



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2024

19 de mayo de 2025

Elaborado por:

Crowe Accelera Management, S.L.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2024

A los accionistas de UNIDADES FRIGORÍFICAS S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Unidades Frigoríficas S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2024.

Responsabilidad del órgano de administración

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo Consolidado, así como su contenido, es responsabilidad del órgano de administración de Unidades Frigoríficas S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de estándares de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado “Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF” del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El órgano de administración del Grupo es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de Calidad 1 (ISQM 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE) y con la Non-Authoritative Guidance on Applying ISAE 3000 (Revised) to Extended External Reporting (EER) Assurance Engagements desarrollada por el Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación sobre la información identificada en el apartado “Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF”.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y para obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Unidades Frigoríficas S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado del EINF “Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF”.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

19 de mayo de 2025



Crowe Accelera Management, S.L.

Luis D. Piacenza, Socio



Estado de Información No Financiera Ejercicio 2024

Unidades Frigoríficas S.A. y sociedades dependientes
(Grupo Videla)

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Presentación del Grupo	4
3. Gobernanza.....	6
4. Compromiso con el medioambiente.....	9
5. Equipo	15
6. Respeto de los derechos humanos.....	27
7. Lucha contra la corrupción y el soborno	28
8. Relación con la sociedad	30
ANEXO I. Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF	33

1. Introducción

El Estado de Información no Financiera y Diversidad (en adelante, EINF) de Unidades Frigoríficas S.A.¹ (en adelante, “Grupo Videla” o “el Grupo”) ha sido formulado en los términos y requerimientos de la Ley 11/2018, de Información No Financiera y Diversidad, formando parte del Informe de Gestión que se acompaña de las Cuentas Anuales Consolidadas de Unidades Frigoríficas S.A del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024.

El EINF contiene información relativa al desempeño del Grupo en cuestiones de sostenibilidad, el compromiso con el medioambiente, las personas y la sociedad, así como las acciones para asegurar los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. Todo ello de acuerdo con los requisitos establecidos en la citada Ley y en línea con el marco global de informes de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI).

Todos los temas considerados materiales o relevantes para el desempeño sostenible se encuentran reflejados en este EINF, así como los indicadores seleccionados de GRI (2021) y otros que se han desarrollado en función de las características de la organización.

1. Unidades Frigoríficas S.A. (Carrer Transversal 6, 12, 08040 Barcelona) integra las siguientes sociedades ubicadas en España, las cuales se contemplan en este informe: Pescados Videla, S.A. (Mercabarna y en el Prat), Videla Consignaciones, S.A., Jerónimo Xampeny Consignaciones S.L., Ces Consignaciones, S.A. y Sumgel, S.A.

2. Presentación del Grupo

Grupo Videla es un conjunto de empresas especializadas en el sector de los productos marinos, que abarca actividades de producción, importación, exportación y comercialización de pescados y mariscos. El grupo cubre una amplia cadena de valor en la industria alimentaria, desde la importación hasta la transformación, distribución y venta internacional, atendiendo tanto al mercado mayorista como al canal horeca. Dispone de una planta propia dedicada a la elaboración de cefalópodos y cuenta con una flota de transporte propia.

Historia y cultura empresarial

Los orígenes de Grupo Videla se remontan a 1949, cuando D. Eugenio Videla Chouza inició su actividad en el sector de la venta y distribución de productos pesqueros, con un enfoque especial en el ámbito de la hostelería. Desde sus primeros pasos, la empresa se destacó por su compromiso con la calidad de sus productos y un servicio al cliente inigualable, valores que han permanecido inquebrantables durante más de 75 años. La combinación de su experiencia acumulada, su dedicación a la innovación y la constante atención a las necesidades de sus clientes han permitido a Grupo Videla consolidarse como un líder en el sector.

Con presencia global, la empresa cuenta con una red de distribución que abarca grandes superficies, industrias, colectividades, empresas distribuidoras y establecimientos de hostelería, lo que le permite estar cerca de sus clientes en todo momento. Su equipo humano, altamente capacitado, y su red logística y de transportes son fundamentales para garantizar una atención esmerada y un servicio eficiente. Además, Grupo Videla tiene una organización de ventas especializada en el sector horeca, lo que le permite ofrecer soluciones personalizadas y una respuesta ágil ante cualquier demanda.

La calidad es otro pilar esencial en la cultura de Grupo Videla. La empresa garantiza la trazabilidad y el control exhaustivo de cada producto desde su origen hasta el punto de venta final, con el apoyo de rigurosos controles en todas las etapas del proceso. Este compromiso con la calidad se ve reflejado en sus certificaciones, como la IFS (International Food Standard), que avala la excelencia de sus productos. Gracias a la constante inversión en investigación, desarrollo e innovación, Grupo Videla sigue siendo un referente en el sector pesquero, combinando tradición, tecnología y calidad para ofrecer a sus clientes lo mejor en cada momento.

- **Visión:** Ser un referente en la mejora de la alimentación en los hogares, proporcionando productos pesqueros de la más alta calidad que contribuyan al bienestar y la nutrición de las personas.
- **Misión:** Brindar un servicio excepcional en todos los canales de distribución, garantizando la máxima calidad y satisfacción de nuestros clientes en cada etapa del proceso.
- **Valores:** Compromiso con la experiencia, la calidad y la innovación. Dedicación a la especialización, la constancia y la honradez, que guían cada acción y decisión de la empresa.

Modelo de negocio

El Grupo Videla está compuesto por diversas empresas dedicadas a la producción, venta y distribución de productos marinos, abarcando los mercados más relevantes tanto a nivel nacional como internacional. Sus operaciones se extienden a lo largo de los cinco continentes, abasteciendo a grandes cadenas, distribuidores, sectores industriales, instituciones, comercios minoristas y especialmente al sector de la hostelería, donde la empresa se ha consolidado como líder. Su equipo de ventas, altamente especializado en el sector horeca, se distingue por su capacidad para ofrecer respuestas rápidas y profesionales a las demandas del mercado.

La importación juega un papel clave en su modelo de negocio, con presencia en todos los países productores de productos marinos, ya sea mediante personal local, contratos exclusivos o acuerdos de Joint Ventures.

La exportación, por su parte, ha ganado una relevancia creciente en sus operaciones, enfocándose especialmente en la distribución de productos a los principales mercados de la Unión Europea.

Productos y servicios

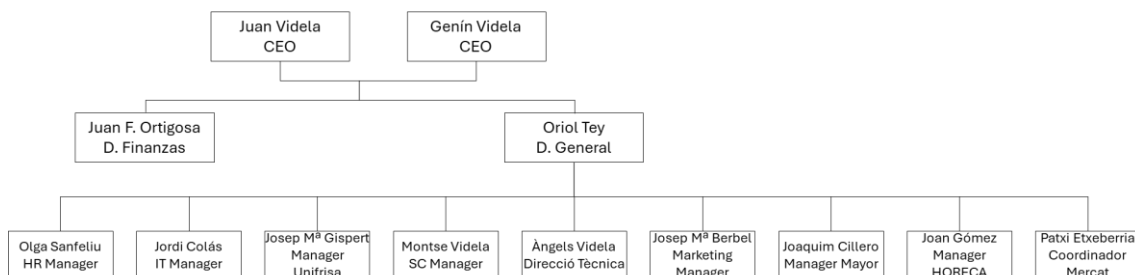
- a. Pescados y mariscos frescos: Grupo Videla garantiza la selección de los mejores y más frescos productos del océano, eligiendo meticulosamente los lugares de pesca reconocidos por la calidad excepcional de sus especies. Esta rigurosa selección asegura cumplir con las expectativas de un mercado en constante crecimiento y demanda.
- b. Productos en semiconserva: La oferta de productos en semiconserva incluye una variada gama de cefalópodos. Aunque estos productos tienden a perder agua, se emplean técnicas especializadas como la salmuera y la refrigeración para preservar la calidad, permitiendo que los consumidores disfruten de productos de alta gama que mantienen las propiedades del producto fresco y cuentan con un mayor tiempo de conservación.
- c. Pescados y mariscos congelados: Con una cuidada selección de los mejores caladeros a nivel global, Grupo Videla ofrece una extensa variedad de pescados y mariscos congelados. Cada producto se elige con el objetivo de satisfacer las más altas exigencias de calidad de sus clientes, adaptándose siempre a las necesidades específicas de cada mercado.
- d. Variedad de productos complementarios: Además de su destacada oferta de productos del mar, Grupo Videla se compromete a satisfacer las diversas necesidades de sus clientes proporcionando una amplia gama de productos adicionales, que incluyen conservas, pastas, aceites, pan, carnes, pizzas y una rica selección de complementos para la cocina. Todo ello con un enfoque constante en la calidad y la competitividad en el mercado.

3. Gobernanza

Órganos de gobierno

- Dirección general y propiedad: Juan José Videla y Genín Videla.
- Consejo de Dirección: Juan José Videla, Genín Videla, Juan Félix Ortigosa Córdoba, Oriol Tey.

Estructura: Organigrama y configuración del Comité de Dirección



Principales riesgos y su gestión

Grupo Videla se desenvuelve en un entorno altamente competitivo, donde los consumidores son cada vez más exigentes e informados. En un contexto de avances tecnológicos rápidos, una competencia en constante crecimiento y una creciente demanda de responsabilidad ambiental y social, la empresa se enfrenta a una serie de retos, entre los cuales se incluyen:

- Riesgos asociados a la calidad del producto.
- Riesgos relacionados con la salud y seguridad laboral.
- Riesgo de variabilidad en los precios de mercado.
- Riesgos relacionados al incumplimiento de normas y regulaciones.
- Riesgo de contaminación.
- Riesgo de interrupciones en la logística y cadena de suministro.

Además, factores externos como los impactos económicos y sociales derivados de la inestabilidad geopolítica han afectado significativamente a diversos sectores, incluida la pesca y la distribución, a medida que avanzamos en 2024. Estos eventos han resaltado cómo las situaciones globales pueden influir en la economía mundial, demostrando que ningún sector está exento de enfrentar desafíos de gran escala que afectan las cadenas de suministro, los precios y la estabilidad del mercado.

El Grupo cuenta con procedimientos que brindan preparación a la organización y a los empleados frente a posibles riesgos y amenazas, priorizando la calidad del trabajo, la salud de los trabajadores y la calidad del producto.

Análisis de materialidad

En la elaboración del presente EINF, Grupo Videla ha identificado a sus grupos de interés para entender sus necesidades y canales a través de los que el Grupo mantiene relación con cada uno. Asimismo, ha realizado un análisis de materialidad para identificar los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza sobre los que la actividad del Grupo tiene un mayor impacto o importancia tanto para el negocio como para sus grupos de interés.

Grupos de interés

A continuación, se presenta una tabla con los grupos de interés del Grupo:

Grupos de Interés		Canales de Comunicación	Temas de Interés
Internos	Dirección general-propiedad	Comunicación frecuente a través de reuniones, correos e informes	Rentabilidad, sostenibilidad, estrategia corporativa
	Empleados	Comunicación diaria, correo electrónico y reuniones de equipo	Seguridad y salud laboral, formación, igualdad
Externos	Clientes	Correo electrónico, página web de la compañía	Calidad del producto, atención al cliente
	Proveedores	Comunicación diaria, reuniones regulares, teléfono, correo electrónico	Sostenibilidad, calidad y precios
	Entidades Financieras	Informes periódicos, correo electrónico	Solvencia, gestión de riesgos
	Comunidad Local	Participación en proyectos sociales como donaciones y aportaciones	Impacto social y ambiental, empleo local
	Organizaciones Sociales	Colaboraciones y patrocinios, reuniones	Proyectos de impacto social, sostenibilidad

Aspectos materiales

Categoría	Temas materiales
Ambiental	Contaminación
	Economía circular y gestión de residuos
	Lucha contra el cambio climático
	Protección de la biodiversidad
	Gestión de materias primas
	Trazabilidad de proveedores y procesos de producción
	Uso sostenible de los recursos
Gobierno	Respeto por los derechos humanos
	Transparencia y lucha contra la corrupción y el soborno
	Cumplimiento normativo y gestión de riesgos
	Seguridad y calidad del producto
Social (empleados)	Salud y seguridad
	Formación
	Igualdad
	Creación de empleo de calidad
	Relaciones laborales
Social (sociedad)	Consumidores
	Subcontratación y proveedores

A lo largo de este documento, se presenta cómo se gestiona cada uno de los temas materiales y los impactos relacionados dada la actividad del Grupo.

4. Compromiso con el medioambiente

Gestión medioambiental

Grupo Videla asume con responsabilidad su papel en la protección del medio ambiente y el cumplimiento de las regulaciones ambientales vigentes. Por ello reconoce la creciente importancia de la sostenibilidad en todas sus operaciones y trabaja de manera proactiva para integrar prácticas responsables en sus procesos.

Anualmente, se lleva a cabo una evaluación exhaustiva de los posibles riesgos e impactos medioambientales asociados con las actividades del Grupo, implementando acciones para mitigar y reducir dichos efectos. En línea con el principio de precaución y con la visión de garantizar la sostenibilidad a largo plazo, cada año se siguen implementando medidas para una mejor gestión ambiental.

Prevención de la contaminación

Grupo Videla se compromete a cumplir rigurosamente con todas las regulaciones ambientales aplicables para prevenir la contaminación en sus procesos de producción y operaciones. Aunque en la actualidad no existe una política formal escrita al respecto, la empresa está enfocada en implementar medidas específicas para garantizar la prevención de impactos negativos en el entorno.

Debido a las características propias de su actividad, el riesgo de contaminación es bajo. No obstante, se han adoptado prácticas orientadas a mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones, contribuyendo a minimizar su huella ambiental. En cuanto a la contaminación acústica y lumínica, dada la baja repercusión de sus operaciones en este sentido, no se considera necesario aplicar medidas adicionales en estas áreas. Sin embargo, el compromiso de la empresa con la sostenibilidad sigue siendo una prioridad, y se continuará evaluando y mejorando las prácticas medioambientales de manera constante.

Economía circular, prevención y gestión de residuos

Aunque las instalaciones de El Prat (Barcelona) son las que presentan el mayor potencial de generación de residuos, la naturaleza de los productos de Grupo Videla —principalmente congelados con una vida útil prolongada— contribuye significativamente a la prevención del desperdicio, al minimizar la generación de residuos y favorecer una gestión más eficiente y sostenible.

En línea con esta filosofía, una de las acciones en estudio es la sustitución de las cajas de poliestireno expandido utilizadas en el servicio de manipulación de fresco para Hostelería por cubetas plásticas reutilizables, con el objetivo de reducir residuos de envase de un solo uso. Además, se sigue promoviendo la donación de alimentos cercanos a su fecha de consumo preferente a entidades colaboradoras, como parte del compromiso con la reducción del desperdicio alimentario y la responsabilidad social.

Durante 2024, se han intensificado las acciones formativas dirigidas al personal de planta con el fin de establecer un plan formal y transversal de reducción del desperdicio alimentario, abarcando nuevas áreas operativas que hasta ahora no se abordaban. En

el entorno industrial, el proyecto *Lean* implementado en fábrica incluye entre sus prioridades la minimización de los desperdicios derivados del proceso productivo.

A nivel normativo, el Grupo está comprometido con la Ley 3/2020 de prevención de pérdidas y desperdicio alimentario de la Generalitat de Catalunya, mediante la implementación de buenas prácticas, en cumplimiento del Manual APPCC. Estas medidas consolidan una gestión responsable.

Grupo Videla está adherido al sistema SCRAP de Ecoembes para envases domésticos y comerciales, lo que implica la obligación de presentar anualmente una medida concreta para reducir el impacto ambiental de los envases y embalajes utilizados. Asimismo, mantiene sus equipos e instalaciones en condiciones óptimas mediante un programa riguroso de mantenimiento preventivo y mejora continua, y ha reforzado los controles de inventario, garantizando trazabilidad completa y priorizando la comercialización de productos próximos a su fecha de caducidad para optimizar la gestión y reducir mermas.



En 2024, Pescados Videla, S.A. ha obtenido la certificación MSC Chain of Custody, que garantiza que los productos pesqueros comercializados provienen de pesquerías sostenibles y cumplen con los estándares ambientales establecidos por el Marine Stewardship Council (MSC).



A continuación, se muestra el detalle de los residuos generados por el Grupo durante el ejercicio 2024, categorizados según tipo y peligrosidad:

Tipo de residuo	Unidad de medida	2024			2023		
		Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto	Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto
PELIGROSO	Tn	12,92	0,64	12,28	13,1	0,6	12,5
Sólido	Tn	0,64	0,64	-	0,6	0,6	-
Envases de limpieza	Tn	0,64	0,64	-	0,6	0,6	-
Líquido	Tn	12,28	-	12,28	12,5	-	12,5
Aguas de lavado	Tn	12,28	-	12,28	12,5	-	12,5
NO PELIGROSO*	Tn	166,32	124,88	41,44	199,1	157,7	41,4
Sólido	Tn	166,16	124,88	41,28	198,7	157,7	41
Envases de cartón	Tn	44,74	42,22	2,52	43	43	-
Materia orgánica	Tn	97,22	79,25	17,97	118,4	97,5	20,8
Mezclas de residuos sólidos	Tn	24,20	3,41	20,79	37,3	17,2	20,2
Líquido	Tn	0,16	-	0,16	0,4	-	0,4
Aceite	Tn	0,16	-	0,16	0,4	-	0,4

* Se ha utilizado el factor de conversión 1lt=900gr para el Aceite.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

En Grupo Videla se utilizan de manera responsable los recursos naturales, incluyendo el agua. En 2024 se han consumido 28.255m³ de agua procedentes de la red de aguas pública (27.768m³ en 2023). Este consumo se destina principalmente a cubrir las necesidades operativas como el abastecimiento de agua en oficinas (para uso sanitario y limpieza), así como la limpieza y mantenimiento general de las instalaciones industriales y logísticas.

Aunque actualmente no se cuenta con una política específica en torno al consumo sostenible del agua, el Grupo continúa evaluando y optimizando sus procesos para asegurar una gestión eficiente del recurso hídrico, minimizando su huella ambiental sin comprometer la calidad operativa, además de promover acciones que ayuden a contribuir a un mejor y más eficiente uso.

Consumo de materias primas

Tipo de material	Unidad de medida	2024	2023
Embalajes y envases	Tn	115	123
Palets	Tn	46	65
Aditivos sólidos*	Tn	305	231
Aditivos líquidos	l	103.335	74.630
Productos del mar*	Tn	16.728	14.906**

*Debido a la naturaleza del producto, se considera que el total de compras es equivalente al total de ventas de productos del mar.

**Se corrige el dato de 2023 (publicado en el EINF 2023 como 14.619.648,16) por el sistema de contabilización usado ese año diferencia en el criterio usado de un año al otro.

Grupo Videla reconoce la importancia de gestionar de manera eficiente el uso de materias primas en sus procesos productivos. La empresa adopta una estrategia basada en la revisión constante de sus operaciones para identificar y aplicar mejoras, manteniendo un firme compromiso con la optimización de los recursos y adaptándose a las necesidades del negocio y del entorno.

Estas prácticas son fundamentales para garantizar la sostenibilidad a largo plazo y fortalecer el compromiso de la empresa con la innovación y el respeto por los recursos naturales.

Consumo de energía

Fuente de energía	Unidad de medida	2024	2023*
Gas Natural (combustión fija)	kWh	391.413	373.899
Gasoil A (combustión móvil)	kWh	2.596.931	2.968.932
Electricidad	kWh	3.491.678	3.613.634
Consumo de la red	kWh	3.047.685	3.179.068
Fotovoltaica (autoconsumo)	kWh	443.993	434.566
Total	kWh	6.480.022	6.956.465

* El dato de autoconsumo comunicado previamente para el ejercicio 2023 (660.957 kWh) ha sido actualizado a 434.566 kWh tras una revisión técnica, fruto de una mejora en la interpretación de los datos relacionados con la energía generada por las instalaciones fotovoltaicas del Grupo. Este recálculo afecta al total del consumo eléctrico de 2023 y al total de energía consumida, que pasan de 3.840.025 kWh a 3.613.634 kWh en el caso del consumo eléctrico, y de 6.521.899 kWh a 6.956.465 kWh en el caso del consumo energético total, respectivamente, respecto a los valores publicados en la EINF 2023.

En 2024, el consumo total de energía de la organización fue de 6.480.022 kWh, lo que representa una reducción del 6,85 % respecto al año anterior (6.956.465 kWh). Esta disminución se debió principalmente a una menor utilización de Gasóleo A en procesos de combustión móvil y una mejora en la eficiencia energética, reflejada en la reducción del consumo eléctrico.

En el ámbito de las iniciativas para mejorar la eficiencia energética, se han instalado sistemas de energía solar fotovoltaica desde 2022 en las instalaciones de Unidades Frigoríficas, S.A., y en las plantas de Pescados Videla, S.A. cuya ampliación en 2023 reforzó los esfuerzos de transición energética. En este sentido, durante el año 2024, estas instalaciones fotovoltaicas han producido un total de 443.993 kWh de electricidad renovable para autoconsumo (660.957 kWh en 2023).

Grupo Videla ha dado un paso firme hacia la sostenibilidad mediante la “Iniciativa de Energía Verde” con la que garantizará que toda la energía eléctrica consumida en los años 2025 y 2026 proviene de fuentes renovables, bajo la certificación de Energía Verde. Esta iniciativa respaldada por Endesa Energía S.A.U., certificará que el 100% de la energía suministrada proviene de fuentes renovables, asegurando así un menor impacto ambiental y un compromiso con la transición energética.

La acreditación de esta energía renovable será validada con garantías de origen, expedidas y gestionadas por la CNMC, conforme a la normativa vigente. Además, los contratos firmados permiten a Grupo Videla acceder a información detallada sobre el origen de la energía a través de la CNMC, garantizando total transparencia y cumplimiento con las regulaciones del sector.

Con esta acción, el Grupo refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia energética, alineándose con los objetivos globales de reducción de emisiones y uso responsable de los recursos.

Cambio climático: reducción de las emisiones

Huella de Carbono²

El Grupo es consciente de sus potenciales impactos ambientales. A través de la medición de su huella de carbono, el Grupo evalúa las emisiones de gases de efecto invernadero producidas por sus operaciones, lo que le permite identificar y adoptar medidas adecuadas para mitigar la contaminación atmosférica.

La huella de carbono se calcula considerando tanto las emisiones directas del negocio, como el uso de gas y combustibles (alcance uno), como las emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad en las instalaciones del Grupo (alcance dos). En 2024, las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades de la organización se redujeron a 1.745,3 toneladas de CO₂ equivalente, frente a las 1.911,0 toneladas registradas en 2023. Esta disminución, equivalente a una reducción del 8,67 %, refleja los avances logrados en eficiencia energética, así como la consolidación de medidas orientadas a la descarbonización de las operaciones, como el incremento del autoconsumo con energías renovables y la optimización de los consumos energéticos en los centros operativos.

				2024			2023
Fuente de energía	Alcance	Ud. de medida	Dato de consumo	Factor de emisión*	Tn CO ₂ eq	Tn CO ₂ eq	
Gas Natural (combustión fija)	1	kWh	391.413,0	0,2	71,4	68,4	
Gasoil A (combustión móvil)	1	kWh	2.596.931,7	2,5	655,9	761,5	
Gases refrigerantes	407A	1	Kg	0,5	2.262,0	1,1	85,6
	427A	1	Kg	113,0	2.397,0	270,9	225,7
	R-134A	1	-	-	-	-	9,1
	R-448A	1	Kg	13,0	1.387,0	18,0	28,6
	R-507A	1	Kg	1,0	4.775,0	4,8	6,0
Total Alcance 1					1.022,1	1.184,9	
Electricidad	2	kWh	2.724.630,4	0,3	723,2	726,1	
Total Alcance 2					723,2	726,1	
Total (Alcances 1 + 2)					1.745,3	1.911,0	

2. Para el cálculo de la huella de 2024 se han utilizado las siguientes fuentes: Alcance 1: "Calculadora de huella de carbono de organización - Alcance 1+2" elaborada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). Los factores de emisión de los gases refrigerantes se corresponden con los valores de la versión 2024 - actualizada con los valores del Assessment Report 2020 (AR6)- del Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Para el cálculo de las emisiones de 2023 se utilizaron los factores de DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting tanto para el Gas Natural como para el Gasoil. Alcance 2: se ha aplicado el % de energía renovable asociada a la compañía energética contratada para todo el Grupo - Gas Natural Comercializadora S.A. - que indica el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en la presentada en la "Calculadora de huella de carbono de organización - Alcance 1+2" así como el factor de emisión asociado. Puesto que el año pasado se usó una fuente distinta para calcular el % de renovable y el factor de emisión de la electricidad de la red (Carbon Footprint 2023) se ha recalculado con los datos de MITECO de 2023 para la comercializadora, lo que ha supuesto la modificación de las emisiones de 2023 que han pasado de 460,55 (presentado en el EINF 2023) a 726,11.

Grupo Videla adopta un enfoque proactivo en la adaptación al cambio climático, reconociendo la importancia de anticipar y prepararse para futuros desafíos ambientales. La empresa se dedica a investigar y aplicar las mejores prácticas internacionales en sostenibilidad, adaptando continuamente su marco operacional para aprovechar oportunidades de mejora.

El Grupo está evaluando el establecimiento de objetivos que se alineen con el Acuerdo de París, evidenciando su firme compromiso con la reducción de emisiones y la mitigación del impacto ambiental. Aunque aún no dispone de un Plan de Descarbonización formal, se mantiene al tanto de las últimas discusiones y recomendaciones internacionales, incorporando nuevas iniciativas y colaboraciones estratégicas para optimizar su huella ambiental y reforzar su compromiso con la sostenibilidad.

Gracias a la generación fotovoltaica, no solo se ha conseguido un ahorro económico en la factura, sino que también se han evitado emisiones de GEI que se hubieran producido al consumir esta energía de la red.

Protección de la biodiversidad

Grupo Videla asegura que sus actividades se desarrollan en zonas industriales alejadas de áreas naturales protegidas, hábitats con alta biodiversidad o regiones que albergan especies en riesgo. Al operar en entornos donde la incidencia sobre áreas sensibles es mínima, la protección de la biodiversidad no representa un riesgo material directo para la empresa.

Por ello, actualmente no se considera necesaria la implementación de medidas específicas para la conservación o recuperación de hábitats naturales cercanos, aunque se mantiene un seguimiento constante de las condiciones ambientales para garantizar la sostenibilidad de sus operaciones.

No obstante, Grupo Videla reconoce que, a través de su cadena de suministro, especialmente en la *adquisición* de productos del mar, puede tener un impacto indirecto sobre la biodiversidad marina. Dicho impacto se manifiesta principalmente mediante la selección de proveedores que realicen prácticas responsables de pesca y acuicultura.

En este sentido, la empresa está comprometida a profundizar en el conocimiento de su cadena de valor, identificando potenciales riesgos e impactos asociados a la biodiversidad marina y terrestre.

De este modo, Grupo Videla busca integrar progresivamente la gestión de la biodiversidad en su política de compras y relaciones con proveedores, fortaleciendo su contribución a la sostenibilidad de los recursos marinos y *mitigando posibles impactos negativos* en su cadena de valor.

5. Equipo

Profesionales

Una plantilla diversa

Durante el año 2024, Grupo Videla ha mantenido una plantilla media de 262 personas, consolidando un crecimiento sostenido respecto al año anterior (256 en 2023).

La fidelización del talento es un objetivo clave en la gestión de recursos humanos. Para lograrlo, el Grupo se enfoca en garantizar la satisfacción y seguridad laboral del equipo con contratos indefinidos y condiciones propicias para su desarrollo profesional.

El Grupo cuenta con profesionales de distintas nacionalidades, lo que enriquece el entorno laboral con una perspectiva diversa y multicultural. Esta diversidad refleja el compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades. A continuación, se detalla la composición del personal según país de origen, género, edad y categoría profesional.

Empleados a cierre de ejercicio 2024 por nacionalidad

País	2024	2023
España	206	198
Marruecos	16	12
Gambia	1	1
Ucrania	3	1
Mongolia	1	1
Ghana	-	1
Peru	1	1
Uruguay	2	1
India	2	2
Italia	5	4
Colombia	4	1
Guinea-Bissau	-	1
Rumania	4	3
Rusia	1	1
Tayikistán	1	1
Venezuela	4	5
Ecuador	7	5
Brasil	2	4
Pakistán	-	1
Argentina	2	2
Honduras	1	-
Total	263	246



Empleados a cierre de ejercicio 2024 y 2023 por género, edad y categoría profesional³

Año	Género	Personal Cualificado	Personal Administrativo	Técnicos y Licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
2024	Hombres	18	7	2	45	140	212
	Mujeres	2	28	3	1	17	51
	Total	20	35	5	46	157	263
2023	Hombres	17	6	1	41	129	194
	Mujeres	2	30	3	-	17	52
	Total	19	36	4	41	146	246

Año	Edad	Personal Cualificado	Personal Administrativo	Técnicos y Licenciados	Vendedores	Personal no cualificado	Total
2024	<30	-	1	-	3	13	17
	31-50	10	15	3	19	75	122
	>50	10	19	2	24	69	124
	Total	20	35	5	46	157	263
2023	<30	-	-	-	2	9	11
	31-50	8	19	2	15	77	121
	>50	11	17	2	24	60	114
	Total	19	36	4	41	146	246

³ Las categorías profesionales del Grupo Videla corresponden a Personal no cualificado (Chóferes, manipuladores, producción, operarios de logística y mantenimiento, y operarios de fábrica), Personal Administrativo (Oficiales y auxiliares administrativos, operadores), Técnicos y Licenciados (Departamento de calidad), Vendedores (Personal comercial) y Personal cualificado (Directivos, responsables de departamento, mandos intermedios e informática, y programadores).

Modalidades de contrato

La mayoría de los empleados cuentan con contratos indefinidos a tiempo completo, lo que refleja una alta estabilidad laboral en la compañía y contribuye positivamente al clima laboral y a la retención de talento.

A continuación, se muestra la distribución de las modalidades de contratos para los ejercicios 2024 y 2023 (a cierre, con fecha 31 de diciembre, y promedio anual) por tipo de jornada, género, edad y categoría profesional.

Modalidades de contrato a cierre de ejercicio 2024 y 2023 por género, edad, categoría profesional y tipo de jornada

Año	Modalidades de contrato por tipo de jornada	Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Total
2024	Indefinido tiempo completo	193	46	14	104	121	239
	Indefinido tiempo parcial	7	4	1	5	5	11
	Temporal tiempo completo	12	1	2	10	1	13
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	212	51	17	119	127	263
2023	Indefinido tiempo completo	187	47	10	114	110	234
	Indefinido tiempo parcial	6	2	1	4	3	8
	Temporal tiempo completo	1	3	-	3	1	4
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	194	52	11	121	114	246

Año	Modalidades de contrato por tipo de jornada	Personal Cualificado	Personal Administrativo	Técnicos y Licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
2024	Indefinido tiempo completo	20	31	5	44	140
	Indefinido tiempo parcial	-	3	-	2	6
	Temporal tiempo completo	-	1	-	-	11
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-
	Total	20	35	5	46	157
2023	Indefinido tiempo completo	19	32	4	40	139
	Indefinido tiempo parcial	-	2	-	1	5
	Temporal tiempo completo	-	2	-	-	2
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-
	Total	19	36	4	41	146

Promedio anual de modalidades de contrato en 2024 y 2023 por género, edad, categoría profesional y tipo de jornada

Año	Modalidades de contrato por tipo de jornada	Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Total
2024	Indefinido tiempo completo	193	45	11	101	126	238
	Indefinido tiempo parcial	7	4	1	4	6	11
	Temporal tiempo completo	12	-	1	10	2	13
	Temporal tiempo parcial	-	1	-	-	-	-
	Total	212	50	13	115	134	262
2023	Indefinido tiempo completo	197	46	10	118	115	243
	Indefinido tiempo parcial	6	4	2	4	4	10
	Temporal tiempo completo	2	1	1	2	-	3
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-	-
	Total	205	51	13	124	119	256

Año	Modalidades de contrato por tipo de jornada	Personal Cualificado	Personal Administrativo	Técnicos y Licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
2024	Indefinido tiempo completo	18	32	4	44	140
	Indefinido tiempo parcial	-	4	-	3	4
	Temporal tiempo completo	-	1	-	-	12
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-
	Total	18	37	4	47	156
2023	Indefinido tiempo completo	19	31	4	41	148
	Indefinido tiempo parcial	-	3	1	1	5
	Temporal tiempo completo	-	-	-	-	3
	Temporal tiempo parcial	-	-	-	-	-
	Total	19	34	5	42	156

Despidos

Durante el año 2024 se realizaron un total de 6 despidos (16 en 2023), lo que supone una disminución sustancial. A continuación, se presentan los despidos de 2024 y 2023 desglosados por género, edad y categoría profesional:

Año	Categoría Profesional	Hombres			Mujeres		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
2024	Personal cualificado	-	-	-	-	-	-
	Personal no cualificado	-	2	4	-	-	-
	Total	-	2	4	-	-	-
2023	Personal cualificado	-	-	1	-	1	-
	Personal no cualificado	1	12	1	-	-	-
	Total	1	12	2	-	1	-

Remuneraciones y brecha salarial

En el año 2024, el Grupo ha realizado esfuerzos reducir su brecha en comparación con 2023, lo que refleja el esfuerzo en materia de igualdad retributiva por parte de la organización. A continuación, se presentan las remuneraciones medias por género, edad y categoría profesional, así como la brecha salarial del Grupo en 2024 y 2023.

Remuneraciones medias por género, edad y categoría profesional

Año	Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50
2024	30.656€	25.538€	27.330€	32.588€	35.740€
2023	29.204 €	24.108 €	23.702 €	26.955 €	29.798 €

Año	Género	Personal Cualificado	Personal Administrativo	Técnicos y Licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
2024	Hombres	51.163€	31.094€	37.625€	31.715€	23.049€
	Mujeres	55.118€	27.030€	37.524€	25.260€	20.299€
	Remun. media	52.152	29.062	37.574	35.925	22.132
2023	Hombres	50.326 €	27.270 €	36.476 €	43.836 €	21.803 €
	Mujeres	53.339 €	24.579 €	36.462 €	*	17.658 €
	Remun. media	50.643 €	25.027 €	36.466 €	43.836 €	21.321 €

*En 2023 no había mujeres en la categoría profesional de Vendedores.

Brecha salarial⁴ por categoría profesional

Categoría profesional	Personal Cualificado	Administrativos	Técnicos y licenciados	Vendedores	Personal no cualificado
2024	-0,02	-0,04	-0,03	-0,04	-0,05
2023	-0,10	-0,19	-0,14	-0,12	-0,23

4. La brecha salarial ha sido calculada como la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres (ponderado por el número de hombres y mujeres en cada categoría), dividida por el salario promedio de los hombres.

El sector de la pesca y la distribución mayorista de productos del mar presenta tradicionalmente una baja representación femenina, especialmente en los puestos operativos como chóferes, manipuladores, operarios de fábrica, logística o mantenimiento. Esta realidad limita estructuralmente la posibilidad de alcanzar una paridad efectiva en esas áreas y representa un reto para la reducción de la brecha salarial de género, al no recibirse candidaturas femeninas para muchas de estas funciones.

Aun así, el Grupo Videla mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades, aplicando procesos de selección basados en criterios objetivos y habilidades requeridas para cada puesto, sin distinción de género, edad u otras condiciones personales. Además, se promueven entornos inclusivos y se incorpora la perspectiva de género en las políticas de selección y desarrollo, especialmente en aquellos departamentos donde sí es posible fomentar una mayor diversidad.

La evaluación del desempeño está basada en el rendimiento de cada persona en el puesto de trabajo. Para poder mejorar el desempeño profesional, se ofrecen posibilidades de adaptación a las necesidades individuales en la medida de lo posible como formación y oportunidades de mejora para toda la plantilla.

Organización del trabajo

El Grupo Videla organiza el tiempo de trabajo en función de la actividad específica de cada sociedad y las categorías profesionales implicadas. Se combinan jornadas continuas y partidas según el puesto, siendo habitual la jornada continua en áreas operativas (producción, logística, manipulación) y la jornada partida en perfiles administrativos, técnicos o comerciales. Además, en determinadas unidades se trabaja por turnos para garantizar la continuidad del servicio, especialmente en los procesos logísticos y de fábrica.

Medidas para la desconexión laboral y la conciliación

En relación con la desconexión laboral y la conciliación, durante el 2024 la empresa ha continuado atendiendo de forma personalizada las necesidades del personal en situaciones particulares. Esta atención se ha apoyado en el control del registro horario y el cumplimiento de la jornada laboral según lo estipulado por los convenios colectivos.

La actividad se desarrolla mayoritariamente de manera presencial, sin régimen de teletrabajo, y el uso de teléfonos móviles corporativos está restringido a un grupo reducido de personas. Solo el equipo directivo y ciertos responsables pueden requerir disponibilidad fuera del horario laboral, en casos excepcionales.

Como avance en este ámbito, en el año 2025 Pescados Videla ha aprobado el Protocolo de Desconexión Digital, fruto del diálogo con la representación legal de los trabajadores a través del Comité de Empresa, cuya consolidación fue otro de los hitos relevantes en 2024, un hecho que refuerza la voz de los trabajadores dentro de la organización.

Este protocolo reconoce el derecho de la plantilla a no responder comunicaciones fuera de su jornada laboral y a preservar su tiempo de descanso, vacaciones y vida personal. Además, establece medidas concretas para evitar la fatiga informática y garantizar un uso razonable de las tecnologías, así como campañas de sensibilización y formación sobre los riesgos psicosociales asociados al uso excesivo de herramientas digitales.

Absentismo

Durante el año 2024, se contabilizaron un total de 33.441 horas de absentismo laboral (25.687 en 2023), que se caracteriza por la falta regular o reiterada de un empleado en su lugar de trabajo, ya sea con justificación o sin ella. Estas ausencias pueden originarse por una variedad de razones, como enfermedad, asuntos personales, descontento laboral, falta de motivación o conflictos en el ambiente laboral.

Seguridad y salud en el trabajo

Grupo Videla mantiene un firme compromiso con la seguridad y salud de sus empleados, asegurando un entorno de trabajo seguro y saludable en el sector de la distribución de pescado. Para ello, la empresa implementa medidas preventivas y proactivas que reducen la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales, alineándose con las normativas vigentes.

En cumplimiento de la legislación, Grupo Videla ha externalizado sus servicios de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención Ajeno de las empresas GESEME y ASPI. Este acuerdo cubre las disciplinas de: Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Ergonomía y psicología aplicada, y Medicina del trabajo. Esta estrategia garantiza que la empresa siga las mejores prácticas en seguridad laboral y cuente con asesoramiento especializado en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos.

Para reforzar la seguridad en el trabajo, Grupo Videla ha desarrollado e implementado un conjunto de planes y procedimientos que incluyen:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva
- Plan de emergencias y autoprotección
- Evaluaciones ergonómicas y de exposición a ruido e iluminación
- Formación continua en prevención de riesgos laborales

Además, se realizan auditorías de prevención técnica para evaluar la integración de la seguridad en la gestión y garantizar la aplicación de las medidas necesarias.

Uno de los fundamentos de la estrategia de seguridad de Grupo Videla es la Vigilancia de la Salud, que permite un monitoreo continuo de las condiciones de trabajo y la exposición a riesgos laborales. A través de exámenes de salud periódicos y estudios epidemiológicos, se analizan los efectos del entorno laboral sobre la salud de los empleados, lo que permite tomar decisiones informadas para mejorar continuamente las condiciones de trabajo.

En este marco, los reconocimientos médicos se adaptan a cada puesto de trabajo, considerando factores de manipulación manual de cargas, exposición a temperaturas extremas o factores ergonómicos y psicosociales. Este enfoque permite detectar y abordar posibles riesgos, asegurando el bienestar y la seguridad de los empleados.

Grupo Videla apuesta por una formación integral en seguridad y salud laboral, asegurando que todos los empleados cuenten con los conocimientos necesarios para identificar y gestionar los riesgos en el lugar de trabajo. Además, se realizan inspecciones regulares de las instalaciones para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad. En este sentido el Grupo promueve una cultura de seguridad y prevención, donde la seguridad no es solo una normativa, sino una práctica diaria que protege a todos los trabajadores.

Grupo Videla cumple con todas sus obligaciones en materia de Seguridad Social, garantizando la protección de sus trabajadores y el respeto a la normativa vigente. Además, aunque actualmente no cuenta con certificaciones específicas en seguridad laboral, dispone de la certificación IFS en alimentación, reflejando su compromiso con los estándares de calidad y seguridad en su sector.

Accidentes y enfermedades laborales

Grupo Videla dispone de un protocolo estructurado para la gestión de accidentes y enfermedades laborales. Este procedimiento incluye: una notificación inmediata del incidente, una investigación detallada de las causas, una implementación de medidas correctivas, seguido por un apoyo y recursos para los empleados afectados. Siendo así, en 2024 se ha registrado 1 sola enfermedad profesional.

A continuación, se muestran los accidentes de trabajo con y sin baja registrados en 2024 y los indicadores de frecuencia y gravedad asociados:

	2024			2023		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo con baja en el puesto de trabajo	26	25	1	13	11	2
Número de accidentes de trabajo sin baja en el puesto de trabajo	12	11	1	12	11	1
Número de accidentes de trabajo con baja in itinere	3	3	-	4	4	-
Índice de frecuencia (I.F)*	86,31			57,76		
Índice de gravedad (I.G) **	1,33			0,57		
Total horas trabajadas	440.261			432.789		
Jornadas perdidas	585			245		

* I.F. = $\text{Número de accidentes} / \text{Número de horas trabajadas} \times 1.000.000$ (No se incluyen los accidentes "in itinere", ya que se han producido fuera de horas de trabajo)

** I.G. = $\text{Número de jornadas perdidas} / \text{Número de horas trabajadas} \times 1.000$

Relaciones con los trabajadores

El Grupo reconoce la importancia de construir relaciones laborales sólidas, fundamentadas en la escucha activa y la incorporación de las opiniones y sugerencias de todos sus colaboradores. La empresa se compromete a abordar de manera eficaz cualquier conflicto o desafío que surja en el entorno laboral, fomentando una cultura inclusiva y diversa en la que cada empleado se sienta valorado y respetado.

En el ámbito de relaciones laborales, en 2024 Pescados Videla, S.A. constituyó un Comité de Empresa, cuyo promotor fue el sindicato UGT. Este órgano representa a la plantilla en el ejercicio de sus derechos colectivos y actúa como interlocutor en materia de condiciones laborales, fomentando un diálogo fluido y constructivo entre la dirección y los trabajadores

Entendiendo que unas relaciones laborales positivas son esenciales tanto para el bienestar y el desarrollo personal de los empleados como para el éxito global del negocio, el Grupo se esfuerza continuamente por mantener un ambiente de trabajo colaborativo y enriquecedor. Además, se brinda un sólido apoyo en términos de crecimiento profesional y bienestar integral, fortaleciendo así el compromiso y la motivación de su equipo.

Convenios colectivos

El 100% de la plantilla está cubierto por convenio colectivo. A continuación, se muestran los distintos convenios colectivos correspondientes a cada empresa del Grupo:

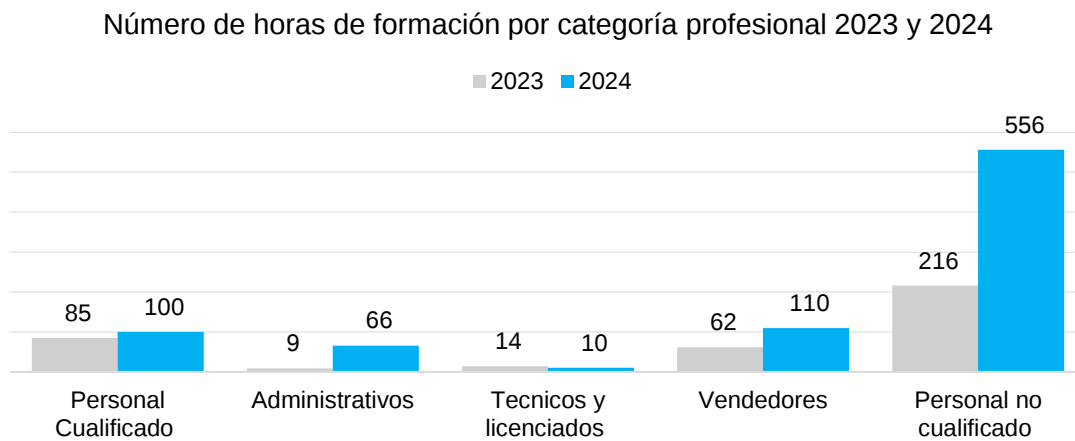
Convenio	Empresa
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Videla Consignaciones S.A.
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Jerónimos Xampeny Consignaciones S.L.
Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias del Mercado Central del Pescado	Ces Consignaciones S.A.
Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de la alimentación de Cataluña	Sumgel S.A.
Convenio colectivo del sector de las industrias del frío industrial	Unidades Frigoríficas S.A.
Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de la alimentación de Cataluña	Pescados Videla S.A. MERCABARNA
Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración	Pescados Videla, S.A. PRAT DE LLOBREGAT

Formación

En 2024, el Grupo Videla ha reforzado su compromiso con la capacitación de su equipo, impulsando una oferta formativa variada y alineada con las necesidades reales del personal. Aunque no se dispone de un plan formal de formación escrito, se ha mantenido una gestión flexible basada en el convenio colectivo y en la iniciativa de los propios trabajadores y responsables.

Este año han destacado especialmente formaciones clave como el curso PRL de 20 horas, el curso comercial, inglés profesional y programas técnicos como variadores de frecuencia, fiscalidad o cultura de innovación alimentaria, que reflejan una apuesta clara por el desarrollo de competencias tanto técnicas como transversales.

A continuación, se muestran las 842 horas de formación realizadas desglosadas por categoría profesional en 2024 (386 en 2023):



Medidas de formación respectivas a la perspectiva de género

Uno de los compromisos formativos del Grupo es garantizar el acceso equitativo a la capacitación para toda la plantilla, promoviendo así una cultura laboral sensibilizada frente a las desigualdades y alineada con los valores de respeto, diversidad e inclusión. En este sentido, se prevé la elaboración de un plan de formación que contemple de manera específica las necesidades detectadas en materia de igualdad de género.

Además, el Grupo integra contenidos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. De esta manera, la sensibilización en igualdad y la promoción de comportamientos respetuosos se abordan también en el marco de las formaciones dirigidas mandos intermedios y otros perfiles, contribuyendo a construir un entorno de trabajo seguro y alineado con la normativa vigente.

La Comisión de Igualdad realiza un seguimiento periódico del contenido del programa formativo, supervisando el número de acciones impartidas, las personas participantes y la adecuación de los materiales a las necesidades reales de la plantilla. Asimismo, identifica áreas de mejora y propone actualizaciones que refuercen el enfoque de género, con el objetivo de consolidar una política de formación continua que promueva la igualdad efectiva en todos los niveles organizativos.

Igualdad, diversidad y discapacidad

En Grupo Videla se cumplen todas las normativas y leyes vinculadas a la igualdad y al manejo de la diversidad laboral. Se asegura que cada individuo reciba iguales oportunidades de empleo, promoviendo un entorno de trabajo que sea inclusivo y esté libre de cualquier forma de discriminación.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Pescados Videla, S.A. refleja el firme compromiso de la empresa con la equidad, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral. A través de medidas concretas, la compañía garantiza procesos de selección de personal sin sesgos discriminatorios, fomenta la formación en diversidad e igualdad de oportunidades, y promueve un entorno de trabajo inclusivo para todas las personas, con especial atención a los colectivos más vulnerables.

Además, se establecen criterios objetivos y neutrales en la clasificación y promoción profesional, se impulsa la participación activa de los trabajadores en la implementación de políticas LGTBI, y se refuerzan la comunicación inclusiva y la adaptación de vestuarios y uniformes a la diversidad de la plantilla. El plan también contempla garantías de confidencialidad y medidas cautelares en casos de denuncias, reforzando así la protección y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad del Grupo se enfoca en reducir la brecha de género en un sector que tradicionalmente ha sido predominantemente masculino, promoviendo la empleabilidad y el desarrollo profesional de las mujeres. Como resultado, se ha alcanzado la paridad de género en la planta del Prat de Llobregat. Además, en la evaluación de los puestos de trabajo, se consideran únicamente las habilidades y requisitos necesarios para el rol, sin tener en cuenta el género, con el objetivo de eliminar las barreras asociadas al sector.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa reafirma su compromiso de mantener un entorno laboral seguro y respetuoso, en el que se salvaguarden la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todos sus miembros. Se declara en contra de cualquier forma de acoso sexual o por razón de género, y se compromete a:

- No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.
- No pasar por alto las quejas, reclamaciones o denuncias presentadas al respecto.
- Garantizar que no habrá represalias contra las personas que formulen quejas o participen en su proceso de resolución.
- Llevar a cabo una actuación preventiva consistente en la evaluación de riesgos psicosociales para realizar, una vez evaluados estos riesgos, una actuación de concienciación, sensibilización, formación e información frente conductas de acoso.

Para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, la dirección exige el compromiso activo de todos los trabajadores, especialmente de aquellos que ocupan puestos directivos o de mando intermedio, quienes deben asumir las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas, ya sean empleados, proveedores, clientes o colaboradores, con respeto hacia su dignidad y sus derechos fundamentales.
- Evitar cualquier comportamiento, actitud o acción que pueda resultar ofensiva, humillante, degradante, molesta, intimidatoria u hostil.
- Actuar frente a cualquier comportamiento que pueda ser considerado como acoso comunicándolo de inmediato a la dirección.

Para asegurar un ambiente laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso por razón de género, durante los próximos años se planea impartir capacitación y sensibilización a todo el personal para prevenir el acoso sexual y por razón de género. Estas formaciones se enmarcarán en las acciones de difusión del Plan de Igualdad y estarán orientadas a reforzar la cultura de respeto y tolerancia cero, garantizando que toda la plantilla disponga de herramientas para identificar, prevenir y actuar frente a conductas inapropiadas.

Discapacidad

Grupo Videla sigue la legislación vigente, brindando trato y oportunidades equitativas a personas con discapacidad. Aunque actualmente el Grupo no dispone de una política específica para la inclusión e integración de personas con discapacidad, cuenta entre sus colaboradores a personas con discapacidad.

A continuación, se muestra el número de trabajadores con discapacidad en el ejercicio 2024 y 2023, que se han mantenido sin variación:

Número de empleados con discapacidad

Personas con discapacidad	Hombres	Mujeres	Total
2024	4	1	5
2023	4	1	5

Igualmente, el Grupo se compromete a llevar a cabo procesos de selección equitativos y objetivos, donde se valore la diversidad y se promueva un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Además, se concede especial atención a la integración de personas con discapacidad en sus roles laborales, brindándoles el respaldo necesario para desempeñarse de manera efectiva y acorde a sus capacidades.

En cuanto a la accesibilidad universal, el Grupo asegura el cumplimiento de las normativas pertinentes y adopta medidas razonables para garantizarla. Todos los centros cuentan con instalaciones adaptadas para personas con discapacidad, considerando las necesidades específicas de cada ubicación y los tipos de labores que se llevan a cabo en ellas.

6. Respeto de los derechos humanos

Políticas, riesgos y medidas contra la vulneración de derechos humanos

Grupo Videla, mantiene un compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo que respete los principios fundamentales de los Derechos Humanos. Si bien no se cuenta con una política específica, el Grupo está orientado a fomentar un ambiente seguro y justo para todos los empleados.

La organización, consciente de la importancia de la diligencia debida en Derechos Humanos, se esfuerza por identificar y prevenir potenciales vulneraciones dentro de la empresa. Aunque no se han reportado incidencias específicas, la empresa continúa supervisando para asegurar una respuesta adecuada en caso de ser necesario.

Hasta la fecha, no se han recibido denuncias formales de vulneraciones de los Derechos Humanos

Libertad de asociación y negociación colectiva

Grupo Videla reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva, promoviendo un diálogo abierto y constructivo con los sindicatos representativos. Se compromete a garantizar que los empleados puedan participar en actividades sindicales sin enfrentar obstáculos o represalias, y también respeta su derecho a abstenerse de participar en tales actividades si así lo desean.

Discriminación en el empleo y trabajo forzoso e infantil

En cuanto a la discriminación en el empleo, Grupo Videla se compromete a proporcionar igualdad de trato y oportunidades para todos, independientemente de circunstancias personales, origen, ideología u orientación. Tras un análisis realizado por la Comisión de la Igualdad, no se ha encontrado evidencia de discriminación por género.

Aunque el plan de igualdad es una acción inicial en este aspecto y a pesar de la brecha de género en el sector, no se han identificado situaciones de discriminación hasta el momento. Asimismo, Grupo Videla está en contra del trabajo forzoso e infantil en cualquier forma, y no se han registrado situaciones de este tipo.

7. Lucha contra la corrupción y el soborno

En Grupo Videla se valora la importancia de prevenir y combatir la corrupción y el soborno, comprometiéndose a mantener altos estándares éticos en todas sus operaciones. Si bien no se han identificado riesgos en esta materia, la empresa reconoce que la lucha contra la corrupción es un proceso continuo y está dedicada a abordar este desafío de manera proactiva y constante.

En 2024, sigue vigente el Canal de Denuncias para todas las empresas del Grupo y se ha solicitado su inscripción en la oficina de antifraude de la Generalitat de Catalunya. Durante el año se recibieron 2 denuncias identificadas como no objeto del canal.

En cuanto a los procedimientos y controles relacionados con la corrupción y el fraude, se llevan a cabo las siguientes medidas:

- Canal de Denuncias a través del cual se puede informar de forma anónima de cualquier acción o comportamiento irregular o sospechoso en esta materia.
- Todos los pagos de la empresa son supervisados directamente por el equipo de dirección financiera y, en última instancia, por la propiedad, que es la única autorizada para realizar pagos por transferencia o instrumentos cambiarios.
- Las grandes operaciones de compras son supervisadas y aprobadas por la propiedad.
- La banca electrónica de las entidades bancarias no permite la realización de pagos, solo la generación de ficheros de recibos al cobro o descuento.
- Los abonos en operaciones de venta son supervisados por los responsables y la dirección, con la mayoría de ellos aprobados por la propiedad.
- No es posible realizar pagos en efectivo sin un soporte y firma de aprobación.
- Los precios de venta están establecidos con precios mínimos o directamente fijados por la propiedad, o bien respaldados por contratos de suministro con grandes superficies o clientes.
- La adquisición de equipos y servicios está respaldada por contratos aprobados y firmados por la propiedad, con varios presupuestos de compra.
- Las compras de productos son supervisadas por el departamento de calidad para garantizar la conformidad con lo solicitado y evitar fraudes por connivencia entre el comprador y el proveedor, o estafas por parte de este último.
- Se realizan arqueos de caja en efectivo sorpresivos.
- Se realizan inventarios sorpresivos, especialmente para productos frescos y en las empresas del Mercat del Peix.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

En relación con las medidas contra el lavado de dinero, Grupo Videla asegura el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones pertinentes y se compromete a prevenir cualquier actividad sospechosa en este ámbito.

- Origen de terceros: En las operaciones internacionales, se prioriza la solicitud de certificados de titularidad de las cuentas de origen y destino de los flujos monetarios. Se verifica que las cuentas coincidan con los certificados proporcionados previamente por la compañía o, en su defecto, con las cuentas recurrentes facilitadas por los proveedores. Cualquier cambio en este sentido se verifica con los proveedores correspondientes.
- Origen en la compañía: El Grupo cumple con las normativas fiscales y de control monetario, contando con la participación de tres abogados de diferentes especialidades en el consejo de dirección. Ellos supervisan y asesoran sobre el cumplimiento de nuevas normativas y cambios relevantes que surgen en este ámbito.

Cumplimiento fiscal

Grupo Videla garantiza el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, estando al corriente con la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Este compromiso refuerza su transparencia, solvencia y responsabilidad empresarial, asegurando una gestión fiscal alineada con la normativa vigente.

8. Relación con la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

Grupo Videla está firmemente comprometido con el desarrollo sostenible, abarcando no solo aspectos medioambientales, sino también un enfoque sólido hacia la comunidad y el entorno en general. La historia y la trayectoria empresarial del Grupo reflejan este compromiso. En la empresa, se considera esencial tanto el contexto en el que operan los trabajadores como la calidad del trabajo de cada miembro de la organización.

Se da prioridad al entorno en el que trabajan los empleados y se valora la calidad del empleo ofrecido a cada individuo. Aunque se reconoce la importancia de cómo el bienestar de los trabajadores puede impactar en la productividad, se entiende que este bienestar tiene efectos tanto internos como externos en la empresa y puede contribuir positivamente al desarrollo de una sociedad más equitativa.

Acciones de asociación y patrocinio

Grupo Videla pertenece a seis asociaciones y gremios con las que mantiene relación y realiza actividades conjuntas:

- Gremio de Consignatarios Mayoristas Concesionarios del Mercado Central de Pescados y Mariscos Frescos y Congelados de Barcelona y Provincia. Asistencia a las juntas.
- ASSOCOME: Associació de Empreses Majoristes de Mercabarna. Asistencia a las juntas.
- Asociación de Acopiadores del Mercado Central del Pescado. Asistencia a las juntas.
- AEGACA: Asociación de empresarios gallegos de Cataluña. En 2023 no ha realizado ninguna actividad en concreto.
- CONXEMAR: Asociación española de mayoristas, importadores, exportadores y transformadores de productos de la pesca y acuicultura. Asistencia a las juntas y participación en acciones formativas y de comunicación.
- AECOC: Asociación Española de Codificación Comercial. En 2023 no ha realizado ninguna actividad en concreto.

Proveedores y subcontratación

Para garantizar un proceso de compras eficiente y ético, la entidad establece protocolos claros que promueven la transparencia y la sostenibilidad en todas sus adquisiciones.

Antes de proceder a la contratación de servicios o adquisición de equipos, se solicitan múltiples presupuestos a potenciales proveedores, evaluando no solo el costo y los términos económicos sino también el valor intrínseco del producto o servicio ofrecido.

Cientes

Salud y seguridad del cliente

El Grupo considera crucial la responsabilidad social para alcanzar la máxima satisfacción del cliente. Esto se refleja en su Política de Calidad y Seguridad Alimentaria, la cual es fundamental para la competitividad y el futuro de la compañía. Entre los aspectos clave de esta política se encuentran la promoción de la cultura de seguridad alimentaria y la reducción de desperdicios tanto en los procesos industriales como en el ámbito alimentario.

Todos los miembros del Grupo tienen la responsabilidad de cumplir con esta política, lo que implica fomentar una cultura organizacional centrada en la Seguridad Alimentaria. Se respaldan y promueven iniciativas que contribuyan a alcanzar estos objetivos, proporcionando los recursos y la capacitación necesarios.

La Dirección del Grupo asegura que la calidad y seguridad de sus productos cumplen con la legislación vigente. La Certificación IFS Food es un respaldo a esta garantía, reconociendo que la empresa cumple con los más altos estándares de seguridad alimentaria, lo que contribuye a asegurar la calidad de los productos y la satisfacción de los clientes. El compromiso con la calidad y seguridad alimentaria es continuo, y el Grupo Videla está comprometido en garantizar la satisfacción y confianza de sus clientes.

Además, en el 2024 ha obtenido una nueva certificación de MSC Chain of custody, que refuerza el compromiso de la empresa con la trazabilidad y sostenibilidad de los productos del mar, asegurando que cada eslabón de la cadena de suministro mantiene la integridad de los productos certificados, permitiendo a Pescados Videla utilizar el ecoetiquetado MSC en sus productos, aportando mayor confianza y transparencia a clientes y consumidores.

Es importante destacar que se aplica un riguroso control de salud bajo la supervisión del departamento de calidad. Este control se encarga de monitorear la calidad de los productos desde su origen, lo cual involucra la inspección de la carga y la validación de los proveedores.

Finalmente, se garantiza el cumplimiento de todas las normativas sanitarias en todas las instalaciones y se somete a una evaluación externa de dichas instalaciones por parte de diversas entidades:

- Agència de Salut Pública de Barcelona (Ajuntament de Barcelona)
- Agència de Salut Pública de Catalunya (Generalitat de Catalunya)
- Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación. Subdirección General de Sanidad Exterior (Importaciones)

Protección de datos

Grupo Videla garantiza el cumplimiento de la normativa de protección de datos, conforme al RGPD (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018, asegurando que sus operaciones y procesos cuentan con las medidas necesarias para el adecuado cumplimiento.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El Grupo Videla prioriza la satisfacción de sus clientes mediante un procedimiento específico para manejar posibles quejas o reclamaciones relacionadas con la calidad del servicio y del producto entregado. Este procedimiento se canaliza a través de tres vías: el personal comercial, el departamento de calidad y el correo electrónico corporativo.

En primer lugar, los vendedores reciben retroalimentación directa de los clientes, ya sea en persona o por correo, y gestionan las quejas en relación con aspectos comerciales. En caso de que las reclamaciones estén relacionadas con la calidad del producto, estas se trasladan al departamento de calidad para su análisis y resolución.

Por otro lado, los clientes tienen la opción de enviar sus reclamaciones directamente al departamento de calidad a través del correo electrónico corporativo. Desde este departamento se evalúa la situación y, en caso necesario, se implementan acciones correctivas, como revisar la trazabilidad o los procesos de manipulación. Posteriormente, se elabora un informe detallado que explica el caso y las medidas correctivas adoptadas. Una vez ejecutadas estas medidas, se genera un informe final que confirma la implementación de la acción correctiva, que puede incluir capacitación del personal o revisión de procesos.

En 2024 se recibieron un total de 64 reclamaciones un 17% menos que en 2023, las cuales fueron procesadas y gestionadas en su totalidad por el departamento de calidad.

Información fiscal

Impuesto sobre beneficios

A continuación, se detallan los beneficios por país antes y después de impuestos:

Beneficios España (en euros)	2024	2023
Beneficios antes de impuestos	2.552.862,61	953.665,87
Impuesto sobre beneficios	(593.542,86)	(127.782,50)
Beneficios después de impuestos	1.959.319,75	825.883,37

Subvenciones

Durante los años 2023 y 2024, Grupo Videla ha recibido diversas ayudas públicas destinadas a fomentar la inclusión laboral y mejorar la comercialización de productos pesqueros y acuícolas. En 2023, se otorgó una ayuda de 10.792 euros para la contratación de personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad. En 2024, se han concedido 23.788 euros para la implantación de un stand propio en la feria Seafood Expo Global, y 21.747 euros para acciones promocionales y la participación con stand en la feria Conxemar 2024, impulsando así la visibilidad y posicionamiento de los productos de la empresa en el ámbito internacional. En total, se han recibido 77.682€ en concepto de subvenciones y donaciones (43.933 € en 2023).

ANEXO I. Referencias a la Ley 11/2018 incluidos en el EINF

El presente EINF se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Asimismo, se ha tomado de referencia los Estándares GRI (2021) de manera selectiva, por lo que el informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

Para la elaboración de este informe y la selección de los contenidos relevantes se ha realizado previamente un análisis de materialidad para determinar a partir de los contenidos requeridos por la citada Ley, qué contenidos corresponde incluir detalladamente y aquellos para los que por la falta de sistemas de información adecuados o por la baja relevancia de estos en el negocio del Grupo se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

Contenidos	Página / Referencia
Contenidos básicos	
Descripción del modelo de negocio	EINF-4 - EINF-5
Marcos utilizados	EINF-3, EINF-33 - EINF 34
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF-6
Medio Ambiente	
Información detallada	EINF-9 - EINF-14
Contaminación	EINF-9
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF-9, EINF-10
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF-11
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF-11
Uso Sostenible de Recursos: Energía	EINF-12
Uso Sostenible de Recursos: Eficiencia energética	EINF-12
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF-13
Cambio Climático: Adaptación	EINF-13 – EINF 14
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF-13 – EINF 14
Protección de la biodiversidad: Medidas	EINF 14
Protección de la biodiversidad: Impactos	EINF 14
Social y Laboral	
Empleo: Número de empleados	EINF-15 - EINF-16
Empleo: Modalidades contratos de trabajo	EINF-17 - EINF-18
Empleo: Número de despidos	EINF-19
Empleo: Remuneraciones	EINF-19 – EINF-20
Empleo: Brecha salarial	EINF-19
Empleo: Remuneración de consejeros y directivos	EINF-19
Empleo: Desconexión laboral	EINF-20
Empleo: Discapacidad	EINF-26

Contenidos	Página / Referencia
Organización del trabajo	EINF-20
Organización del trabajo: Absentismo	EINF-21
Organización del trabajo: Conciliación	EINF-20
Salud y Seguridad: Condiciones	EINF-21, EINF-22
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades	EINF-22
Relaciones trabajador-empresa	EINF-23
Formación	EINF-24
Igualdad	EINF-25 - EINF-26
Sociedad	
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF-30
Subcontratación y proveedores	EINF-30
Consumidores: Salud y seguridad	EINF-31 - EINF-32
Consumidores: Reclamos	EINF-32
Consumidores: Información fiscal	EINF-32
Derechos Humanos	
Due diligence de Derechos Humanos	EINF-27
Riesgos y medidas	EINF-27
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF-27
Discriminación en el empleo	EINF-27
Trabajo forzoso o infantil	No se considera un aspecto material debido a que no se identifican riesgos de trabajo forzoso o infantil.
Prevención de la Corrupción	
Prevención de corrupción y soborno	EINF-28 - EINF-29
Prevención de blanqueo de capitales	EINF-29
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	No se han realizado aportaciones a entidades sin ánimo de lucro en 2024.

Este material hace referencia a Contenidos parciales de los siguientes estándares GRI en su versión más actualizada:

205: Lucha contra la corrupción	404: Formación y educación
301: Materiales	405: Diversidad e igualdad
302: Energía	406: No discriminación
303: Agua y efluentes	407: Libertad de asociación y negociación colectiva
304: Biodiversidad	408: Trabajo infantil
305: Emisiones	409: Trabajo forzoso u obligatorio
306: Residuos	412: Evaluación de los derechos humanos
401: Empleo	413: Comunidades locales
402: Relación trabajador-empresa	414: Evaluación social de los proveedores
403: Salud y seguridad en el trabajo	