

# Informe de Responsabilidad Social Corporativa



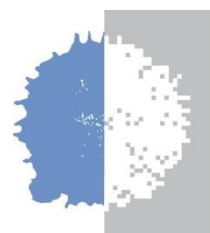
**Periodo cubierto COP JUNIO 2018-2019**  
**2ª edición**



UN GLOBAL COMPACT  
COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Laboratori de  
Referència  
de Catalunya

## ÍNDICE

CARTA DEL GERENTE .....	2
1. FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA .....	3
2. QUIÉN SOMOS .....	4
2.1 Misión.....	5
2.2 Visión .....	5
2.3 Valores.....	6
3. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS .....	7
3.1. Derechos Humanos.....	7
3.1.1 Elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad.....	8
3.1.2 Acoso laboral laboral, sexual y por razón de sexo.....	9
3.1.3 Portal del profesional y libertad de expresión y sindicación .....	10
3.2 Trabajo.....	12
3.2.1 Formación continuada .....	13
3.2.2 Comprometidos con el empleo de calidad .....	16
3.2.3 Siniestralidad y accidentes laborales en LRC.....	22
3.3 Medioambiente.....	24
3.3.1 Objetivos medioambientales marcados para 2018-2019.....	25
3.3.2 Iniciativas que promueven la responsabilidad ambiental.....	26
3.3.3 Evaluación de los impactos ambientales.....	33
3. 4 Anticorrupción .....	35
3.4.1 Relaciones con proveedores .....	36
3.4.2 Deberes de los consejeros.....	37
3.4.2 Cláusulas LRC para contrataciones comerciales de licitación pública .....	38
4. MÁS QUE UNA EMPRESA, UN EQUIPO .....	39

## CARTA DEL GERENTE

**29 de abril de 2019**

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que **LABORATORI DE REFERÈNCIA DE CATALUNYA** reafirma un año más su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, medioambiente y anticorrupción.

En esta comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Miquel Parellada Esquiús

Gerente



## 1. FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA

**Nombre/ Razón Social:** LABORATORI DE REFERÈNCIA DE CATALUNYA SA

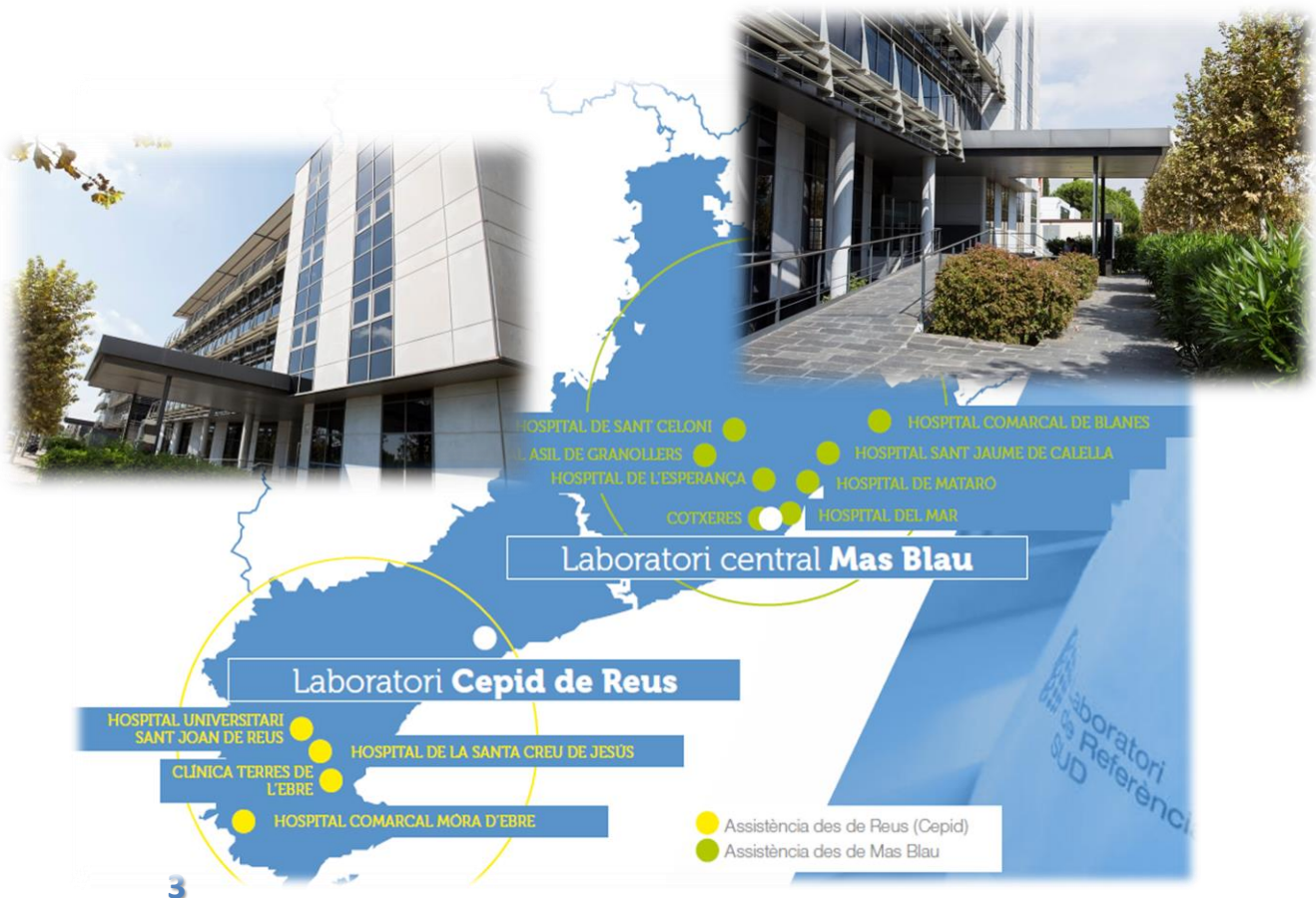
**Dirección Laboratorio Principal:** Calle Selva nº 10 Edificio INBLAU "A" Parc de Negocis Mas Blau 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)

**Teléfono de contacto:** 933-965-300

**Página web:** [www.lrc.es](http://www.lrc.es) (idiomas disponibles: català, castellano, english)

**Plantilla Media:** 196 empleados (abril de 2019)

**CNAE Actividad de la Empresa:** Otros establecimientos sanitarios



## 2. QUIÉN SOMOS

Como resultado de la modernización y adecuación al futuro de los laboratorios clínicos de nuestro país, en el año 1992 Parc Salut Mar (PSM) y el Consorci de Salut i Social de Catalunya (CSSC) acordaron la constitución de la empresa *Laboratori de Referència de Catalunya, SA* con la voluntad estos servicios en los respectivos hospitales, ampliar la presencia en el sector y conseguir una posición referente en el proceso de transformación que estaba iniciándose. Esta decisión giraba en torno a la incorporación de los avances en las nuevas tecnologías, el impulso del desarrollo de las técnicas diagnósticas, la profundización en la calidad, la dinamización de la formación del personal, la oferta de un servicio integral y la mejora de los niveles de productividad. Se materializa plenamente su idea inicial con la puesta en marcha del nuevo laboratorio, en las instalaciones de la localidad catalana de El Prat de Llobregat .

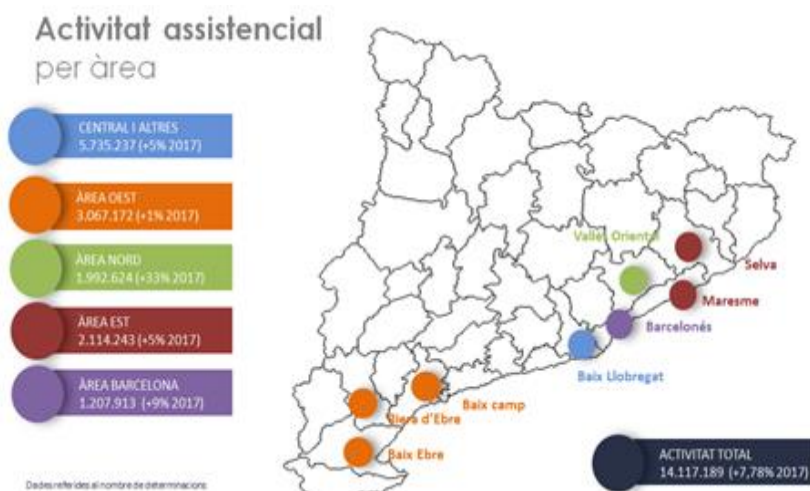


## 2.1 Misión

Ofrecer un servicio de análisis clínicos para dar soporte a los profesionales del sector sanitario en las decisiones clínicas, diagnósticas y terapéuticas, con un alto compromiso en la calidad y formación, poniendo a disposición de las/ los usuarios un servicio de información y gestión de laboratorios, con los niveles de calidad técnica que marcan los distintos referentes internacionales, todo dentro de un marco de sostenibilidad e innovación permanente como herramienta de mejora continua.



## 2.2 Visión



Ser un laboratorio que se considere un modelo de gestión a seguir, con una amplia implicación de los estándares de calidad más exigentes e implicado en la planificación de programas docentes para nuestros profesionales. Establecer sinergias con las



direcciones clínicas de los centros sanitarios participando activamente en la función asistencial. Apostar por la innovación como herramienta de mejora permanente que debe permitir optimizar los procesos tanto de diagnóstico como de tratamiento.

## 2.3 Valores

### VOCACIÓN DE SERVICIO:

Nuestros objetivos y acciones estratégicas se fundamentan en nuestra voluntad de dar lo mejor de nosotros mismos.

### EFICIENCIA:

Aprovechar correctamente tanto el tiempo como los recursos existentes.

### TRABAJO EN EQUIPO:

Entender el trabajo en equipo como un concepto esencial para la supervivencia de la organización.

### TRANSPARENCIA:

Promover una comunicación abierta y recíproca que fomente la transparencia.

### INQUIETUD POR LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN:

Estar al día de la aplicación de nuevas herramientas y tecnologías como instrumento para la mejora continua.

### ÉTICA PROFESIONAL:

Aplicación de los principios éticos y responsabilidad corporativa en todas nuestras acciones y como base en nuestras relaciones.

### SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL:

Reducir el consumo de los recursos naturales y controlar el impacto de nuestra actividad en el medio ambiente.





### 3. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Las medidas implementadas por **Laboratori de Referència de Catalunya (LRC)** constituyen una mejora sustancial en el desempeño de las labores realizadas por los profesionales, garantizando la mayor seguridad en su puesto de trabajo, la igualdad de género y la minimización del impacto medioambiental del laboratorio, construyendo una empresa sólida donde cada uno de los profesionales es un pilar fundamental en su crecimiento.

#### 3.1. Derechos Humanos

**Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de Derechos Humanos.

**Laboratori de Referència de Catalunya** se congratula de ser una empresa preocupada por la integración social de sus trabajadoras y trabajadores, velando por su integridad psíquica y física en la empresa, con un plan de acción sostenible y eficaz. Destacamos las siguientes medidas:



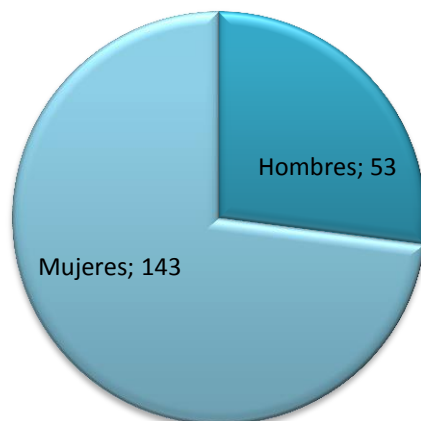


### 3.1.1 Elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad

El LRC aboga por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Durante el 2019 se ha trabajado con el Plan de Igualdad implementado en la empresa el año pasado, realizando, durante todo este tiempo, estas tres actividades, entre otras:

- Adhesión a la Red Española del Pacto Mundial, que corresponde a la mayor iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa a nivel mundial
- La elaboración y análisis de una encuesta para todos los profesionales del LRC con el objetivo de conocer de primera mano la opinión sobre la igualdad en el entorno laboral. Los resultados ayudarán a definir y enfocar el plan propio del LRC
- La formación sobre acoso sexual laboral por razón de sexo y presentación del protocolo trabajado por la Comisión de igualdad

Estas medidas, junto con otras que se llevarán a cabo a medio plazo, van dirigidas a la formación del personal y el diagnóstico de la situación actual, que deben dar como resultado un Plan de igualdad propio.



Datos extraídos del total plantilla en abril 2019

Plantilla total: 196 empleados, de los que 143 son mujeres y 53 hombres. Hemos incrementado % de mujeres respecto el año pasado.



### 3.1.2 Acoso laboral laboral, sexual y por razón de sexo

- **Plan de acción contra el acoso laboral o mobbing:** En el portal del profesional todos los empleados tienen acceso a protocolos de actuación frente al acoso laboral hacia ellos o compañeros, sensibilizando de la importancia de comunicarlo para su tratamiento. En el plan de acción se establecen los siguientes puntos:
  - o Identificación del acoso o mobbing laboral
  - o Prevención del acoso laboral
  - o Derecho a la no discriminación laboral
  
- **Plan de acción contra el acoso sexual:** El núcleo del factor humano de la empresa son las personas, por ello, estamos comprometidos a su total integridad física y moral en la organización. En el portal del profesional los empleados disponen de un plan de actuación ante el acoso sexual, mostrando nuestro total y absoluto respaldo a la persona que lo sufra ya sea en ámbito laboral o personal.
  
- 
  
- **Medidas directas de la empresa frente al acoso:**
  - a) **Información y formación :** La empresa se compromete a difundir y facilitar oportunidades de información a la totalidad de sus miembros , en especial al equipo directivo y mandos intermedios para garantizar una mayor concienciación sobre el acoso, facilitando el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
  
  - b) **Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas:** El departamento de Recursos Humanos de la empresa se





compromete a facilitar y dar soporte a las personas que puedan padecer esta situación de acoso, de distinta índole, garantizando la confidencialidad de sus datos personales, mostrando su total disponibilidad a la víctima y vías de resolución .

- c) **Resolución del conflicto:** Se establece un protocolo de actuación formalizándose la queja o petición de la víctima, se obtiene información sobre los sucesos e información de testigos y se resuelve internamente con el fin de garantizar el acoso sufrido. En todo momento la empresa vela por la finalización del acoso, aplicando medidas para evitar otros casos. La empresa, como bien tiene en conocimiento los empleados, garantiza durante todo el proceso la total confidencialidad de la víctima y acusado, se dará información en todo momento a las partes implicadas del proceso de denuncia o queja, así como las acciones correctoras que puedan derivarse según la acción cometida.

### 3.1.3 Portal del profesional y libertad de expresión y sindicación

**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

- Dentro del proyecto de mejora de la comunicación y automatización de procesos, se inauguró en 2017 el Portal del Profesional.
- Se trata de una herramienta accesible desde la web del LRC, que posibilita la agilización y gestión de todos los procesos relacionados con: peticiones de permisos, automatización de



calendarios personales y planificación de los diferentes servicios. Cuenta además con un repositorio de nóminas y con una herramienta de comunicación interna.

- Permite la mejora de los circuitos, la transparencia en el transcurso de autorizaciones y la obtención de información más rápida, efectiva y eficiente, de utilidad para el profesional del *Laboratori de Referència de Catalunya*.

El portal del empleado es una herramienta implementada satisfactoriamente en la organización, donde no es un mero tablón de anuncios por parte de dirección sino que tanto Comité de Empresa como la plantilla puede proporcionar mejoras a nuestra red interna corporativa. En 2019 hemos reeditado e incrementado sus funcionalidades como el registro de jornada que establece la ley.



## Comité de empresa y negociación colectiva

*Laboratori de Referència de Catalunya* consta de un comité de empresa que otorga voz a las peticiones de los empleados de la empresa. Desde todo tipo de mejoras salariales, que atañen a los intereses de la plantilla, a aquellas mejoras sociales que puedan contribuir a mejorar el día a día organizacional. La negociación colectiva no es un mero trámite legal entre empleo y dirección, sino que nos compromete a todos a seguir avanzando, defendemos la igualdad de trato entre todos los grupos profesionales en la organización y fomentamos una mejora continua con los empleados.

Como empresa pública con personal laboral, valoramos muy positivamente la libertad de sindicación de nuestros profesionales. En el último año se han realizado varias reuniones para abordar los problemas que puedan interesar o preocupar a la plantilla. Además de reuniones esporádicas para abordar problemas puntuales que puedan suponer alguna alteración para el bienestar de los profesionales.

Los profesionales de *Laboratori de Referència de Catalunya*, en todo momento, están informados por los acuerdos alcanzados, tanto por parte del Comité de Empresa como por parte de Dirección, siendo notificados por correo electrónico corporativo como en el portal del empleado.

## 3.2 Trabajo

**Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

**Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

En materia laboral, *Laboratori de Referència de Catalunya* se preocupa en dar apoyo a las nuevas generaciones tituladas bien con título universitario o bien con título de formación profesional. Esta preocupación se formaliza en dar una oportunidad al nuevo capital humano cualificado que, dada su nula experiencia, otras organizaciones no forman. El paro juvenil es uno de los problemas que más preocupa a nuestro país, desde *Laboratori de Referència de Catalunya* creemos que se les debe dar una oportunidad para demostrar su talento o potencial.

Año tras año son muchos los profesionales que nos demuestran formar parte del selecto grupo *High Potential Employee* (empleado de alta capacitación).

### 3.2.1 Formación continuada

Consideramos que la formación continuada es un punto favorable para la consolidación y mejora de las aptitudes de nuestros profesionales, promovemos actividades como *brainstorming* (lluvia de ideas) o dinámica de grupo para fortalecer el pilar fundamental de la empresa, las personas.



Frecuentemente realizamos sesiones formativas abiertas a todos los profesionales de la empresa, conectándonos remotamente por videoconferencia todos los centros de la red LRC. Además ofrecemos una formación transversal a todo el personal de *Laboratori de Referència de Catalunya* enfocada a la mejora del



Inglés de nivel B2 o B1 . Nos satisface comunicar que parte de la plantilla del LRC son profesores en áreas de titulación superior y universitaria, que cubren áreas de docencia en los siguientes centros educacionales:

- CFGS de Anatomía Patológica y Citodiagnóstico: recogida, conservación y transporte de muestras biológicas.
- CFGS de Anatomía Patológica i Citodiagnóstico: control de Calidad en el Laboratorio

- CFGS en Laboratorio Clínico: asignatura de empresa y emprendeduría
- CFGS de Técnico Especialista en Laboratorio
- Grado de Biología, Grado de Nanociencia y Nanotecnología Microbiología
- Máster en Laboratorio Clínico
- Licenciatura de Biología Humana y Medicina: Asignatura de Microbiología
- Profesor asociado. Departamento de Genética y Microbiología
- Seguimiento bioquímico del Carcinoma Medular de Tiroides.

### **Cursos impartidos de docencia en el LRC durante 2018**

Como medida de motivación y formación continuada del personal de LRC, ofrecemos sesiones formativas acordadas con docentes universitarios de prestigio e importantes expertos en materia, a continuación se detallan sesiones formativas a nuestros empleados de laboratorio, tanto fuera como dentro de nuestras dependencias:

MES	CURSOS IMPARTIDOS A PERSONAL TÉCNICO Y FACULTATIVO DE LABORATORI DE REFERENCIA DE CATALUNYA SA
<b>Enero</b>	Formación Liaison Verdades y mentiras de la Genética
<b>Febrero</b>	Adecuación de la medicación a la gente mayor Formación A15 Formación BCS ISO 17025 Gestión Banco BioBanco
<b>Marzo</b>	Jornada vitek2 IV CURSO HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS GENÓMICA Congreso ACCLC Formación ISO 14000 Taller FilmArray Formación Biosistemas A 15
<b>Abril</b>	Foro Stago Contratación



	<p>Microambiente tumoral Celiaquía Congreso Europeo de Microbiología ECCMID Avanzado de Cromatografía de Líquidos Formación Lumipulse</p>
<b>Mayo</b>	<p>Formación Equipo Qiagen Microbioma humano en Salud y Enfermedad Utilidad de Diagnóstico Molecular Alergia Jornadas del comité científico Congreso SEIMC El laboratorio de autoinmunidad Líquidos biológicos Formación Hematología</p>
<b>Junio</b>	<p>Protocolo de seguimiento de embarazo en Cataluña La proteómica en el estudio de la presentación antigénica... Evolución de la resistencia antibiótica en LRC Reunión de usuarios del bioplex Agora Microbiología Jornada Científica citometría flux Metodología Kaizen aplicada a Preanalítica</p>
<b>Julio</b>	<p>Formación Unicap 250 Compra Pública de Innovación</p>
<b>Agosto</b>	<p>Interobservador orinas Interobservador frotis</p>
<b>Septiembre</b>	<p>Interobservadores orinas Interobservadors de gram Actividad del Banc de Llet Materna en Cataluña Liposcale Taller práctico usuarios XN IRIDS</p>
<b>Octubre</b>	<p>Interobservador Zielh Jornada Autoinmunidad Werfen Congreso AEHH Interobservadores cryptosporidium Interobservadores ciclospora e Isospora Interobservador PNEUMOCYSTIS JIROVECI Jornadas de la SCMIM AESKU- IFA training XII Congreso Nacional del Laboratorio Clínico Microbios y arte Aplicación de la perfusión continuada de betalactámicos</p>





<b>Noviembre</b>	Gammapatias monoclonales Org. de la consulta Génética Clínica en el Hospital del Mar Balance de seis meses de aplicación de RGPD II Jornada Interhospitalaria de Genética de Catalunya CXCR4 en el Cáncer de ovario Jornada LOINC
<b>Diciembre</b>	Paciente con hipernatremia crónica

### 3.2.2 Comprometidos con el empleo de calidad

**Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación



Defendemos el empleo de calidad, con mejoras salariales respecto al salario que establece el convenio, con unas condiciones pactadas en todo momento con el Comité de Empresa. Recalcamos la igualdad de trato de género en la empresa,

ello incluye la igualdad salarial tanto para hombres como para mujeres indistintamente de cultura y procedencia.

#### **Mejora salarial respecto convenio colectivo**

El convenio colectivo de aplicación es el de *X Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para los años 2018-2019 (código de convenio núm. 79000815011994)*. Favoreciendo la negociación colectiva y, como comentamos antes, atendiendo a las necesidades de los empleados en materia salarial, *Laboratori de Referència de Catalunya* se compromete a mejorar las

percepciones dinerarias brutas de sus empleados de manera que mejore a las del convenio colectivo de aplicación.

A continuación se detallan los datos monetarios de las distintas categorías profesionales, no se tienen en cuenta el personal laboral eventual u otra modalidad contractual. Las subidas a las que se corresponden, por las diferencias entre 2017 y 2018, vienen indicadas por acuerdos de Empresa-Comité y las pertinentes subidas salariales establecidas por Convenio Colectivo de aplicación.

**Plantilla, contratos y retribuciones del equipo humano con contrato INDEFINIDO del LRC (año 2017)**

<b>Categoría profesional</b>	<b>Plantilla (1)</b>	<b>Nº contratos (2)</b>	<b>Retribución anual (3)</b>
Dirección	4	1	257.940,33 €
Facultativo	25,32	3	1.133.952,26 €
Técnico de laboratorio	54,67	3	1.497.706,35 €
Enfermería-DUE	6,22	2	198.270,03 €
Auxiliar de clínica	2	0	45.750,69 €
Administrativo	7,62	0	185.751,06 €
Auxiliar Administrativo	6	2	154.996,10 €
Licenciado	3	0	123.812,12 €
Diplomado de Gestión	1,75	0	64.610,95 €
Programador Informático	6	1	201.930,38 €

## Plantilla, contratos y retribuciones del equipo humano con contrato INDEFINIDO de LRC (año 2018)

Categoría profesional	Plantilla (1)	Nº contratos (2)	Retribución anual (3)
Dirección	4	0	258.310,70 €
Facultativa/o	29,71	3	1.316.367,95 €
Personal Técnico Laboratorio	69,95	2	1.615.570,36 €
Enfermería-DUE	12,79	1	191.507,80€
Auxiliar de clínica	1	0	23.582,47 €
Administración	8	0	196.448,58 €
Auxiliar Administración	5	0	114.749,59 €
Licenciada/o	3	0	121.119,60 €
Diplomada/o de Gestión	3,62	2	115.776,45 €
Departamento Informática	7	2	223.115,09 €

(1) Plantilla Media con jornada de 40h semanales y contrato indefinido

(2) Conversiones realizadas a contrato indefinido

(3) Retribución anual plantilla con contrato indefinido

## Pago puntual de la nómina

Para mejorar las relaciones y nuestra preocupación por el personal, la nómina se abona 5 días hábiles antes de la finalización del mes.

En la primera edición de la Responsabilidad Social Corporativa, nos involucrábamos en la siguiente, hoy, en 2019, nos alegramos saber que hemos cumplido con uno de nuestros objetivos de 2018:

*“Nos comprometemos a finales de este año que los empleados visionen todos sus conceptos variables en el portal del empleado desglosado por día y horas realizadas que atañen los determinados conceptos.”*

En todo momento tenemos una comunicación fluida con los empleados a través del portal del profesional.

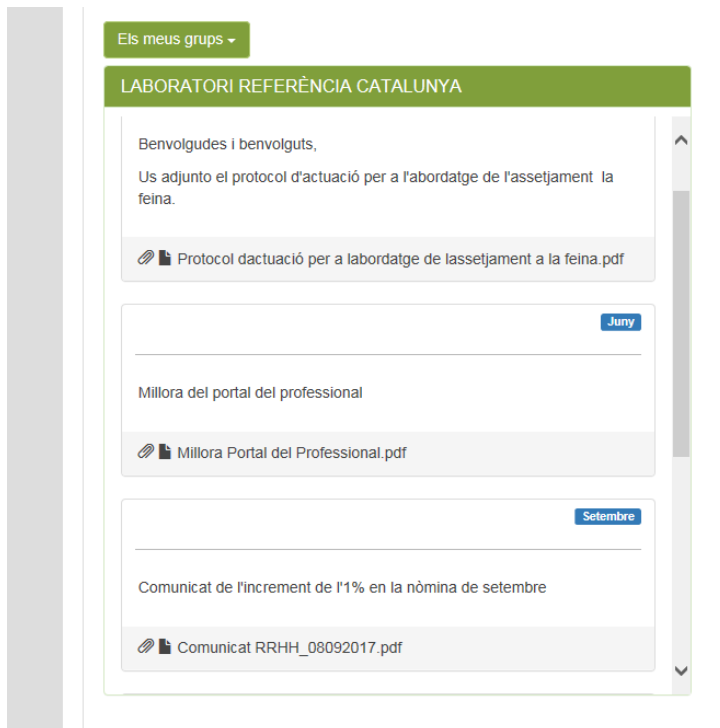


Imagen extraída del portal del empleado de *Laboratori de Referència de Catalunya*, tablón de anuncios donde se pone a disposición del empleado las mejoras o acuerdos a los que se va alcanzando, así como información relativa a protocolos

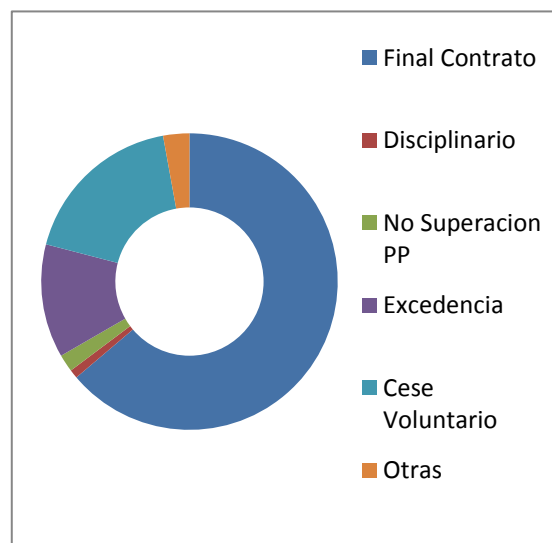
## Extinciones contractuales por despido improcedente o despido disciplinario

Datos actualizados respecto la primera versión del Informe COP 2017-2018. Han descendido los ceses de relaciones contractuales del LRC. La finalización de contrato es la más habitual, en esta segunda observación sólo hubo un único despido disciplinario.

2017-2018



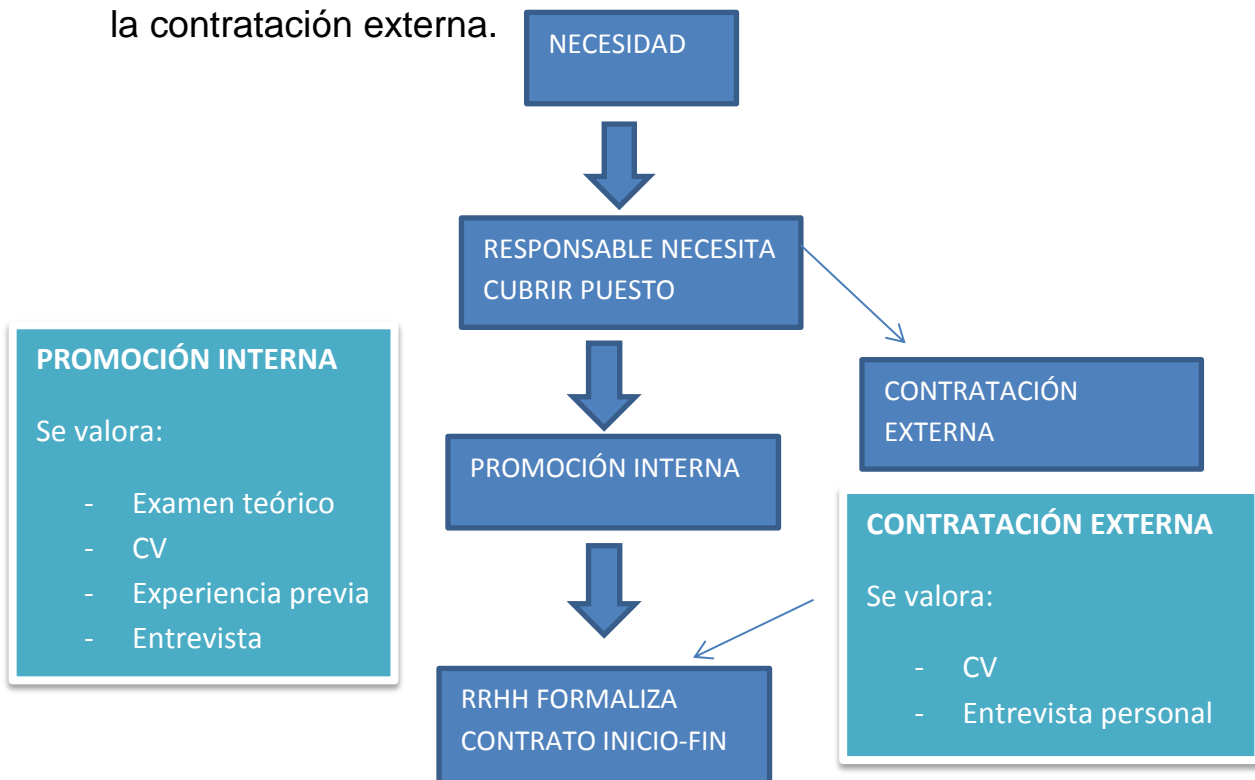
2018-2019



2017-2018		2018-2019	
Motivo Cese	Frecuencia	Motivo Cese	Frecuencia
Cese voluntario	14	cese voluntario	19
Despido objetivo	1	Despido Disciplinario	1
Excedencia voluntaria	5	Excedencias	13
Excedencia cuidado menor	3	No Superacion PP	2
Final contrato Eventual	86	Final contrato Eventual	67
Final obra	1	Otras causas	2
Invalidez permanente	1	Jubilación	1
Jubilación	3	Total	105
Total	114		

## Modelo de Contratación: cómo cubrir las necesidades de la empresa

El modelo de contratación empleado por *Laboratori de Referència de Catalunya* es el de promoción interna y, de no cubrirse, recurrir a la contratación externa.



Contamos con dos sistemas de contratación o promoción, la contratación de personal estable, en el que se consideran una serie de puntuaciones en un rango numérico para los candidatos, y por otro lado la contratación eventual de personal en el LRC donde la candidatura se basa en la experiencia, formación, Currículo Vitae y entrevista personal con el candidato o candidata.

Como contratación eventual entendemos aquellos empleados de la Bolsa de Empleo solicitante de una vacante de LRC para un puesto de trabajo determinado. Abordamos puestos de trabajo más comunes como el técnico de laboratorio, hasta puestos de trabajo de facultativos con sus respectivas especialidades, DUE-Enfermeras o personal informático, de almacén o administración. En este tipo de procesos ponemos una oferta en portales de empleo, realizamos una criba curricular y realizamos entrevistas con los candidatos preseleccionados. Durante la entrevista valoramos la experiencia, la formación y aptitudes como el trabajo en equipo, valor compartido con la empresa.

Los criterios que se tienen en cuenta en promoción interna son calificados objetivamente, se distinguen sobre 100 puntos: 40 puntos es la nota máxima en un examen teórico con una serie de preguntas tipo test de acuerdo a su formación y exigibilidad del puesto de trabajo; 40 puntos donde se valora el CV (adecuación al puesto de trabajo), así como experiencia previa en la empresa o en otras instituciones sanitarias; los 20 puntos restantes forman parte de la evaluación o entrevista con Dirección de Gestión de Personas y el responsable del área.

100 PUNTOS	Puntos máximos	Concepto
	40p.	Examen teórico
	40p.	Méritos
		- Currículo Vitae - Experiencia interna y/o otras instituciones sanitarias
20p.	Evaluación/ Entrevista	

### 3.2.3 Siniestralidad y accidentes laborales en LRC

Durante el año 2018, en comparación con el año 2017, el número de accidentes se redujo considerablemente, comprendido en los índices de siniestralidad recogidos en los siguientes gráficos comparativos.

Datos de cotización y siniestralidad 2017								
Cuotas			Prestación IT	Nº casos		Índices de siniestralidad		
IT <sup>1</sup> (€)	IMS <sup>2</sup>	Vol.Total <sup>3</sup>		Partes AT/EP <sup>4</sup>	IP/FAL L <sup>5</sup>	li <sup>6</sup>	lli <sup>7</sup>	llli <sup>8</sup>
41094,24	33715,64	74809,88	1348,48	3	0	1,80	0,40	0,00
Requisitos cotización			Requisitos siniestralidad			Valores Límite		
Supera 5.000€	Supera 250€ y No supera 5000€		li < αi	lli < βi	llli < Ωi	αi	βi	Ωi
Sí	No aplica		Si	Si	Si	6,43	0,58	0,36

Datos de cotización y siniestralidad 2018								
Cuotas			Prestación IT	Nº casos		Índices de siniestralidad		
IT <sup>1</sup> (€)	IMS <sup>2</sup>	Vol.Total <sup>3</sup>		Partes AT/EP <sup>4</sup>	IP/FALL <sup>5</sup>	li <sup>6</sup>	lli <sup>7</sup>	llli <sup>8</sup>
45623,61	37598,48	83222,09	996,60	0	0	1,19	0,00	0,00
Requisitos cotización			Requisitos siniestralidad			Valores Límite		
Supera 5.000€	Supera 250€ y No supera 5000€		li < αi	lli < βi	llli < Ωi	αi	βi	Ωi
Sí	No aplica		Si	Si	Si	5,98	0,54	0,33

<sup>1</sup> Cuotas por incapacidad temporal por contingencias profesionales

<sup>2</sup> Cuotas por incapacidad permanente, muerte y supervivencia por contingencias profesionales

<sup>3</sup> Suma de las cuotas por incapacidad temporal y permanente

<sup>4</sup> Partes AT/EP

<sup>5</sup> Número total de fallecimientos de personal por accidentes de trabajo, excluidos in itinere y por enfermedades profesionales y de reconocimientos de pensiones por incapacidad

<sup>6,7,8</sup> índices de siniestralidad definidos en el Anexo II del RD 231/2017

Nos congratulamos de no haber recibido ningún accidente laboral con baja mayor a diez días de 2018 en comparación con el año 2017. El LRC compensa la situación de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad común desde el primer día de baja con un 100% de las contingencias comunes.



Los índices de siniestralidad de la empresa fueron inferiores respecto a los datos reconocidos por el Anexo II del RD 231/2017, donde vienen tipificadas las fórmulas. Los índices de siniestralidad descritos en anexo Anexo II del RD 231/2017 recogen la incidencia de la siniestralidad laboral en la empresa, la permanencia de la situación activa del trabajador, número de empleados y bases de cotización relacionada con el CNAE de la empresa, como establece la norma en el citado pretexto. Los valores obtenidos por el LRC en 2018 fueron de 1,19 y 0,00 comparándose con los valores límites de 5,98 y 0,54 respectivamente, siendo inferior a los que recoge nuestra actividad.

Los índices de siniestralidad extrema IIII recoge aquellos datos de fallecimientos en la empresa a causa de la actividad de esta y que no se derive de muerte natural o reconocimiento de incapacidad permanente. El valor límite que establece la norma para nuestro CNAE es de 0,33 y obtuvimos una puntuación de 0,00 no existiendo muerte a causa de Accidente laboral.

### Bajas por Incapacidad Temporal 2018

ENFERMEDAD		ACCIDENTE DE TRABAJO	DE ACCIDENTE LABORAL	NO LABORAL
Enfermedad Común	Enfermedad Profesional	Accidente de Trabajo Con Baja	Accidente de Trabajo Sin Baja	Accidente No Laboral
117 casos	0 casos	3 casos	0 casos	0 casos



### 3.3 Medioambiente

**Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

El calentamiento global afecta a todas las empresas, todos emitimos agentes contaminantes directa o indirectamente y es nuestra responsabilidad minimizar el impacto medioambiental para protegerlo. Desde el LRC hacemos campañas de sensibilización con frecuencia, carteles informativos para minimizar el impacto del uso del papel, cartón o plástico en la empresa. Creemos

conveniente, tanto para la actualidad como para el futuro mundial, contribuir en la optimización de nuestros recursos para ralentizar una situación atmosférica insostenible a medio y largo plazo.

#### Política ambiental

La Direcció del Laboratori de Referència de Catalunya, SA vol promoure la implantació dels principis detallats a continuació com a part del seu compromís amb el medi ambient:

- Implantar, mantenir, impulsar i millorar de forma contínua un sistema de gestió ambiental conforme a la normativa ISO 14001 al laboratorí d'anàlisis clíniques de Mas Blau.
- Controlar i gestionar adequadament tots els recursos al nostre abast, per minimitzar el nostre impacte sobre el medi ambient.

La nostra política ambiental es basa en els següents compromisos de la Direcció:

- Complir els requisits legals, reglamentaris i altres requisits subscrits.
- Protegir el medi ambient, prevenint la contaminació originada al laboratorí i prioritzant la correcta gestió dels residus generats.
- Optimitzar la gestió dels recursos energètics i la dels reactius consumits al laboratorí.
- Treballar en un entorn de gestió que garanteixi la millora contínua.
- Promoure la difusió i comprensió de la política ambiental i els procediments a seguir entre tots els col·laboradors.
- Controlar de forma efectiva les activitats i processos amb incidència ambiental.
- Facilitar els recursos, la informació, la motivació i la formació necessària als nostres col·laboradors.
- Posar a disposició de les parts interessades aquesta política ambiental i fer-la pública.

Per tot això, sol·licitem la implicació de tots els nostres col·laboradors en la consecució d'aquestes fites i la implementació dels procediments del sistema de gestió ambiental.

Sr. Miquel Parellada Esquiú  
Gerent

Abril 2017

Desde Gerencia se hizo un llamamiento a todos los empleados a implicarse en la gestión de medio ambiente. En la actualidad la ISO 14001 se está implementando satisfactoriamente y en el próximo año demostraremos los resultados obtenidos

### 3.3.1 Objetivos medioambientales marcados para 2018-2019

Nuestro objetivo en 2019 respecto a la gestión medioambiental es seguir reduciendo el impacto medioambiental que provoca el LRC tanto directa como indirectamente.

#### Objectius del Sistema de Gestió Ambiental

Dins del marc general d'objectius del Sistema de Gestió Ambiental del **Projecte d'implantació de la norma ISO 14000** pel laboratori Central Mas Blau, la **Direcció** fixa els següents **objectius ambientals per l'any 2018 i 2019**:

- **Reducció del consum de paper en un 5%**. El consum de recursos naturals per l'obtenció de paper és especialment important i abasta no tant la tala d'arbres com el consum d'energia i d'aigua destinat a la seva producció. Al laboratori el consum de paper és un dels aspectes ambientals identificats amb impacte alt i per aquest motiu treballarem per a la seva reducció en un 5%.
- **Reducció del consum de gots de plàstic en un 15%**. La contaminació per plàstic produeix efectes adversos sobre el medi ambient. Per aquest motiu, cal implantar accions per a reduir el seu consum, especialment el d'envasos d'un sol ús i la seva substitució per altres materials reutilitzables i amb menor impacte ambiental.

Per aquest objectiu **establim un pla** on detallem activitats a realitzar amb els corresponents responsables, recursos necessaris, terminis i mètode d'avaluació. El **seguiment del compliment d'aquests objectius es realitzarà de manera mensual**.

Sr. Miquel Parellada Esquiús  
Gerent  
Febrer 2018

#### *El año pasado decíamos...*

*En materia de medio ambiente existen dos objetivos para mejorar nuestro impacto:*

- a) Por un lado, nos comprometemos a reducir el consumo de papel en un 5% como mínimo a lo largo de 2018 y 2019, uno de nuestros motivos de alto impacto medioambiental.*
- b) Por otro lado, creemos muy conveniente reducir en hasta un 15% la utilización de vasos de plástico. El personal tiene a su disposición vasos de vidrio para su posterior reutilización tras su lavado.*

*Además de todo ello, nos comprometemos fielmente a seguir con la aplicación de la ISO 14000 para su puesta en marcha y solidez en nuestra organización.*



### 3.3.2 Iniciativas que promueven la responsabilidad ambiental

**Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

El LRC se compromete a concienciar a sus empleados sobre la importancia de reducir el impacto medioambiental en nuestro entorno. Para llevar a cabo la comunicación, en todas las áreas de descanso del laboratorio, existen carteles de sensibilización y buenas prácticas ambientales que inciden en la importancia de las acciones individuales de cada persona. Nuestras comunicaciones y acciones preventivas medioambientales están enfocadas en tres grandes bloques: Uso eficiente de los recursos de agua y electricidad, reducción de consumos de papel, cartón y plástico y correcta gestión de los residuos sanitarios y químicos.



Cartel sobre la importancia de plegar el cartón para optimizar espacio y facilitar la gestión de su reciclaje a una empresa certificada y homologada.

Cuanto menos espacio utilizado, mayor eficiencia.  
Campaña 2017-2018.



Cartel empleado en la sala de descanso, sobre sensibilización y concienciación del uso de vasos de plástico en la empresa. Durante 2018 se redujo enormemente el consumo de este tipo de material plástico, hasta prácticamente no usar. El personal del LRC emplea vasos de cristal que se lavan y vuelven a reutilizarse por otras compañeras y compañeros.

Este año el LRC ha realizado formaciones de sensibilización ambiental para todos los profesionales del laboratorio central Mas Blau. En estas sesiones se han presentado los impactos del laboratorio en el medio ambiente y se ha realizado formación sobre la correcta gestión de los residuos. Al final de la formación los asistentes han respondido a un pequeño cuestionario para comprobar la consolidación de los conocimientos adquiridos.



## FORMACIONES / JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN 2018

Fecha	Tema	Asistentes
12/03/2018 turno mañana y tarde	Formación/Sensibilización ISO 14000	Dirigido a todo el personal del laboratorio
09/04/2018 turno mañana y tarde	Formación/Sensibilización ISO 14000	Dirigido a todo el personal del laboratorio

### Plan de acogida a nuevas incorporaciones y sensibilización ambiental

En el momento de su incorporación reciben información sobre aspectos medioambientales. Como parte de la documentación que se entrega a la nueva plantilla que se incorpora al LRC, dentro del manual de acogida se incorporan unas breves normas de sensibilización medio ambiental. Entre ellas, se recogen varias premisas que abogan por una optimización de los recursos de la empresa:

Normas de  
sensibilización medio  
ambiental



El manual de buenas prácticas ambientales recoge medidas de eficiencia energética, reducción del consumo de agua y, por ende, reducción de emisión de aguas residuales; optimización de los tóneres de tinta de las impresora y gestión de los residuos del laboratorio.

**Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

En las instalaciones además existen carteles informativos sobre cómo contribuir a la reducción de emisiones atmosféricas y ahorrar energía regulando correctamente temperatura de aire acondicionado para su ahorro energético y como reducir el consumo de agua, entre otras.



Carteles disponibles en el área de descanso de LRC como campañas de sensibilización de respeto al medio ambiente.

Desde Laboratori de Referència de Catalunya realizamos campañas para el ahorro de la energía y de los recursos con los que contamos. Cada vez más, apostamos por la reducción de nuestras emisiones y estamos involucrados en una propuesta de futuro para nuestra maquinaria de laboratorio, para reducir el consumo de luz e impresión de resultados en papel.

## Gestión de residuos

El LRC tiene identificados los residuos que genera y su impacto en el medio ambiente y ha establecido contratos con empresas especializadas para garantizar su correcta gestión. Existen procedimientos y resúmenes específicos sobre cómo se han de gestionar los diferentes tipos de residuo.

El LRC realiza el seguimiento mediante indicadores de las cantidades de residuos generadas, de los residuos con más impacto en el medio ambiente: residuos sanitarios y químicos, pilas y tóneres, para monitorizar su evolución y valorar la eficacia de las acciones adoptadas para su reducción.

El LRC es consciente de que no se puede evitar la generación de algunos tipos de residuos pero trabaja para su reducción y su correcta gestión.

En el centro de trabajo de Mas Blau, en las salas de descanso, existen contenedores específicos para los diferentes tipos de residuos de diferentes colores: para plásticos, papel y de material orgánico.





## Gestiona correctament els residus

Tots hi guanyem.

Residu (codi CER)	Icona	Materials a dipositar	Tipus contenidor	Situació contenidor
Paper / cartró (200101)		Paper amb dades confidencials	Contenidor específic	Oficina/ Laboratori
		Paper d'oficina net, paper de diari, etc.	Contenidor específic	Oficina/ Laboratori/M agatzem
		Las caixes de cartró es dipositaran plegades en zona específica.	Contenidor cartró (a magatzem)	
Envasos (150102) (150104) (150105)		Porexpan, embalatges	Contenidor groc	Oficina/ Laboratori
		Botelles de plàstic, tetra-brics, vasets i culleretes de plàstic, llaunes d' alumini.	Contenidor groc	Oficina/ Laboratori
Vidre (200102)		Cristall, botelles de vidre contaminat (Mai dipositar fluorescents).	Contenidor específic blau	Laboratori
Rebuig (200301)		Residus sanitaris no específics tipus II	Contenidor / paperera bossa groga	Laboratori
		Paper d'alumini, restes neteja, restes residus banys, tovallons de paper utilitzats, restes orgàniques	Contenidor / paperera bossa negra	Oficina/ Laboratori
Tònens o cartutxos tinta (080317)		Cartutxos buits de tinta d'impresora i fotocopiadores.	Contenidor específic	Oficina/ Laboratori
Fluorescents (200121)		Fluorescents usats.	Contenidor específic	Sala Residus
Piles i bateries (160604) (160605)		Piles botó, piles bastó, bateries de liti...	Contenidor específic	Sala Residus
Medicaments caducats (200132)		Medicaments caducats (farmacioles)	Contenidor específic	Sala Residus
Equips obsolets (200135)		Equips fora de servei (equips informàtics i equips laboratori)	Contenidor específic	Sala Residus

Cuadro informativo de los residuos con indicación del tipo de contenedor y su ubicación para facilitar las tareas de reciclaje del personal del Laboratorio (parte1/2 ) **Tema: Gestionando correctamente los residuos, todos ganamos.**







## Gestiona correctament els residus

Tots hi guanyem.

Residu	Icona	Materials a dipositar	Tipus contenidor	Situació contenidor
Mobiliari (200137)		Taules, cadires, armaris, poiates, ...	Contacta amb magatzem	.
Palets (200137)		Palets trencats i restes de palets	.	Pati/ Magatzem
Filtres destil·lador (200301)		Cartutxos filtres de l'osmosi inversa	Contenidor groc	Pre-Analítica
Bombones (160504)		Bombones de CO <sub>2</sub> i Nitrogen	.	Anàlisi i Patologia infecciosa
Olis		Olis minerals i parafines.	Garrafes Residus Tipus IV	Laboratori
Filtres químics		Filtres procedents de la campana de HPLC	Paquet embalat i identificat	Sala Residus
Filtres biològics		Filtres procedents de l'Àrea de Patologia Infecciosa (microbiologia i biologia mol·lecular)	Paquet embalat i identificat	Sala Residus
Filtres micobacteris		Filtres procedents de l'Àrea de Patologia Infecciosa (àrea micobacteris)	Paquet embalat i identificat	Patologia Infecciosa
Envasos variis		Esprais d'olis, neteja, pintures, ampolles àcids i dissolvents orgànics, ...	Contenidor específic	Sala Residus
Reactius químics tipus IV		Reactius líquids químics procedents dels analitzadors	Garrafes identificades s/PNT S-12	Sala Residus
Sanitaris tipus III		Tubs de sang, cultius, agents infecciosos, material de rebuig amb contacte amb agents infecciosos, material que punxa o talla, ...	Contenidors negres etiquetats s/PNT S-12	Sala Residus

Cuadro informativo de los residuos con indicación del tipo de contenedor y su ubicación para facilitar las tareas de reciclaje del personal del Laboratorio (parte 2/2) **Tema: Gestionando correctamente los residuos, todos ganamos.**



### 3.3.3 Evaluación de los impactos ambientales

El LRC se comprometió en 2017 a aplicar en 2018 una serie de medidas con un objetivo claro: minimizar el impacto ambiental respecto al año 2016. La implementación de la política ambiental se está llevando a cabo a lo largo de este 2018-2019, impulsando en todo momento la implantación de la norma ISO 14001 en el laboratorio de análisis clínicos del centro de trabajo de Mas Blau .

Origen	Enfocament	Descripció Aspecte ambiental	F	Q	G
Gestió compres	Ús i contaminació del sòl	Vessament productes químics	1	3	1
Pre- Analítica i Analítica	Residus	Residus especials (paper tacats amb sang, mostres biològiques...) sanitaris no específics tipus III	4	3	4
Analítica	Residus	Garrafes de reactius químics	4	3	4
General	Residus	Envasos de plàstics/llaunes/ embalatge/porexpan	5	3	2
Analítica	Residus	Assimilables a urbans	5	3	2
General	Recursos naturals y matèries primes (inclosa energia)	Consum aigua	5	3	3
General	Recursos naturals y matèries primes (inclosa energia)	Consum electricitat	5	3	3
General	Recursos naturals y matèries primes (inclosa energia)	Consum paper	5	3	3
General	Recursos naturals y matèries primes (inclosa energia)	Consum material neteja	5	3	2
Pre- Analítica i Analítica	Recursos naturals y matèries primes (inclosa energia)	Material fungible de plàstic (puntes...)	5	3	2
Analítica	Recursos naturals y matèries primes (inclosa energia)	Reactius	5	3	2
Gestió compres	Qüestions relacionades amb Transport	Recepció dels proveïdors	5	3	3
Pre- Analítica	Qüestions relacionades amb Transport	Transport de mostres	5	3	3
Analítica	Emissions Atmosfèriques	Dissolvents orgànics	5	4	5
Gestió Client	Emissions Atmosfèriques	Emissions del transport en visites a Clients	5	3	2
General	Abocaments al aigua	Abocaments productes químics (neteja)	5	3	2

Gracias al departamento de Calidad y Consultoría del LRC, sabemos identificar los distintos residuos que genera la empresa, con una escala de medición del 1 a 5, según su grado de peligrosidad para el medio ambiente, lo que nos ayuda a recalcar

QUANTITAT GENERADA (Q)	
EXPLICACIÓ	VALOR
Disminueix el valor respecte l' any anterior > 5%	1
Disminueix el valor respecte l' any anterior < 5%	2
Igual al valor de l'any anterior	3
Aumenta el valor respecte l'any anterior < 5%	4
Aumenta el valor respecte l' any anterior > 5%	5

La cuantía generada nos ayuda a determinar si aquel residuo se está generando con valores por encima respecto al año anterior o bien hemos conseguido disminuirlo este año .

sobre qué debemos focalizarnos por parte de la empresa para su tratamiento y corrección, adecuando las medidas correspondientes para su minimización o eliminación del peligro.

Para detallar y comprender el recuadro anterior debemos hacer especial hincapié en las variables detalladas para contabilizar el residuo y su

posibilidad de expansión o toxicidad que puedan dañar el medio ambiente e incluso la seguridad y salud humana.

FREQUÈNCIA APARICIÓ (F)			
QUALIFICACIÓ	EXPLICACIÓ	VALOR	EXEMPLES
Situació esporàdica	L' aspecte apareix esporàdicament	1	Fugues gas, fluorescents, manteniment
Mensual	L' aspecte apareix de forma anual, semestral o quadrimestral	2	Consum Tóner
Setmanal	L' aspecte apareix de forma mensual	3	Retirada paper...
3 cops per setmana	L' aspecte apareix de forma setmanal	4	Residus tipus III i IV
Més de 4 cops per setmana	L' aspecte apareix de forma continuada	5	Consum elèctric, residus banals, tàndem masses

Con la frecuencia de aparición valoramos si es un residuo que generamos habitualmente o bien es un residuo que raramente se genera y, por lo tanto, no dispone del mismo tratamiento que otro residuo.



GRAVETAT (G)			
QUALIFICACIÓ	EXPLICACIÓ	VALOR	EXEMPLES
Molt baixa	Es pot solucionar fàcilment. No contamina	1	Paper, Cartró
Baixa	Es necessita realitzar una operació amb certa cura	2	Escombrar pols de tòner
Mitja	Es pot perdre el control d'una parte de l'aspecte	3	Consums recursos naturals, Piles, fluorescents,
Alta	aspecte fàcilment descontrolable i possibles contaminacions	4	Abocament de líquids
Molt Alta	Gran dificultat pel seu control i contaminació molt perillosa	5	Filtres de campanes, residus tipus III i IV

La gravedad del residuo nos ayuda a determinar qué tan peligroso es aquel residuo para el medio ambiente y su facilidad para tratarlo adecuadamente. Gracias a la mejora continua de la gestión de calidad y medio ambiente, el cuidado respecto al material altamente contaminante y perjudicial para el medio ambiente está bien tratado y, en todo momento, prestamos especial atención su peligrosidad y volatilidad .

### 3. 4 Anticorrupción

**Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Todos los componentes de *Laboratori de Referència de Catalunya* estamos implicados en la lucha contra el fraude y corrupción, por ello, seguimos un código de conducta ético enfocado a nuestros clientes y proveedores, no recibiendo contraprestaciones ajenas a la actividad normal de la empresa que puedan considerarse ilícitas frente al décimo principio del pacto mundial de las Naciones Unidas



Todas las personas que forman parte del LRC deben ejercer su función en la organización, con estricto cumplimiento de la legislación aplicable y desarrollando las tareas que tengan asignadas de acuerdo con los principios éticos de integridad, honestidad y confidencialidad.

### 3.4.1 Relaciones con proveedores

La política del LRC consiste en ofrecer a nuestros clientes productos y servicios de elevada calidad, a precios adecuados y cumpliendo los compromisos sin demora respecto de las fechas contratadas con los clientes y atendiendo a lo que dispone cada contrato.

El personal del LRC no podrá aceptar, ni ofrecer o dar regalos o prestaciones equivalentes que no sean habituales en el mercado y de razonable valor que tengan por objeto influir en la consecución de un beneficio o favor para el laboratorio o para un tercero. En caso de duda, tendrá que informarse al responsable directo.

En el caso de las relaciones con proveedores, las decisiones hacia ellos se tendrán que tomar de manera imparcial, evitando cualquier conflicto de interés, teniendo que estar basadas, en todo caso, en datos de carácter objetivo, considerando la calidad del producto o servicio a adquirir, su valor, el precio y teniendo en cuenta las condiciones del mercado.

El LRC se compromete, desde todos los grupos profesionales de la empresa, a sancionar todas aquellas conductas que tengan un impacto negativo hacia la empresa por su grado de intencionalidad, daño a la empresa, calidad de servicio, reiteración o reincidencia, así como el grado de participación en el daño.



### 3.4.2 Deberes de los consejeros

Como medidas para garantizar la total transparencia de nuestra plantilla así como del Consejo de Administración, se establecieron unas normas de total obligatoriedad para cumplir por parte del Consejo de Administración, algunas de ellas son las siguientes:

**Diligente Administración** Deben ejercer su cargo con la diligencia exigible a su responsabilidad

**Fidelidad** Deben cumplir con los deberes impuestos por las leyes y estatutos de la organización

**Lealtad** No podrán utilizar a la sociedad para beneficio propio o personas vinculadas a estos (cónyuge o cualquier tipo de relación de parentesco o afinidad)

**Independencia** Los consejeros actuarán en todo momento en defensa de los intereses de la sociedad

**Confidencialidad** Los consejeros guardarán secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración, incluso cuando estos hayan cesado su puesto.

**Transparencia** Toda información del Consejo de Administración de LRC deberá ser clara, íntegra, correcta y verídica, sin que pueda inducir a error. Se obliga a la transparencia informativa como establece el Código de Conducta.



### 3.4.2 Clàusulas LRC para contrataciones comerciales de licitación pública

Como medida de transparencia y anticorrupción tanto a nuestros inversores como plantilla y Sector Público, LRC establece una serie de cláusulas en sus relaciones comerciales de licitación pública, se adjunta la versión en catalán:

1.- Els licitadors i els contractistes han d'adoptar una conducta èticament exemplar, abstenir-se de fomentar, proposar o promoure qualsevol mena de pràctica corrupta i posar en coneixement dels òrgans competents qualsevol manifestació d'aquestes pràctiques que, al seu parer, sigui present o pugui afectar el procediment o la relació contractual.

2.- Amb caràcter general, els licitadors i els contractistes, en l'exercici de la seva activitat, assumeixen les obligacions següents:

a) Observar els principis, les normes i els cànons ètics propis de les activitats, els oficis i/o les professions corresponents a les prestacions contractades.

b) No realitzar accions que posin en risc l'interès públic.

c) Denunciar les situacions irregulars que es puguin presentar en els processos de contractació pública.

3.- En particular, els licitadors i els contractistes assumeixen les obligacions següents, amb el caràcter d'obligacions contractuals essencials:

Comunicar immediatament a l'òrgan de contractació les possibles situacions de conflicte d'interessos.

No sol·licitar, directament o indirectament, que un càrrec o empleat públic influeixi en l'adjudicació del contracte.

No oferir ni facilitar a càrrecs o empleats públics avantatges personals o materials, ni per a aquells mateixos ni per a persones vinculades amb el seu entorn familiar o social.

No realitzar qualsevol altra acció que pugui vulnerar els principis d'igualtat d'oportunitats i de lliure concurrència.

No realitzar accions que posin en risc l'interès públic.

Respectar els principis de lliure mercat i de concurrència competitiva, i abstenir-se de realitzar conductes que tinguin per objecte o puguin produir l'efecte d'impedir, restringir o falsejar la competència, com per exemple els comportaments col·lusoris o de competència fraudulenta (ofertes de resguard, eliminació d'ofertes, assignació de mercats, rotació d'ofertes, etc.). Així mateix, denunciar qualsevol acte o conducta dirigits a aquelles finalitats i relacionats amb la licitació o el contracte dels quals tingués coneixement.

No utilitzar informació confidencial, coneguda mitjançant el contracte, per obtenir, directament o indirectament, un avantatge o benefici econòmic en interès propi.

Observar els principis, les normes i els cànons ètics propis de les activitats, els oficis i/o les professions corresponents a les prestacions contractades.

Col·laborar amb l'òrgan de contractació en les actuacions que aquest realitzi per al seguiment i/o l'avaluació del compliment del contracte, particularment facilitant la informació que li sigui sol·licitada per a aquestes finalitats.

Denunciar els actes dels quals tingui coneixement i que puguin comportar una infracció de les obligacions contingudes en aquesta clàusula.

4.- L'incompliment de qualsevol de les obligacions contingudes a l'anterior apartat 3 per part dels licitadors o dels contractistes, serà causa d'exclusió de la licitació o resolució del contracte, sens perjudici d'aquelles altres possibles conseqüències previstes a la legislació vigent.



#### 4. MÁS QUE UNA EMPRESA, UN EQUIPO

Cada año organizamos eventos deportivos o familiares para el personal de *Laboratori de Referència de Catalunya* y familias. Todo nuestro personal está invitado a todos los eventos que organiza la empresa, así como festividades entre compañeros. Respetando nuestros valores y demostrando que no sólo somos una empresa, sino un equipo con las mismas metas, compartimos la idea de aunar amistades y formar relaciones fuera del ámbito laboral.





## Celebrando los 25 años por todo lo alto

Decidimos organizar un concurso de pádel, gracias a todo el apoyo de los compañeros podemos disfrutar de un agradable día de pádel con nuestras familias y amigos más conocidos, así como el personal de LRC. Fue una jornada intensa pero muy divertida. Apostamos por la realización del deporte como mejora de nuestra salud y por ser algo que nos beneficia como equipo. En estos 25 años agradecemos a todo el personal de LRC por su desempeño, honestidad y por compartir nuestros valores. Desde aquí agradecemos la intensa labor de todos los profesionales y su dedicación en el día a día de la empresa.





## **Qué significa pertenecer a *Laboratori de Referència de Catalunya***

Desde *Laboratori de Referència de Catalunya* reiteramos nuestra preocupación de los intereses de los empleados, creemos que la mejor manera de convivir dirección y plantilla es compartiendo objetivos y experiencias que nos ayuden a mejorar. Estamos convencidos de las cualidades de todo nuestro personal, de los objetivos fijados y del objetivo común: seguir creciendo como una empresa enfocada en la salud de las personas; una organización transparente y eficaz, inspirada en un modelo de gestión focalizada en la mejora continua.

Trabajamos en la mejora continua de nuestro plan de igualdad y la erradicación del acoso laboral y sexual, sancionando cualquier comportamiento inadecuado que perjudique a cualquier persona. Animamos a través de *brainstorming* y sesiones formativas, a la participación de todo el personal, todas las opiniones son valoradas por el Consejo de Administración y Gerencia, manteniendo relaciones en toda la jerarquía organizacional que ayudan a incentivar nuestro sistema de gestión y planificación.

Comprometidos con el empleo digno y de calidad, *Laboratori de Referència de Catalunya* vela por la seguridad en el trabajo de todos/as, no sólo nos preocupamos por la salud de nuestros pacientes. Facilitamos la comodidad y supervisamos frecuentemente los puestos de trabajo para su total adaptabilidad a la persona.

Nuestra filosofía laboral es dar una oportunidad a todos nuestros empleados, dándoles una oportunidad de mostrarnos su talento. Además, nuestro perfil de candidato en todo momento es objetivo, según se adapte a las necesidades del





LRC, velamos por un empleo transparente y de calidad, no existen procesos de selección opacos.

Todas las ofertas se comunican en el tablón de anuncios que dispone la empresa para que todos los trabajadores/as aptos/as para el puesto de trabajo, participen en el proceso de selección.

En la medida de lo posible intentamos minimizar el impacto medioambiental de los laboratorios LRC, nos implicamos fielmente a la consolidación y certificación de normativa ISO, como nuestra puesta en marcha con la ISO 14001. Controlamos nuestras emisiones de residuos como el papel, el cartón y el plástico, estableciendo campañas de sensibilización y concienciación a todo el personal corporativo y poniendo medidas para su gestión. Trabajamos con grandes empresas certificadas de almacenamiento y gestión de residuos químicos, realizando una criba para elegir a nuestros mejores proveedores.

*Laboratori de Referència de Catalunya* es una empresa pública, por ello, nuestra transparencia en todo momento ha de ser máxima, sancionamos cualquier conducta negativa que perjudique a la entidad, ya sea desde Dirección o cualquier otro empleado/a. Nuestros líderes en todo momento son transparentes, velan por la seguridad del personal y priman los intereses de la organización.

*Laboratori de Referència de Catalunya*, agradece un año más formar parte de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y agradece su confianza depositada. Agradecemos a todas aquellas empresas que, junto a nosotros, forman parte de este Pacto. Y nos comprometemos a seguir luchando a favor del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, basado en la mejora continua en un entorno ambientalmente sostenible.



# Tu salud exige todo nuestro compromiso



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Laboratori de  
Referència  
de Catalunya

*Más de 25 años contigo*

