asociadas al puesto desarrollado.

Todos los trabajadores a comienzo de su relación laboral reciben una formación en prevención de riesgos (artículo 19 ley 31/1995) junto a una formación de acogida a la empresa y una formación en procedimientos de trabajo.

Se programan diariamente 2 cursos de formación por delegación para impartir la formación básica del puesto. La duración del curso es de 2 horas, se organiza la formación por puestos de trabajo, en el caso de darse en el mismo día perfiles diferentes se organizan las formaciones en horarios diferentes.

Complementaria a esta formación, también se hacen las formaciones complementarias que se exigen utilizando en muchas ocasiones las instalaciones de la empresa usuaria para hacer formación teórico- práctica. Paralelamente todo el personal de estructura recibe una formación de 50 horas en prevención de riesgos laborales, lo que les permite actuar conocer más a fondo las bases de la ley de prevención de riesgos laborales a la vez que les permite ser recurso preventivo y delegados de prevención. Existe un itinerario formativo para todos los trabajadores una vez analizadas sus carencias, en este itinerario trabajan de la mano el departamento de prevención y el departamento de formación. Insertando a cada trabajador en la formación que anualmente contempla el plan de formación

Las empresas usuarias demandan de forma continua formaciones para la capacitación del personal puesto a disposición:

- Primeros Auxilios.
- Planes de evacuación y simulacros.
- Higiene alimentaria y manipulación de alimentos
- Plataformas elevadoras.
- Manejo Seguro de Carretillas Elevadoras.
- Tractorista.
- Usuario de productos fitosanitarios.
- Sensibilización en igualdad.
- TPM
- TPC
- Calidad.

Previo a la incorporación de su puesta se analiza toda la formación que ha de tener los trabajadores para iniciar su actividad, al margen de la formación reglamentaria del artículo 19 de la ley 31/95. En el caso de necesitar una formación o carné específica nunca podrá empezar la actividad sin tenerlo como es el caso del CAP, la Tarjeta profesional de la construcción, el curso de manejo seguro de carretillas, curso de tractorista, carné de aplicador de productos sanitarios....etc, es el técnico en prevención asignado el último en dar el beneplácito para iniciar la actividad laboral. Para el desarrollo de carrera profesional dentro de la estructura de Interempleo, los diferentes perfiles deben pasar por un itinerario formativo para poder adquirir funciones.,

Durante el 2024, el personal de estructura de Interempleo ha recibido la siguiente formación para la mejora de sus competencias

Encartados/as de campo

- Esclavitud moderna y atención al trabajador
- Gestión de Conflictos
- Sensibilización en materia de igualdad.
- Comunicación y normas de comportamiento
- Higiene Postural
- Herramientas formativas. Presentación y evaluación.
- Primeros Auxilios.
- Capacitaciones por producto o áreas.
- Actuación en casos de acoso.

Responsables oficina

- Gestión de conflictos
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Gestión de reuniones
- Productividad personal Presentaciones eficaces Negociación
- Motivación
- Esclavitud moderna y atención al trabajador
- Eficacia en el trabajo
- Sensibilización en materia de igualdad.
- Agentes de igualdad.

Personal de oficina

- Gestión de Conflictos
- Control de Estrés
- Gestión del Tiempo
- Higiene Postural
- Trabajo en equipo
- PRL por puestos. Puestos por determinar
- Selección de personal.
- Igualdad efectiva en las empresas desde la optica de la gestión de las personas.
- Sensibilización en igualdad.
- Master en PRL

Las áreas de actuación formativas son 5:

- Capacitación adaptada al puesto
- Adquisición de competencias enfocadas a la LPRL
- Adquisición de competencias para el desempeño de un puesto de trabajo futuro
- Entorno laboral saludable
- Conocimientos de normativas y procedimientos internos de la empresa.

El grupo laborlink apuesta por las nuevas tecnologías con el objetivo de fomentar una política medioambiental. Tenemos como base en su política de empleo y política preventiva el trabajo digno y estable siempre apostando por optimizar las condiciones de seguridad. En la región murciana con las posibilidades agrarias que ofrece no hay actualmente ninguna empresa dedicada a la formación y especialización de los trabajadores en esta materia, existe mucha riqueza agraria pero poca profesionalización formativa de los trabajadores que se dedican a la agricultura. Es por ello que Interempleo ha apostado por la creación de una profesionalización agraria, el objetivo es la homologación del centro por parte del SEPE, con el objetivo de que los trabajadores con riesgo de exclusión social puedan acceder a una formación académica con trabajo garantizado en la empresa Interempleo. Para llevar a cabo este proyecto ha adquirido unas parcelas agrarias, para realizar formación en: Plantación; Manejo de maquinaria agrícola; Canalización de riegos.... Dentro de la parcela el proyecto incluye aulas de formación para impartir la formación teórica. Interempleo actúa en este sentido integrando social y laboralmente a los trabajadores en riesgo de ser excluidos.

Tabla porcentaje de horas de formación destinada a cada categoría profesional en 2024

Personal base	% del total
Personal base	60%
Personal técnico	25%
Mandos intermedios	10%
Administración / soporte	5%

	2022	2023	2024
total de cursos	3900	3770	3639
total horas	9000	8700	9013

Curso realizados

Importe destinado a formación

	2022	2023	2024
Importe	888.844.88€	775411.58€	713985.89

8

COMUNICACIÓN

En Interempleo se considera la comunicación fundamental para el buen funcionamiento de la empresa por lo que se dispone de múltiples canales de información y espacios online para el desempeño del puesto de trabajo:

- Comunicaciones internas corporativas.
- Portal empleado.
- Portal candidatos.
- Portal cliente.
- Zoom
- Web -Interempleo
- Google suite.

Medidas adoptadas

- Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre acosos sexual, por razón de sexo y moral.
- Realizar informes estadísticos sobre el salario del personal con la finalidad de detectar la existencia, de algunas diferencias en razón de sexo en puestos equivalentes.
- Definir claramente la relación entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.
- Comunicar a empresas proveedoras y clientes el compromiso de la empresa para la igualdad de oportunidades, por medio de una carta o comunicado.
- Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa, con el fin de eliminar cualquier lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos de la empresa. Es decir, adecuar los impresos, formularios y comunicaciones a un lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.
- Realización de estudio de clima laboral.

Igualdad de trato y de oportunidades

Interempleo recibe en el 25 de noviembre el reconocimiento por empresa adjunta al compromiso por construir una sociedad libre de violencia de género por parte de ayuntamiento de Murcia y la Consejería de la Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social.

Para el desarrollo del proceso del plan de igualdad es necesario contar con una dotación de recursos humanos y materiales para poder comenzar la actividad, colaborando en un inicio en el diseño del propio plan y actuando como gestora en la aplicación de todas las acciones y medidas que lo integren.

Con este objetivo, la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades creada en INTEREMPLEO, ETT S.L.



**EMPRESAS POR UNA
SOCIEDAD LIBRE DE
VIOLENCIA DE GÉNERO**

Mediante el plan de igualdad se quiere facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores que forman parte de la estructura de INTEREMPLEO a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar. Se ha creado un Comité de igualdad para respaldar dicho plan.

INTEREMPLEO, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Realización de estudio de clima laboral.

9 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Estamos muy concienciados con el cumplimiento de los derechos humanos y las relaciones personales fomentando:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación: Se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución. Se garantiza la no discriminación por género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Se controla a través de un registro que el personal no es objeto de conductas humillantes, ofensivas o que atenten contra la dignidad. No ha habido ninguna. Vistos contratos y nóminas de personas distintas, pero con el mismo puesto. No se evidencia discriminación.
- Esclavitud moderna: Interempleo cuenta con una política de esclavitud moderna, procedimiento a seguir en caso de detección, evaluación de trabajadores en lugares de riesgo y formación realizada en trabajadores con personal a cargo en situaciones de riesgo.
- Conciliación vida personal, familiar y laboral: basado en las políticas y medidas de conciliación.
- Canal resolución conflictos: Disponen de sistema que regula las vías adecuadas para dirigir quejas, denuncias o sugerencias sobre aspectos relativos al SGE. Todo esto se gestiona a través del comité de ética o de la responsable de RRHH (incluido en el código de conducta). Además, tienen un correo que se incluye en el código de conducta que es interempleo@interempleo.es como canal directo de resolución de conflictos. Ha habido ningún conflicto. Tienen un registro donde está previsto reflejarlas.

10 INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La información y las medidas relativas a la lucha contra la corrupción se encuentra recogida en el manual de acogida

La dirección de Interempleo, ha formulado la estrategia y las líneas de la política general de la organización, ha elaborado programas y señalados objetivos para la realización de todas las actividades incluidas en el objeto social y, en particular, le aprueba, entre otras, la política de responsabilidad social corporativa.

Adoptamos una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge en los diez principios siguientes:

- Cumplir con la legalidad vigente en las Comunidades Autónomas en las que trabaja, adoptando, de forma complementaria, normas y directrices allí donde no exista un desarrollo legal adecuado.
- Adoptar prácticas avanzadas de gobierno, basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua.
- Respetar los derechos humanos y, en especial, aquellos que degrada al colectivo de trabajadoras y trabajadores, rechazando el trabajo de menores y el trabajo forzoso u obligado.
- Desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.
- Desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores y facilitando a nuestros clientes toda la información relevante sobre los servicios que prestamos.
- Potenciar una cultura de respeto al entorno natural, reduciendo el impacto ambiental de las actividades de la empresa, defendiendo la biodiversidad y fomentando la información y formación en esta cultura.
- Favorecer la transparencia y las reglas de libre mercado, respetando la libre competencia.
- Rechazar las prácticas de soborno, corrupción u otro tipo de contribuciones con el fin obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas
- Promover actuaciones socialmente responsables en aquellos clientes que así lo deseen, al igual que en las empresas proveedoras, a través de los procesos de selección y contratación.
- Impulsar las vías de comunicación y diálogo con los diferentes colectivos relacionados con las actividades de la empresa, para alcanzar una sintonía entre los valores empresariales y las expectativas sociales.
- Difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadas, someténdola a procesos de verificación internos y externos que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Todas las transferencias de dinero que la Compañía realiza con sus empleados, contratistas, suministradores, clientes o cualquier otro grupo relacionado se llevan a cabo por personas autorizadas para ello y dentro de los límites de dicha autorización, mediante títulos nominativos o transferencia bancaria. Los pagos en metálico se encuentran terminantemente prohibidos salvo cuantías inferiores al límite establecido en la normativa.

Interempleo cuenta con un sistemas de COMPLIANCE PENAL implantada para evitar este tipo de situaciones.

Interempleo cuenta con una política de proveedores y comunidades:

- **Criterios de Compra Responsable:** Se definen los criterios de compra a proveedores en función de aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales. Estos criterios son el resultado de un cuestionario que se envía a los proveedores. En el cuestionario se pregunta por aspectos relacionados con la RSE, además de planes de igualdad, medio ambiente, etc
- **Sistema de diagnóstico y evaluación de proveedores:** Se establece un sistema de diagnóstico y clasificación de proveedores en función de niveles de riesgo.
- **El criterio de aceptación se basa en el resultado de un cuestionario que se les envía a los proveedores para conocer su grado de integración con la RSE.** En el cuestionario se pregunta por aspectos relacionados con la RSE que van más allá de la legislación actualmente vigente (por ejemplo: planes de igualdad, protección del medio ambiente, retiradas de residuos, evaluación de riesgos, formación del personal, etc.) Además, anualmente hacen una re-evaluación de todos los proveedores teniendo en cuenta las incidencias que se han producido. Hay un registro de incidencias donde se van gestionando todas.
- **Fomento buenas prácticas:** Se colabora con los proveedores en la mejora continua del resultado del análisis y la evaluación. Se les envía un cuestionario para conocer el grado de implicación con la RSE.

11

INFORMACIÓN FISCAL

Subvenciones recibidas e Impuesto sociedades

	2023	2024
BENEFICIO POR PAIS	529.397,74€	1.113.537,21€
IMPUESTO DE SOCIEDADES	279.659,97€	487.528,62€
SUBVENCIONES	3.668.349,01€	3.893.951,15€

A efectos de cumplir con la normativa vigente emito el presente Estado de Información no Financiera en Murcia a 31 de marzo de 2025

Firmado dirección:

12 ANEXOS

GRI incluidos		Contenidos GRI	Página EINF
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 102-2 102-3 102-6 102-7 102-15 102-18	1-2
General	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados.	102-54	10
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas y principales riesgos	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	103-2	16
General	-Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad. -Procedimiento de evaluación o certificación ambiental. -Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. -Aplicación del principio de precaución. - Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	103-2 307-1	16
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103-2	18
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	103-2 301-1	18

Uso sostenible de los recursos	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. -Consumo, directo e indirecto de energía. -Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. -Uso de energías renovables.	302-1	16 -19
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Medidas para adaptarse al Cambio Climático. Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	103-2	19
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por la actividad.	No material	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas y principales riesgos	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de <u>los mismos</u> , en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. -Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. -Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	103-2	24
Empleo	-Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. -Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. -Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. -Brecha Salarial -Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. -Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo. -Medidas de desconexión laboral. -Empleados con discapacidad.	102-7 401-1	20
Organización del trabajo	-Organización del tiempo de trabajo. -Número de horas de absentismo. -Medidas para facilitar la conciliación.	103-2 401-3	26 -34
Salud y seguridad	-Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. -Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo. -Enfermedades profesionales.	103-2 403-3	34
Relaciones Sociales	-Organización del diálogo social. -Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo. -Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	103-2	11 y 24
Formación	-Políticas de formación. -Horas totales de formación por categorías profesionales.	103-2 404-1	36
Accesibilidad	-Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103-2	32
Igualdad	-Medidas de igualdad entre hombres y mujeres. -Planes de igualdad. -Medidas para promover el empleo. -Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. -Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. -Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	103-2	27

Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas y principales riesgos	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	103-2	41
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> -Aplicación de procedimientos de debida diligencia. -Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos. -Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos. -Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT. 	103-2 406-1	41
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas y principales riesgos	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos o de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	103-2	42
Corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> -Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. -Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. -Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. 	205-2 103-2 413-1	43
Información sobre la sociedad			
Políticas y principales riesgos	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> <p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos o de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	103-2	11
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> -Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. -Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. -Relaciones mantenidas las comunidades locales. -Acciones de asociación o patrocinio. -Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras. 	103-2 413-1	27
Subcontratación y proveedores	<ul style="list-style-type: none"> -Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. -Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. 	103-2	43
Consumidores	<ul style="list-style-type: none"> -Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. -Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas. 	103-2	33 41
Información fiscal	<ul style="list-style-type: none"> -Beneficios obtenidos por país. -Impuestos sobre beneficios pagados. -Subvenciones públicas recibidas. 	201-1 201-4	44

