



INFORME ESTADO NO FINANCIERO



2023

ÍNDICE

• SOBRE INTEREMPLEO	3
• INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES	11
• INF. SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAS	16
• RELACIONES SOCIALES	23
• FORMACIÓN	26
• COMUNICACION	27
• INF. SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	30
• INFORMACIÓN RELATIVA A LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO.	32
• INFORMACIÓN FISCAL	33
• ANEXO	36
	37

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 INTEREMPLEO

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 con una media de 6.000 personas y con más de 50.000 contratos anuales.



1.1. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

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. INTEREMPLO 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.

1.2.MERCADO DE TRABAJO



CC Y SUPERMERCADOS

Atención cliente
Azafato/a
Dependiente/a
Carnicería
Pescadería
Caja
Reponedor/a



HOSTELERÍA E INDUSTRIA HOSTELERA

Recepción
Mantenimiento
Jardinería
Camareros/as
Cocina
Limpieza
Recepción y atención al cliente



LOGÍSTICA

Chófer
Transportista
Carga y descarga
Control de accesos
Gestión de almacén



TIC Y OFICINA

Administración
Recepción
Informática
Contabilidad
RRHH
Laboral
Comercial



AGRARIO

Recolección
Plantación
Riego
Poda y clareo
Tractor



ALMACÉN

Envasado
Manipulado
Etiquetado
Carretilla
Almacenaje



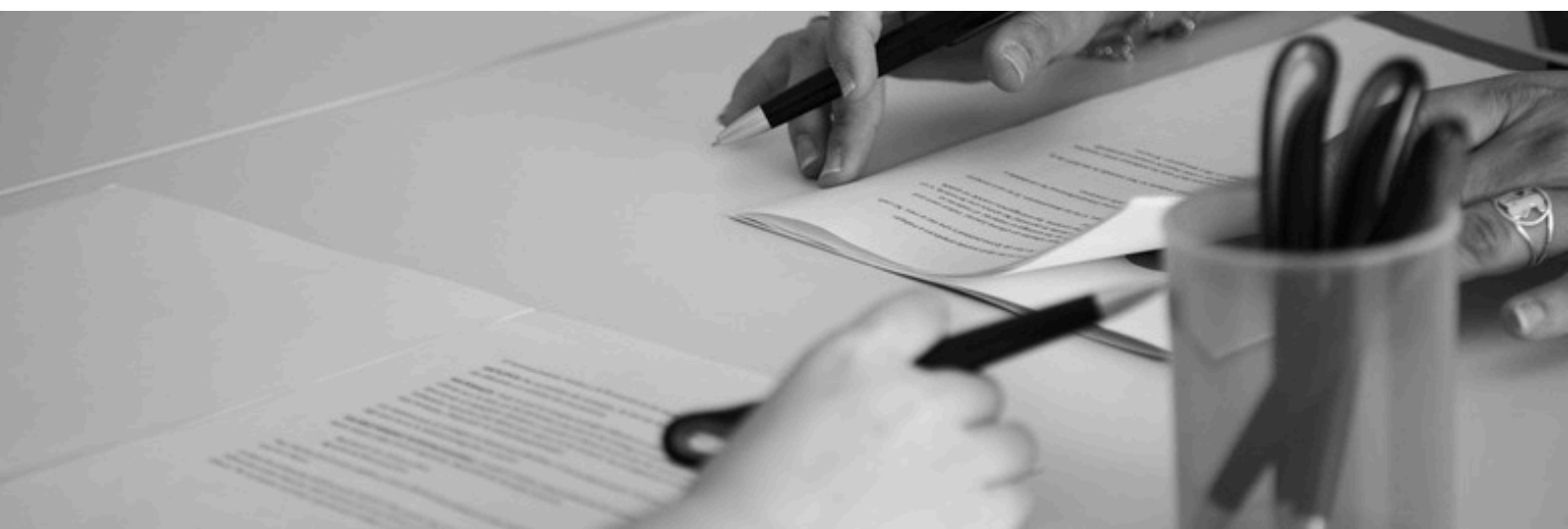
INDUSTRIA METAL Y CARPINTERÍA

Soldado
Electromecánica
Electricidad
Montaje
Mecánica
Carpintería

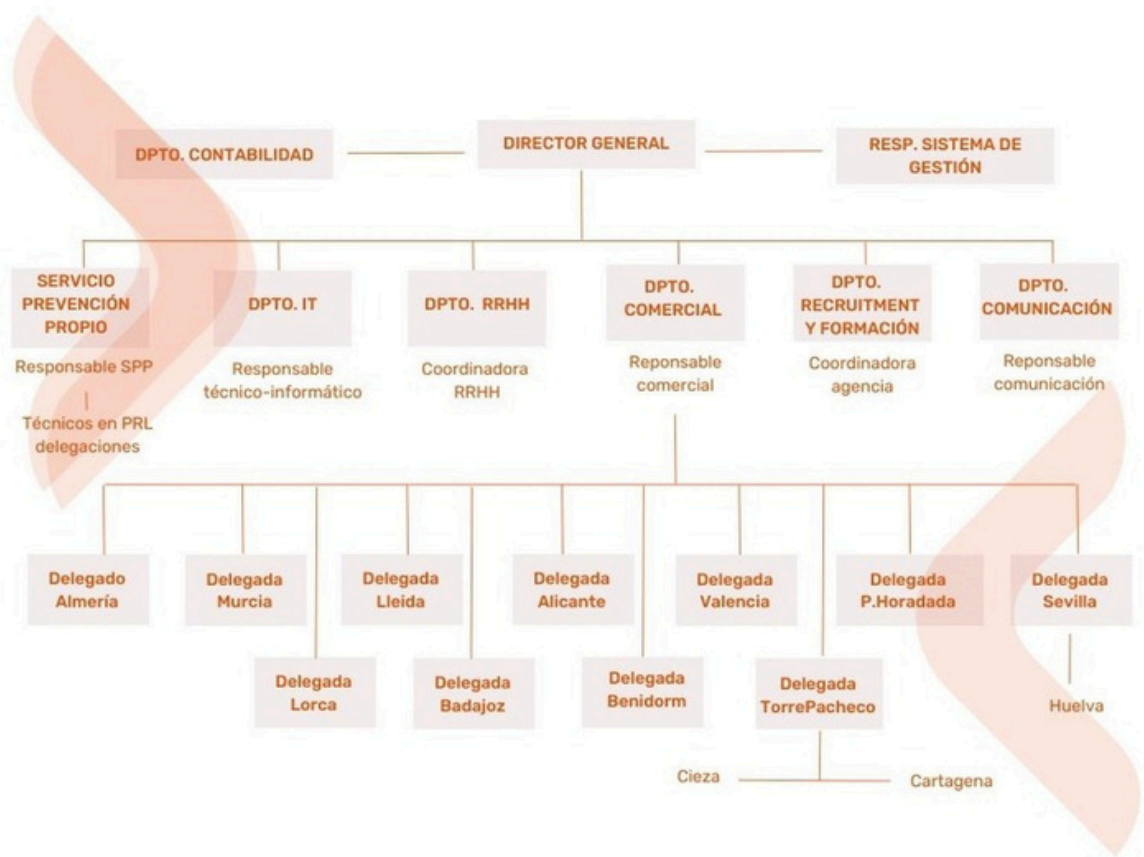


INDUSTRIA CÁRNICA

Carnicería industrial
Deshuesado
Despiece
Envasado
Etiquetado



1.3. ORGANIGRAMA



1.4. LA GESTIÓN

Interempleo 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.

La empresa 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.

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 ASEMPELO, 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,

Para la correcta implantación de las medidas y el estricto seguimiento de su cumplimiento en cada una de las posibles contingencias, la empresa aprobó en 2019 la nueva Política integrada de gestión. A través de ella se formula la estrategia y las líneas de la política general de la organización, elabora programas y define objetivos para la realización de todas las actividades incluidas en el objeto social y, en particular, le corresponde aprobar esta política de gestión integrada.

Los principales riesgos son:

COMPETENCIA

Riesgos de negocio relacionados con la competencia y las barreras comerciales en los diferentes mercados.

REGULATORIO

Cambio de normativas y restricciones.

FINANCIERO

Escasez de liquidez, restricción en el acceso a fuentes de financiación, encarecimiento de los costes de financiación, volatilidad de los tipos de cambio, volatilidad de los tipos de interés y riesgo de crédito.

CICLOS ECONÓMICOS

Demanda de trabajadores de puesta a disposición en función de la evolución de los mercados y campañas de producción

1.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para elaborar la presente memoria y definir los contenidos más relevantes, se utiliza el estudio de materialidad de Interempleo realizado en 2020, 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



RELEVANCIA PARA GRUPOS DE INTERÉS

	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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud de los trabajadores. • Atracción y retención del talento. • Prevención de riesgos laborales.
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

1.6. POLÍTICAS GENERALES

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.

Para el cumplimiento de estas políticas se ha creado un departamento de calidad e implantado certificado de gestión en distintas áreas: ISO 9001:2015 Gestión de la calidad, ISO 45001:2019 Seguridad y Salud Laboral y SG21 Sistema de Gestión ética y Socialmente Responsable


2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES


Somos una empresa de trabajo temporal responsable, 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.


Interempleo, adopta 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.**

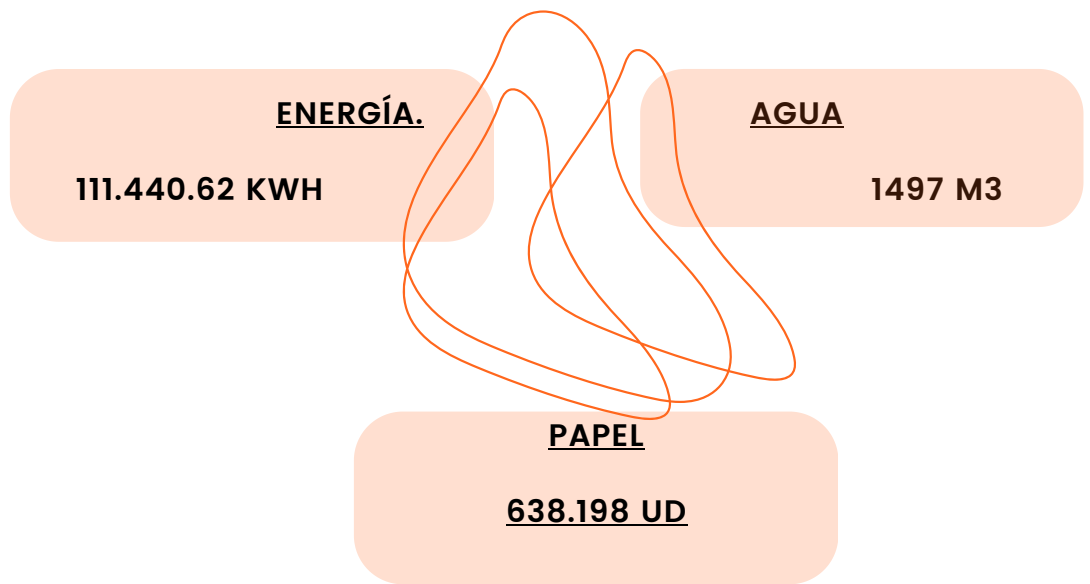
-  **Compromiso de mejora continua en todos aquellos aspectos ambientales que la empresa identifique.**

-  **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.**

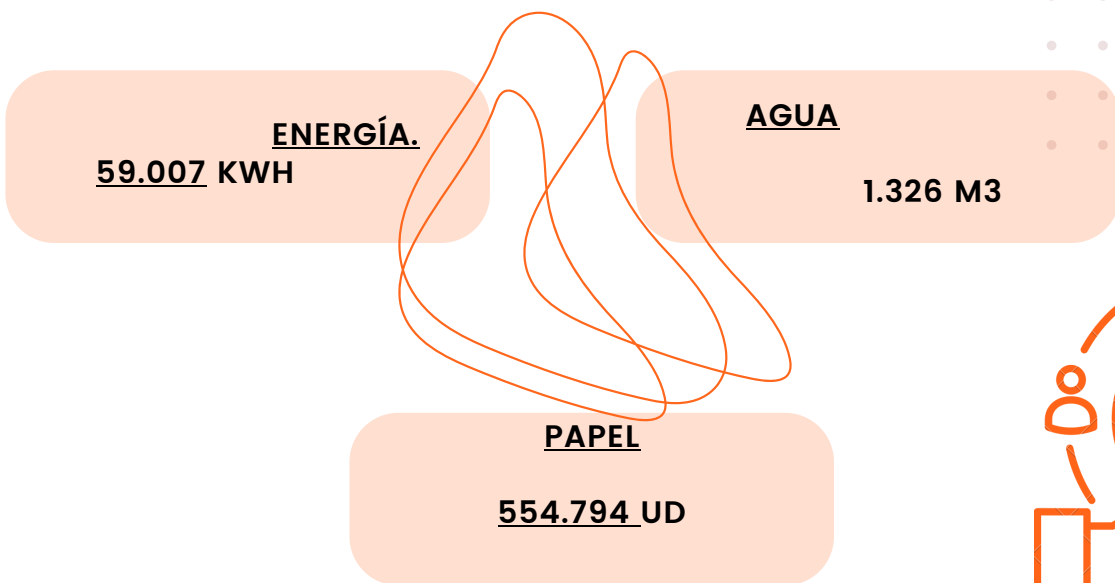
Interempleo es una empresa que no requiere de grandes consumos de energía, por lo que su sistema de control de residuos aplicados está en otra línea de control. Este control se lleva a cabo desde años anteriores ya que los residuos de papel, cartón y pilas, por cantidades, son asimilables a urbanos y 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.

CONSUMO 2022



CONSUMO 2023



2.1. 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 20% 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 comenzado a realizar un seguimiento del consumo de carburante, 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. Estos datos serán comparables en enero de 2024.


Economía circular y prevención de gestión de residuos.

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

- El 99,9 % 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.
- 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.
- 

3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1. Desglose de contratos de personal de puesta a disposición por sexo

	Mujer	Varon	total contratos
Total	11835	25983	37818

3.2. Desglose de contratos de personal de puesta a disposición por despidos por sexo y causas

Causa de la Baja	Mujer	varón	Total, general
Baja Voluntaria	4.65%	6.6%	4259
Cambio de categoría	0.01%	0.02%	
Cambio de Cesión	1.88%	9.63%	11.51%
Cambio de Contrato	1.13%	1.07%	2.20%
Despido	1.39%	2.47%	3.85%
Despido causas objetivas	0.32%	0.50%	0.82%
Fin Contrato (Indem)	0.01%	0.02%	0.02%
Fin de Contrato	13.53%	29.39%	42.92%
FIN DE LLAMAMIENTO	0.04%	0.64%	0.96%
Interrupción Fijo-disc	5.29%	12.94%	18.27%
Otras causas	0.28%	0.67%	0.95%
Periodo prueba no superado	2.39%	4.09%	0.95%
Suspensión del contrato o	0.125	0.08%	0.20%
Total, general	31.30%	68.70%	100%

Además, colaboramos 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: cruz roja, Columbares, Accion contra el hambre, Cepaim, Cáritas, Hogar sí...





3.3. Sexo y rango de edad personal

franja	Mujer	Varon	Total general
<30	3.96%	5.98%	9.94%
30-40	8.23%	13.85%	22.09%
41-50	17.07%	33.75%	47.97%
>50	5.24%	14.74%	19.98%
Total general	31%	68.7%	100%

3.4. 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	10	6	2	0	18
Entre 31 y 40 años	10	1	6	0	17
Entre 41 y 50 años	14	0	13	1	28
Más de 50 años	2	0	11	0	13
Total general	36	7	32	1	76

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

Puesto	Sexo	franja				Total Mujer	Varon	Total Varon	Total general			
		<30	>50	30-40	41-50							
Operario de producción, reenvasado y selección		2	3	3	8	3	1	1	2	7	15	
Peón Plantación		1	1	1	3	1	1			2	5	
A PEON AGRARIO		16	12	12	24	64	114	147	93	153	507	571
Administración		1	1	1	3						3	
Administrativa (Gestor de negocio)				1	1						1	
ADMINISTRATIVO		1		1	2	2				2	4	
Administrativo				1	1						1	
ADMINISTRATIVO/A DE COMERCIO EXTERIOR				1	1						1	
Análisis de laboratorio I+D		2		2	4	3				3	7	
ANIMADOR		7			7	1				1	8	
Animador turístico		5			5	2				2	7	
ATENCION AL CLIENTE		42	21	37	44	144	15	12	27	20	74	218
aux adminsitrativo/a		1			1						1	
Aux. Administrativo logístico		1			1						1	
Aux. Administrativo/a		1		4	4	9					9	
Aux. Administrativo/a Logistica				1	1						1	
Aux. Almacén /Manipulado-Envasado		26	31	16	14	87					87	
Aux. Producción/Etiquetado							2	1	1		4	4
Aux. Producción/paletizado								1			1	1
Auxiliar Administrativa		1		1	2						2	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		25	1	8	1	35	3		5		8	43
Auxiliar administrativo contable		4			4						4	
Auxiliar Administrativo Logístico		1			1						1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.		1	1	2	3	7	1			1	8	
Auxiliar administrativo/a		4	1		5	2			1	3	8	
Auxiliar Agrario			1	2	3	6	12	15	5	15	47	53
Auxiliar Almacen		14	9	5	9	37	2	3	1		6	43
Auxiliar almacén		28	12	22	26	88	30		3	4	37	125
Auxiliar almacén / Manipulador envasador		5		2	4	11	8	1		3	12	23
AUXILIAR ALMACEN.							2			1	3	3
Auxiliar Almacén.		47	17	24	29	117	31	6	8	7	52	169
Auxiliar Calidad / Almacen					1	1						1
AUXILIAR COCINA			1		1	2	2	16	4	9	31	33
Auxiliar conserva							10	6	5	10	31	31
Auxiliar control de linea										1	1	1
AUXILIAR DE ALMACEN		1	9	1	13	24			1		1	25

AUXILIAR DE ALMACEN AGRICOLA		1	1		2						2
Auxiliar de almacén/Manipulador hortofrutícola	70	34	49	56	209	24	1	2	2	29	238
Auxiliar de Caja 2ª	6			1	7	1		1		2	9
Auxiliar de Calidad	1		1		2						2
Auxiliar de Calidad/campo			1	1	2						2
Auxiliar de Camarero	1				1						1
AUXILIAR DE COCINA		1	3		4		2	1	2	5	9
Auxiliar de conserva/Operario de Producción	36	79	23	46	184	43	10	6	2	61	245
Auxiliar de conservera- Produccion	3		1	5	9						9
Auxiliar de Entradas/Expediciones	2				2						2
AUXILIAR DE ENVASADO	3	2	2		7						7
Auxiliar de Envasado y Empaquetado		1	2	1	4						4
Auxiliar de envasado y empaquetado.	52	52	65	66	235	21	1	5	8	35	270
AUXILIAR DE FABRICA	13	4	9	11	37	19		6	2	27	64
Auxiliar de impresión							1	1	1	3	3
Auxiliar de Laboratorio	11	5	2		18	1				1	19
Auxiliar de Laboratorio-	2			4	6						6
Auxiliar de Laboratorio.	12	2	1	3	18	1			1	2	20
AUXILIAR DE LIMPIEZA			2	3	5	9		1	1	11	16
Auxiliar de linea	46	131	82	126	385	71	17	30	18	136	521
Auxiliar de linea/Envasado y Limpieza	1	5	1	3	10						10
Auxiliar de Mantenimiento						1			1	2	2
AUXILIAR DE PRODUCCION						1		1	2	4	4
Auxiliar de producción	1	1	1	1	4						4
Auxiliar de produccion linea de salsas.						8		1	1	10	10
Auxiliar de producción/Peón almacén						41	9	18	14	82	82
Auxiliar de Tienda	17		5	3	25						25
AUXILIAR ENCAJADORA/ ENVASADORA - TRIADORA	51	45	39	65	200	22	4	7	8	41	241
AUXILIAR ENCAJADORA/ ENVASADORA -ETIQUETADORA	2	1	1	3	7	2		1		3	10
AUXILIAR ENCAJADORA/ENVASADORA - ENCAJADO	38	33	21	67	159	4	1	1	4	10	169
Auxiliar expediciones- salidas			1		1	1				1	2
Auxiliar laboratorio	5				5	1			1	2	7
Auxiliar Limpiadora						2	3			5	5
Auxiliar/Apilador	1			1	2	8	3	1	1	13	15
Ayud. envasado/empaquetado	52	8	15	25	100	64	11	29	2	106	206
Ayud. oficios propios/ mezclador									1	1	1
Ayudante Almacen				1	1						1
Ayudante camarero						1				1	1
AYUDANTE CAMARERO	12	6	10	3	31	29		1		30	61
AYUDANTE CAMARERO/COCHINERO	1		1		2				1	1	3



AYUDANTE DE COCINA	5		6	16	27	6	2	5		13	40
Ayudante de Economato						6				6	6
Ayudante de Fabrica							2	5		7	7
Ayudante de Mantenimiento						2	2			4	4
Ayudante de Mantenimiento.							2		2	4	4
Ayudante de Pisos/Valet	1				1	2				2	3
Ayudante de producción/ Operario de producción	43	12	12	9	76	23	3	12	6	44	120
Ayudante Ebanista	3	3	4		10	16	4	7	6	33	43
Ayudante ebanista.	5	1	2	6	14	44	8	17	10	79	93
AYUDANTE LAVANDERIA		1	1		2			1	1	2	4
Ayudante matadero						1		1	1	3	3
Ayudante Producción	3	1	6	3	13	1		1		2	15
AYUDANTE RECEPCION	1				1						1
Ayudante recepción		1			1	1				1	2
AYUDANTE RECEPCIONISTA NOCHES								1		1	1
Ayudante responsable de línea y control de carga y descarga						1				1	1
Ayudante Sacrificio-Eviscerado	6		3	5	14	7	1	6	11	25	39
AYUDANTE/PEON						23	5	8	1	37	37
Ayudante/Semielaborados	4				4	7	2	3		12	16
AYUDANTE/VALET DE PISOS						2		4		6	6
CAJERA/O	1				1						1
CALIDAD-FINAL VÍA						1				1	1
CAMARERA DE PISOS	15	11	28	28	82			1		1	83
CAMARERA DE PISOS.	2	25		50	77				1	1	78
CAMARERO	20	17	36	9	82	20		20	31	71	153
Camarero de restaurante	2			1	3				1	1	4
CAMARERO DE SALA	3				3	1				1	4
camarero/a	32	5	18	13	68	7		6		13	81
CAMIONERO								1		1	1
Capaceador						2	2	2		6	6
CARACTERIZACIÓN			1		1						1
Carretillero		1	4	4	9	85	42	81	76	273	281
Carretillero			1		1		5	2	1	8	9
Especialista	2	1	2		5	13	22	14	16	65	70
Especialista Agrícola	6		2		8	5	2	4	9	20	28
Especialista agrícola						10	11	7	12	40	40
Especialista Conserva	41	17	20	30	108	51	9	13	4	77	185
Especialista de conserva(Operario sala mezclas)	2				2	28	2	5	1	36	38
Especialista de Servicio SPA	1				1						1
Especialista línea de etiquetado	1				1			1		1	2
Especialista maquinaria agrícola						14	2	13	16	45	45
Especialista Metal							1			1	1
Especialista Montador						6	2	6	5	19	19
Especialista Soldador						1	1			2	2
Esteticista		3	3		6						6
Esteticista de Spa	5		2		7						7
Etiquetadora		2	2		4						4
Etiquetadora/Paletizadora	1			3	4						4
Expediciones/Etiquetas	1				1	2			1	3	4

Expendedor/Vendedor	6		3	1	10	4	1	5		10	20
Fabricación			1		1						1
FREGACHIN	4		1	3	8	7			1	8	16
Freganchin		5	2		7	5		1		6	13
Freganchin/a	1				1						1
GRANJERO			2		2	2		2	2	6	8
Grupo 6	3	19	7	17	46	1	1	1	4	7	53
Guarda							1			1	1
INFORMATICO.									1	1	1
Ingeniero Técnico Nivel 1.3						1				1	1
Injertador/a		3	3	3	9		1			1	10
JEFE DE EQUIPO / Jefe de Zona									1	1	1
Jefe Partida									1	1	1
Jefe técnico de producción				1	1						1
Limpiador	1	3	2	2	8	2	2	1	4	9	17
Limpiador / a		1			1						1
Limpiador/a		1			1						1
LIMPIADOR/A - MAQUINARIA			1		1	1				1	2
LIMPIADOR/A - SUPERFICIES		2	1	2	5			1		1	6
Limpiador/a.		3			3			1	1	2	5
Limpiadora	2	2	2	3	9						9
Limpieza de fábrica		2	1	1	4				1	1	5
Limpieza y Mantenimiento	4		3	1	8	1			1	2	10
MANIPULADO	8	11	13	21	53	2		3		5	58
Manipulado/envasado producto	41	21	21	29	112	24	10	11	4	49	161
MANIPULADOR/A	26	42	39	36	143	4			1	5	148
Manipulador/a envasador/a				1	1						1
Manipulador/Envasador	10	4	4	6	24	2	1	1	1	5	29
Manipulador/manipuladora	3	1	1	2	7						7
MANIPULADORA DE ALMACEN	2	1	3		6		1			1	7
MAQUINISTA				2	2			1		1	3
Mecánico									1	1	1
MONITORA/ANIMADORA	6		2		8	2		1		3	11
Montador-Transportista						1	2			3	3
Mozo	2		1	1	4	16	3	14	10	43	47
Mozo almacén / Mantenimiento						108		5	19	132	132
Mozo almacén / Nave						16				16	16
MOZO ALMACEN	6		2	1	9	95	4	13	7	119	128
Mozo Almacén						62			1	63	63
Mozo almacén - Etiquetado									1	1	1
Mozo Almacén.						2		2		4	4
Mozo almacén/organizador						1	2	3	1	7	7
Oficial Administrativo			2	1	3						3
Oficial de 3º. Operario producción							2	9	16	27	27
Oficial Segunda							1	5	1	7	7
Oficial segunda soldadura				2	2						2
Oficial tercera						1				1	1
Operador de Maquina	2		1		3	5	1	4	6	16	19
Operario (grupo 1)			1		1	1		1	1	3	4
Operario de abatanar						6	1		5	12	12
Operario de Almacén	82	50	77	90	299	52	12	35	27	126	425
Operario de apilado de pieles								1		1	1
Operario de bricolaje						3		1		4	4
Operario de Fabrica	73	12	115	63	263	98	6	72	36	212	475
Operario de finca	1			2	3	2	4	3	2	11	14
Operario de Granja	2				2		2	2		4	6

Operario de bricolaje						1				1	1
Operario Carretilla elevadora									1	1	1
operario carretilla automotora.						5	25	4	15	49	49
Operario de Cartón								2	2	4	4
OPERARIO DE DESPALETIZADOR						1		1		2	2
Operario de despiece	24		13	13	50	20	4	12	13	49	99
OPERARIO ENVASADO	1				1				1	1	2
OPERARIO DE ETIQUETADORA								2		2	2
OPERARIO DE FABRICACION						2				2	2
OPERARIO DE FABRICACION*						1	1			2	2
OPERARIO DE FINCA	1		1	1	3	21	27	34	23	105	108
OPERARIO DE CARNICAS			1		1	5	3	6	2	16	17
Operario de limpieza	5	3	1	3	12	3	8	3	3	17	29
Operario de limpieza de lineas			2	1	3	6	7	5	5	23	26
Operario de limpieza industrial				1	1	1		1	2	4	5
Operario de linea	9	3	4	6	22	1				1	23
OPERARIO MANIPULADOR	15	5	17	13	50	7	1	6		14	64
OPERARIO DE LLENADO	114	2	52	34	202	61		34	10	105	307
Operario de Mantenimiento	3				3	12	2	14	4	32	35
OPERARIO DE MANTENIMIENTO.						1		2		3	3
OPERARIO DE MÁQUINA	3	14	7	22	49	11	20	17	9	58	101
Operario de matadero/ Calidad	1	2			3	2		1		3	6
Operario matadero						1		1	1	3	3
Operario despiece-ensvasado-	14	7	17	12	50	29	9	34	29	101	151
Operario de elaborados	2	1	1	1	5	4	1	2	3	10	15
Operario de matadero/ Envasado	18	6	19	13	56	15		13	3	31	87
Operario de matadero/ Etiquetado	15	1	9	4	29	11		2	2	15	44
Operario de matadero/ Granjero ayudante avícola	5	12		1	18	11	3	4	1	19	37
Operario de matadero/ Limpieza industrial área de Despiece	21	6	17	16	60	15	3	11	11	40	100
Operario de matadero/ OPERARIO/A DE EXPEDICIONES Y CONGELADO						1				1	1
Operario de matadero/ Repasador de patas							1			1	1
Operario de patio			1		1	1	1	2		4	5
Operario de piking								1		1	1
Operario de prensa									1	1	1
Operario	67	11	17	22	117	69	12	31	13	125	242
Operario de producción		1			1	41	8	15	10	74	75
Podador						3	11	4	6	24	24
Producción-Colocación microchips						2				2	2
Producción-paletizado			1		1	17		13	11	41	42
Recepción						1				1	1
RECEPCIONISTA	1	1	5	2	9	1				1	10
RECEPCIONISTA	3		1		4	5		5		10	14
Recepcionista Noche						5		1		6	6
RECEPCIONISTA NOCHES			1		1	1				1	2
Recolector	266	320	339	362	1.287	787	747	627	959	3.120	4.407
Recolector		1	1	1	3	23	73	24	47	167	170
Recolector/Citricos		2			2	3	16	4	12	35	37
Recolector fresa y frutos rojos	3		3	1	7	10	1	2	2	15	22
Regador						2	14	10	31	57	57
Regador.							2	1	2	5	5
Regador/Peón agrario							7	2	2	11	11
REPARTIDOR						5			2	7	7
REPARTIDOR, AYUDANTE DE COCINA						2				2	2
Responsable de carga y descarga								1		1	1
Responsable de línea			1		1						1
Sala blanca yloncheados		1			1		1	3		4	5

TECNICO DE CAMPO						1				1	1
TECNICO DE SERVICIO ATENCION AL CLIENTE	1				1						1
TÉCNICO DEPILACIÓN LÁSER			1		1						1
Técnico en control de calidad					2	2					2
TECNICO-CONTROL CALIDAD						1				1	1
Teleoperador/a	12	6	19	13	50	5		3	2	10	60
Tornero/Fresador						1				1	1
Tractorista						2	1	1		4	4
TRACTORISTA DE MAQUINARIA AGRICOLA CON MOTOR						11	6	6	16	39	39
TRADUCTOR - INTERPRETE				1	1						1
Traspaleta								1		1	1
Triadora	1		1		2		1			1	3
VERIFICADOR DE PIEZAS						2		1	17	20	20
(en blanco)						1	2	1		4	4
Total general	3.060	2.333	3.068	3.375	11.836	7.381	6.196	5.289	7.116	25.982	37.818

3.6. Tipo de contrato por sexo, categoría y franja edad personal de puesta a disposición.

Tipo de contrato	Sexo	Franja				Total Mujer	Varon				Total Varon	Total general
	Mujer	<30	>50	30-40	41-50							
Contrato		<30	>50	30-40	41-50		<30	>50	30-40	41-50		
indefinido	47	4	52	7	110	162	9	215	31	417	527	
indefinido media jornada	42	10	36	23	111	22	3	10	10	45	156	
Fijo discontinuo	168	215	236	378	997	900	900	903	1189	3892	4889	
Obra y servicio	1002	769	1114	1379	4264	2596	2738	2291	3395	11020	15284	
Eventual	2048	1716	1901	2302	7967	4630	4011	2975	4665	16281	24248	
Sustitución de interinidad	59	22	41	48	170	63	25	45	23	156	326	
Media jornada obra y servicio	185	127	167	222	701	286	63	104	64	517	1218	
Media jornada eventual	13	6	4	13	36	9		3		12	48	
Media jornada sustitución	256	85	134	191	666	562	47	138	74	821	1487	
Total general	3820	2954	3685	4563	15022	9230	7796	6684	9451	33161	48183	

3.7. 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.

3.8. 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: Nivel V, en el año 2020 están contemplados tres encargados de campo que llevan en sus nóminas, por responsabilidades, disponibilidad y confidencialidad pluses que los diferencia de las mujeres del mismo nivel que ocupan un puesto de administración.
- 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.

3.9. Salud laboral

Durante el periodo de 2023 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.

Adelantar cierre el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja.

23 días laborales de vacaciones.

Fiestas en momentos especiales

Reuniones por videoconferencia

Desarrollo

Fomentar el trabajo por objetivos.

Formación online o en el trabajo.

Plan de acogida

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 correspondiente.

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.

4

SEGURIDAD Y SALUD

Interempleo 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.

INTEREMPLO ETT, S.L., 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 como:

Gestión de estrés
Golpe de calor
Tabaquismo
Atrapamientos, coches y atropellos
Enfermedades de invierno
Golpe de calor
Seguridad vial
Manipulación de manual cargas

4.1. Índice de siniestralidad

A continuación, se detalla el índice de siniestralidad de 2023 y su evolución de los últimos años:

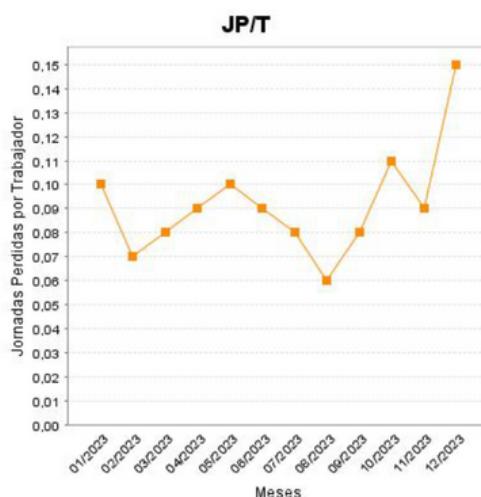
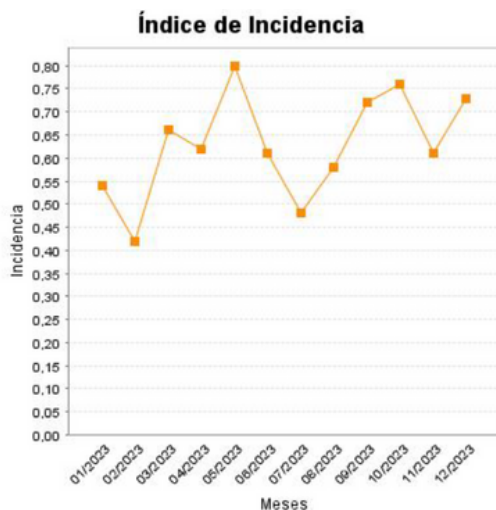
Años	Nº Trab.	Nº Expedie	Nº Altas	Días TAM	Días Reales	Incidencia	JP/T	Tasa Absenti	Duración Media	Coste Empresa	Coste/ Trabajador
2020	4.800	309	305	6.749	2.432	6,44%	0,51	0,14%	22,1	50.313	10,48
2021	4.745	373	372	9.305	3.116	7,86%	0,66	0,18%	25,0	65.896	13,89
2022	3.945	315	320	7.383	3.992	7,99%	1,01	0,28%	23,1	80.059	20,29
2023	3.009	227	222	6.092	3.352	7,54%	1,11	0,31%	27,4	65.438	21,75

4.2. 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	Nº Trab.	Nº Expedient	Nº Altas	Días TAM	Días Reales	Incidencia	JP/T	Tasa Absentismo	Coste Empresa	Coste/ trabajador
01/2023	3.137	17	18	607	314	0,54%	0,10	0,33%	5.611	1,79
02/2023	2.862	12	15	468	211	0,42%	0,07	0,24%	3.834	1,34
03/2023	3.340	22	15	294	251	0,66%	0,08	0,25%	4.945	1,48
04/2023	3.212	20	16	195	289	0,62%	0,09	0,30%	5.657	1,76
05/2023	3.607	29	29	539	372	0,80%	0,10	0,34%	7.435	2,06
06/2023	3.109	19	23	541	285	0,61%	0,09	0,30%	5.909	1,90
07/2023	3.120	15	21	579	263	0,48%	0,08	0,28%	5.326	1,71
08/2023	2.601	15	11	351	162	0,58%	0,06	0,20%	3.418	1,31
09/2023	2.354	17	14	238	186	0,72%	0,08	0,26%	4.235	1,80
10/2023	2.911	22	19	904	332	0,76%	0,11	0,37%	6.867	2,36
11/2023	3.115	19	23	453	284	0,61%	0,09	0,30%	5.202	1,67
12/2023	2.737	20	18	923	403	0,73%	0,15	0,48%	7.000	2,56



4.3. Comité de seguridad y salud

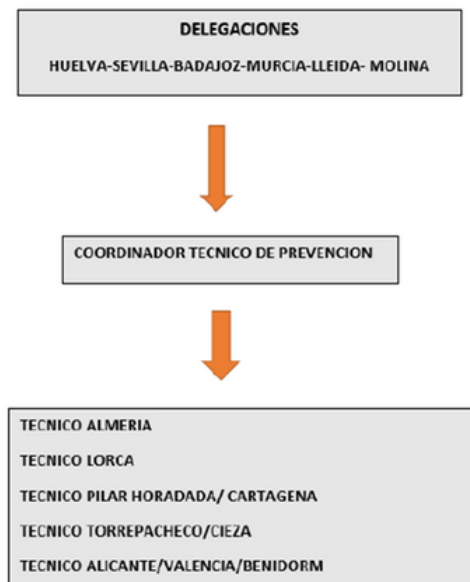


Miembros del comite de seguridad y salud

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 cómo 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:



5

RELACIONES SOCIALES

La empresa defiende y facilita el derecho y libertad de los empleados disponiendo, basando su trabajo en el respeto, trato amable y cortés, optimismo y trabajo en equipo.

Además, nos basamos en nuestro decálogo ético para llevar a cabo nuestro trabajo adecuadamente:

- Primero. -Garantizar el cumplimiento de los Derechos de los Trabajadores en todos los aspectos de su relación laboral y denunciar las prácticas que los menoscaben.
- Segundo. -Asegurar el estricto cumplimiento de la Ley 14/1994 de 1 de junio que regula a las ETT en cuanto a la puesta a disposición de la/os trabajadora/es requeridos y ya prevenidos de los riesgos inherentes a dichos puestos.
- Tercero -Detallar y dar respuesta tanto a las necesidades concretas del cliente como a las posibilidades de la/os candidata/os, garantizando la objetividad en los procesos y primando la adecuación persona-puesto.
- Cuarto. -Respetar la legalidad vigente.
- Quinto. -Desechar cualquier práctica susceptible de ser calificada de competencia desleal. Sexto. -No realizar campañas de publicidad engañosa.
- Séptimo. -Mantener la solvencia económica y la gestión eficaz de nuestros recursos como base de nuestro proyecto y garante de su continuidad.
- Octavo. -Garantizar la total igualdad en el puesto de trabajo, no discriminando a ningún trabajador/a por razones sociales, económicas, de sexo, edad, raza o nacionalidad.
- Noveno. -Impartir formación tanto a nuevos perfiles sin experiencia, como a profesionales que trabajan habitualmente con nosotros, en áreas destinadas a perfeccionar técnicas y competencias, a la prevención de accidentes y a la mejora de la salud e higiene en puestos específicos de trabajo (ley 31/1995 de PRL de 8 de noviembre).
- Décimo -Facilitar la compatibilización entre la vida familiar y la vida laboral de la plantilla, aportando soluciones para su plena conciliación.

6

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.

Previa 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 2023, el personal de estructura de Interempleo ha recibido la siguiente formación para la mejora de sus competencias

Encartados/as de campo

- App de Localización
- Gestión de Conflictos
- Motivación de Trabajadores
- Comunicación y normas de comportamiento
- Higiene Postural
- Herramientas formativas. Presentación y evaluación.
- Primeros Auxilios.
- Capacitaciones por producto o áreas..

Responsables oficina

- Gestión de conflictos
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Gestión de reuniones
- Productividad personal Presentaciones eficaces Negociación
- Motivación
- Inteligencia emocional Comunicación eficaz
- Eficacia en el trabajo

Personal de oficina

- Gestión de Conflictos
- Control de Estrés
- Gestión del Tiempo
- Higiene Postural
- Trabajo en equipo
- PRL por puestos. Puestos por determinar
- Capacitación y PRL por cultivos. Cultivos por determinar.
- 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.

INTEREMPLO Apuesta por las nuevas tecnologías con el objetivo de fomentar una política medioambiental, prueba de ellos es el premio finalista a la empresa digital. 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.

Curso realizados

	2021	2022	2023
total de cursos	3100	3900	3770
total horas	9700	9000	8700

Importe destinado a formación

	2022	2022	2023
Importe	957.391,97€	888.844,88€	775411,58€

7

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.

8 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.

9 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, sometiénola 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.

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. Durante este año 2018, hemos observado que el desarrollo de la implantación del sistema de gestión ética y socialmente responsable, conforme a la norma SGE-21, 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.

Disponemos del certificado de calidad de la Norma ISO 9001, 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.

Actualmente, contamos también con la certificación SGE-21 de responsabilidad social corporativa. Fuimos la primera empresa de trabajo temporal de España en obtenerlo. Con ella pretendemos integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno, siendo una empresa socialmente responsable, ya que su alcance incluye toda prestación de servicios de trabajo temporal a empresas.

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.



11 ANEXOS



GRI incluidos

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Contenidos GRI	Página 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	
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 los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	103-2	10
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	11

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	13
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	13 13
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	13
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	13
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por la actividad.	No material	13
	-Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		
	-Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		14-15
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	
Organización del trabajo	-Organización del tiempo de trabajo. -Número de horas de absentismo.	103-2 401-3	17-21
Salud y seguridad	-Medidas para facilitar la conciliación. -Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. -Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	103-2 403-3	17-21
Relaciones Sociales	-Enfermedades profesionales. -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	17-21
Formación	-Políticas de formación. -Horas totales de formación por categorías profesionales.	103-2 404-1	22-24
Accesibilidad	-Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103-2	14
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	26
Políticas y principales riesgos	Información sobre el respeto de los derechos humanos 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 los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	103-2	10
Derechos Humanos	-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	27
Políticas y principales riesgos	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno 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.	103-2	10



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.

Corrupción y soborno	-Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	205-2	28
	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103-2	
	- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	
Información sobre la sociedad			
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.	103-2	10
	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.	103-2	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	-Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	103-2	13
	-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.	413-1	
Subcontratación y proveedores	-Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	103-2	32
Consumidores	-Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. -Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	103-2	3
Información fiscal	-Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.		
	-Beneficios obtenidos por país.	201-1	
	-Impuestos sobre beneficios pagados.	201-4	
	-Subvenciones públicas recibidas.		

