

Estado de información no financiera

Versión ejecutiva. Ejercicio 2023.

❖ **Modelo de negocio**

Legálitas nació en 1999 con el objetivo de acercar la figura del abogado al ciudadano, democratizando el acceso a una asistencia jurídica de calidad, de manera sencilla y eficaz.

Legálitas:

- Marca de alto reconocimiento nacional.
- Oferta diversificada de servicios legales que abarcan diferentes especialidades del derecho.
- Para particulares, pequeñas empresas y autónomos del ámbito nacional.

❖ **Cobertura geográfica**

La sede social de Legálitas se encuentra desde el 14 de diciembre de 2022 en la localidad de Madrid en la calle Vía de los Poblados N.º 3, Parque empresarial Crystalia, Edificio 5, planta 5 de Madrid. Este domicilio social sustituye al anterior situado en la localidad de Pozuelo de Alarcón, también ubicado en la Comunidad de Madrid.

Oficinas en Madrid, Pozuelo y Vigo.

- 725 profesionales.
- Legálitas complementa su plantilla con una red de 340 despachos colaboradores por toda España.

❖ **Compromiso con el medioambiente**

El compromiso de Legálitas con el medio ambiente forma parte del modelo de negocio. Dada la naturaleza de las operaciones y debido al casi inexistente riesgo medioambiental asociado, la gestión se focaliza en minimizar los impactos derivados de la actividad mediante la optimización de los recursos utilizados y la prevención de la contaminación con un apropiado tratamiento de residuos.

Legálitas ha elaborado durante el primer trimestre de 2024 un Plan Estratégico de Sostenibilidad que incluye dentro de sus objetivos principales la reducción progresiva del impacto en el medioambiente a través de la monitorización de su huella de carbono hasta 2027. Para ello, ha establecido una serie de objetivos anuales de reducción de emisiones y de compensación al medioambiente.

LEGALITAS GLOBAL GROUP, S.L. y sociedades dependientes
Estado de Información no Financiera, (Informe de Gestión) del ejercicio anual terminado el 31/12/2023

❖ Gestión ambiental y gestión de residuos

- Reciclaje de papel confidencial mediante la instalación diez contenedores, cada uno de los cuales, tiene una capacidad máxima de 300 Kg. En 2023 se retiraron 3.118,20 kg de papel (5.190,80 kg en 2022) debido al menor consumo de papel.
- Reciclaje de los residuos de alimentación mediante contenedores para residuos orgánicos, plásticos y cartón.
- Contenedores higiénicos para el personal femenino.
- Contenedores para el tóner.
- Contenedores para el reciclaje de baterías.

Desde Legálitas concienciamos a nuestros empleados cada día sobre la importancia de reducir, reutilizar y reciclar, con facilidades como contenedores de reciclaje o los puntos limpios para tapones y pilas.

Uso sostenible de los recursos

- Consumo de papel: 2.182 kilos.
- Consumo de agua: 1.184 m3.
- Consumo de electricidad: 358.424 kw/h.

La contratación durante el último trimestre del año de energía 100% renovable para todas las oficinas supuso un incremento en la factura energética, si bien el impacto neto en el medioambiente se ve amortiguado de forma importante a partir de ese periodo.

- 3,25 tCO₂ de emisiones directas (consumo de combustibles fósiles en instalaciones fijas, en vehículos y maquinaria, emisiones fugitivas de equipos de climatización y otros, emisiones de procesos...).
- 53,69 tCO₂ de emisiones indirectas de energía (derivadas del consumo eléctrico del edificio).
- 464,99 tCO₂ correspondientes a otras emisiones indirectas (producidas por la cadena de valor de la empresa, pero que no son propiedad ni están controladas por Legálitas). Se excluyen aquí las emisiones financiadas (derivadas de las inversiones financieras del grupo).

❖ **Nuestro equipo**

Las personas son nuestro motor. La gestión del talento y la apuesta por la igualdad y diversidad son un elemento clave: atraer y retener.

En 2023:

- El teletrabajo se ha hecho extensivo a la totalidad de la plantilla.
- Dentro del marco del acuerdo de teletrabajo, al igual que se venía haciendo, las áreas establecen los días de presencial y rotación de los equipos en las oficinas.
- Nuevo Portal de Empleados que mejora la relación trabajador-empresa.
- Nuevo proceso de Onboarding y Offboarding a través del Portal del Empleado que permite automatizar el proceso de alta y baja en la empresa, dar la bienvenida a las nuevas incorporaciones y firma de documentos.
- La formación a distancia ha tenido un papel relevante. En 2023 se ha contado con una plataforma de formación a disposición de todos los empleados.
- Uso intensivo de nuevas tecnologías para las relaciones entre los profesionales (reuniones, formaciones, foros de trabajo, etc.).
- Refuerzo de los sistemas de seguridad en materia de Protección de Datos y Seguridad de la Información.
- Nueva plataforma tecnológica con IA para agilizar el reclutamiento de los procesos de selección masivos.

❖ **Empleo**

Personal

Legálitas cerró 2023 con 725 personas en plantilla, lo que supone un incremento del 5,69% con respecto al ejercicio anterior.

- Por sexo:

Hombres	Mujeres
26,6%	73,4%

LEGALITAS GLOBAL GROUP, S.L. y sociedades dependientes
Estado de Información no Financiera, (Informe de Gestión) del ejercicio anual terminado el 31/12/2023

- Por edades:

18-30 años	30-45 años	46-60 años	61-66 años
12,6%	34,1%	48,4%	5%

Modalidades de contrato

En 2023 se incrementaron en un 9,37% los contratos indefinidos, predominando este modelo frente a los temporales (712 y 13 respectivamente).

Empleo de personas con discapacidad

Legálitas mantiene un firme compromiso con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. En 2023, el número medio de personas con discapacidad superior al 33% empleadas fue de 16.

Medidas para la desconexión laboral

En 2023 se ha reforzado la Política de Desconexión Digital, manteniendo medidas como:

- Establecer acciones formativas dentro de la jornada laboral.
- Día de descompresión tecnológica. Promocionar las reuniones físicas frente a la tecnología, espacios concretos en el centro de trabajo donde no se permita la entrada con dispositivos electrónicos.
- Correos diferidos. Postponer el envío de determinados correos que no tengan un carácter urgente.
- Medidas individuales. Desactivar las notificaciones o dejar mensajes automáticos de respuesta en los periodos en los que la persona se encuentra de vacaciones o desconectando.
- Impulsar acciones enfocadas a concienciar y sensibilizar a los empleados y especialmente a los directivos, en el respeto al derecho a la desconexión digital, para evitar el riesgo de la fatiga informática y tecnológica.

❖ Organización del trabajo

El personal empleado por Legálitas opera mediante distintas formas de organización del tiempo de trabajo que varían en función del departamento y la categoría profesional.

Sexo	Jornada completa	Jornada parcial
Hombre	116	77
Mujer	230	302

Edad	Jornada completa	Jornada parcial
18-30 años	44	47
30-45 años	115	132
46-60 años	168	183
61-66 años	19	17

Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral

Legálitas cuenta con una política para fomentar el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los empleados:

- Teletrabajo.
- Horarios flexibles.
- Permiso retribuido para mujeres embarazadas quince días previos a dar a luz.
- Permiso retribuido para asistir con los hijos, padres y familiares hasta segundo grado a consulta médica.

❖ **Salud y seguridad**

Para reducir los riesgos ocupacionales y prevenir las lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo y promover unas condiciones de trabajo seguras y saludables, cada una de las empresas del Grupo cuenta con su propia Política de Salud y Seguridad Laboral, Plan de Prevención de Riesgos, Informe anual de Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad preventiva.

❖ **Relaciones con los trabajadores**

El diálogo con los empleados en Legálitas se organiza mediante un Comité de Empresa cuyo funcionamiento se rige por la norma legal vigente. Anualmente se negocia un acuerdo colectivo en el que se establecen determinadas mejoras con respecto al convenio colectivo de aplicación.

Adicionalmente, Legálitas realiza periódicamente acciones transversales informativas y colaborativas entre los empleados, como por ejemplo las encuestas que lleva a cabo el departamento de Comunicación con el objetivo de que las acciones y actividades que promueve respondan cada vez más a las inquietudes y motivaciones de los empleados, tanto en voluntariados y acciones sociales, como en actividades lúdicas organizadas por la empresa.

Otros ejemplos son las reuniones de managers, las comunicaciones internas periódicas y la proyección de información de datos relevantes en las pantallas situadas en la oficina.

❖ **Formación**

El Plan de Formación se elabora anualmente desde el área de Recursos Humanos en coordinación las diferentes áreas y departamentos, estableciendo las necesidades formativas de la empresa, en función de los requerimientos, exigencias y necesidades detectados y en consonancia con los objetivos estratégicos de la compañía.

Tipos de formación

- **Directiva:** Consiste en el desarrollo de competencias y habilidades de gestión técnica y de dirección de equipos humanos.

- Técnica: Es la formación que permite la adecuación permanente a las demandas específicas de cada puesto de trabajo.
- Instrumental: Formación de idiomas, tecnologías de la información, negociación, etc.

Modalidades

- Interna: Formación que realizan los miembros de la plantilla de Legálitas a sus compañeros.
- Externa: Formación que realizan profesionales externos a la organización. Esta modalidad se realizará en el caso de que la interna no sea posible o cuando la externa implique un valor añadido sustancial.
- Online: A través de los medios digitales, sin requerir la presencia física de los empleados.
- Presencial: Formación que requiere necesariamente la asistencia del empleado.

Durante el ejercicio 2023 se han impartido un total de 5.005 horas de formación bonificada y 17.394 horas de formación no bonificada.

❖ Igualdad de oportunidades

Legálitas promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

En 1 de enero de 2021 se implantó el Plan de Igualdad para el Grupo Legálitas y presentó ante el organismo competente, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

En 2022 se validó, comunicado y publicado un nuevo protocolo de acoso a disposición de toda la plantilla en intranet.

En diciembre de 2023 se ha elaborado la Política de Igualdad y Diversidad, como complemento del Plan de Igualdad vigente desde 2021.

El Grupo, consciente de que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, ha asumido el compromiso para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de

Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la organización, siguiendo las directrices que marca la legislación vigente y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

❖ Implicación con la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

El Grupo desarrolla su compromiso social a través de la Fundación Legálitas que desarrolla actividades de patrocinio, mecenazgo, acción social y sensibilización de los problemas sociales actuales en colaboración con otras instituciones.

La Fundación Legálitas se creó en 2011 como una acción de responsabilidad social corporativa y con la vocación de ayudar a los colectivos más vulnerables de la sociedad y de manera singular a los menores.

Con fecha de 22 de septiembre de 2022, en una reunión del Patronato de la Fundación y el Comité de Dirección del Grupo Legálitas, se acordó un cambio en los fines de la Fundación de tal modo que a partir de 2023 han sido estos:

- 1. Promover la cultura del asesoramiento jurídico preventivo** mediante el fomento del conocimiento de los derechos y deberes de los ciudadanos, dentro de marco constitucional.
- 2. Mejorar el acceso de los ciudadanos a la Administración de Justicia** a través de la promoción de la utilización de la tecnología de vanguardia en el ámbito legal para agilizar y optimizar los servicios jurídicos que prestan las administraciones públicas y operadores jurídicos.
- 3. Fomentar la participación de los trabajadores en las actividades de la fundación**, colaborando en el desarrollo de la estrategia medioambiental, social y de gobernanza de la compañía (estrategia ASG).
- 4. Mejorar el bienestar de los ciudadanos**, cooperando, en el ejercicio de nuestra responsabilidad social corporativa, con las administraciones públicas, empresas y fundaciones que fomenten el apoyo a los colectivos más vulnerables de la sociedad en cuantas acciones contribuyan.

❖ Proveedores

La relación con los proveedores está contemplada en el Código Ético, que estipula que los procesos de selección de estos deben adecuarse a criterios de objetividad e imparcialidad para evitar así cualquier tipo de conflicto de interés en la selección de estos.

Todo está recogido en: <https://www.legalitas.com/canal-etico>

[Descargar informe EINF completo](#)

