

Estado de información no financiera

Versión ejecutiva. Ejercicio 2024.

❖ 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.

❖ Cultura empresarial

La **misión** de Legálitas es ayudar a las personas en su día a día, de una manera sencilla, accesible y eficaz, creando una relación de confianza duradera; con la visión de ser la compañía líder en asesoramiento jurídico, creando una cultura de abogacía preventiva en la sociedad; en base a unos valores corporativos que le ayudan a seguir creciendo, manteniendo su estrategia de accesibilidad a los servicios:

- **Inconformistas**, en Legálitas perseveramos y cuestionamos lo que hacemos para mejorar.
- **Comprometidos** con los clientes, nuestra organización y la sociedad.
- **Superamos las expectativas** dando lo mejor de nosotros mismos y sin excusas.

❖ 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, Vigo y Zaragoza.

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

❖ **Compromiso con el medioambiente**

El compromiso de Legálitas con el medioambiente forma parte del modelo de negocio. Dada la naturaleza de las operaciones del Grupo, el enfoque de gestión adoptado 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, a los efectos de lograr un desarrollo sostenible.

Legálitas ha actualizado en diciembre de 2024 el Plan Estratégico de Sostenibilidad elaborado durante el primer trimestre del año. En dicho Plan se incluye dentro de sus objetivos principales la reducción progresiva del impacto del Grupo en el medioambiente a través de la monitorización de su huella de carbono hasta 2027.

❖ **Gestión ambiental y gestión de residuos**

- Reciclaje de papel confidencial mediante 6 contenedores de 130 litros (5 en la sede de Cristalia y uno en Pozuelo), que se retiran quincenal o mensualmente según las necesidades. En 2024 se han retirado 1.588,60 kg de papel.
- Reciclaje de los residuos de alimentación mediante contenedores para residuos orgánicos, plásticos y cartón en los distintos centros de trabajo. El volumen de residuos gestionados en la oficina de Cristalia asciende a 3.753,56 kg (227,30 Kg de papel y cartón, 473,15 Kg de envases/plástico, 40,84 Kg de vidrio y 3.012,28 Kg de resto de residuos).
 - Contenedores higiénicos para el personal femenino.
 - Contenedores para el tóner que retira la empresa encargada de su reciclaje.
 - Contenedores para el reciclaje de baterías que se vierten en los puntos de retirada.

Desde Legálitas concienciamos a nuestros empleados cada día sobre la importancia de reducir, reutilizar y reciclar.

Uso sostenible de los recursos

- Consumo de papel reciclado: 1.894 Kg
- Consumo de Agua: 2.456 m³
- Consumo de electricidad 373.095 kw/h

La contratación durante el último trimestre del año 2023, de energía 100% renovable para todas las oficinas, ha supuesto un incremento en la factura energética de 2024, si bien el impacto neto en el medioambiente se ve amortiguado de forma importante a partir de ese periodo.

Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción

Legálitas pretende realizar una cuantificación de los Gases de Efecto Invernadero emitidos anualmente por una serie de motivos, de los que destacan:

- Proveer de datos que puedan ayudar a la empresa a reducir sus emisiones de GEI.
- Permitir a la empresa comparar sus emisiones de GEI (y reducciones) entre periodos de reporte.
- Incrementar la credibilidad de la compañía en iniciativas medioambientales.
- Permitir a la empresa participar en programas voluntarios de GEI.
- Ayudar a la compañía en la toma de decisiones empresariales.

En 2024 las emisiones totales se han estimado en 1.773,79 tnCO₂; por alcances, las emisiones de Alcance 1 han sido de 3,70 tnCO₂, las de Alcance 2 se han reducido hasta las 0 tnCO₂, siendo las 1.770,09 tnCO₂ restantes correspondientes a las emisiones de Alcance 3.

(En Legálitas, las emisiones de Alcance 2 se estiman en su totalidad por las Emisiones de GEI derivadas de su consumo eléctrico. A lo largo de todo el ejercicio 2024 esta energía es de procedencia 100% renovable, por lo que no conlleva emisiones de GEI.).

❖ **Nuestro equipo**

En Legálitas sabemos que las personas son el motor esencial de cualquier negocio y, por tanto, una pieza fundamental para alcanzar el éxito.

La gestión del talento y nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad son ejes fundamentales de nuestra estrategia.

En 2024:

- Continuamos apostando por el teletrabajo como una herramienta clave para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional de nuestros empleados.
- Contamos con una nueva estructura interna basada en niveles organizativos, diseñada para una gestión más eficiente y transparente de los puestos de trabajo.
- Hemos establecido planes de desarrollo profesional en departamentos clave, promoviendo la proyección y crecimiento de nuestros empleados dentro de la organización.
- Incluimos el indicador NPS (Net Promoter Score) de empleado en la encuesta de clima laboral, para analizar su evolución y planificar acciones de mejora.
- Hemos implementado un sistema de procedimentación, estructuración y registro de la formación, consolidándola como una práctica habitual en el día a día de nuestros equipos.
- Se ha continuado utilizando intensivamente la tecnología y la digitalización de procesos a través de plataformas de reclutamiento más ágiles y eficientes.

❖ **Empleo**

Personal

Legálitas terminó el año 2024 con un total de 809 personas, lo que supone un incremento del 11,59% con respecto al ejercicio anterior:

- Por sexo:

Hombres	Mujeres
30,3%	69,7%

- Por edades:

18-30 años	30-45 años	46-60 años	61-66 años
20%	32,91%	43,6%	3,5%

Modalidades de contrato

En 2024 se incrementaron en un 10,25% los contratos indefinidos y un 84,62% los contratos temporales.

Empleo de personas con discapacidad

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

Medidas para la desconexión laboral

En 2024 se han mantenido y reforzado las medidas básicas ya implementadas en materia de desconexión laboral, entre las que se encuentran:

- 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

Organización del tiempo de 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	149	96
Mujer	269	295

Edad	Jornada completa	Jornada parcial
18-30 años	80	82
30-45 años	144	122
46-60 años	182	171

61-66 años	12	16
------------	----	----

Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral

Legálitas tiene 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 Legálitas, la salud y seguridad de la plantilla es un aspecto de vital importancia. Con el fin de 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, las empresas del Grupo cuentan 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 dentro de actuaciones del Servicio de Prevención Mancomunado de las empresas de Legálitas.

En enero de 2024 se actualizó la Política de Seguridad y salud en el trabajo que afecta a todas las empresas del Grupo.

❖ 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.

Legálitas cuenta con un Comité de Empresa que participa activamente en los acuerdos que tienen que ver con las relaciones laborales, al igual que el Comité de Seguridad, configurado por representantes de los trabajadores y de la

empresa, y que lidera las acciones encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad de los empleados.

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

Legálitas ejecuta anualmente un Plan de Desarrollo Profesional y Formación en el que se recogen por una parte acciones de formación continua encaminadas a reciclar a los trabajadores para el óptimo desarrollo de sus funciones, y por otra se promueve una formación encaminada a la multifunción y al desarrollo de carrera y habilidades.

Tipos de formación

- Obligatoria: comprende las formaciones obligatorias establecidas según la normativa vigente y la política interna.
- Idiomas: tiene como objetivo proporcionar las herramientas necesarias para mejorar la comunicación y comprensión de la lengua inglesa.
- Técnicas: conjunto de formaciones que facilitan los conocimientos técnicos que facilitan o actualizan y que son necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo.
- Plataforma online: formaciones abiertas y variadas a todas las personas trabajadoras enfocándose en soft skills, bienestar y competencias digitales.

- Herramientas: formaciones para ampliar conocimientos en relación a las herramientas informáticas de trabajo.

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 2024 se han impartido un total de 29.536 horas de formación, un 31,86% más que en el ejercicio anterior (22.399 horas).

❖ 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. Igualmente, promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

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.

A lo largo de los años de vigencia del Plan se han llevado a cabo varias acciones previstas en este, centrándonos en los objetivos principales de:

- Igualdad en la selección, promoción y retribución.
- Formación en igualdad y medidas de conciliación.
- Prevención del acoso mediante protocolos actualizados.
- Comunicación inclusiva y accesible para toda la plantilla.

De cara al 2025, afrontaremos, junto la representación de los trabajadores, la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, consolidando nuestro enfoque de mejora continua para garantizar un entorno inclusivo, respetuoso y alineado con las necesidades de la sociedad y la legislación vigente.

❖ Implicación con la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

El Grupo Legálitas desarrolla su compromiso social a través de 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. Sus ámbitos de trabajo son:

- Acciones de formación a diferentes colectivos relacionados con la educación de los menores y su relación con las nuevas tecnologías (padres, profesores, educadores sociales, monitores, etc.).
- Realización de informes jurídicos sobre el marco legal relacionado con la protección del menor en general, y en especial con los menores y las nuevas tecnologías.
- Colaboración con asociaciones y organizaciones que tengan entre sus objetivos principales la defensa integral del menor, especialmente creando sinergias que defiendan las buenas prácticas en la utilización de las nuevas tecnologías y redes sociales.

- Labor de denuncia social en casos de manifiesto desamparo en aspectos concretos, tales como el ciberbullying, usurpaciones de identidad o victimización del menor en los procesos judiciales, entre otros.

❖ Proveedores

La relación con los proveedores viene estipulada en el Código Ético, donde se recogen los procesos de selección de proveedores, debiéndose 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>

