

Memoria de desempeño en materia de responsabilidad social

2025

**Estado de información
no financiera**
(EINF)

matia

Índice

04.

Mensaje de nuestra presidenta

07.

Sobre Matia

09.

Alcance de la memoria

12.

Propósito, meta y valores

13

Análisis del entorno

16.

Retos estratégicos / Políticas

21.

Riesgos y oportunidades

22.

Las normas ISO, Sostenibilidad y ODS

24

Análisis de materialidad de Matia

31

Respuesta a las necesidades identificadas

32.

Modelo de negocio. Estructura organizativa

34.

Actividad y actuaciones destacables

41.

Sociedad – Información económica

72.

Sociedad – Proveedores

76.

Sociedad – Cuestiones relativas a clientes

88.

Personas voluntarias - MatiaZaleak

92.

Cuestiones sociales y relativas al personal

148.

Derechos Humanos

158.

Corrupción y sobornos

164.

Cuestiones medioambientales



**¿Conoces nuestro
impacto en el entorno?**



Mensaje de nuestra presidenta



El ejercicio 2025 se ha desarrollado en Matia con un sentido de continuidad y, al mismo tiempo, de profundización en el camino emprendido. Si el año anterior venía marcado por la reformulación de nuestro propósito, en este ejercicio hemos avanzado en su concreción práctica, trasladándolo con mayor nitidez a la vida cotidiana de las personas y a la forma en la que la organización se ordena para hacerlo posible. No se trata, por tanto, de un cambio declarativo, sino de una consolidación progresiva que encuentra su expresión en decisiones, estructuras y prácticas que buscan garantizar, de manera efectiva, la dignidad de cada persona.

En este contexto, el despliegue del proyecto Sustraiak ha supuesto un avance significativo en la evolución desde la Atención Centrada en la Persona hacia una participación centrada en la persona. Este matiz no es menor. Supone reconocer que no basta con organizar los apoyos en torno a la persona, sino que es preciso generar las condiciones para que cada una pueda participar activamente en las decisiones que afectan a su vida. Sustraiak ha permitido sistematizar esta mirada, dotando de mayor coherencia a los procesos de planificación, incorporando la voz de las personas de manera estructurada y reforzando la corresponsabilidad entre quienes acompañan y quienes son acompañados. De este modo, se consolida un modelo que no solo acompaña, sino que reconoce, legitima y activa la capacidad de decisión de las personas.

Este avance se ha visto reforzado por la consolidación del Comité de Derechos Humanos de Matia, que durante 2025 ha seguido afianzándose como una estructura clave para hacer efectiva la participación de las personas en las decisiones que afectan a su vida. Lejos de configurarse como un órgano formal o meramente consultivo, el Comité forma parte del propio modelo de atención, conectando la vida cotidiana en las viviendas con los espacios donde se analizan y orientan decisiones organizativas. A través de un sistema que articula asambleas, representación y deliberación, la voz de las personas encuentra cauces reales para trasladarse, ser escuchada y tener impacto. Su contribución ha sido especialmente relevante en la revisión de situaciones vinculadas al ejercicio de derechos y en la propuesta de alternativas que refuercen la autonomía y la capacidad de elección. En este sentido, su consolidación no solo refuerza la coherencia del modelo, sino que convierte la participación en una práctica tangible que transforma la manera en la que se viven los cuidados.

Junto a ello, 2025 ha sido también un año de consolidación en el ámbito de la formación, entendida no únicamente como transmisión de conocimiento, sino como palanca de transformación. La actividad desarrollada por Matia Instituto ha reforzado su orientación hacia la generación de conocimiento aplicado, estrechamente vinculado a la práctica y a los retos reales del sistema de cuidados. La puesta en marcha y desarrollo de nuevas propuestas formativas, así como la consolidación de itinerarios ya iniciados, han contribuido a capacitar a profesionales y a otros agentes del sistema, favoreciendo la incorporación de enfoques centrados en la persona, la comunidad y los derechos.

La relación con las administraciones públicas ha seguido asentándose como un espacio de colaboración en torno a la transformación del sistema de cuidados. Desde la experiencia que aporta la práctica, Matia comparte conocimiento, aprendizajes y marcos de trabajo que ayudan a orientar y acompañar estos procesos, facilitando su aterrizaje en la realidad. Es en ese diálogo continuo donde se construyen avances que trascienden a cada organización, y donde las políticas públicas juegan un papel determinante para hacerlos posibles. En este sentido, la combinación entre conocimiento aplicado, formación y acompañamiento configura un eje de trabajo orientado a contribuir, desde la práctica y la colaboración, a la mejora del conjunto del sistema.

Matia, fiel a su trayectoria y a su vocación como fundación sin ánimo de lucro por el interés general, sigue entendiendo su labor desde la colaboración con las instituciones públicas y con el conjunto de agentes sociales. Esta forma de entender la acción no responde únicamente a una lógica operativa, sino a una convicción profunda: la de que la garantía de la dignidad de las personas es

una responsabilidad compartida que exige alianzas, coherencia y visión de largo plazo.

El año 2025, en definitiva, ha sido un año de consolidación. Consolidación de un propósito que se hace práctica, de un modelo que se profundiza desde la participación, de unos espacios que refuerzan los derechos y de una apuesta por el conocimiento como motor de transformación. Formamos parte de una trayectoria que viene de lejos y que continúa avanzando, asumiendo la responsabilidad de seguir generando entornos en los que cada persona pueda desarrollar su vida con sentido.



Sobre Matia

Jose Matia Calvo nació en Llodio en 1806 y falleció en Cádiz en 1871. En edad temprana emigró a Filipinas donde descubrió y posteriormente dirigió buena parte del comercio entre este país y la metrópoli española. De regreso a España y asentado en Cádiz en la cuarta década del s. XIX, amplió y diversificó su empresa comercial colonial convirtiéndola en internacional. En 1870 redactó un extenso testamento, prolijo en datos que permiten averiguar su actividad profesional y sus relaciones humanas y sociales, y en el que dispuso que su copiosa fortuna sirviera para la creación de dos albergues de ancianos, uno en Cádiz y otro en San Sebastián.

Matia inicia su andadura en 1881 con el legado de Jose Matia Calvo con el propósito de:

“Recoger y hallar segura subsistencia durante los días de su vida y ser asistidos en sus enfermedades, a los ancianos o impedidos absolutamente para el trabajo”.



A día de hoy es una Fundación privada sin Ánimo de lucro, declarada de interés general, cuyo patronato está compuesto por 9 personas destacadas procedentes de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

La actividad principal de la Fundación es la prestación de servicios sociosanitarios en su mayor parte concertados con las administraciones públicas vascas, concretamente con:

- La diputación Foral de Gipuzkoa, los servicios sociales.
- El departamento de Salud del Gobierno Vasco, los servicios sanitarios.

En 2025 hemos acompañado a 33.058 personas en nuestros servicios de salud y en nuestros centros residenciales, unidades de convivencia, centros de día, etc.

En cuanto a generación de empleo, el equipo de Matia se compone de 1.652 profesionales de los cuales el 90% se dedica a la atención directa de las personas mayores y/o con discapacidad frente a otro 10% dedicado a la gestión y a las áreas que dan soporte a la actividad asistencial.

A este equipo humano hay que sumar las 3.383 personas que de forma altruista ofrecen su tiempo participando en actividades de acompañamiento y dinamizando actividades culturales y de ocio a diario en los centros.

Finalmente, hemos de destacar el esfuerzo y el compromiso que Matia mantiene desde el año 2003 en la generación de conocimiento y la innovación a través del Matia Instituto Gerontológico.

Matia Instituto se ha convertido en un referente del conocimiento en los ámbitos psicosociales y, sobre todo, en la planificación gerontológica e implantación progresiva de la atención centrada en la persona basada en la evidencia.

Por todo ello, nos enorgullece evidenciar que el impacto del legado del fundador se ha visto incrementado exponencialmente en este entorno tan comprometido con las personas que es la Comunidad Autónoma del País Vasco, Gipuzkoa y Donostia en particular.



Alcance de la memoria

Esta es la Memoria del Estado de Información no financiera de Matia. Su alcance incluye las actividades y servicios desarrollados por Matia, Matia Servicios Sociales, Gerozerlan S.L., Matia Instituto, Zaintzatari, Goxara y Enea. Todas las organizaciones se gestionan de manera igualitaria y por ello son parte del informe.

El perímetro de consolidación de Matia abarca:

<p>Fundación José Matia Calvo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: La atención a los pobres, a los ancianos y a los enfermos. • Forma jurídica: Fundación. • Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa. • N.I.F.: G-20053583 • Datos registrales: G-16, inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco. • CNAE: 86-Actividades sanitarias.
<p>Gerozerlan S.L.U.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: La prestación de servicios sociales a personas mayores, discapacitados físicos y psíquicos, así como a cualquier persona dependiente que requiera de una atención especial. • Forma jurídica: Sociedad Limitada unipersonal. • Domicilio: Calle Joseba Zubimendi 1, San Sebastián (20015), Gipuzkoa. • N.I.F.: B-20787735. • Datos registrales: Tomo 1987, folio 1, hoja SS-21404, inscripción 1ª, del Registro Mercantil de Gipuzkoa. • Socio único: Fundación José Matia Calvo. • CNAE:87-Asistencia en establecimientos residenciales.
<p>Matia Enea S.L.U *Antiguo Matia Servicios Sociales S.L.U.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: La promoción de residencias de ancianos. (Patrimonial de Fundación Matia) • Forma jurídica: Sociedad Limitada Unipersonal. • Domicilio: Avenida Zarautz 123, San Sebastián (20018), Gipuzkoa. • N.I.F.: B-20441440. • Datos registrales: Tomo 1285, folio 1, hoja SS-5688, inscripción 1ª, del Registro Mercantil de Gipuzkoa. • Socio único: Fundación José Matia Calvo. • CNAE: 6831- Agentes de la propiedad inmobiliaria

<p>Zaintzitari Matia, S.L.U.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: La realización de programas de apoyo a las familias cuidadoras de personas en situación de dependencia. La participación en concursos y licitaciones convocados por instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, para promover el bienestar y desarrollo de la comunidad, etc. • Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada Unipersonal. • Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa. • N.I.F.: B10799443. • Datos T 3052 , F 195, S 8, H SS 44835, I/A 1 • CNAE : 8811- Actividad de servicios sociales sin alojamiento
<p>Matia Goxara, S.L.U.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: Gestión centro de día y ayuda domiciliaria para personas mayores • Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada Unipersonal. • Domicilio: Igartzako plaza 6, 3º A Beasain (20.200), Gipuzkoa. • N.I.F.: B-20737300. • Hoja SS-19374 Tomo 1904 Folio 26, inscrita en el Registro Mercantil de Gipuzkoa. • CNAE : 8811- Actividad de servicios sociales sin alojamiento
<p><u>Fundación Instituto Gerontológico Matia – INGEMA</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: La investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la difusión científica. • Forma jurídica: Fundación. • Domicilio: Camino de los Pinos 35, San Sebastián (20018), Gipuzkoa. • N.I.F.: G-20857082 • Datos registrales: F-175, inscrita en el Registro de Fundaciones del País Vasco. • CNAE: 72-Investigación y desarrollo.
<p>Zaintzenea, S.L.U</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: La prestación de servicios dirigidos a contribuir a la transformación del modelo de cuidados de larga duración actual a personas mayores hacia uno centrado en las personas que fomente los derechos y la autonomía personal. • Forma jurídica: Sociedad de responsabilidad limitada Unipersonal. • Domicilio: Camino de los Pinos 37, San Sebastián (20018), Gipuzkoa. • N.I.F.: B-19434448 • Datos registrales: SS-47312, inscripción 1, inscrita en el Registro Mercantil de Gipuzkoa. • CNAE: 82.99 – Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.

Matia ostenta el control de todas las entidades, de la siguiente forma respecto a cada una de ellas:

Respecto a Fundación Instituto Gerontológico Matia - INGEMA:

- Porque es el fundador de esta, habiendo aportado la dotación fundacional.
- Porque tiene la facultad de nombrar a los miembros de su patronato, debiendo ser miembro del patronato de Matia para poder ser patrono de Instituto Matia, circunstancias establecidas en los estatutos de esta.
- La Dirección de la fundación es llevada a cabo por el equipo directivo de Fundación Matia.

Respecto a Gerozerlan S.L.U, Matia Enea S.L.U, Matia Goxara S.L.U, Zaintzari Matia S.L.U y Zaintzenea S.L.U:

- Porque es socio fundador y actualmente el socio único de estas sociedades, ostentando la titularidad sobre la totalidad del capital social.

Esta memoria está elaborada siguiendo estándares de la “Global Reporting Initiative” (GRI) que representan las mejores prácticas para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización, así como también los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

En cumplimiento con los requisitos establecidos en materia de Taxonomía (Reglamento UE 2020/852 y actos delegados UE 2021/2178 Y UE 2021/2139, Matia no tiene consideración de Entidad de Interés Público (EIP), ya que el importe neto de la cifra de negocios y la plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, no es superior a 2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.

Por lo que no tendríamos obligación de divulgar la proporcionalidad de Actividad elegible y no elegible, así como de los indicadores presentes en la reglamentación en este ejercicio.



Propósito, meta y valores

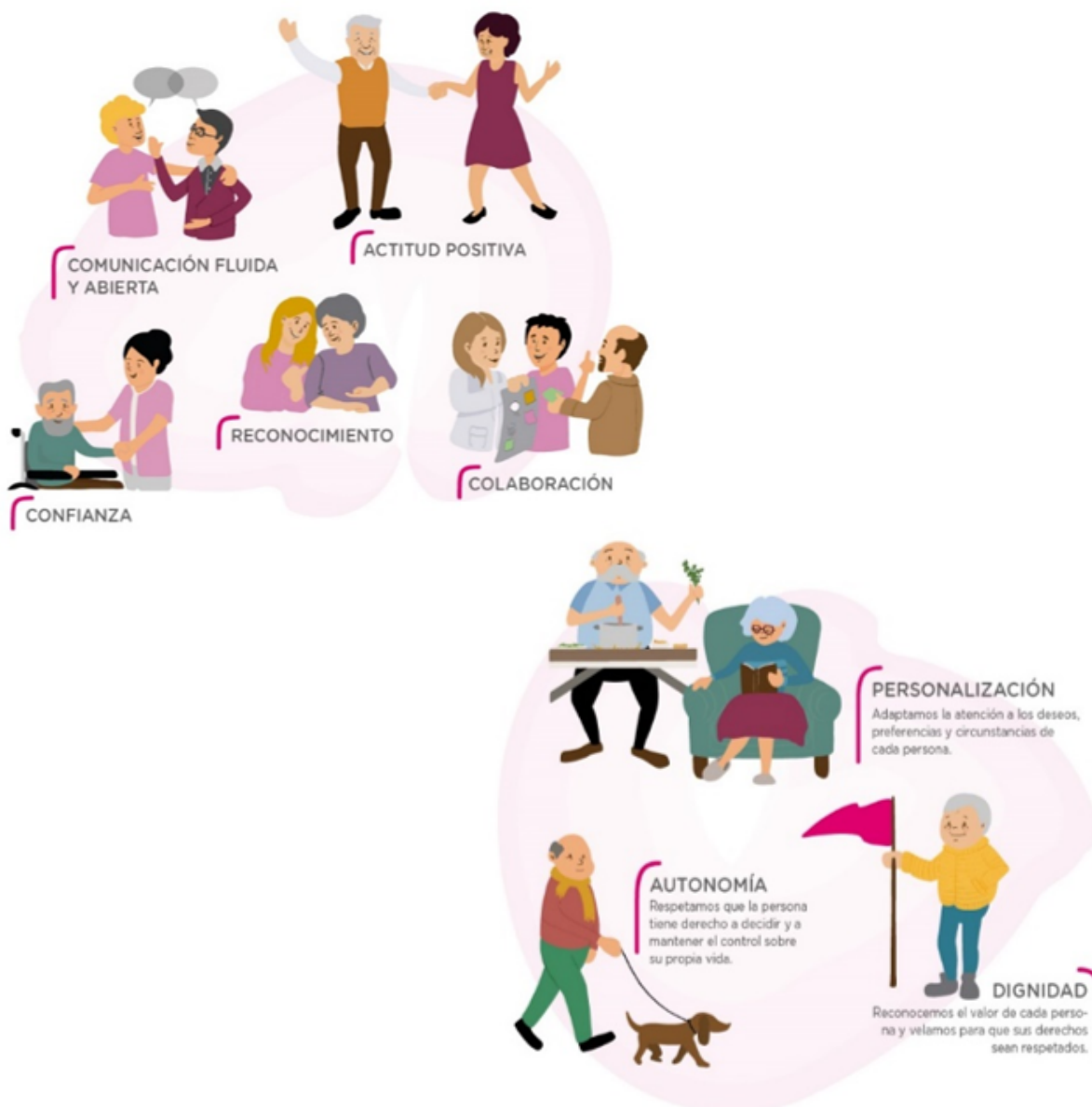
PROPÓSITO

Acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para garantizar su dignidad generando conocimiento, servicios personalizados y ambientes y entornos que promuevan su autonomía de manera sostenible.

META

Ser un agente de transformación social que, de forma sostenible, dé respuesta experta, y centrada en las personas, en el ámbito del envejecimiento y la discapacidad.

VALORES DE RELACIÓN



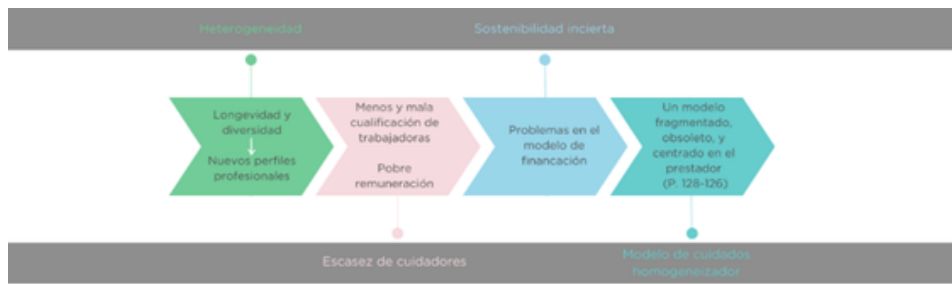
Análisis del entorno

Los datos publicados por el Departamento de Política Social del Gobierno Vasco en <<El último estudio de condiciones de vida de las personas de 55 y más años en Euskadi 2020>> (Del barrio, Diaz Veiga, 2021) consolidan la creciente tendencia en el aumento del nivel de instrucción, especialmente universitario y educación secundaria, el incremento de modelos de hogar unipersonales o de dos personas que llegan ya casi al 75% del total, un debilitamiento de la red social y de apoyos, el drástico incremento del uso de internet y las nuevas tecnología, y sobre todo ello, la preferencia de vivir en su casa en caso de necesitar apoyos. Aspectos, entre otros, de relevante importancia para afrontar la planificación de la vejez y del modelo de cuidados futuro que inciden directamente en el autoconcepto de salud y bienestar de las personas.

Los datos evidencian la generalizada voluntad de las personas que precisan acompañamiento y cuidados en continuar su proyecto de vida, aun cuando exista pérdida de capacidad intrínseca, en su entorno habitual de manera autónoma. Y, si ello no fuera posible, en realidades más significativas y ecológicas (su entorno habitual) que permitan vivir «como en casa» y continuar igualmente con su proyecto vital. Desde hace años, el concepto de residencia como institución ha dejado paso en los países del norte de Europa a alojamientos con cuidados como vivienda alternativa a la habitual, desde una mirada desinstitucionalizadora y centrada en las personas (McCromack & McCance 2010; 2017), en los que se puede asegurar una vida digna y con sentido, aun cuando las personas necesitan cuidados.

El «World Report on Ageing and Health» de OMS, (2015, p. 133), sin embargo, ya afirmaba años antes de lo constatado en la pandemia del COVID-19, cómo los sistemas de cuidados de larga duración actuales eran incapaces de dar una respuesta acorde a las necesidades de una nueva realidad social mucho más plural y diversa. Ya que la situación presente, afirmaban, es rígida y está fragmentada, y pretende, en aras de la optimización de los recursos por parte del prestador, estratificar las necesidades de las personas desde una mirada mecanicista.

Siendo ajena a aspectos como la continuidad del proyecto vital, el mantenimiento de los vínculos afectivos y de las relaciones sociales, la propia identidad personal y la actividad con significado de cada persona. Aspectos todos ellos, considerados claves en el bienestar personal (Cooney, 2012, p. 9). Además, se remarca la falta de profesionales cualificados y modelo sostenible de financiación.



Los argumentos anteriormente citados (OMS, 2015) planteaban la urgencia de un cambio hacia propuestas más sistémicas, integradas, ecológicas con la vida de las personas, desinstitucionalizadoras, y centradas en las personas (OMS, 2015; Barbosa, Sousa, Nolan, & Figueiredo, 2015; Heenan, Bengoa, & Birrell, 2017; McCormack y McCance, 2017). Se enfatiza la importancia de aprovechar las fortalezas existentes en cada realidad para que, desde ellas, se dinamicen diferentes alternativas acordes a las necesidades de esas personas. Además, todo parece indicar que existen elementos comunes para el avance, principalmente centrados en el cambio en las rutinas y actitudes del personal de atención directa, de sus relaciones y del trabajo interdisciplinar, interdependiente y descentralizado. Además, para su generalización es necesaria una transformación organizativa y cultural, un contexto que fomente la participación de las personas dentro de una mirada ecosistémica de los cuidados, articulados desde la gestión del caso, la continuidad de los cuidados y la integración sanitaria, social y de los diferentes servicios comunitarios.

La experiencia desarrollada en la última década por la Fundación permite comprender como la gestión de cada caso, la participación de las personas en la generación de sus propios planes de vida y cuidados, la generación de itinerarios propios de cuidado suponen un reto organizativo mayúsculo de coordinación en tiempo y forma de los diferentes equipos, recursos y servicios debido al dinamismo y diversidad de cada persona (Leutz, Bishop, & Dodson, 2010).

El despliegue y generalización de la gestión del caso para que cada persona pueda seguir teniendo una vida autónoma y propia, implica una flexibilidad organizativa y una capacidad de adaptación mayúsculos (Bishop, 2014; Kitson, Marshall, Bassett, & Zeitz, 2013), en la que permanentemente se dan nuevas situaciones, y por ello, el facilitador de plan y por ende el equipo, precisa identificar y resolver problemas de manera activa y permanente, desarrollando nuevas soluciones (Nonaka, 1994). La búsqueda de estos nuevos equilibrios a través de la innovación se alimenta precisamente de la propia diversidad de saberes y motivaciones de los propios participantes (Grant, 1996; Teece, 2007).

Desde la Fundación se apuesta por la autonomía, la flexibilidad y la diversidad como claves para esta permanente adaptación en la gestión de cada caso. Se

entiende que para poder dar respuesta a este paradigma de autonomía y participación es necesaria una mayor descentralización y cercanía en la toma de decisiones allá donde acontecen los cuidados (Sjögren, Lindkvist, Sandman, Zingmark, & Edvardsson, 2017).

A los retos de la gestión de la diversidad y del dinamismo se suma el fenómeno de la agregación por la gestión simultánea de múltiples casos. Conforme aumenta el número de personas acompañadas se genera un crecimiento exponencial de la complejidad organizativa (Grant, 1996).

Fenómeno que se amplifica conforme aumenta la dispersión organizacional y cuando es necesario coordinarse con otras organizaciones y sistemas culturalmente diferentes (Solansky, 2008) presentes en cada ecosistema. Al mismo tiempo conforme esta agregación crece también lo hace el oportunismo (Noteboom, 2000) dificultando un verdadero trabajo colaborativo (Steele Gray et al., 2020).

La inclusión de los fenómenos de la diversidad, el dinamismo y la agregación en la gestión (Mintzberg, 2017), choca con la cultura organizativa presente que basa su propuesta de valor en la evidencia, la estandarización y protocolización de las lógicas científicas de una linealidad mecanicista (OMS, 2015; Alharbi et al., 2012; Mezzich, 2009). Se trata de estructuras de poder que ponen el foco en el input y en la organización formal. Y que obvian aspectos fundamentales en el bienestar de las personas como son las emociones, vínculos afectivos, reconocimiento de la singularidad, pertenencia, ni tan siquiera, la potencialidad del conocimiento que se genera en el propio proceso relacional de los cuidados (Calltorp, 2015).

Retos estratégicos / Políticas

El contexto de la nueva reflexión estratégica

Hace aproximadamente 40 años, Matia estaba constituida por la Residencia, originalmente albergue, Rezola, donde se acompañaba a unas 80 personas al año. Desde entonces, la actividad de la Fundación ha ido evolucionando progresivamente y, en la actualidad, se estima que Matia acompaña y contribuye anualmente a mejorar el bienestar de unas 30.000 personas.

Durante los últimos años, este crecimiento se ha mantenido de manera contenida, al haberse concentrado una parte relevante de los esfuerzos de la organización en profundizar en la transformación del modelo de cuidados. Esta orientación responde a la voluntad de avanzar hacia respuestas cada vez más ajustadas a las necesidades, expectativas y proyectos de vida de las personas, priorizando la calidad de los apoyos frente a un crecimiento cuantitativo de la actividad.

En este periodo se consolidan avances como la implantación progresiva de la gestión del caso para la generación de itinerarios personalizados, la integración de servicios sociales, sanitarios y comunitarios, el desarrollo de proyectos de investigación-acción, la evolución hacia modelos de gobernanza más abiertos y la mejora gradual de los mecanismos de participación de las personas en la definición de su propio plan de vida y cuidados.

En 2025, estos avances se enmarcan en un proceso de reflexión-acción estratégica que la organización mantiene en desarrollo, orientado a revisar y contrastar cómo seguir avanzando en el cumplimiento de su misión en un contexto social, normativo y demográfico en transformación.

El proceso de reflexión-acción estratégica

El proceso de reflexión iniciado en 2023 continúa desarrollándose a lo largo de 2025 como un espacio de análisis, aprendizaje y contraste colectivo. Este proceso tiene como objetivo orientar la evolución del modelo organizativo y de cuidados, contribuyendo a la mejora del bienestar de las personas de 55 y más años, de manera directa en Gipuzkoa y, de forma indirecta, en otros territorios.

Los análisis realizados desde Matia Instituto siguen poniendo de relieve ámbitos de mejora y oportunidades relacionados con la salud física y mental, el bienestar emocional, las necesidades de apoyo y cuidados, la integración social y la accesibilidad a los servicios. En paralelo, se refuerza la identificación de retos como el incremento de situaciones de deterioro cognitivo, la soledad y el aislamiento social, así como la necesidad de entornos y servicios más accesibles y adaptados.

La reflexión estratégica en curso se desarrolla, además, en un contexto en el que los marcos internacionales, europeos, estatales y autonómicos refuerzan el enfoque de derechos, la personalización de los cuidados y la vida en la comunidad. Estos elementos, que ya formaban parte de las líneas de trabajo de la Fundación, adquieren en 2025 una mayor centralidad como referencias para el contraste, la orientación de decisiones y la evolución progresiva del modelo de cuidados.

CONCEPTOS ESTRATÉGICOS	DESCRIPCIÓN
Envejecimiento significativo	Vinculado a la experiencia del sentido y significado en la vida, y a la evaluación subjetiva del propósito vital construido a través de las vivencias y la trayectoria personal.
Amigabilidad	Envejecer de manera activa, participativa y con significado depende de múltiples determinantes, entre los que destacan los entornos físicos y sociales que favorecen comunidades accesibles, inclusivas y participativas.
Provisión de servicios	Prestaciones y apoyos orientados a fomentar el mayor grado de autonomía posible, en torno a un Plan de Atención y Vida, conforme a criterios técnicos, éticos y legales del modelo de atención.
Gestión del caso (facilitación del plan de vida)	Propuesta de gestión continuada y sistemática de los apoyos, basada en la evaluación integral de necesidades, la planificación personalizada y la coordinación de servicios sociales, sanitarios y comunitarios, desde los principios de la Atención Centrada en las Personas.
Participación	Concebida como un derecho fundamental, directamente relacionada con la autonomía y la inclusión social, y reconocida como un elemento clave para el ejercicio efectivo de los derechos y la autodeterminación.
Sostenibilidad	Garantía de que las acciones presentes gestionan los recursos disponibles sin comprometer el futuro de la organización, entendida desde sus dimensiones económica, social y ambiental.
Gestión integrada	Concepción de la organización como un sistema complejo, abierto y diverso, donde la integración de las distintas partes permite una toma de decisiones más coherente y eficaz.
Roles y competencias profesionales	Definición y desarrollo de roles y competencias orientadas a optimizar los recursos, fortalecer la autonomía, mejorar el acompañamiento y equilibrar las cargas de trabajo.
Alojamientos con cuidados	Promoción de diversas fórmulas residenciales y convivenciales que posibilitan vidas significativas, autonomía y participación comunitaria, concebidas como alternativas a los modelos institucionales tradicionales y alineadas con la permanencia en el entorno habitual.

Situación actual de la organización y tendencias

El reconocimiento de la diversidad de personas, contextos y trayectorias vitales refuerza la necesidad de avanzar hacia modelos de atención cada vez más personalizados, que garanticen el respeto a la dignidad, la autonomía, la participación y el bienestar de las personas, así como de sus familias y del conjunto de grupos de interés vinculados a la Fundación.

En 2025 se consolida la consideración de la soledad no deseada y el aislamiento social como retos relevantes, con impacto directo en el bienestar emocional y la salud, lo que refuerza la necesidad de seguir explorando enfoques relacionales, preventivos y de base comunitaria en el ámbito de los cuidados.

Retos y horizonte estratégico

A finales del 2024 hemos diseñado una nueva sistemática de revisión y planificación para que apoye la estrategia de la organización. Se han definido los niveles de planificación, su frecuencia y responsables y se han revisado los esquemas de revisión y planificación. Todo ello se ha difundido en sesiones con los ámbitos y responsables de área y servicio para su implementación. Se pretende que este año 2025 sea un año de “prueba”, de entrenamiento en la nueva sistemática. Todas las planificaciones se realizan en el marco de los siguientes retos estratégicos:

- Reto 0. Despliegue del propósito
- Reto 1. Integración de los cuidados y apoyos, centrados en las personas y en la comunidad
- Reto 2. Innovación a partir de la intervención e investigación
- Reto 3. Adaptación de la organización



Y siguiendo estos criterios en cuanto a la estructura de planificación.

NIVELES DE PLANIFICACIÓN	Retos y estrategia	Director general	12 años
	Plan director de ámbito	Dirección de ámbito	4 años
	Plan anual de servicio	Responsable de Servicios	1 año
	Plan anual de unidad	Responsable de Unidad	1 año
	Plan individual de apoyos y cuidados	Facilitador/a de Plan	1 año

Nueva estructura de gestión y gobernanza

En el seno del proceso de reflexión estratégica se ha identificado la estructura de gestión necesaria para poder abordar los retos planteados. Esta estructura se genera en torno a los ámbitos de actividad para las personas que precisan apoyos y los ámbitos que dan soporte a las mismas y sitúa a la organización en el contexto comunitario, siempre al servicio de las personas.

Esta estructura refleja la diversidad de servicios y ámbitos de trabajo que, de manera integrada, acompañan a las personas que necesitan apoyos a través de la metodología de gestión del caso y de la doble i, que contempla la investigación y la intervención, fruto de la cada vez mayor integración del Instituto en los procesos de innovación y transformación del modelo de cuidados.

Riesgos y oportunidades

Los riesgos y oportunidades que se derivan de este contexto son numerosos y complejos.

Riesgos:

- Por un lado, existen riesgos asociados a la escasez de profesionales y a las carencias competenciales vinculadas a currículos todavía anclados en el modelo asistencialista.
- Riesgos vinculados a la asunción de nuevos esquemas y estructura organizativa que, si bien dan flexibilidad para una mayor autonomía a los equipos, al mismo tiempo, demandan orden y rigor para alcanzar los objetivos planteados.
- Otra de las amenazas existente es el desequilibrio entre la carga de trabajo y la escasez de recursos humanos y económicos para dar cobertura a la demanda planteada, lo que genera grandes tensiones y cansancio.
- En este sentido uno de los riesgos y desafíos principales que nos ocupan es el de la rotación e inestabilidad de profesionales y equipos, por el impacto que genera a nivel de organización y condiciona significativamente la forma de acompañar a personas y familias en sus proyectos de vida.
- Al mismo tiempo el cambio cultural pretendido choca con la concepción externa de la organización del trabajo, tanto con sindicatos como administraciones que siguen anclados en una propuesta técnico-científica de corte taylorista. La normativa es un elemento limitante del avance y del cambio.
- A esto se le suma la falta de coordinación e integración de los servicios sociales y sanitarios y al edadismo cultural existente en la sociedad, donde en muchas ocasiones se discrimina o incluso se reducen derechos básicos de las personas mayores.

Oportunidades:

- Por otro lado, existe una gran oportunidad relacionada precisamente con la conciencia social emergente en la sociedad de una acuciante necesidad de un cambio en la cultura de los cuidados, que refuerza nuestra apuesta estratégica.
- Cada vez se habla más de la importancia de los cuidados, del reto demográfico, del envejecimiento activo, del desarrollo de nuevos modelos de cuidado, de la importancia de la atención primaria y de la prevención, de la rehabilitación y el apoyo comunitario, con la Informe de revisión por la dirección - 2024 4 5 Informe de revisión por la dirección - 2024 participación social y el voluntariado de las personas mayores, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

- En este sentido las administraciones públicas están impulsando políticas públicas que se orientan al avance en este proceso de cambio, para las que Matia destaca como organización de referencia en el sistema.
- Muy probablemente, y a pesar de los grandes retos planteados, sea el momento más adecuado para abordar con decisión el cambio de paradigma planteado.

Las normas ISO, Sostenibilidad y ODS

Las Normas ISO son:

- Referencias globales
- Resultado de la colaboración internacional
- Una sólida base para la innovación

Herramientas para ayudar gobiernos, industria y consumidores alcanzar sus objetivos, incluyendo el Desarrollo sostenible y los ODS.

El desarrollo sostenible se refiere a la integración de las metas de una calidad de vida elevada, la salud y la prosperidad con justicia social y al mantenimiento de la capacidad de la Tierra para conservar la vida en toda su diversidad, estas metas sociales, económicas y ambientales son interdependientes y se refuerzan mutuamente.

El desarrollo sostenible puede considerarse como una vía para expresar las más amplias expectativas de la sociedad en su conjunto.

Las normas ISO tratan casi todos los temas: desde soluciones técnicas a sistemas para gestionar procesos y procedimientos.

No hay una norma ISO específica sobre los ODS pero sí hay normas que se corresponde con los distintos ODS. Así, ISO ha identificado las normas que suponen una contribución a cada ODS (según la herramienta de búsqueda ISO SDG).

Podemos decir que dentro del compromiso que mantiene Matia con la gestión de la calidad y la seguridad y salud en el trabajo, a través de las Certificaciones ISO 9001 e ISO 45001, contribuye a la consecución de estos ODS.

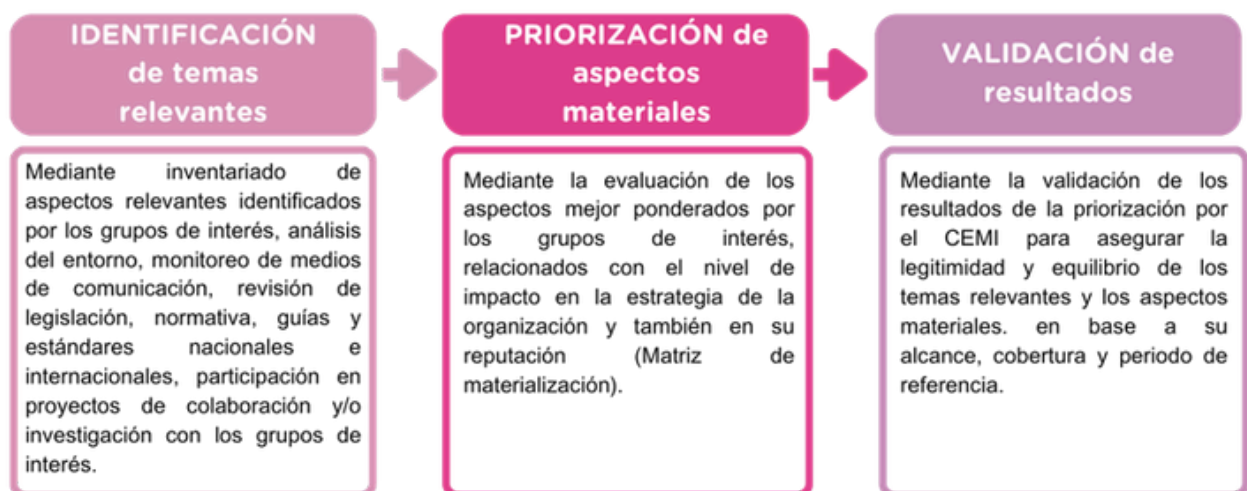
Norma ISO	La Norma AYUDA a	Contribuye a los ODS
<p>ISO 9001 Gestión de la Calidad. <i>*Todos los centros, MatiaZaleak, Goxara y Gerozerlan, excepto Zaintzitari y Matia Enea.</i></p>	<p>Esta norma permite mejorar la eficiencia de los procesos y reducir los fallos en la prestación del servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ü ODS 3 – Salud y bienestar: mejora la calidad de la atención y de los servicios. ü ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico: favorece una mejor organización del trabajo. ü ODS 9 – Innovación e infraestructura: impulsa la mejora continua de los procesos. ü ODS 12 – Producción y consumo responsables: reduce errores y mejora el uso de recursos. ü ODS 16 – Instituciones sólidas: promueve una gestión más transparente y ordenada.
<p>ISO 45001 Seguridad y Salud en el Trabajo. <i>*Excepto Goxara, Zaintzitari y Matia Enea</i></p>	<p>Esta norma contribuye a la reducción de accidentes laborales y a la mejora de las condiciones de seguridad en el entorno de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ü ODS 3 – Salud y bienestar: previene accidentes y protege la salud laboral. ü ODS 8 – Trabajo decente: fomenta entornos de trabajo seguros y dignos. ü ODS 5 – Igualdad de género (de forma indirecta): apoya condiciones laborales seguras para todas las personas. ü ODS 10 – Reducción de desigualdades (de forma indirecta): refuerza la protección de colectivos más vulnerables. ü ODS 16 – Instituciones sólidas: mejora la cultura preventiva y el cumplimiento de normas.

Análisis de materialidad de Matia

Para llevar a cabo el análisis de materialidad, Matia, ha seguido los “Principios para la elaboración de informes” recogidas en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), de acuerdo con el estándar GRI 101: Fundamentos 2016, aunque somos conscientes de la revisión y actualización de los estándares año 2021 (con entrada en vigor a partir del 01 de enero de 2023).

Esto ha implicado seguir los siguientes principios para confeccionar la memoria de sostenibilidad: Inclusión de los grupos de interés, Contexto de la sostenibilidad, Materialidad y Exhaustividad.

Así en este proceso se contemplan las siguientes etapas:



Grupos de interés más relevante

A continuación mostramos los grupo de interés de la organización. Grupo de interés actualizados desde revisiones previas que en esta reflexión estratégica requerirá de una profunda revisión que será abordada durante este periodo.

Grupos de interés

Todos los grupos de personas internas y externas que se ven directa o indirectamente afectadas por la actividad de la organización que cuentan con sus propias necesidades y expectativas y que, por tanto, ejercen influencia sobre la organización

Personas: Cualquier persona que sea o haya sido usuaria de cualquier servicio que preste la organización.

Familiares y personas allegadas: Cualquier familiar o allegado/a de una persona usuaria de cualquier servicio que preste la organización.

Personas trabajadoras: Cualquier persona que trabaja para Matia.

Proveedores: Personas y/o entidades que nos suministran “productos y/o servicios” que necesitamos para el desarrollo de nuestra actividad.

Administraciones Públicas: Instituciones públicas con las que mantenemos una estrecha relación para el adecuado funcionamiento del servicio, especialmente Diputación Foral de Gipuzkoa y el Departamento de sanidad del Gobierno Vasco.

Sociedad: Todas aquellas personas, organizaciones y entidades que forman parte del entorno en el que Matia presta sus servicios.

Profesionales del sector de los cuidados de larga duración: todas aquellas personas que trabajan en los cuidados de larga duración.

Asociaciones y voluntarios entidades públicas o privadas, debidamente organizadas y/o personas físicas, que realizan actividades dirigidas a la satisfacción de áreas de interés general, realizadas libremente, de forma altruista y desinteresada, cuyo objeto es la ayuda a los demás o a la sociedad en general.

Patronato: es el órgano de gobierno y representación de la fundación que vela por el cumplimiento de la voluntad del fundador, cumple los fines fundacionales, administra los bienes y derechos de la entidad.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: equipo mixto para la mejora de las condiciones de trabajo vinculadas a la seguridad y salud.

Sindicatos: Toda la red de representación de los trabajadores

Identificación de asuntos materiales

Para cada grupo de interés se han definido distintas herramientas que nos permiten mantener un canal abierto de escucha y dialogo continuado. Con la intención de que estas herramientas, se vayan actualizando y revisando de forma continuada, y así poder identificar de forma más eficaz las necesidades y expectativas de cada grupo de interés, dando lugar a un aprendizaje continuo.

Mecanismos y escucha

Grupo de interés	Mecanismos y canales de escucha
Personas, familiares y personas allegadas	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Espacio para la elaboración del plan personal • Conversaciones de buena vida • Estudio de bienestar • Asambleas y otros espacios formales de participación grupal • Comité de derechos • Servicio de Atención a la Persona Usuaría
Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de equipo • Espacio para evaluación desempeño • Voz de Matia
Sindicatos/Comité	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de negociación • Espacios de trabajo conjunto - proyectos • Reuniones periódicas
Comité de SST	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas del equipo • Espacios de trabajo conjunto - proyectos
Diputación Foral de Gipuzkoa	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas • Espacios de trabajo conjunto - proyectos • Inspecciones
Departamento de Salud de Euskadi	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas • Espacios de trabajo conjunto - proyectos • Inspecciones

Además de estos canales de escucha, en esta fase se ha tenido en cuenta:

- Tendencias en responsabilidad social corporativa y consulta de Memorias de sostenibilidad de otras entidades.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Análisis normativo de impacto en la actividad
- Conciertos con administraciones públicas.
- Estrategia vasca con las personas mayores 2021-2024 de Gobierno Vasco.
- Protocolos, guías, manuales, criterios éticos, valores, riesgos y oportunidades identificados por la organización.
- Estudios de investigación científica
- Publicaciones, noticias, etc. divulgadas en medios de comunicación relacionados con las tendencias del sector, necesidades y expectativas de los grupos de interés, etc.

Así, las necesidades y expectativas más relevantes identificados y organizados por grupos de interés son:

Necesidades

Grupo de interés	Necesidades
<p>Personas, familiares y personas allegadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información y orientación • Poder de decisión sobre aquello que les afecta • Atención personalizada y cercana • Apoyos y cuidados seguros y de calidad • Apoyo para la continuidad de cuidados • Respeto, promoción y garantía de derechos • Reconocimiento de la capacidad y oportunidad de contribución
<p>Profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad • Buenas condiciones de trabajo (salario, calendario, condiciones de seguridad y salud) • Poder de decisión sobre aquello que les afecta • Reconocimiento • Autonomía • Posibilidad de desarrollo profesional
<p>Sindicatos/Comité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información transparente de diferentes ámbitos de la organización • Reconocimiento de capacidad y oportunidad de contribuir a través de la negociación y proyectos de mejora

<p>Comité de SST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información transparente sobre todos aquello que impacta en la seguridad y salud de las y los profesionales de la organización • Reconocimiento de capacidad y oportunidad de contribuir a través de proyectos de mejora
<p>Diputación Foral de Gipuzkoa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura de servicios contratados con criterios de calidad establecidos • Atención a necesidades y demandas de las personas a las que acompañamos
<p>Departamento de Salud de Gobierno Vasco</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura de servicios contratados con criterios de calidad establecidos • Atención a necesidades y demandas de las personas a las que acompañamos
<p>Sociedad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información, orientación y asesoramiento • Cobertura de necesidades de cuidado a través de servicios de calidad
<p>Proveedores y contratatas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regularidad en pagos • Estabilidad y volumen • Comunicación fluida
<p>Profesionales del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación experta • Recursos que socialicen conocimiento experto
<p>Asociaciones y entidades de voluntariado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de necesidades de voluntariado • Información, orientación y asesoramiento para la labor voluntaria • Reconocimiento y sentirse parte de la organización

Patronato	<ul style="list-style-type: none"> • Información transparente sobre el desempeño de la organización • Buenas prácticas en la gestión • Identificación y gestión adecuada de riesgos
Osalan e Inspección de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento normativo • Información • Colaboración en campañas

Expectativas

Grupo de interés	Expectativas
Personas, familiares y personas allegadas	<ul style="list-style-type: none"> • Garantía de un proceso asistencial y de cuidado adecuados, que tenga en cuenta la realidad, el contexto, los deseos y necesidades de apoyos de la persona, así como los resultados personales deseados. • Calidad de vida y bienestar
Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Sentirse bien
Sindicatos/Comité	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones laborales en convenio y en el entorno de trabajo (condiciones seguridad y salud, garantizándose entornos de trabajo seguros y saludables) • Influencia en las decisiones organizativas y de gestión
Comité de SST	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de trabajar en la mejora de condiciones de seguridad y salud en el trabajo
Diputación Foral de Gipuzkoa	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en colaboración • Apoyo en la identificación y/o desarrollo de proyectos innovadores Apoyo en la transformación del modelo de cuidados
Departamento de Salud de Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en colaboración • Apoyo en la identificación y/o desarrollo de proyectos innovadores Apoyo en la transformación del modelo de cuidados
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Que impulsemos el desarrollo de conocimiento y de políticas mejores entorno al envejecimiento y a la discapacidad • Cuidados y apoyos de calidad

Proveedores y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar servicio y/o tarifas • Mantener relación estable • Colaboraciones en proyectos de mejora que amplíen posibilidades de negocio e impacto social
Profesionales del sector	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de calidad que mejore el desempeño en términos de impacto en personas
Asociaciones y entidades de voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> • Sentirse parte de la red de apoyos
Patronato	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación fluida y abierta • Cercanía y presencia en la organización
Osalan e Inspección de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia y colaboración

Priorización de aspectos materiales

Todas las necesidades y expectativas de los Grupos de Interés se aterrizan en los planes de cada uno de los ámbitos y su estructura de centros o servicios que conforman la estructura organizativa de la organización.

VALIDACIÓN de los resultados

El proceso de validación concluye el proceso de identificación de contenidos y resulta de la participación del CEMI y del equipo de directores y responsables. En esta etapa se procede a la validación de los aspectos materiales en base a su alcance cobertura y periodo de referencia. En aplicación del principio de exhaustividad se determinan, así, los aspectos a reportar en esta memoria y sirven de información para confeccionar la Memoria de impacto anual, que es, a su vez validada por el Patronato de Matia y que supone una representación razonable y equilibrada de las contribuciones al desempeño de la sostenibilidad de la organización y al cumplimiento de su propósito.

Respuesta a las necesidades identificadas

El compromiso de Matia con las personas que necesitan cuidado: hacia la transformación cultural desde la construcción colectiva.

Tal y como ha quedado patente, Matia afronta importantes retos en su voluntad decidida de contribuir a la mejora del bienestar de las personas que necesitan ayuda en una sociedad más formada, más exigente y en continuo proceso de cambio.

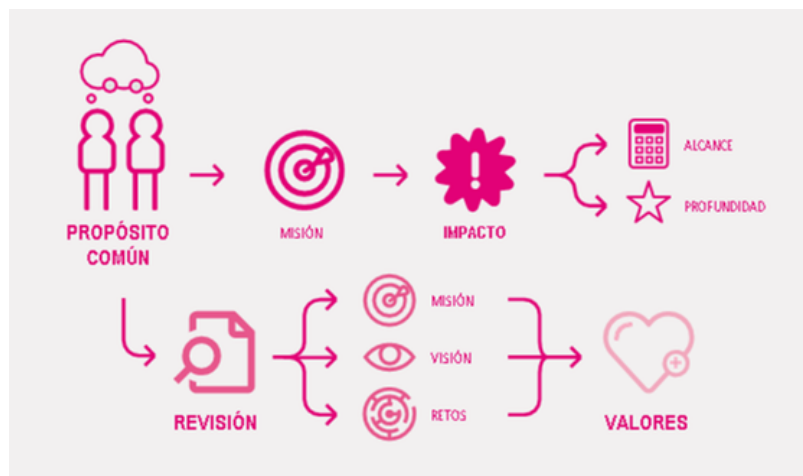
Para dar una respuesta adecuada creemos que es necesario que la Fundación en su conjunto desarrolle un itinerario de transformación permanente, tanto personal como colectivo.

Es un recorrido en el que conocemos el punto de partida, pero no el de llegada, ya que la certeza reside en el proceso en sí mismo.

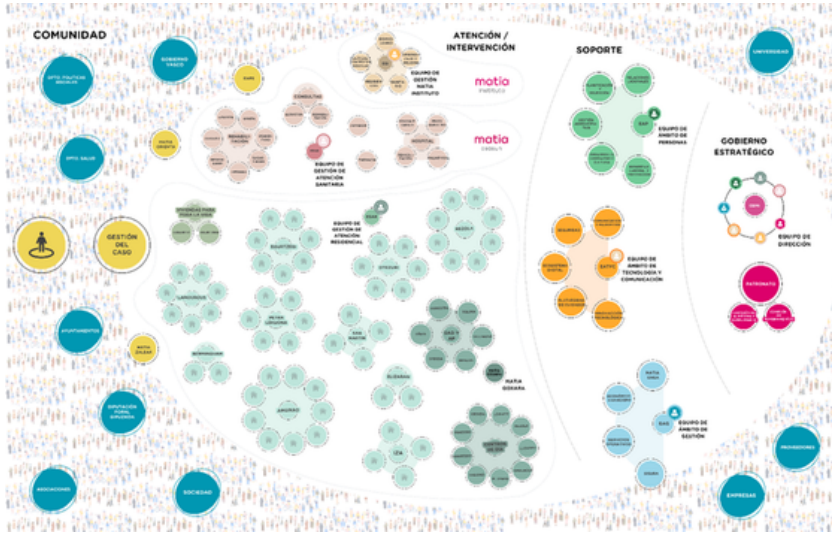
Se trata de estar permanentemente atentos a las preferencias de las personas que envejecen para que podamos seguir avanzando desde la construcción participativa basada en unos valores compartidos y la generación de conocimiento.

Consideramos que esta manera de construcción participativa debe ser lo más abierta posible. Pretendemos que cada vez se vayan incorporando más personas a la misma.

Por ello es importante poner en valor, no sólo el resultado de este proceso, sino cómo se ha llevado a cabo, enfatizando el elevado número de personas que han participado de diferentes niveles y actividades de la organización. De este modo se recogen las diferentes percepciones y sensibilidades de una realidad multidimensional y compleja, y facilita la construcción de un proyecto común, Matia.



Modelo de negocio. Estructura organizativa



Patronato

Matia es una Fundación Privada sin Ánimo de Lucro, declarada de interés general, con más de 130 años de experiencia en la prestación de servicios sociosanitarios en Gipuzkoa cuyo Patronato está compuesto por 9 personas destacadas de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

El patronato se rige por la LEY 9/2016, del 2 de junio, de Fundaciones del País. En 2022 hubo una revisión de sus miembros y la composición en 2025 fue la siguiente:

Presidenta	María Carmen Garmendia Lasa
Vicepresidenta	María Luisa Guibert Ucin
Secretario	José Luis Larumbe Martín
Vicesecretaria	Elisa Gascue Echebeste
Vocales	<ul style="list-style-type: none"> · Rosario Segura Lasa · Jesús M. Ferro Múgica · Ivan Marten Uliarte · Andrés Arizkorreta García · Juan Aldaz Arregui

Funcionamiento

Patronato General (2 veces al año y por convocatoria extraordinaria). Dispone de estatutos.

Reglamento de Régimen Interno rige:

- Definición de Patronato.
- Definición del cargo de patrono.
- Nombramiento de patronos y renovación del Patronato.
- Cargos en el Patronato.
- Otras obligaciones de los patronos.
- Comisiones
- Comisión de Nombramientos
- Comisión de Auditoría y cumplimiento.
- Nombramiento del director general
- Toda la información en aras de transparencia esta pública en nuestra web.



Actividad y actuaciones destacables



A continuación, mostramos la actividad en 2025 de nuestros centros y servicios.

	Número de personas atendidas
ÁMBITO SANITARIO	
Hospital	1.525
Consultas	2.482
Rehabilitación ambulatoria	7566
Logopedia	937
Atención Psicosocial (EAPS)	1.086
TOTAL ÁMBITO SANITARIO	13.596

ÁMBITO SOCIAL	
Centros residenciales para personas mayores	1065
Apartamentos tutelados	10
Centro residencial para personas con diversidad funcional + unidades	118
Unidad residencial para personas con trastorno mental (URTMS)	20
UCAS	14
Unidad Sociosanitaria	75
TOTAL ÁMBITO SOCIAL	1.302
ÁMBITO COMUNITARIO	
Matia Orienta	1.558
Atención en domicilio	986
Formación PECEF	1.128
Programa SENDIAN	728
Centros de día	406
TOTAL ÁMBITO COMUNITARIO	4.806
TOTALES 2025	19.704

Reconocimientos

A lo largo de 2025, el trabajo desarrollado por Matia ha recibido distintos reconocimientos que ponen en valor una manera de entender y acompañar la vida de las personas: desde el respeto a sus derechos, la construcción de comunidad y la generación de entornos que permiten vivir con sentido.

Uno de los hitos más significativos ha sido el reconocimiento al proyecto “Como en Casa” en los Premios SUPERCUIDADORES 2025. Este proyecto, que articula la transformación del modelo residencial de Matia, refleja una apuesta sostenida por convertir los centros en verdaderos hogares, donde la vida cotidiana se organiza desde las preferencias, decisiones y ritmos de cada persona. El reconocimiento no solo destaca una iniciativa concreta, sino un proceso de cambio cultural profundo, construido desde la práctica y sostenido en el tiempo.

En esta misma línea, el valor del conocimiento que emerge del día a día ha sido también reconocido a través del premio otorgado al proyecto liderado por el enfermero Luis Ignacio Sandoval. Este reconocimiento visibiliza la capacidad de los equipos profesionales para identificar necesidades reales, generar respuestas innovadoras y contribuir activamente a la mejora del modelo de acompañamiento desde su práctica cotidiana.

Asimismo, Matia ha sido distinguida en los **Premios Nacionales de Reputación Enfermera**, un reconocimiento que trasciende lo organizativo y sitúa el foco en el papel clave de la enfermería dentro del modelo. Este reconocimiento refuerza la apuesta de Matia por una práctica enfermera que no solo responde a necesidades clínicas, sino que acompaña procesos de vida, desde una mirada integral, cercana y centrada en la persona.

En conjunto, estos reconocimientos no se entienden como un fin en sí mismos, sino como una expresión del camino recorrido. Un camino que se construye desde la coherencia entre lo que se es, lo que se hace y lo que se quiere aportar a la sociedad: avanzar hacia un modelo de cuidados que garantice la dignidad, los derechos y la posibilidad de seguir construyendo vida en cada etapa.

Cambios organizativos

2025 ha sido un año de transición significativa para Matia. Un año en el que la organización ha dado pasos relevantes para seguir alineando su estructura, sus capacidades y sus decisiones con su propósito: garantizar la dignidad de las personas y avanzar hacia un modelo de acompañamiento más coherente, integrado y con mayor impacto.

Uno de los movimientos más relevantes ha sido la creación del nuevo ámbito de Tecnología y Comunicación, que integra las áreas de Sistemas de Información y Marketing y Comunicación. Este paso responde a una necesidad cada vez más evidente: la de conectar lo que hacemos con cómo lo contamos, y hacerlo apoyándonos en herramientas, datos y canales que permitan amplificar el impacto.

En este nuevo marco organizativo emergen cuatro áreas clave —Innovación, Ecosistema Digital, Plataforma de Cuidados y Comunicación y Marketing— que permiten estructurar de forma más coherente las capacidades de la organización y orientarlas hacia un mismo fin: transformar el modelo de acompañamiento desde la práctica, el conocimiento y su proyección hacia la sociedad.

No se trata únicamente de una reorganización interna, sino de una apuesta estratégica por entender la tecnología y la comunicación como palancas clave para transformar el modelo, mejorar la experiencia de las personas y fortalecer la relación con profesionales, familias y comunidad.

En paralelo, 2025 ha sido también el año de lanzamiento de Matia Osasun, un paso que refuerza la apuesta por integrar y dar mayor coherencia al ámbito sanitario dentro del conjunto de la organización. Este avance se ha visto acompañado por el cambio de denominación del hasta ahora Hospital Birmingham, que pasa a ser Hospital Matia, consolidando así una identidad más alineada con el proyecto global y facilitando una comprensión más clara y unificada de la propuesta de valor. Más allá del cambio de nombre, este proceso refleja una evolución en la manera de entender el papel del ámbito sanitario: no como un espacio aislado, sino como parte de un continuo de acompañamiento a las personas.

Junto a estos avances, 2025 marca también el cierre de una etapa relevante en la trayectoria de Matia. Desde el 1 de septiembre, la organización ha dejado de prestar el servicio de valoración de la dependencia y discapacidad para la Diputación Foral de Gipuzkoa. Este hito supone la finalización de una colaboración sostenida durante años, en la que Matia ha contribuido al desarrollo y consolidación de un sistema clave para el reconocimiento de derechos. El cierre de esta etapa permite reorientar recursos y conocimiento hacia aquellos ámbitos donde podemos generar mayor impacto en la vida de las personas.

En conjunto, estos cambios dibujan una organización en movimiento, que revisa su estructura, redefine sus prioridades y toma decisiones con una mirada de largo recorrido. Cambios que, lejos de ser únicamente organizativos,

responden a una voluntad clara: seguir construyendo un proyecto coherente, capaz de adaptarse y de anticiparse, manteniendo siempre en el centro a las personas y su derecho a vivir con dignidad.

Transformación del modelo de cuidados y acciones de sensibilización

A lo largo de 2025, Matia ha continuado avanzando en la transformación del modelo de cuidados, consolidando un enfoque basado en los derechos de las personas y en la construcción de entornos que posibilitan una vida con sentido. Este avance no se ha limitado al ámbito organizativo o asistencial, sino que ha seguido profundizando en una dimensión clave del modelo: la sensibilización social como palanca de cambio cultural.

Uno de los espacios que mejor refleja este proceso ha sido la jornada Sustraiak, un punto de encuentro en el que se han compartido los avances hacia un modelo de cuidados basado en la dignidad, la personalización y la vida en comunidad. Más allá de la exposición de experiencias, este espacio ha permitido visibilizar cómo el modelo se concreta en la práctica, desde lo cotidiano, y cómo se construye de manera compartida entre profesionales, personas y entorno.

En paralelo, Matia ha impulsado iniciativas orientadas a transformar la mirada social sobre el envejecimiento. En este contexto, la presentación del estudio “100fluencers” y la campaña #NoSonCosasDeLaEdad han puesto el foco en cuestionar estereotipos y discursos que condicionan la forma en la que entendemos la edad y las capacidades de las personas. Ambas iniciativas contribuyen a generar una conversación social más ajustada a la realidad, promoviendo una visión que reconoce la diversidad, el valor y el papel activo de las personas en todas las etapas de la vida.

Este trabajo de transformación se ha visto reforzado por el impulso del Comité de Derechos Humanos, que durante 2025 ha consolidado su papel como espacio de participación y reflexión dentro de la organización. A lo largo del año, este comité ha contribuido a incorporar de manera más sistemática la perspectiva de derechos en la toma de decisiones, fortaleciendo la coherencia entre el modelo que se propone y las prácticas que se desarrollan.

En conjunto, estas iniciativas reflejan una forma de avanzar que combina acción, reflexión y apertura a la sociedad. Un proceso que entiende que transformar los cuidados implica no solo cambiar cómo se acompaña, sino también cómo se comprende, se nombra y se sitúa el envejecimiento en la comunidad.

Formación

En 2025, Matia ha seguido reforzando su apuesta por la formación como una de las palancas clave para la transformación del modelo de cuidados. Una formación entendida no solo como transmisión de conocimiento, sino como un proceso que conecta práctica, reflexión y desarrollo profesional, alineado con un enfoque basado en los derechos de las personas.

En este contexto, Matia Instituto ha sido acreditado por Lanbide para impartir el certificado de profesionalidad en el ámbito de los cuidados. Este reconocimiento supone un paso relevante para consolidar la capacidad de la organización en la cualificación de profesionales, garantizando una formación estructurada, reconocida y alineada con las necesidades reales del sector.

Este avance se concreta, además, en el desarrollo de iniciativas como Zainlan y Zainplus, dos proyectos que, partiendo de una base común vinculada a la capacitación en cuidados, incorporan matices específicos para dar respuesta a diferentes perfiles y necesidades. Ambos proyectos refuerzan la capacidad de Matia para adaptar la formación a contextos diversos, manteniendo como eje central la calidad del acompañamiento y la dignidad de las personas.

Asimismo, en colaboración con la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y la Diputación Foral de Gipuzkoa, se ha impulsado el desarrollo de nuevas propuestas formativas orientadas a profundizar en el conocimiento y la práctica en el ámbito de los cuidados. Entre ellas, destaca la puesta en marcha de una microcredencial en personalización, participación y comunidad, que incorpora estos tres ejes como elementos centrales para avanzar en modelos de acompañamiento más coherentes con la vida de las personas.

En esta misma línea, se ha trabajado en el diseño del Título de Experto en Liderazgo y Gestión de Cuidados de Larga Duración, una propuesta formativa orientada a fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión necesarias para impulsar la transformación del modelo. El desarrollo de este programa ha permitido avanzar en la definición de contenidos, enfoques y alianzas clave, consolidando una base sólida para su despliegue futuro.

Esta línea formativa refuerza la necesidad de seguir generando espacios de aprendizaje que conecten directamente con la práctica, incorporando enfoques que sitúan a la persona en el centro, reconocen su papel activo y promueven la construcción de comunidad como parte esencial del bienestar.

Incidencia en políticas públicas y generación de conocimiento aplicado

A lo largo de 2025, Matia ha reforzado su papel como agente activo en la construcción de políticas públicas y en la generación de conocimiento aplicado

al ámbito de los cuidados. Un posicionamiento que no se limita a la reflexión teórica, sino que parte de la experiencia acumulada en la práctica y se proyecta hacia espacios de decisión y transformación a nivel estatal y europeo.

En este contexto, la participación de Matia en el desarrollo del Marco Estratégico Estatal de las Soledades ha supuesto un hito relevante. A través de su implicación en el Consejo Asesor Estatal, la organización ha contribuido desde el inicio a la definición de este marco, aportando conocimiento, experiencia y una mirada centrada en la prevención y la comprensión de la experiencia de soledad desde una perspectiva comunitaria y de derechos. Esta participación refleja la capacidad de Matia para trasladar su modelo y aprendizaje a espacios donde se configuran las respuestas colectivas a retos sociales complejos.

De forma complementaria, la actividad investigadora ha seguido orientándose hacia la generación de soluciones concretas que mejoren la vida de las personas. Iniciativas como el proyecto desarrollado junto a ATECE Gipuzkoa para acompañar los procesos de vuelta a casa tras un ictus ponen de manifiesto esta orientación: identificar necesidades reales, trabajar de forma colaborativa con las personas implicadas y transformar ese conocimiento en propuestas aplicables.

Esta combinación entre incidencia pública y generación de conocimiento aplicado sitúa a Matia en una posición singular: la de una organización capaz de conectar práctica, evidencia y política pública. Un rol que no solo contribuye a mejorar el propio modelo, sino que amplía su impacto, participando activamente en la transformación del sistema de cuidados desde una mirada que integra dignidad, derechos y vida en comunidad.

En conjunto, estos avances consolidan el papel de Matia como agente activo en la generación y transferencia de conocimiento, contribuyendo a preparar a los equipos profesionales para acompañar desde una mirada más integral, conectada con la vida de las personas y con las transformaciones que el modelo requiere.

Sociedad – Información económica

Panel de indicadores

INFORME DE GESTIÓN A 31/12/2025

INDICADORES			PRESUPUESTO	ACUMULADO				
			ANUAL	Presupuesto	Real	Año Anterior	Real - Ppto	Real - AA
Area Social	Residencial	Ocupación de Residencias	99,40%	99,40%	98,08%	98,27%	-1,31%	-0,19%
Area Sanitaria	Hospital	Ocupación Hospital	81,93%	81,93%	85,55%	82,70%	3,62%	2,86%
		Número de Altas del Hospital	1.544	1.676	244	1.654	-1.432	-1.410
		Estancia Media en Hospital	22,9	21,47	23,97	21,1	2,5	2,87
	Rehabilitación	Número de Tratamientos Realizados	128.871	133.510	130.351	129.111	-3.159	1.240
		Eficiencia (Tratamientos/Hora)	1,93	1,93	1,91	1,93	-0,02	-0,02
	LO	Número de Tratamientos Logopedia	15.186	15.186	15.648	17.084	462	-1.436
	CE	Número de Consultas Externas	5.670	5.563	6.413	6.206	850	207

INDICADORES			PRESUPU ESTO	ACUMUL ADO				
			ANUAL	Presupu esto	Real	Año Anterior	Real - Ppto	Real - AA
Area Domicili aria	CD	Ocupación de centros de día	92,43%	92,43%	91,70%	92,76%	-0,73%	-1,06%
	SAD	Número de horas	192.897	180.527	192.262	187.233	11.735	5.029
	Asist Pers	Número de horas	24.931	25.568	27.285	27.399	1.718	-114
Area Investiga ción	Instituto	Número de investigadores	29	29	25	28	-4	-3
		Proyectos en marcha	36	36	37	28	1	9
Valoraci ones		Nº valoraciones discapacidad	6.020	4.515	2.445	4.513	-2.070	-2.068
		Nº valoraciones dependencia	19.980	14.985	9.018	14.867	-5.967	-5.849
Matia		Ingresos de Explotación	82.304.199	82.304.199	79.889.963	77.362.367	-2.414.236	2.527.596
		Resultados actividad	2.354.590	2.354.590	919.010	1.649.643	-1.435.581	-733.612
		% Resultado sobre ingresos	2,86%	2,86%	1,15%	2,13%	-1,71%	-0,99%
		EBITDA	5.748.344	5.748.344	4.768.139	5.136.309	-980.205	-368.171
		% EBITDA sobre ingresos	7,00%	7,00%	5,97%	6,64%	-1,02%	-0,67%
		Servicio de la deuda	3.314.297	3.314.297	3.319.513	3.467.530	5.216	-148.017
		Inversiones ordinarias	1.000.000	1.000.000	1.174.534	1.242.931	174.534	-68.397
		Disponibilidad tesorería	1.434.047	1.434.047	274.092	425.848	-1.159.955	-151.757
		Independencia Financiera	56,45%		60,95%	58,68%	60,95%	2,27%
		Fondo de Maniobra	-5.859.849		-4.284.242	-5.488.687		

FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE de 2025 (euros).

	2025	2024	2023	2022	2021
A) OPERACIONES CONTINUADAS					
1. Importe neto de la cifra de negocios.	73.264.783,05	70.428.680,58	63.920.113,02	56.047.910,75	50.558.133,50
b) Prestaciones de servicios.	73.264.783,05	70.428.680,58	63.920.113,02	56.047.910,75	50.558.133,50
3. Trabajos realizados por el grupo para su	548.380,15	190.988,92			
4. Aprovisionamientos.	-8.215.443,77	-7.707.335,57	-8.391.624,67	-8.007.579,12	-7.446.757,10
a) Consumo de mercaderías.	-2.297.972,19	-1.502.730,26	-1.382.945,05	-1.259.480,69	-917.445,97
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.	-3.391.439,58	-3.739.615,47	-3.417.440,48	-2.920.121,50	-2.536.840,18
c) Trabajos realizados por otras empresas.	-2.526.032,00	-2.464.989,84	-3.591.239,14	-3.827.976,93	-3.992.470,95
5. Otros ingresos de explotación.	2.357.774,04	4.042.601,87	4.204.125,70	2.826.399,22	1.339.656,40
a) Ingresos accesorios y otros de gestión	3.047.206,31	3.145.415,77	2.243.784,88	1.895.221,82	1.027.328,08
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.	899.295,62	897.186,10	1.960.340,82	941.177,40	312.328,32
6. Gastos de personal.	-58.937.245,47	-56.819.865,62	-51.855.182,00	-42.799.967,80	-37.071.287,97
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-43.649.694,50	-41.960.279,49	-38.445.800,81	-31.785.915,52	-27.371.601,07
b) Cargas sociales.	-15.287.550,97	-14.859.586,13	-13.409.381,19	-11.014.052,28	-9.699.686,90
7. Otros gastos de explotación.	-5.005.626,64	-5.479.783,92	-5.128.321,54	-4.626.557,59	-3.590.858,68
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.	0,00	0,00	0,00	0,00	1.175,58
b) Otros gastos de gestión corriente.	-5.491.350,15	-5.479.783,92	-5.128.321,54	-4.626.557,59	-3.592.034,26
8. Amortización del inmovilizado.	-3.180.390,46	-3.051.868,37	-2.393.730,44	-2.186.295,90	-2.119.887,58
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	687.630,16	789.975,98	492.781,56	504.427,85	485.510,59
10. Excesos de provisiones	0,00				
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	0,00	-8.634,38	-334,80	-334,80	787,56
a) Deterioros y pérdidas.	0,00		-334,80	-334,80	787,56
b) Resultados por enajenaciones y otras.	250,00	-8.634,38			
13. Diferencia negativa en combinaciones de	0,00	0,00			47.911,24
14. Otros resultados	-380.490,32	6.456,82	349.293,74	-3.368,89	12.361,34
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	1.524.788,76	2.391.216,31	1.197.120,57	1.754.633,72	2.215.569,30
15. Ingresos financieros.	153.619,23	8.358,32	6.791,49	5.270,52	7.429,72
a) De participaciones en instrumentos de Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero	0,00				
	182.362,27				
b) De valores negociables y otros instrumentos	153.724,66	8.358,32	6.791,49	5.270,52	7.429,72
16. Gastos financieros.	-918.201,16	-759.409,95	-519.318,29	-374.476,37	-260.150,91
19. Otros ingresos financieros y gastos de carácter financiero	157.621,11	57.384,24	136.272,02	81.503,72	
	0,00				
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-425.674,72	-693.667,39	-376.254,78	-287.702,13	-252.721,19
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	907.120,83	1.697.548,92	820.865,79	1.466.931,59	1.962.848,11
24. Impuestos sobre beneficios.		-54.027,57	-53.068,55	-10.136,80	-14.834,86
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	907.120,83	1.643.521,35	767.797,24	1.456.794,79	1.948.013,25
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS	0,00				
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.					
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	907.120,83	1.643.521,35	767.797,24	1.456.794,79	1.948.013,25
Resultado atribuido a la sociedad dominante			0,00	1.456.794,79	1.948.013,25
Resultado atribuido a socios externos			0,00	0,00	0,00

	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS				
1. Importe neto de la cifra de negocios.	45.286.151,85	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12
b) Prestaciones de servicios.	45.286.151,85	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12
3. Trabajos realizados por el grupo para su				
4. Aprovisionamientos.	-7.634.190,97	-7.244.588,91	-7.412.802,13	-7.683.071,75
a) Consumo de mercaderías.	-865.375,25	-866.833,74	-864.921,69	-845.034,99
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.	-2.530.755,36	-2.005.954,65	-2.135.626,87	-2.211.662,97
c) Trabajos realizados por otras empresas.	-4.238.060,36	-4.371.800,52	-4.412.253,57	-4.626.373,79
5. Otros ingresos de explotación.	1.406.258,97	1.333.587,19	1.303.984,36	1.176.244,87
a) Ingresos accesorios y otros de gestión	1.160.221,97	1.154.845,08	1.190.905,76	1.110.444,27
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.	246.037,00	178.742,11	113.078,60	65.800,60
6. Gastos de personal.	-33.008.699,65	-32.576.974,97	-31.145.039,42	-32.379.096,79
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-24.100.273,72	-24.244.977,14	-23.159.148,18	-24.209.627,50
b) Cargas sociales.	-8.908.425,93	-8.331.997,83	-7.985.891,24	-8.169.469,29
7. Otros gastos de explotación.	-3.413.192,66	-3.413.239,70	-3.390.742,90	-3.596.936,84
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.	-39.062,15	0,00		-4.922,20
b) Otros gastos de gestión corriente.	-3.374.130,51	-3.413.239,70	-3.390.742,90	-3.592.014,64
8. Amortización del inmovilizado.	-1.829.577,66	-1.851.578,84	-2.008.517,79	-2.051.855,87
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras.	212.075,16	213.621,02	214.005,17	212.075,00
10. Excesos de provisiones				
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-334,80	-2.303,97	-13.104,58	-590,04
a) Deterioros y pérdidas.	-334,80	-2.303,97		
b) Resultados por enajenaciones y otras.			-13.104,58	-590,04
13. Diferencia negativa en combinaciones de				
14. Otros resultados	-22.487,74	338.188,89	64.574,11	-14.717,16
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	996.002,50	2.373.395,26	2.663.941,41	2.725.248,54
15. Ingresos financieros.	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86
a) De participaciones en instrumentos de Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero			0,00	0,00
b) De valores negociables y otros instrumentos	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86
16. Gastos financieros.	-248.938,52	-366.358,65	-544.756,34	-637.282,34
19. Otros ingresos financieros y gastos de carácter financiero				
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-237.266,05	-355.676,55	-532.179,55	-624.796,48
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	758.736,45	2.017.718,71	2.131.761,86	2.100.452,06
24. Impuestos sobre beneficios.			-12.176,05	0,00
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	758.736,45	2.017.718,71	2.119.585,81	2.100.452,06
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS				
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.			0,00	0,00
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	758.736,45	2.017.718,71	2.119.585,81	2.100.452,06
Resultado atribuido a la sociedad dominante	758.736,45	2.017.718,71	2.119.585,81	2.100.452,06
Resultado atribuido a socios externos	0,00	0,00	0,00	0,00

FUNDACIÓN INSTITUTO GERONTOLOGICO MATIA INGEMA

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE de 2025 (euros)

	2025	2024	2023	2022	2021
A) OPERACIONES CONTINUADAS					
1. Importe neto de la cifra de negocios.	1.870.870,70	1.707.153,95	1.153.514,53	2.582.255,28	1.163.715,16
4. Aprovisionamientos.	-548.380,15	-956.211,33	-827.532,28	-669.329,01	-214.332,67
a) Consumo de mercaderías.					
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.					
c) Trabajos realizados por otras empresas.					
5. Otros ingresos de explotación.	1.588.727,89	2.081.116,97	1.844.511,04	36.210,68	403.436,88
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.					
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.					
6. Gastos de personal.	-1.862.066,90	-1.815.671,37	-1.671.319,96	-1.324.983,55	-1.022.866,69
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-1.407.014,31	-1.373.709,21	-1.279.052,27	-1.026.304,94	-777.760,76
b) Cargas sociales.	-455.052,59	-441.962,16	-392.267,69	-298.678,61	-245.105,93
7. Otros gastos de explotación.	-485.723,51	-481.106,18	-327.038,17	-199.783,36	-135.122,62
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.					
b) Otros gastos de gestión corriente.					
8. Amortización del inmovilizado.	-887.751,22	-868.320,72	-219.199,66	-10.633,05	-9.241,44
9. Subvenciones, donaciones y legados traspasados al excedente del ejercicio	517.748,00	522.253,32	132.204,31	2.187,84	
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.				9,80	
a) Deterioros y pérdidas.					
b) Resultados por enajenaciones y otras.					
12. Otros resultados.	-250	211,76	31.775,86		
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	193.174,81	189.426,40	116.915,67	415.934,63	185.588,62
15. Ingresos financieros.	1.181,60	11.670,37		242,97	508,81
a) De participaciones en instrumentos de Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero					
b) De valores negociables y otros instrumentos				242,97	508,81
16. Gastos financieros.	-182.362,27	-194.203,66	-197.739,85	-106.881,78	-11.723,45
17. Diferencias de cambio	-105,43	-771,46			
19. Otros ingresos financieros y gastos de carácter financiero			145.388,90	96.154,99	
A.2) RESULTADO FINANCIERO	-181.286,10	-183.304,75	-52.350,95	-10.483,82	-11.214,64
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	11.888,71	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98
24. Impuestos sobre beneficios.					
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	11.888,71	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS					
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.					
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	11.888,71	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98
Resultado atribuido a la sociedad dominante	11.888,71	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98
Resultado atribuido a socios externos					

	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS				
1. Importe neto de la cifra de negocios.	1.049.442,00	978.373,54	896.551,89	864.948,05
4. Aprovisionamientos.	-123.039,95	-160.958,84	-143.548,64	-163.344,79
a) Consumo de mercaderías.				
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.				
c) Trabajos realizados por otras empresas.				
5. Otros ingresos de explotación.	402.187,84	411.687,84	414.523,69	552.947,68
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.				
b) Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio.				
6. Gastos de personal.	-973.240,62	-844.141,79	-725.095,01	-948.122,32
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-713.960,49	-619.943,96	-569.671,70	-775.690,05
b) Cargas sociales.	-259.280,13	-224.197,83	-155.423,31	-172.432,27
7. Otros gastos de explotación.	-299.607,08	-266.516,56	-258.830,70	-215.898,05
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.				
b) Otros gastos de gestión corriente.				
8. Amortización del inmovilizado.	-5.267,76	-8.108,06	-10.156,44	-29.563,44
9. Subvenciones, donaciones y legados traspasados al excedente del ejercicio				
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-100,68			
a) Deterioros y pérdidas.	-100,68			
b) Resultados por enajenaciones y otras.				
12. Otros resultados.				
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	50.373,75	110.336,13	173.444,79	60.967,05
15. Ingresos financieros.		6.150,46		
a) De participaciones en instrumentos de Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero				
b) De valores negociables y otros instrumentos		6.150,46		
16. Gastos financieros.	-5.238,05	-9.279,41	-22.955,13	-17.255,83
17. Diferencias de cambio				
19. Otros ingresos financieros y gastos de carácter financiero				
A.2) RESULTADO FINANCIERO	-5.238,05	-3.128,95	-22.955,13	-17.255,83
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26
24. Impuestos sobre beneficios.				0,00
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS				
25. Resultado del ejercicio procedente de operaciones interrumpidas neto de impuestos.			0,00	0,00
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26
Resultado atribuido a la sociedad dominante	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26
Resultado atribuido a socios externos				

1.) Visión general y resultado económico

A cierre del ejercicio 2025, Matia ha alcanzado un EBITDA de 4.615.666 €, lo que representa un 6 % sobre la cifra de ingresos. Este EBITDA permite cubrir tanto la deuda financiera como las inversiones realizadas, generando un superávit de 121.619 €.

El principal factor que ha condicionado el cierre económico del ejercicio ha sido la ausencia del personal, cuyo coste neto (una vez descontadas recuperaciones por IT) se estima en aproximadamente 4,2 millones de euros. Este factor tiene un impacto transversal en todos los ámbitos de actividad.

El contexto de 2025 también ha estado marcado por una tensión de tesorería, derivada principalmente del incremento del gasto de personal (IPC +1 %) aplicado desde comienzos de año, mientras que las subidas de tarifas de la Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG) no se materializaron hasta el último mes del ejercicio y con carácter retroactivo.

2.) Ausencias y gestión de personas

La tasa de ausencia ha sido significativamente superior a la presupuestada en todos los ámbitos:

Residencial: 17 % real frente al 12 % presupuestado

Sanitario: 11 % real frente al 9 % presupuestado

Domiciliario: 18 % real frente al 17 % presupuestado

De media, las bajas por Incapacidad Temporal (IT) representan el 73 % del total de ausencias, habiéndose incrementado el peso de la IT en 0,85 puntos en Matia y 3,37 puntos en Gerozerlan respecto al año anterior. En diciembre, el porcentaje de ausencia por enfermedad común alcanzó el 10,33 %, superando el umbral del 8 % establecido en convenio para la complementación de segundas bajas.

Ante esta situación y de cara a 2026, se han adoptado medidas específicas, como el aplazamiento del pago de complementos de bajas por enfermedad común y la contratación de un servicio médico externo para el seguimiento y acompañamiento de las bajas.

En el ámbito de gestión y personas, el resultado global presenta un ahorro neto, debido a figuras presupuestadas no contratadas o incorporadas más tarde de lo previsto, compensando la entrada de algunas figuras no contempladas inicialmente. Asimismo, las partidas de formación e indemnizaciones han cerrado por debajo del presupuesto.

3.) Ámbito sanitario

El ámbito sanitario ha presentado una mejora en la ocupación, con una media del 85,6 %, frente al 82,7 % registrado en 2024. Sin embargo, la estancia media ha aumentado en 2,5 días respecto al presupuesto, debido a:

- Un cambio en el mix de pacientes, con mayor peso de estancias largas.
- Un incremento de 4 días en las estancias medias en unidades de convalecencia.

El número de altas ha sido inferior al presupuestado, con 135 altas menos, y se han producido 14 reingresos no facturables. Estas desviaciones se han visto parcialmente compensadas por ingresos no previstos inicialmente, derivados de prolongaciones de estancia y estancias largas.

En conjunto, los ingresos del hospital han sido 293.000 € inferiores al presupuesto, si bien se han registrado mejores resultados de lo esperado en:

- Logopedia (+99.000 €)
- Consultas externas (+79.000 €)

Por el contrario, el servicio de Rehabilitación ha facturado 119.000 € menos de lo previsto, al realizarse 3.164 tratamientos menos de los presupuestados, pese a la incorporación de un médico rehabilitador en octubre.

El gasto de personal se ha visto incrementado por un nivel de ausencia mayor de lo esperado. Estos incrementos se han compensado parcialmente con ahorros en figuras médicas y en la cobertura de determinados turnos de enfermería.

4.) Investigación e innovación

El área de investigación presenta un desvío negativo de 472.986 € respecto a la previsión inicial, principalmente por un menor ritmo de adjudicación y ejecución de proyectos. El porcentaje de proyectos adjudicados representa el 68,5 % de los ingresos presupuestados.

Entre las causas principales destacan:

- Retrasos en la adjudicación y ejecución de proyectos relevantes, como Etxezain Provivienda (FSE), cuyos ingresos se desplazan a 2026-2027.
- Retraso en el inicio de los certificados de profesionalidad, financiados por DFG y Gobierno Vasco, cuyos ingresos principales se registrarán en 2026.
- La dedicación intensiva durante el primer trimestre de 2025 al proyecto Como en Casa.
- La no concesión o concesión parcial de algunos proyectos estratégicos (Serenity-Sudoe, Biziaría Longitudinal).

No obstante, los proyectos de la Fundación Matia, con un nivel de adjudicación del 43,8 %, no impactan en la cuenta de resultados al compensarse con menores gastos ejecutados.

5.) **Ámbito residencial y centros de día**

En el ámbito residencial, las tarifas se incrementaron un 3,7 % con carácter retroactivo (julio para Iza y diciembre para el resto de los centros). La ocupación media ha sido del 98,08 %, inferior al 99,4 % presupuestado, situándose en niveles similares a 2024.

Se han registrado 4.345 estancias menos, principalmente en plazas públicas. Parte de este impacto se ha compensado con la facturación del 75 % de la tarifa por plazas no ocupadas transcurridos cinco días. Las mayores desviaciones negativas se concentran en determinados centros y especialmente en plazas privadas.

En los centros de día, la ocupación media ha sido del 91,7 %, ligeramente inferior a la prevista. La falta de compensación por plazas no ocupadas hace que este descenso tenga un impacto económico más directo.

En ambos ámbitos, el gasto de personal ha superado el presupuesto debido a un nivel de ausencia significativamente superior, especialmente en perfiles de atención directa.

Desde noviembre, el centro de Argixao se encuentra en huelga indefinida, si bien se están cumpliendo los servicios mínimos exigidos y se han adoptado medidas institucionales para proteger los derechos de las personas residentes.

6.) **Ámbito domiciliario y vivienda**

El ámbito domiciliario ha presentado desviaciones relevantes por la no puesta en marcha de dos nuevos servicios previstos y por la reducción de horas en algunos SAD debido a cambios de licitación, especialmente en Oñati y Tolosa.

Destacan:

- Mejora progresiva del SAD Tolosa tras la nueva licitación.
- Finalización del SAD Oñati a partir de 2026.
- Incremento de actividad en ASP de Beasain, Oñati y Pasaia.
- Situaciones complejas en Beasain y Pasaia, con concursos, recursos administrativos y huelgas que han afectado negativamente a los resultados.

En vivienda, las viviendas de Lugaritz han alcanzado niveles de ocupación cercanos al 100 % durante buena parte del año, con algunos descensos en el último trimestre. A partir de 2026 se adopta un modelo único de lista de espera, lo que implicará cambios organizativos en la gestión de cuidados.

7.) Consultoría

En consultoría (Sisura), el desvío se explica por el retraso en proyectos de inversión, compensado parcialmente por nuevos contratos como Hijas de la Cruz de Irún y diagnósticos para la DFG, alcanzando el 72 % de ingresos presupuestados.

8.) Valoraciones y otros gastos

En valoraciones (Zaintzitari), la bajada de ingresos por no actualización del contrato se ha compensado con ahorros en personal y alquileres. Desde septiembre, el servicio ya no es prestado por Matia.

El resto de gastos se mantiene, en general, alineado con el presupuesto.

Destacan:

- Ahorro en alimentación.
- Un ingreso financiero extraordinario de 147.683 €.
- Cambio en los procesos de lavandería.
- Incremento del coste de transporte (+28 %), actualmente en negociación para su compensación vía tarifas.

ANEXO 1-AUSENCIAS

AUSENCIA AMBITO RESIDENCIAL

Ausencia Residencial y CD por centro y por tipo de ausencia

	% sobre total ausencia				
	Ausencia Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Mat, pat, enf prof, riesgo	Comité
105 DUE	10%	12%	75%	0%	2%
ARGIXAO	8%	0%	92%	0%	0%
BERMINGHAM	25%	75%	0%	0%	0%
EGURTZEGI	15%	76%	4%	4%	0%
ELIZARAN	0%	0%	0%	0%	0%
IZA	38%	62%	0%	0%	0%
LAMOUREOUS	10%	7%	77%	0%	5%
OTEZURI	8%	0%	92%	0%	0%
PETRA	21%	60%	19%	0%	0%
REZOLA	7%	18%	75%	0%	0%
120 Fisioterapeuta	22%	7%	65%	0%	6%
ARGIXAO	1%	0%	99%	0%	0%
BERMINGHAM	18%	5%	77%	0%	0%
EGURTZEGI	31%	69%	0%	0%	0%
IZA	2%	98%	0%	0%	0%
LAMOUREOUS	95%	5%	0%	0%	0%
OTEZURI	27%	0%	59%	0%	14%
PETRA	18%	82%	0%	0%	0%
REZOLA	24%	76%	0%	0%	0%
132 Integrador social	5%	7%	28%	60%	0%
ELIZARAN	2%	5%	25%	68%	0%
PETRA	26%	17%	58%	0%	0%

	% sobre total ausencia				
	Ausencia Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Mat, pat, enf prof, riesgo	Comité
206 Auxiliares Asistenciales	11%	6%	73%	6%	4%
ARGIXAO	7%	0%	82%	9%	2%
BERMINGHAM	3%	10%	80%	7%	0%
EGURTZEGI	19%	9%	59%	5%	8%
ELIZARAN	1%	7%	92%	0%	0%
IZA	7%	8%	75%	8%	2%
LAMOUREOUS	15%	7%	71%	1%	7%
OTEZURI	11%	0%	83%	2%	3%
PETRA	11%	8%	74%	2%	6%
REZOLA	9%	10%	63%	16%	2%
512 Limpiadora	5%	5%	82%	8%	0%
ARGIXAO	5%	0%	74%	21%	0%
EGURTZEGI	14%	17%	48%	21%	0%
ELIZARAN	16%	23%	61%	0%	0%
IZA	19%	25%	18%	38%	0%
LAMOUREOUS	5%	6%	85%	5%	0%
OTEZURI	2%	0%	95%	3%	0%
PETRA	5%	6%	89%	0%	0%
REZOLA	2%	7%	91%	0%	0%
Total general	10%	6%	74%	6%	4%

	Composición de la ausencia					
	Ausencia Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Mat, pat, enf prof, riesgo	Comité	Total Ausencia
105 DUE	1%	1%	6%	0%	0%	8%
ARGIXAO	0%	0%	4%	0%	0%	5%
BERMINGHAM	1%	2%	0%	0%	0%	3%
EGURTZEGI	0%	1%	0%	0%	0%	2%
ELIZARAN	0%	0%	0%	0%	0%	0%
IZA	1%	1%	0%	0%	0%	2%
LAMOUREOUS	2%	2%	17%	0%	1%	22%
OTEZURI	1%	0%	10%	0%	0%	11%
PETRA	0%	1%	0%	0%	0%	2%
REZOLA	1%	2%	7%	0%	0%	9%
120 Fisioterapeuta	3%	1%	9%	0%	1%	14%
ARGIXAO	0%	0%	17%	0%	0%	18%
BERMINGHAM	6%	2%	25%	0%	0%	32%
EGURTZEGI	1%	1%	0%	0%	0%	2%
IZA	0%	2%	0%	0%	0%	2%
LAMOUREOUS	15%	1%	0%	0%	0%	16%
OTEZURI	13%	0%	29%	0%	7%	48%
PETRA	0%	1%	0%	0%	0%	1%
REZOLA	1%	2%	0%	0%	0%	2%

	Composición de la ausencia					
	Ausencia Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Mat, pat, enf prof, riesgo	Comité	Total Ausencia
132 Integrador social	1%	1%	4%	9%	0%	16%
ELIZARAN	0%	1%	4%	11%	0%	16%
PETRA	3%	2%	8%	0%	0%	13%
206 Auxiliares Asistenciales	2%	1%	14%	1%	1%	19%
ARGIXAO	2%	0%	20%	2%	1%	25%
BERMINGHAM	0%	2%	12%	1%	0%	15%
EGURTZEGI	3%	2%	11%	1%	1%	18%
ELIZARAN	0%	1%	14%	0%	0%	16%
IZA	1%	2%	15%	2%	0%	20%
LAMOUREOUS	3%	1%	15%	0%	1%	21%
OTEZURI	2%	0%	14%	0%	1%	17%
PETRA	2%	2%	15%	0%	1%	20%
REZOLA	1%	2%	10%	3%	0%	16%
512 Limpiadora	1%	1%	13%	1%	0%	16%
ARGIXAO	1%	0%	11%	3%	0%	15%
EGURTZEGI	1%	1%	4%	2%	0%	8%
ELIZARAN	1%	1%	3%	0%	0%	5%
IZA	1%	2%	1%	2%	0%	6%
LAMOUREOUS	1%	1%	14%	1%	0%	17%
OTEZURI	1%	0%	23%	1%	0%	24%
PETRA	1%	1%	17%	0%	0%	19%
REZOLA	0%	1%	15%	0%	0%	16%
Total general	2%	1%	13%	1%	1%	18%

AAPP= Asuntos propios**Ausencia Residencial y CD por figura. Desvío PRESUPUESTO/REAL**

	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo	
	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
% AUSENCIA	12%	15%	12%	15%	12%	16%	12%	15%	12%	15%
	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo	
CATEGORIA	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
105 DUE	7%	4%	7%	3%	7%	3%	7%	6%	7%	7%
120 Fisioterapeu	0%	3%	0%	4%	0%	13%	0%	17%	0%	17%
206 Auxiliares	15%	17%	15%	18%	15%	17%	15%	17%	15%	17%
512 Limpiadora	11%	14%	11%	15%	10%	16%	11%	16%	10%	15%

	Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre	
	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
% AUSENCIA	12%	14%	12%	16%	12%	15%	12%	17%	12%	18%
	Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre	
CATEGORIA	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
105 DUE	7%	5%	7%	8%	7%	11%	7%	8%	7%	8%
120 Fisioterapeu	0%	8%	0%	20%	0%	9%	0%	8%	0%	21%
206 Auxiliares	15%	16%	15%	18%	15%	17%	15%	20%	15%	21%
512 Limpiadora	11%	15%	10%	15%	10%	13%	11%	14%	10%	16%

	Noviembre		Diciembre	
	PPTO	REAL	PPTO	REAL
% AUSENCIA	12%	19%	12%	21%
	Noviembre		Diciembre	
CATEGORIA	PPTO	REAL	PPTO	REAL
105 DUE	7%	13%	7%	18%
120 Fisioterapeuta	0%	16%	0%	26%
206 Auxiliares Asistenciales	15%	22%	15%	22%
512 Limpiadora	11%	17%	11%	20%

PROMEDIO 2025	
PPTO	REAL
12%	17%
PROMEDIO 2025	
PPTO	REAL
7%	8%
0%	14%
15%	19%
11%	16%

AUSENCIA ÁMBITO SANITARIO**Ausencia Ámbito sanitario por centro y por tipo de ausencia**

	% sobre total ausencia			
	Ausencia por Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Mat, pat, enf prof, riesgo
105 DUE	30%	13%	49%	8%
CONSULTAS EXTERNAS	13%	13%	0%	74%
HOSPITAL	30%	13%	52%	4%
120 Fisioterapeuta	14%	18%	38%	31%
HOSPITAL	6%	7%	88%	0%
LOGOPEDIA	0%	0%	0%	0%
RH SAGASTIEDER	38%	31%	31%	0%
RH LASARTE	21%	34%	45%	0%
RH AMARA	17%	83%	0%	0%
RH ZARAUTZ	28%	32%	40%	0%
RH HERNANI	7%	34%	59%	0%
RH USANDIZAGA	14%	18%	17%	51%
RH BERMINGHAM	8%	6%	9%	77%
206 Auxiliares Asistenciales	16%	9%	73%	1%
HOSPITAL	16%	9%	73%	1%
REHABILITACIÓN	40%	60%	0%	0%
TOTAL CAT 105 120 206	19%	12%	61%	8%

	Composición de la ausencia				
	Ausencia por Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Mat, pat, enf prof, riesgo	Total Ausencia
105 DUE	3%	1%	5%	1%	11%
CONSULTAS EXTERNAS	2%	2%	0%	10%	13%
HOSPITAL	3%	1%	6%	0%	11%
120 Fisioterapeuta	1%	1%	2%	2%	7%
HOSPITAL	1%	1%	15%	0%	17%
LOGOPEDIA	0%	0%	0%	0%	0%
RH SAGASTIEDER	1%	1%	1%	0%	3%
RH LASARTE	1%	1%	2%	0%	4%
RH AMARA	0%	1%	0%	0%	1%
RH ZARAUTZ	2%	2%	2%	0%	6%
RH HERNANI	0%	1%	2%	0%	4%
RH USANDIZAGA	1%	1%	1%	3%	5%
RH BIRMINGHAM	1%	1%	1%	10%	12%
206 Auxiliares Asistenciales	3%	1%	11%	0%	15%
HOSPITAL	3%	1%	11%	0%	16%
REHABILITACIÓN	1%	1%	0%	0%	2%
TOTAL CAT 105 120 206	2%	1%	7%	1%	12%

AAPP= Asuntos propios**Ausencia Ámbito Sanitario por figura. Desvío PRESUPUESTO/REAL**

	Enero		Febrero		Marzo		Abril	
AUSENCIA GLOBAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
% AUSENCIA	9%	10%	9%	9%	9%	10%	9%	11%
	Enero		Febrero		Marzo		Abril	
CATEGORIAS CLAVE	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
105 DUE	9%	9%	9%	7%	9%	6%	9%	7%
120 Fisioterapeuta	6%	5%	6%	5%	6%	5%	6%	6%
206 Auxiliares Asistenciales	12%	16%	12%	14%	12%	15%	12%	15%

	Mayo		Junio		Julio		Agosto	
AUSENCIA GLOBAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
% AUSENCIA	9%	10%	9%	12%	9%	13%	9%	12%
	Mayo		Junio		Julio		Agosto	
CATEGORIAS CLAVE	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
105 DUE	9%	11%	9%	16%	9%	12%	9%	10%
120 Fisioterapeuta	6%	4%	6%	6%	6%	6%	6%	11%
206 Auxiliares Asistenciales	12%	14%	12%	15%	12%	18%	12%	14%

	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
AUSENCIA GLOBAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
% AUSENCIA	9%	12%	9%	12%	9%	12%	9%	15%
	Septiembre		Octubre		Noviembre		Noviembre	
CATEGORIAS CLAVE	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL	PPTO	REAL
105 DUE	9%	13%	9%	14%	9%	14%	9%	20%
120 Fisioterapeuta	6%	9%	6%	8%	6%	7%	6%	9%
206 Auxiliares Asistenciales	12%	15%	12%	14%	12%	17%	12%	18%

AUSENCIA SAD-AMBITO DOMICILIARIO

Ausencia SAD por servicio. Desvío PRESUPUESTO/REAL

AUSENCIA REAL ACUMULADA A DICIEMBRE 2025									
	% sobre total ausencia				Composición de la ausencia				
	Ausencia por Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Huelga	Ausencia por Convenio	AAPP	Enf. Com. IT	Huelga	Total Ausencia
206 Auxiliares Asistenciales	6%	3%	91%	0%	1%	1%	17%	0%	18%
1451259 SAD + ASP BEASAIN	7%	2%	91%	0%	2%	1%	21%	0%	23%
1461259 SAD + ASP ORDIZIA	4%	2%	94%	0%	1%	0%	18%	0%	18%
1471259 SAD + ASP VILLABONA	6%	3%	91%	0%	1%	1%	15%	0%	17%
1491259 SAD + ASP OÑATI	6%	4%	91%	0%	1%	1%	15%	0%	16%
1501249 ASP DONOSTIA	4%	8%	88%	0%	0%	1%	6%	0%	7%
1521259 SAD + ASP TOLOSA	5%	5%	90%	0%	1%	1%	16%	0%	18%
1531259 SAD + ASP PASAIA	7%	0%	92%	1%	1%	0%	17%	0%	18%
15401259 SAD ZUMARRAGA	4%	3%	94%	0%	1%	1%	21%	0%	22%
512 Limpiadora	0%	0%	0%	0%	0%	0%	88%	0%	88%
1451259 SAD + ASP BEASAIN	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1461259 SAD + ASP ORDIZIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1471259 SAD + ASP VILLABONA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1491259 SAD + ASP OÑATI	0%	0%	100%	0%	0%	0%	48%	0%	48%
1501249 ASP DONOSTIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1521259 SAD + ASP TOLOSA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1531259 SAD + ASP PASAIA	0%	0%	100%	0%	0%	0%	44%	0%	44%
15401259 SAD ZUMARRAGA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1021299 CUIDADOS LUGARITZ	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Coordinadora	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1451259 SAD + ASP BEASAIN	0%	0%	100%	0%	0%	0%	42%	0%	42%
1461259 SAD + ASP ORDIZIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1471259 SAD + ASP VILLABONA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1491259 SAD + ASP OÑATI	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1501249 ASP DONOSTIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1521259 SAD + ASP TOLOSA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1531259 SAD + ASP PASAIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15401259 SAD ZUMARRAGA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1021299 CUIDADOS LUGARITZ	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total general	0%	0%	0%	0%	1%	1%	17%	0%	19%

AUSENCIA REAL ACUMULADA A DICIEMBRE 2025														
AUSENCIA GLOBAL	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO ACUM. OCTUBRE	
	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	REAL	PPTO	REAL
%AUSENCIA	18,04%	15,99%	16,72%	17,63%	16,66%	16,85%	17,30%	18,10%	18,74%	18,85%	21,16%	18,65%	17,63%	17,83%

ANEXO 2-EVOLUCIÓN MEDIA MENSUAL OCUPACIÓN

RESIDENCIAL

CENTRO	SERVICIO	TIPO	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Promedio
Total		Publico	98%	98%	98%	98%	98%	99%	99%	99%	99%	99%	99%	99%	98,7%
		Privado	90%	89%	89%	91%	91%	96%	96%	93%	93%	94%	95%	96%	92,6%
		Total	98%	98%	98%	98%	98%	99%	98%	98%	99%	99%	99%	99%	98,1%

CENTRO	SERVICIO	TIPO	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Promedio
Argixao	SOCIO	Publico	95%	96%	98%	98%	97%	97%	98%	96%	99%	99%	97%	95%	97,2%
		UDF	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%
	UR	Publico	100%	99%	100%	99%	99%	99%	99%	100%	99%	100%	98%	99%	99,3%
		Privado	100%	94%	81%	92%	94%	94%	79%	97%	86%	92%	100%	97%	92,3%
Bermingham	UR	Publico	98%	94%	98%	96%	98%	99%	100%	99%	100%	100%	100%	100%	98,5%
		Privado	92%	95%	93%	99%	98%	100%	97%	98%	100%	98%	99%	93%	96,6%
Egurtzegi	UDF	Publico	100%	100%	100%	98%	100%	97%	99%	95%	100%	97%	100%	100%	99,0%
		UR	Publico	100%	99%	99%	100%	98%	99%	98%	99%	99%	100%	99%	98%
	Privado	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%
Elizaran	AT	Publico	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%
	UCAS	Publico	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%
Iza	UDF	Publico	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,9%
		temporales (*)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	50,0%
		urgencia (*)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	0%	50%	0%	0%	50%

CENTRO	SERVICIO	TIPO	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Promedio
Lamourous	UR	Publico	99%	99%	99%	98%	100%	100%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	99,4%
		Privado	87%	83%	85%	88%	90%	94%	96%	93%	96%	99%	100%	98%	92,3%
Otezuri	UR	Publico	100%	100%	99%	100%	100%	100%	99%	100%	99%	99%	100%	99%	99,4%
		Privado	87%	92%	97%	82%	84%	92%	99%	97%	88%	83%	79%	90%	89,1%
Petra Lekuona	UR	Publico	98%	99%	97%	97%	99%	99%	98%	99%	100%	99%	99%	100%	98,6%
		Privado	89%	88%	100%	100%	94%	100%	100%	100%	100%	100%	85%	100%	100%
	UR TMS	Publico	100%	100%	100%	100%	100%	95%	95%	100%	100%	100%	100%	100%	99,1%
		Privado	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		temporales (*)	50%	44%	0%	0%	0%	0%	13%	50%	50%	100%	88%	50%	38,3%
Rezola	UR	Publico	100%	99%	100%	99%	97%	100%	99%	99%	99%	98%	100%	99%	99,0%
		Privado	95%	86%	87%	99%	96%	100%	98%	82%	93%	97%	98%	100%	94,3%
		temporales (*)	0%	0%	0%	79%	44%	56%	69%	79%	75%	55%	44%	75%	46,4%
San Martin	UR	Publico	97%	99%	99%	99%	100%	99%	99%	100%	99%	100%	100%	99%	99,1%

CENTROS DE DÍA

Promedio de % OCUPACION		Meses (Fecha)													Promedio
CENTRO	SERVICIO	TIPO	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
Total	Laborable	Privado	69%	63%	35%	58%	56%	39%	35%	20%	29%	51%	64%	62%	49%
		Publico	96%	94%	93%	96%	96%	97%	97%	98%	98%	99%	99%	99%	97%
	Festivos	Privado		1%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%
		Publico	76%	74%	69%	69%	68%	71%	69%	71%	71%	71%	70%	68%	71%
	Total	Total	88%	87%	84%	86%	86%	88%	87%	88%	88%	89%	88%	88%	87%

ANEXO 3: INVERSIONES POR ÁMBITOS A 31/12/25

ÁMBITO	CONCEPTO	EUROS
ÁMBITO GESTIÓN	UKG	31.423,49
	LICIENCIAS Y PLATAFORMAS	353.041,94
	MOBILIARIO Y ELECTRÓNICA	69.771,49
	FORMACIÓN	3.903,85
	LINEA DE FRÍO Y REFORMA SALA FRIGORIFICO	39.573,94
	TOTAL	497.715
ÁMBITO SANITARIO	FARMACIA - ROBOT, CORTADORA, MOBILIARIO, ORDENADORES	118.976,30
	CENTROS REHABILITACIÓN: APARATOS RESPIRATORIOS, CAMILLAS, INST. PUERTAS EXTERIOR HERNANI, ORDENADORES	89.753,06
	CONSULTAS ESPECIALISTAS: ELECTROCARDIOGRAMA, MONITOR Y CAMILLA HIDRÁULICA	10.354,38
	CARROS ROPA	9.107,08
	OBRA TERRAZAS y VERTEDEROS	34.519,41
	OTROS	21.381,83
	TOTAL	284.092
ÁMBITO RESIDENCIAL	EGURTZEGI- LICENCIA WIFI, CORTINAS, SEÑAL PARKING, SISTEMA INCENDIOS, ORDENADOR, OBRA TELEFONÍA, PARTERRE Y	90.849,00
	LAMOUREOUS-CARROS CALIENTES,LAVAVAJILLAS, GRUA, MOBILIARIO, AIRES ACOND, OBRA TECHO ENTRADA Y DE CLIMATIZACIÓN,	65.402,06
	IZA- ORDENADORES, LAVADORA, SECADORA, OBRA TERRAZA Y CAMILLA	19.934,19
	OTEZURI-PANTALLA,GRUA, CARRO CURAS Y ORDENADORES	16.049,74
	BERMINGHAM-TOLDO Y MOBILIARIO TERRAZA	8.666,33
	ARGIXAO-PANTALLA,GRÚAS, MOBILIARIO, LAVADORA, ORDENADORES	21.310,52
	REZOLA-AIRE ACOND, ESTORES, TV, MOBILIARIO, CARROS ROPA, ORDENADORES Y KARCHER	24.892,79
	OTROS	33.776,62
	TOTAL	280.881

ÁMBITO	CONCEPTO	EUROS
ÁMBITO DOMICILIARIO+VIVIENDAS LUGARITZ	LUGARITZ APARTAMENTOS- MOBILIARIO	3.616,00
	LUGARITZ OFI- ADECUACIÓN PUESTOS Y SALA JUNTAS + SALA GRABACIÓN, PANTALLAS PC	36.838,01
	URBANIZACIÓN LUGARITZ- HIDROCICLON Y REMATES	68.799,65
	OTROS	2.592,01
	TOTAL	111.846
TOTAL INVERSIONES A 31/12/2025		1.174.533,69

- Subvenciones recibidas

Fundación Matia

ORGANISMO	NOMBRE PROYECTO	EJERCICIO	IMPORTE CONCEDIDO	TRASPAS O A RTADOS 2025	TRASPAS O A RTADOS 2024	TRASPAS O A RTADOS 2023	TRASPAS O A RTADOS 2022	TRASPAS O A RTADOS 2021
GOBIERNO VASCO	E-BIZI	2014	146.590					
	GIRO	2014	9.103					
	SIMACP	2014	15.456					
	GIRO	2015	30.683					
	SIMACP	2015	45.480					
	THINKING PLAY	2015	16.215					
	BIZI	2016	16.575					
	GIRO	2016	39.898					
	PROTOTIPO	2016	0					
	THINKING PLAY	2016	44.476					
	EK-NEOU	2017	38.985					
	HAUSKOR	2018	102.477					
	BIZIGIRO	2019	35.902					
	AIRSAFE	2021	83.130			33.967	31.829	17.334
DIPUTACION	LANHITZ	2023	15.475		18.580	15.475		
	SPRI INDUSTRIA DIGITALA	2024	3.864		3.864			
	SPRI CIBERSEGURIDAD	2024	3.308		3.308			
	SPRI HAZITEK OREKA	2024	15.944		15.944			
	ASPD	2018	5.000					
	ACTIVIDADES DIARIAS	2019	3.000					
	CIENFLUENCERS	2020	2.600					
	PAIS 2021	2021	4.811					4.811
	BABESAREA	2021	12.790				9.298	3.492
	IGUALDAD	2022	10.769				10.769	
	UCRANIA	2023	104.742			104.742		
	HELDU SEXUARI	2023	74.488		53.265	7.500		
	QUANTUM MULTIVERSE	2024	42.027		3.769			
	ETORKIZUNA ERAIKIZ	2024	42.204		19.976			
PAIS 2024	2024	5.000		5.000				
GOBIENO CENTRAL	COMO EN CASA	2021	3.643.911		679.998	1.295.199	645.806	
NAZARET ZENTROA	BEGIRADAK	2018	10.306					
HOBETUZ	FORMACION	TODOS LOS AÑOS	269.349		47.978	47.500	49.329	52.855
EVE		2021	44.274			1.507		2.214
KUTXABANK		2020	1.007					
KUTXAS PRESTAKZIOA		2021	16.792					16.792
MATIAZALEAK		TODOS LOS AÑOS			29.046	62.211	122.102	35.837
DONATIVO		2023	300.376			300.376		
TOTAL			5.257.006	0	880.726	1.868.477	869.133	133.335

Fundación Matia

ORGANISMO	NOMBRE PROYECTO	TRASPAS	TRASPAS	TRASPAS	TRASPAS	TRASPAS	TRASPAS	
		O A RTADOS 2020	O A RTADOS 2019	O A RTADOS 2018	O A RTADOS 2017	O A RTADOS 2016	O A RTADOS 2015	O A RTADOS 2014
GOBIERNO VASCO	E-BIZI						66.298	80.292
	GIRO							9.103
	SIMACP			-2.353				17.809
	GIRO						30.683	
	SIMACP			-904		84	46.300	
	THINKING PLAY					15	16.200	
	BIZI					16.575		
	GIRO				7.980	31.918		
	PROTOTIPO			-3.044		3.044		
	THINKING PLAY					44.476		
	EK-NEOU			19.021	19.964			
	HAUSKOR		62.946	39.531				
	BIZIGIRO	16.393	19.509					
	AIRSAFE							
DIPUTACION	LANHITZ							
	SPRI INDUSTRIA DIGITALA							
	SPRI CIBERSEGURIDAD							
	SPRI HAZITEK OREKA							
	ASPD			5.000				
	ACTIVIDADES DIARIAS		3.000					
	CIENFLUENCERS	2.600						
	PAIS 2021							
	BABESAREA							
	IGUALDAD							
	UCRANIA							
	HELDU SEXUARI							
	QUANTUM MULTIVERSE							
	ETORKIZUNA ERAIKIZ							
PAIS 2024								
GOBIENO CENTRAL	COMO EN CASA							
NAZARET ZENTROA	BEGIRADAK			10.306				
HOBETUZ	FORMACION	28.006	43.682					
EVE								
KUTXABANK		1.007						
KUTXAS PRESTAKZIOA								
MATIAZALEAK		44.534	42.231	45.522	37.857	30.514		
DONATIVO								
TOTAL		92.540	171.368	113.079	65.801	126.625	159.481	107.204

Matia Instituto

ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2025	TRASPASO A TRASPASO A TRASPASO A TRASPASO A					
		TRADOS 2024	TRADOS 2023	RTADOS 2022	RTADOS 2021	RTADOS 2020	RTADOS 2019
GOBIERNO VASCO	30.429	4.505	300	14.413	37.551	33.858	223.588
NOMINATIVA GOBIERNO VASCO	510.000	510.000	510.000	510.000	374.750	360.000	202.925
COMUNIDADES AUTONOMAS				30.000	30.366	162.823	129.022
COMUNIDAD EUROPEA	69.872	59.966	115.663	167.189	97.388	19.300	32.241
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES (COMO EN CASA)		620.865	627.679	565.546			
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	35.297	6.611	9.544	49.231			
OTROS	32.654	12.781	10.255	0	16.986		
TOTAL	678.252	1.214.728	1.273.441	1.336.379	557.040	575.981	587.776

ORGANISMO	TRASPASO A TRASPASO A TRASPASO A		
	RTADOS 2018	RTADOS 2017	RTADOS 2016
GOBIERNO VASCO	91.622	90.890	85.102
NOMINATIVA GOBIERNO VASCO	150.000	150.000	150.000
COMUNIDADES AUTONOMAS	95.910	45.200	112.898
COMUNIDAD EUROPEA	18.680	54.611	
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES (COMO EN CASA)	42.841		
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA			
OTROS		15.605	
TOTAL	399.053	356.306	348.000

*Añadimos en este cuadro el Convenio con el Gobierno Vasco (Nominativa) incluida anualmente en el informe de auditoria

Gerozerlan

ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2025	TRASPASO A TRASPASO A TRASPASO A TRASPASO A				
		TRADOS 2024	TRADOS 2023	RTADOS 2022	RTADOS 2021	RTADOS 2020
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA HOBETUZ		10.721	3.000			
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA (UCRANIA)		2.010	47.482			
			21.795			
TOTAL	0	12.731	72.277			

Goxara

ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2025	TRASPASO A TRASPASO A TRASPASO A TRASPASO A				
		TRADOS 2024	TRADOS 2023	RTADOS 2022	RTADOS 2021	RTADOS 2020
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA HOBETUZ			667			
			16.224			
TOTAL			16.891			

• Subvenciones e inversiones

LUGARITZ			año
Imsero	03/01/2018	3.000.000	
Imsero	02/01/2019	3.000.000	
Imsero	08/09/2022	3.000.000	Urbanización
Fondos Europeos (DFG)	29/12/2021	3.580.325	2021-22-23
Ayudas a la inversión centros sociale	07/12/2021	405.021	21-22
TOTAL		12.985.346	

USURBIL			año
Nominativa (DFG)	14/07/2020	2.802.945	20-21-22
Fondos Europeos (DFG)	29/12/2021	3.433.342	2021-22-23
Ayuntamiento Usurbil	21/12/2023	480.000	
TOTAL		6.716.287	

PETRA LEKUONA			año
Ayudas a la inversión centros sociale	07/12/2021	500.000	2.021
TOTAL		500.000	

FUNDACION MATIA			año	
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	48.122	2.021	NUEVOS VESTUARIOS IZA
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	24.014	2.022	MARQUESINA IZA
Ayudas a la inversión en el tercer sector (DFG 22)	09/06/2022	187.589	2.022	ADECUACIÓN SALAS FORMACIÓN
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23)	09/08/2023	172.629	2.023	SISTEMA LLAMADAS PETRA
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23-24)		1.000.000	2.024	FRAISORO
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 24-25)		2.883.403	2.025	FRAISORO
TOTAL		4.315.757		

GEROZERLAN			año	
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	120.000	2.021	FACHADA OTEZURI
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	07/12/2021	85.713	2.022	MARQUESINAS OTEZURI, ARGIXAO, LAMOIROUS
TOTAL		205.713		

• Ayudas

	AYUDAS	2020	2.021	2.022	2.023	2.024	2.025
Imsero	9.000.000		4.950.000	4.050.000			
Ayudas a la inversión centros	1.182.870		851.663	331.207			
Ayudas a la inversión centros	172.629		138.103	34.526		(*)	
Ayudas a la inversión centros	1.000.000				200.000	800.000	
Ayudas a la inversión centros	2.883.403						2.883.403
Ayudas a la inversión tercer s	187.589			187.589			
Ayuntamiento de Usurbil	480.000				480.000		
Fondos Europeos (DFG)	7.013.667		2.337.889	2.337.889	2.337.889		
Nominativa DFG	2.802.945	1.175.000	1.480.000	147.945			
	24.723.103	1.175.000	9.757.655	7.089.156	3.017.889	800.000	2.883.403

Hemos tenido que renunciar a la ayuda para la creación de la nueva unidad de Argixao por importe de 780.587 euros y 19.450 euros para el vestuario de cocina de Otezuri

• Fiscalidad

IMPUESTO DE SOCIEDADES	2025	2024	2023	2.022	2.021	2.020	2.019	2.018
Fundación Matia	12.364,10	26.844,75	6.417,76	7.231	0	0	0	0
Gerozerlan	15.700,65	17.988,35	5.783,71	0	10.382	4.896	21.577	12.176
Matia Enea	0,00	0,00	16.982,40	7.537	0	0	0	0
Petra lekuona	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0
Instituto	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0
Goxara	958,13	9.194,75	22.825,77	-4.632	0	0	0	0
Zaintzitari	69,16	0,00	226,58	0	0	0	0	0
Zaintzenea		0,00						
	29.092	54.028	52.236	10.137	10.382	4.896	21.577	12.176

Hemos tenido que renunciar a la ayuda para la creación de la nueva unidad de Argixao por importe de 780.587 euros y 19.450 euros para el vestuario de cocina de Otezuri

Sociedad – Proveedores

Matia necesita asegurar la sostenibilidad del suministro de productos y servicios necesarios para garantizar el buen funcionamiento cotidiano de sus centros y servicios, especialmente en los siguientes suministros:

- Alimentación (desayunos, comidas, meriendas, cenas)
- Limpieza de la ropa del usuario, ropa de cama (ropa blanca) y la uniformidad de los trabajadores.
- Limpieza integral de centro: tanto la limpieza de habitaciones, zonas comunes, comedores como las limpiezas generales de cristales o centros en profundidad.
- El transporte a los centros de día para los usuarios
- Suministros de gas, luz, electricidad, teléfono, tecnología, agua
- Materiales diversos que van desde el de oficina hasta material sanitario, ayudas técnicas, equipamiento, productos de alimentación, productos de limpieza, productos de droguería, decoración...
- Servicios de peluquería, psiquiatría y podología
- Reparaciones de mantenimiento
- Mobiliario del centros y servicios
- Control de plagas y desinfección
- Mantenimiento de jardines y zonas ajardinadas de los centros

A la hora de seleccionar un proveedor se tendrán en cuenta una serie de aspectos claves una vez reflejada la necesidad tal y como se refleja en el proceso de compras (COMPRAS 01):

- Necesidad
- Competencia técnica
- Servicio post venta
- Adaptabilidad de los procedimientos
- Precio y condiciones de pago
- Cumplimiento de requisitos legales
- Experiencia previa
- Capacidad de respuesta ante demandas e incidencias
- Calidad del producto/servicio
- Cumplimiento de plazos de entrega y acuerdos establecidos

Apostamos por los proveedores locales, proveedores llamados km0 ya que de esta forma generamos riqueza en nuestra comunidad, garantizamos plazos y frescura de nuestros productos, contaminamos menos el medioambiente y aseguramos el conocimiento de nuestras necesidades por parte del proveedor.

La respuesta de nuestros proveedores habituales ha sido magnífica,

colaborando en todo momento con nosotros, proponiéndonos soluciones cuando no había dichos productos en el mercado o incluso manteniéndonos los precios cuando estos se dispararon por la escasez y/o inflación.

En el mes de marzo, continuamos con la externalización de la limpieza de la ropa de residentes en el centro de Iza. Pasando de lavar la ropa de las personas en nuestra lavandería central, a externalizar la totalidad del servicio con un proveedor externo. De esta manera conseguimos la trazabilidad de todas las prendas, reducimos las pérdidas de estas, optimizando tiempos y mejorando de una manera muy notable el bienestar de las personas. En octubre de este año continuamos con la externalización de la ropa de residentes con el centro Rezola. Esto va a implicar un aumento considerable en los consumos realizados a lo largo del año con el proveedor que nos da el servicio y minimizando los costes de personal interno.

• 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

Suma de Importe	Etiquetas de columna								
Etiquetas de fila	F. Matia	Matia Enea	Gerozerlan	F. Instituto	Goxara	zaintzatarri	Zaintzen ea	Total general	% Importe Total
Local	8.241.591,1€	3.528.610,7€	2.058.530,9€	1.207.887,4€	1.555.934,2€	249.839,8€	3.042.099,4€	19.884.493,6€	80,0%
Nacional	2.497.572,4€	55.453,2€	345.416,1€	184.705,6€	59.787,4€	9.489,4€	9.257,9€	3.161.682,0€	12,7%
RestoComunidad	1.190.782,9€	42.851,0€	361.010,6€	56.838,6€	33.970,6€	8.470,9€	8.222,1€	1.702.146,7€	6,9%
	100.866,6€	848,0€	625,4€	3.944,5€				106.284,5€	0,4%
Total general	12.030.813,0€	3.627.762,9€	2.765.583,0€	1.453.376,2€	1.649.692,2€	267.800,1€	3.059.579,5€	24.854.606,7€	100,0%

Por todo esto, el porcentaje que supone el proveedor local es de un 57,12%, siendo un 31,83% el porcentaje del proveedor nacional, un 10,27% el porcentaje de proveedores de la Comunidad Autónoma Vasca y un 0,78% el porcentaje de proveedores del extranjero. La ubicación de estos proveedores es en un radio menor a 150 kilómetros de nuestros centros. Hay que tener en cuenta, que dentro de los proveedores con los que trabajamos, hay dos tipos, los que nos suministran productos y servicios diariamente y que por ellos es fundamental priorizar la respuesta, la cercanía y el conocimiento, y aquellos proveedores puntuales, muchas veces por temas relacionados con las infraestructuras, donde la importancia de la cercanía no es tanta importante como la calidad y durabilidad de los bienes que adquirimos.

Anualmente estamos sometidos a diversas auditorías, inspecciones y controles internos, que nos certifican sobre la calidad de los procesos de nuestros servicios y de nuestros procedimientos.

Empresa	Concepto	2023	2024	2025
Itsas Natura	Control APPCC	Trimestral	Trimestral	Trimestral
Itsas Natura-Interna	Alerta Sanitaria	5/10/23 ARGIXAO	11/11/2024 LM	24/09/2025 Otezuri
Itsas Natura-Interna	Alerta Sanitaria	07/06/2023	jun-24	15/05/2025
DNV -Calidad	Auditoria Calidad	No auditado	01/06/2024	No nos han hecho
Sanidad-Isas Natura-Externa	Inspección Sanitaria - Cocina Central	COCINA CENTRAL NO	sep-24	COCINA CENTRAL NO
Calidad	Auditoría interna			12/06/2025
Control Interno	Seguridad Alimentaria	dic-23		01/05/2025
Sanidad Piscina	Inspección Sanitaria	02/02/2023	abr-24	Semestral
Ireber-Agem	Auditoria Económica	NO HAN HECHO	25/04/2024	NO HAN HECHO
Helas	Auditoria RGPD-Carmen	No hay auditorias ya	NO HAN HECHO	No hay auditorias ya
CDE	Auditoria APPCC Cocina Central	08/03/2023	no hay auditorias ya	Mar-24
DIP FORAL GIPUZKOA	Inspecciones centros, centros de día			Distintas fechas 2025

* Apoyo y acompañamiento en las Auditorías de APPCC externas e internas en los Centros con Cocina Propia (Zubiaurre, Argixao, Otezuri, Petra y Egurtzegi)

Derivada de la evaluación anual de proveedores hay que indicar que: los proveedores de servicios con los cuales trabajamos, los mantenemos por su valoración, tanto en calidad, como en precio, como en servicio y cercanía y disponibilidad. La evaluación de proveedores de productos es satisfactoria en todos los casos, pudiéndose consultar los registros de incidencias y

valoraciones de compras en nuestro sistema de gestión interno de calidad. SIGECA, así como la forma de valorarlos COMPRAS 01.01
Importante remarcar que se ha trasladado a la política integrada, los criterios que hay que tener en cuenta a la hora de realizar las compras.



Sociedad – Cuestiones relativas a clientes

	2021		
	Sanitario	Social	Total
Personas atendidas	12.322	4.658	16.980
Familia y entorno	6.824	3.380	10.204
Total			27.184

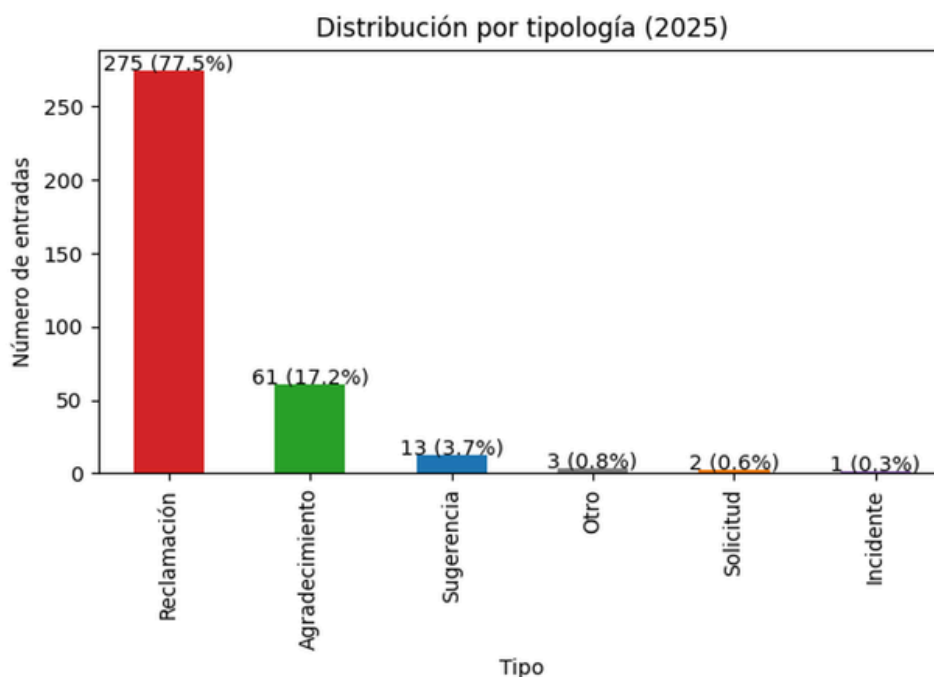
	2022				
	Sanitario		Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	12.643	1.367		3.980	17.990
Familia y entorno	7.038	2.660		1.336	11.034
Total					29.024

	2023			
	Sanitario	Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	12.564	1.205	5.625	19.394
Familia y entorno	7.262	2.358	2.300	11.920
Total				31.314

	2024			
	Sanitario	Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	13.103	1.311	5.744	20.158
Familia y entorno	8.434	2.574	2.888	13.896
Total				34.054

	2025			
	Sanitario	Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	12.510	1.302	5.892	19.704
Familia y entorno	8.014	2.556	2.784	13.354
Total				33.058

• Servicio de atención al usuario (SAPU)

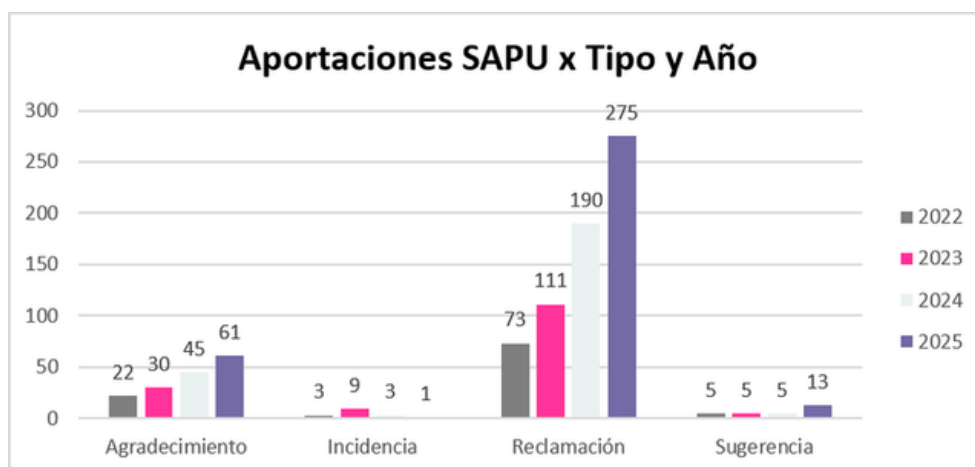


A lo largo del 2025 se han recogido desde el Servicio de Atención a la Persona Usuaría un total de 355 aportaciones. Como se aprecia en el gráfico 275 han sido reclamaciones, 61 han sido agradecimientos, 13 han sido sugerencias, 2 han sido solicitudes y 1 ha sido una incidencia.

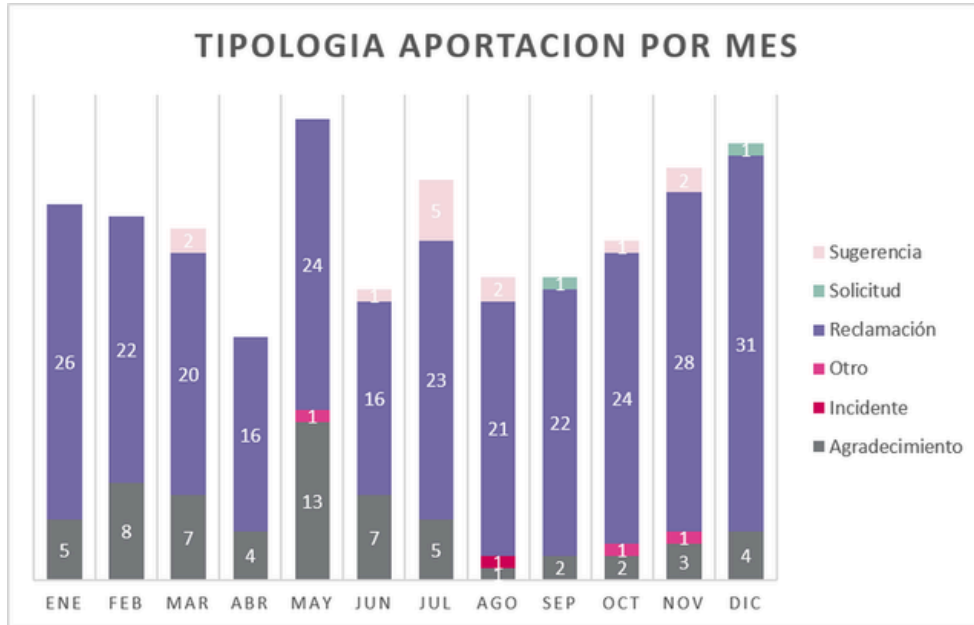
En relación al Canal de Denuncias, gestionado por el servicio jurídico, ha recibido en el año 2025 un total de cuatro denuncias. Esto significa que cuatro personas usuarias, familiares o profesionales han comunicado hechos que consideran irregulares, potencialmente graves o contrarios a derechos o normativas internas y externas.

Actualmente se han cerrado dos denuncias tras su gestión y respuesta y las otras dos continúan en elaboración y en plazos de respuesta.

En comparación con los años anteriores, se observa un incremento significativo en todos los tipos de aportaciones recibidas. En 2025 se han registrado 85 reclamaciones más que en el año anterior, lo que confirma una tendencia de crecimiento sostenido. Además, tanto el número de reclamaciones, como agradecimientos y sugerencias se ha triplicado desde 2022 hasta la actualidad.



A nivel mensual se observa un aumento a primeros y últimos de año, con una media de 22 reclamaciones mensuales, siendo diciembre el mes con mayor número de reclamaciones recibidas a lo largo del año con un total de 31.



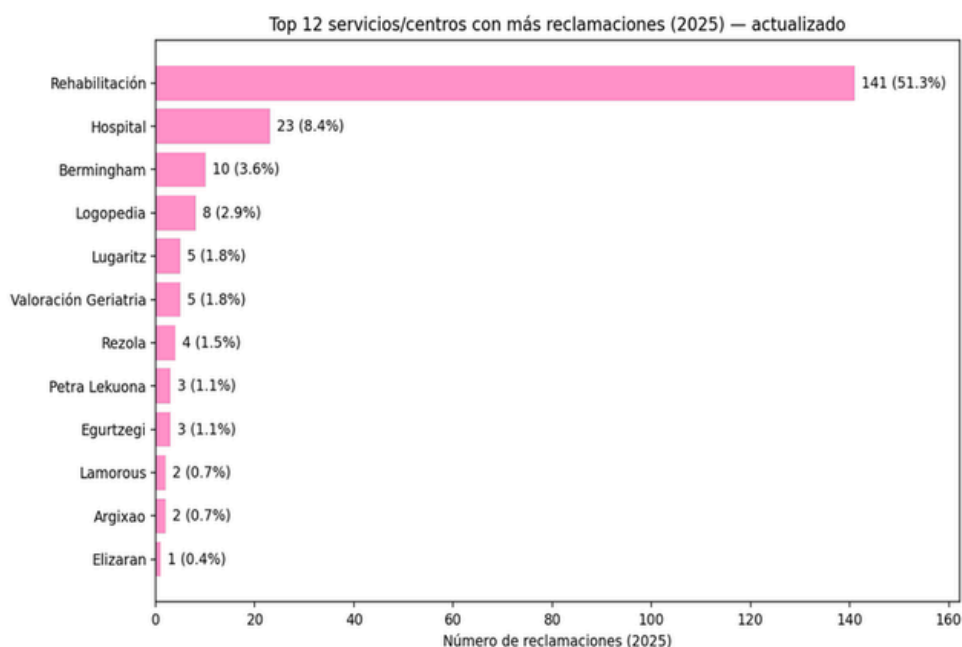
Reclamaciones por ámbito

La mayoría de las reclamaciones se concentran en el ámbito sanitario con dos de cada tres reclamaciones recibidas.



Reclamaciones por servicio

La mayoría de las reclamaciones se concentran en el ámbito sanitario con dos de cada tres reclamaciones recibidas.



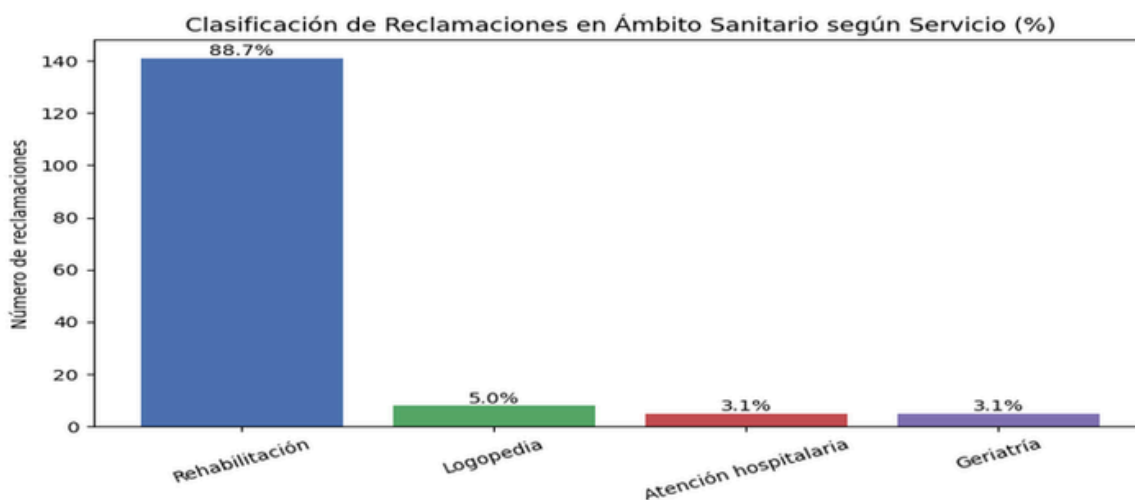
A lo largo del año 2025, las reclamaciones reflejan que varias situaciones han tenido un impacto directo en los derechos fundamentales de autonomía, dignidad, participación, información y control sobre la propia vida. Los temas más relevantes son las listas de espera en Rehabilitación y Consultas Externas, los conflictos derivados de la huelga en los centros Argixao y Otezuri y la externalización del servicio de lavandería en algunos centros.

Ámbito sanitario

Las reclamaciones recibidas en el ámbito sanitario pueden llegar a través de dos vías: mediante la interposición de la reclamación en Sanidad o directamente en el SAPU de Matia. En el año 2025, se han recibido 181 reclamaciones en total, de las cuales 113 han sido Derivadas desde Sanidad y 68 desde el SAPU. Se identifica como oportunidad de mejora orientar a las personas usuarias para que presenten sus reclamaciones directamente en el SAPU, con el fin de evitar que sean derivadas a Sanidad y minimizar así posibles perjuicios.

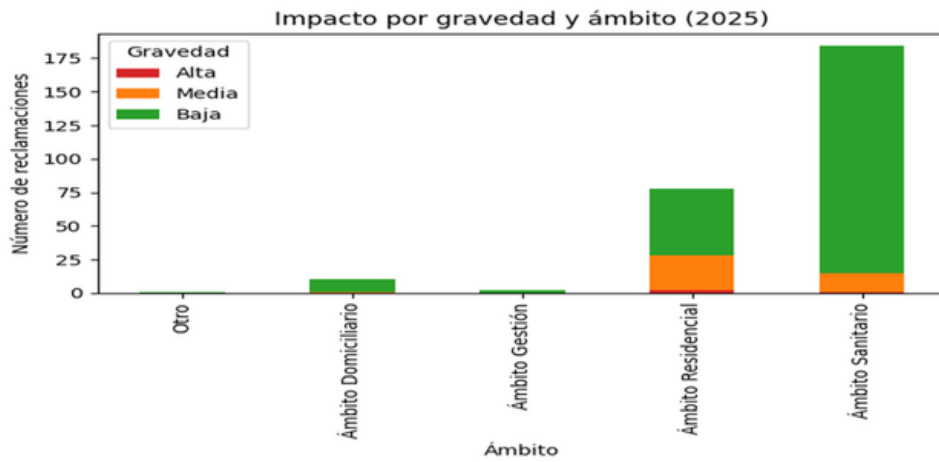


Dentro del ámbito sanitario, la mayor parte de las reclamaciones recibidas en 2025 corresponde al área de Rehabilitación, que concentra 142 reclamaciones. Asimismo, se registraron 23 reclamaciones relacionadas con la atención hospitalaria y 8 con la lista de espera del servicio de logopedia, cuyo tiempo de acceso actual es de aproximadamente un año. Finalmente, se recibieron 7 reclamaciones vinculadas a la lista de espera para consultas de geriatría, cuyo plazo de acceso estimado es de dos meses.



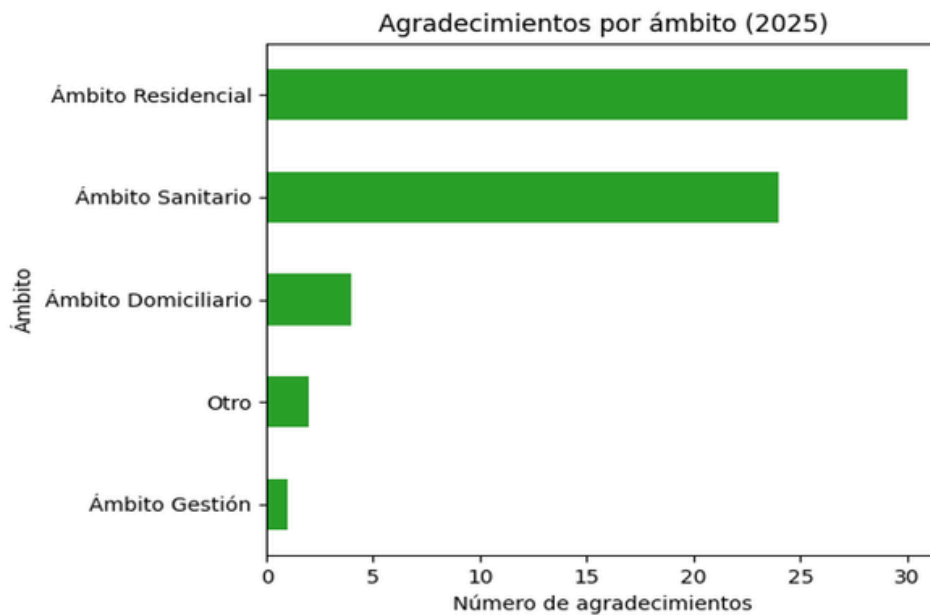
Impacto en las personas según gravedad

La valoración de la gravedad de las incidencias se establece atendiendo a tres elementos fundamentales: el impacto en las personas, la vulneración de derechos y los criterios de legalidad. Esta combinación permite identificar no solo la magnitud del hecho en sí, sino también las posibles consecuencias sobre el bienestar, la autonomía y la seguridad de las personas atendidas.



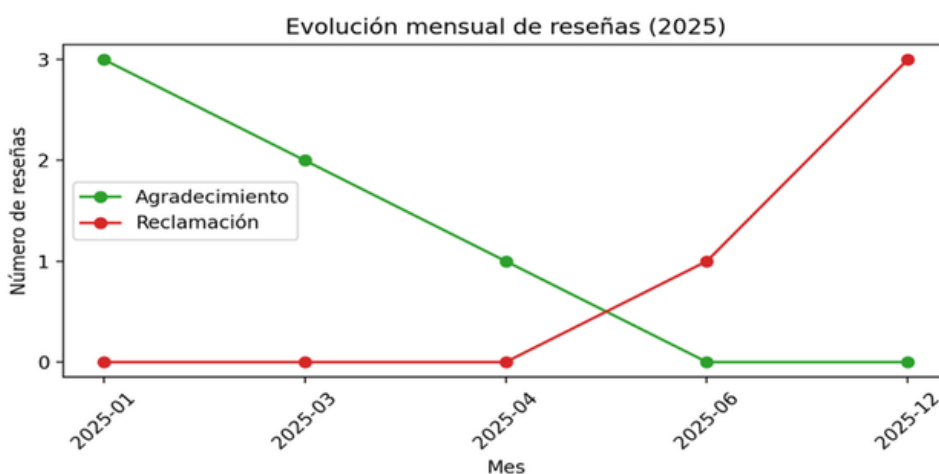
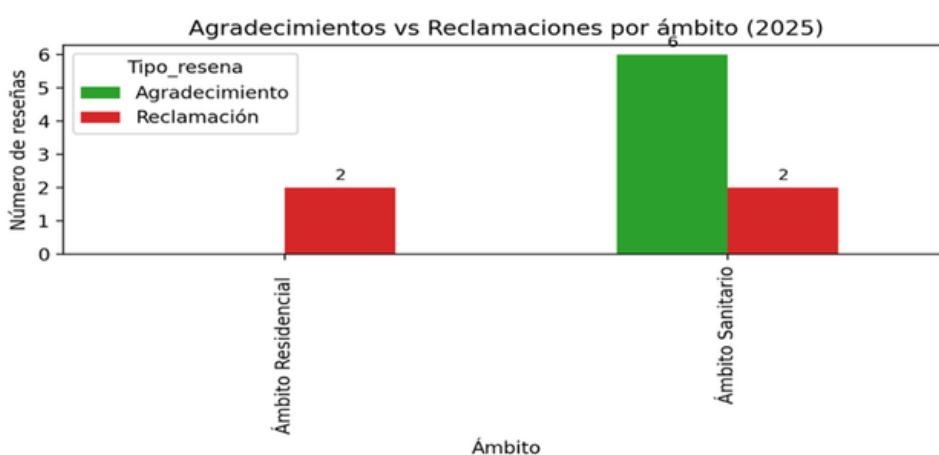
Agradecimientos

Los agradecimientos se concentran en equipos con contacto continuo; destacan el trato profesional y humano. Nos aporta oportunidades de replicar buenas prácticas.



Reseñas

Durante el año 2025 se ha observado un incremento en las reseñas presentadas en forma de reclamación sin utilizar las vías oficiales habilitadas por la Fundación, como el SAPU o el canal de denuncias. A cada una de estas reseñas formuladas con carácter reclamatorio se ha respondido invitando a la persona remitente a tratar el asunto a través del SAPU. Sin embargo, ninguna de las respuestas enviadas ha derivado en una solicitud posterior de gestión o tramitación de la reclamación por esta vía.



Ejercicio de derechos

En el año 2025 se han recibido 72 solicitudes de documentación, 34 solicitudes más que el año anterior, por diversos motivos: valoraciones de dependencia, mudanzas a residencias, acudir a centros de día, pérdida de documentación, no entrega en la consulta, seguros tras fallecimientos.

Hospital Bermingham

Informes médicos concretos Hospitalizaciones	8
Consultas de geriatría	7
Rehabilitación	8
Historial completo	6
Informes y pruebas de la hospitalización	12
Informe de alta hospitalaria	4
Informes de defunción	12
Certificados de defunción	3
Sin derecho a acceso	2
Informes no existentes	2
Total	64

Viviendas

PETRA LEKUONA	Historial clínico Informe médico	1 1
ARGIXAO	Documento firmado por tercera persona: no corresponde	1
Lamourous	Historial clínico	1
Iza	Evolutivos	1
Total		5

Juzgado

Hospital Bermingham	Certificado días ingreso	1
Rezola	informe de valoración y facturas	1
Total		2

• Estudios de Bienestar

Durante el año 2025 se ha realizado un Estudio de Bienestar en todos los centros y servicios de la organización. El objetivo principal del estudio ha sido conocer cómo se sienten las personas, valorar diferentes aspectos relacionados con su calidad de vida e identificar posibles oportunidades de mejora en los servicios que se ofrecen.

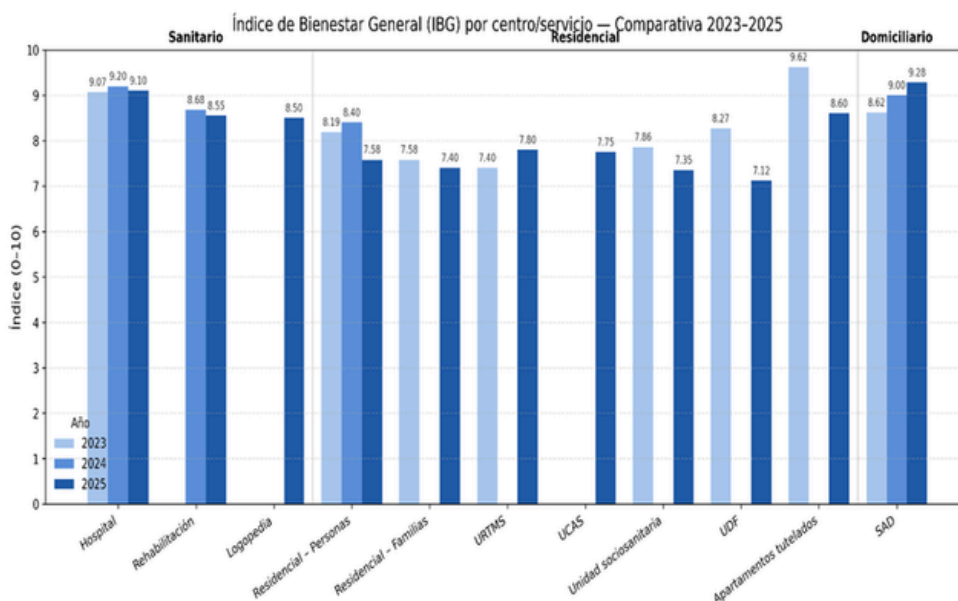
En el ámbito sanitario, Hospital, Rehabilitación y Consultas Externas, la evaluación se ha llevado a cabo de manera continua a lo largo del año.

Asimismo, en el ámbito residencial, durante el segundo semestre de 2025 se realizaron entrevistas personales al 40% de las personas que viven en viviendas, alcanzando un total de 407 entrevistas. Estas entrevistas se desarrollaron mediante una conversación guiada, estructurada en cinco temas, garantizando en todo momento la confidencialidad de las respuestas.

Los temas evaluados fueron:

1. Percepción sobre el trato, el respeto y el reconocimiento personal.
2. Participación y posibilidad de control sobre la propia vida.
3. Convivencia.
4. Confort de los espacios e instalaciones.
5. Preocupaciones o sugerencias.

En el caso de las familias, se les solicitó su opinión a través de un formulario online, enviado mediante los grupos de difusión de WhatsApp. Además, se les ofreció la posibilidad de realizar la entrevista de forma presencial, telefónica o mediante el formato que les resultara más cómodo.



Presentamos el dato de satisfacción general, teniendo en cuenta los datos presentados el año 2024:

Centro o servicio	Índice de Bienestar General 2025	Resultado medición anterior
Hospital Matia	9,1	9,2
Residencial personas	7,58	8,4
Residencial familias	7,4	7,58
Centros de día personas usuarias	-	8,9
Centros de día familias	-	9,2
URTMS personas	7,8	7,4
Unidad sociosanitaria	7,35	7,86
Unidades de diversidad funcional personas	7,12	8,27
Servicio atención a domicilio personas	9,28	9
Servicio atención a domicilio familias	8,99	9,1
Apartamentos tutelados	8,6	9,62
Rehabilitación ambulatoria	8,55	8,68
Logopedia	8,5	-

Personas voluntarias - MatiaZaleak

En Matia el voluntariado es parte importante que apoya en la consecución del propósito y contribuye a la participación comunitaria de las personas acompañadas. Un factor y complemento muy importante en la generación de bienestar, dignidad y autonomía de las personas a quienes acompañamos: acompañan en sus vidas y apoyan el vivir con sentido, complementando en la consecución de actividades que son significativas y aportan en sus vidas.

Todas las personas voluntarias que acuden a Matia y realizan una labor de voluntariado, de diversas maneras, lo realizan a través de asociaciones y centros educativos con las cuales cooperamos. Afianzamos la colaboración a través de convenios con las entidades de voluntariado que tienen mayor presencia y se pueden consultar en la web de Matia Fundazioa.

Este año 2025 se han realizado o actualizado cinco convenios con: Bizikletaz Adinik Ez, Adinkide, Kutxa Fundazioa, Santander y “Coloreando recuerdos”. Durante el año 2025, los datos de impacto de la actividad voluntaria han disminuido un poco respecto al año 2024, que tiene como argumento principal la huelga del centro Argixao y que durante los meses de noviembre y diciembre paralizaron totalmente la presencia del voluntariado, que es muy numerosa en el mismo.

Continuamos identificando necesidades y actividades significativas en las que poder vincular personas y el apoyo del voluntariado y la comunidad. A su vez vamos identificando acciones y relaciones afectivas significativas que tienen el mismo impacto que el del voluntariado habitual. Relaciones entre vecinos, relaciones afectivas significativas... Iremos definiendo la manera de medir el impacto de las mismas y se irán definiendo indicadores que aporten en esta identificación.



A continuación, mostramos los datos más relevantes del ejercicio del año 2025. En los mismos están computados los centros y servicios de Matia, Gerozerlan, y Goxara, también desglosados por centros y servicios residenciales, sanitarios y domiciliarios:



Desde 2014 se viene desarrollando MatiaZaleak. MatiaZaleak somos todas las personas y entidades que nos identificamos con el propósito de Matia: "Acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para garantizar su dignidad generando conocimiento, servicios personalizados y ambientes y entornos que promuevan su autonomía de manera sostenible".

MatiaZaleak trabaja el nexo entre Matia y las entidades colaboradoras que se vinculan al propósito, el cual puede ser de muy diversas maneras: en forma de voluntariado, colaboraciones económicas, actividades... En definitiva tendiendo puentes y relación entre distintas personas y agentes para contribuir a generar comunidades más inclusivas.

En MatiaZaleak se pretende crear un compromiso hacia la sociedad guipuzcoana, respondiendo a necesidades identificadas y no cubiertas de las personas mayores y personas con diversidad funcional, de las asociaciones y organizaciones que son parte de la red de colaboración de Matia y de la sociedad guipuzcoana en general. Y, además, reconocer la labor de las personas voluntarias y colaboradores, que ayudan en el propósito que perseguimos.

A continuación, mostramos el desglose de los ingresos:



Iniciativas que requieren de un presupuesto económico o colaboraciones llevadas a cabo durante el 2025:

Siguen abiertas a fin de 2025	Logradas o realizadas durante 2025	De continuidad
<ul style="list-style-type: none"> · Memorias con historia · Comité DDHH Matia · Teníamos ganas de estar en la liga 	<ul style="list-style-type: none"> · Banco compartido · Con la música a todas partes · #100fluencers · KantuKLIK 	<ul style="list-style-type: none"> · Encuentros de altura · Tamborrada

Detallamos a continuación una breve descripción de las iniciativas:

- “Memorias con historia”: talleres en las que participan personas mayores, guiados y por temáticas. Se recoge lo vivido y compartido para poder compartir y difundir a través de formato podcast, siendo un legado para la sociedad general. Fondos logrados y preparada ejecución en primer semestre del 2026.
- “Comité DDHH Matia”: persigue acciones que den apoyo y visibilidad al Comité de Derechos Humanos que lleva constituido desde el 2024.

- “Teníamos ganas de estar en la liga, ¡y llega nuestro momento!”: taller de reminiscencia basado en el fútbol y abierto a la comunidad ya que han participado personas que residen en Otezuri y personas de la comunidad.
- “Banco compartido”: iniciativa comunitaria en la cual se habilitan bancos con el fin de generar conversaciones humanas entre las mujeres mayores y el resto de la comunidad con la finalidad de atajar la brecha intergeneracional de soledad no deseada y empoderar a las mujeres mayores. Realizada capacitación y acompañamiento a entidades para poder generar réplicas en diversos municipios.
- “Con la música a todas partes”: talleres de musicoterapia individual realizados en Egurtzegi.
- “#100fluencers”: compuesto por diferentes bloques que agrupan el análisis y la sensibilización social sobre los estereotipos del envejecimiento en los canales digitales. Realizado y publicado en 2025: estudio, campaña, banco de imágenes y recursos diversos: www.nosoncosasdelaedad.eus
- “KantuKlik”: acción intergeneracional abierta a la comunidad para recuperar la tradición de cantar en grupo y en la sobremesa.
- “Encuentros de altura”: encuentros puntuales online y salida a espacio natural con personas aficionadas a la montaña y la naturaleza con Alex Txikon.
- “Tamborrada”: una tamborrada solidaria que promueve la participación de personas con diversidad de apoyos y para quienes es significativa la actividad.

Todas estas iniciativas se encuentran detalladas y documentadas en la página web de MatiaZaleak.

Para el seguimiento y temas operativos, durante el 2025 hemos mantenido reuniones mensuales del equipo operativo compuesto por una representación de perfiles que reflejan los grupos de participación e interés en la realidad de MatiaZaleak.

Además se ha participado en otros foros (Comité de DDHH, piloto PCP...) para de manera transversal apoyar a desde esta capa a la participación comunitaria de las personas acompañadas desde Matia.

Cuestiones sociales y relativas al personal

El conjunto de organizaciones formado por Fundación Jose Matia Calvo (en adelante Matia), Gerozerlan, Matia Instituto, Zaintzatari, Matia Goxara, Matia Enea, y Zaintzenea cuenta a 31-12-2025 con un total de 1652 personas trabajadoras repartidas con un 65,56% personas de Matia Fundazioa, un 15,13% de Gerozerlan, un 1,63% de Matia Instituto, un 0,24% Zaintzatari, un 16,77% de Matia Goxara, un 0,30% de Matia Enea y un 0,36% de Zaintzenea.

Durante el año 2025 el personal de Zaintzatari fue subrogado con fecha 01-09-2025, en otra empresa que se adjudicó el Contrato Administrativo para la gestión del servicio de Valoración de la Dependencia y Discapacidad publicado por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

PERFIL DEL EQUIPO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Total personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo:

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	MUJERES 2025	HOMBRES 2025	TOTAL 2025
Matia Fundazioa	Indefinido	772	827	657	126	783
	Temporal	234	258	253	47	300
Gerozerlan	Indefinido	164	177	161	19	180
	Temporal	74	58	59	11	70
Matia Instituto	Indefinido	27	28	21	3	24
	Temporal	2	1	3		3
Zaintzatari	Indefinido	44	43	4		4
	Temporal	6	7			0
Matia Goxara	Indefinido	194	208	201	8	209
	Temporal	47	72	66	2	68
Matia Enea	Indefinido	4	4	2	3	5
	Temporal	0	0			0
Zaintzenea	Indefinido		1	6		6
	Temporal		0			0
TOTAL		1568	1684	1433	219	1652

En 2025, fundamentalmente por la pérdida del Servicio de Valoración, ha descendido el total de la plantilla a final de año en un -1,90%

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINZATARI	GOXARA	ENEA	ZAINZENEA	TOTAL
ALEMANIA	1	-	-	-	-	-	-	1
APÁTRIDA	1	-	-	-	-	-	-	1
ARGELIA	2	1	-	-	-	-	-	3
ARGENTINA	2	2	-	-	-	-	-	4
AUSTRALIA	1	-	-	-	-	-	-	1
BOLIVIA	6	-	-	-	-	-	-	6
BULGARIA	4	1	-	-	2	-	-	7
BRASIL	1	-	-	-	-	-	-	1
CHILE	2	-	-	-	-	-	-	2
COLOMBIA	23	2	-	-	5	-	-	30
COSTA RICA	1	-	-	-	-	-	-	1
CUBA	7	1	-	-	-	-	-	8
ECUADOR	3	1	-	-	1	-	-	5
EE.UU	1	-	-	-	-	-	-	1
EL SALVADOR	3	-	-	-	-	-	-	3
ESPAÑA	898	200	25	4	234	5	6	1372
FILIPINAS	1	-	-	-	-	-	-	1
FRANCIA	1	-	-	-	-	-	-	1
GHANA	2	-	-	-	-	-	-	2
GUINEA EC.	-	1	-	-	-	-	-	1
HONDURAS	22	3	-	-	7	-	-	32
ITALIA	3	1	-	-	-	-	-	4
KIRGUIZISTAN	-	1	-	-	-	-	-	1
MARRUECOS	10	9	-	-	1	-	-	20
MEXICO	1	1	-	-	-	-	-	2
NEPAL	1	-	-	-	-	-	-	1
NICAGARUA	33	12	-	-	17	-	-	62
NIGERIA	-	-	-	-	1	-	-	1
PAKISTAN	-	1	-	-	-	-	-	1
PARAGUAY	1	-	-	-	-	-	-	1
PERU	14	-	1	1	2	-	-	17
POLONIA	1	-	-	-	-	-	-	1
PORTUGAL	11	2	-	-	-	-	-	13
R. DOMINICANA	5	1	-	-	-	-	-	6
RUMANIA	5	3	1	1	3	-	-	12
RUSIA	3	-	-	-	-	-	-	3
SENEGAL	-	2	-	-	1	-	-	3
TANZANIA	-	1	-	-	-	-	-	1
UCRANIA	5	-	-	-	-	-	-	5
URUGUAY	1	-	-	-	-	-	-	1
VENEZUELA	7	4	-	-	3	-	-	14
TOTAL	1.083	250	27	4	277	5	6	1.652

Total personas trabajadoras por tipo de contrato, género y rango de edad:

		Mujeres			Hombres			Global
		<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	
Matia Fundazioa	Indefinido	39	313	305	8	63	55	783
	Temporal	88	120	45	16	21	10	300
Gerozerlan	Indefinido	6	75	80	1	10	8	180
	Temporal	11	25	23	3	5	3	70
Matia Instituto	Indefinido	1	15	5	0	2	1	24
	Temporal	0	2	1	0	0	0	3
Zaintzitari	Indefinido	0	4	0	0	0	0	4
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0
Matia Goxara	Indefinido	4	71	126	1	1	6	209
	Temporal	13	30	23	0	2	0	68
Matia Enea	Indefinido	0	3	0	0	0	2	5
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	Indefinido	2	4	0	0	0	0	6
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		164	662	608	29	104	85	1652

Obtenido de Informe EINF 31-12-2025 "Empresa"

Plantilla por género, Foro y rango de edad a 31 diciembre de 2025

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	5	5	0	4	2	0	0	1	7
	Foro Respons	28	27	0	21	17	0	5	4	47
	Resto personas	973	1053	127	408	331	24	79	60	1029
Gerozerlan	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	2	0	2	0	0	0	0	2
	Resto personas	237	233	17	98	103	4	15	11	248
Matia Instituto	CEMI	3	3	0	1	0	0	0	0	1
	Foro Respons	0	0	0	2	2	0	0	0	4
	Resto personas	26	26	1	14	4	0	2	1	22
Zaintzitari	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	49	49	0	4	0	0	0	0	4
Matia Goxara	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	12	14	0	2	0	0	0	0	2
	Resto personas	229	266	17	99	149	1	3	6	275

Cuestiones sociales y relativas al personal

Matia Enea	CEMI	2	1	0	1	0	0	0	1	2
	Foro Respons	1	2	0	1	0	0	0	1	2
	Resto personas	1	1	0	1	0	0	0	0	1
Zaintzenea	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	0	1	2	4	0	0	0	0	6
TOTAL		321	1684	20	128	155	1	5	9	1652

Obtenido de Informe EINF 31-12-2025 "Empresa"

Total personas trabajadoras por tipo de jornada y género:

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	MUJERES 2025	HOMBRES 2025	TOTAL 2025
Matia Fundazioa	Completa	539	562	439	97	536
	Parcial	467	523	471	76	547
Gerozerlan	Completa	98	102	136	20	156
	Parcial	140	133	84	10	94
Matia Instituto	Completa	25	27	20	3	23
	Parcial	4	2	4	0	4
Zaintzatari	Completa	44	43	4	0	4
	Parcial	6	7	0	0	0

Cuestiones sociales y relativas al personal

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	MUJERES 2025	HOMBRES 2025	TOTAL 2025
Matia Goxara	Completa	46	52	63	0	63
	Parcial	195	228	204	10	214
Matia Enea	Completa	2	2	2	1	3
	Parcial	2	2	1	1	2
Zaintzenea	Completa	0	1	5	0	5
	Parcial	0	0	1	0	1
TOTAL		1568	1684	1434	218	1652

Total personas trabajadoras por tipo de jornada, género y rango de edad:

		Mujeres			Hombres			2025
		<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	Completa	27	208	204	3	52	42	536
	Parcial	100	225	146	20	32	24	547
Gerozerlan	Completa	0	48	37	1	9	5	100
	Parcial	17	52	66	3	6	6	150
Matia Instituto	Completa	1	14	5	0	2	1	23
	Parcial	0	3	1	0	0	0	4
Zaintzitari	Completa	0	4	0	0	0	0	4
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0
Matia Goxara	Completa	3	25	35	0	0	0	63
	Parcial	14	76	114	1	3	6	214

Cuestiones sociales y relativas al personal

		Mujeres			Hombres			2025
		<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Enea	Completa	0	2	0	0	0	1	3
	Parcial	0	1	0	0	0	1	2
Zaintzenea	Completa	1	4	0	0	0	0	5
	Parcial	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL		164	662	608	28	104	86	1652

Obtenido de Informe EINF 31-12-2025 "Empresa"

PERFIL DEL EQUIPO PROMEDIO ANUAL

Promedio anual todas las personas trabajadoras

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	3,66	4,92	0	3	1,43	0	0	0,47	4,9
	Foro Respons	25,02	31,56	0	17,68	16,46	0	5	3,54	42,68
	Resto personas	799,47	870,03	79,1	339,2	304,96	15,06	70,65	56,84	865,81
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1,92	2	0	1,58	0,42	0	0	0	2
	Resto personas	184,95	196,95	11,85	74,11	89,99	3,5	12,86	9,97	202,28

Cuestiones sociales y relativas al personal

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Instituto	CEMI	2,22	3	0	1	0	0	0	0	1
	Foro Respon	-	0	0	2	2	0	0	0	4
	Resto persona	26,08	26,08	2,66	15,04	3,07	0	2	0,75	23,52
Zaintzari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respon	1	1	0	0	0	0	0	0,67	0,67
	Resto persona	43,41	43,76	1,33	14,54	9,68	0	1,33	2	28,88
Matia Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respon	14,56	7,73	0	2	0	0	0	0	2
	Resto persona	160,09	186,22	8,86	71,82	110,95	0,48	1,53	2,65	196,29
Matia Enea	CEMI	0,81	0,87	0	0,34	0	0	0	0,53	0,87
	Foro Respon	0,83	1	0	0,89	0	0	0	1	1,89
	Resto persona	0,68	0,84	0	0,84	0	0	0	0	0,84
Zaintzenea	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respon	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	0	1	1,29	3	0	0	0	0	4,29
TOTAL		1264,7	1377,0	105,1	547,0	539,0	19,0	93,4	78,4	1381,9

Obtenido de Informe EINF 31-12-2025 "Empresa"

La empleabilidad media en el año 2025 se ha incrementado en un 0,36%, pues a pesar del descenso en Zaintzari, éste se ha compensado con la subida en el resto empresas.

Empleo externo (subcontratas operando en las instalaciones)

Se dispone de los siguientes servicios subcontratados: servicios Sanitarios, tales como Logopedia, Podología, Psiquiatra, peluquería, servicios de limpieza, subcontratados y otros servicios, como los servicios de guarda de noche.

En total se encuentran prestando sus servicios de manera subcontratada 30 personas, de las cuales, el 56,67% de las personas son mujeres y el 43,33% son hombres.

	TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025	Hombres 2025	TOTAL 2024
Matia Fundazioa + Gerozerlan	61	34	17	13	30

La disminución de las personas con respecto al 2024 se debe a que a lo largo de 2025 se han ido realizando contrataciones directas.

Estabilidad de contratos y rotación de personas trabajadoras

Matia Fundazioa apuesta por una estabilidad en los contratos, donde la mayoría de ellos son de carácter indefinido, suponiendo un 80,50% sobre la plantilla promedio anual. La contratación temporal supone un 19,5%, que se produce por las ausencias del personal con derecho a reserva de puesto (Bajas médicas, Reducciones, Maternidades, Paternidades, Excedencias, permisos convenio...) y minoritariamente, por la acumulación del disfrute de vacaciones en períodos de verano y navidad.

El año 2025 se ha registrado un mayor % absentismo que en el año 2024.

	Absentismo 2024	Absentismo 2025
Matia	14,02%	17,73%
Gerozerlan	14,67%	17,80%
Zaintzitari	11,65%	15,63%

Promedio anual contratos indefinidos por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	3,66	4,92	0	2,67	1,43	0	0	0,47	4,57
	Foro Respons	25,02	31,56	0	17,68	16,4	0	5	3,1	42,18
	Resto personas	644,82	709,9	28,59	261,48	279,6	6,25	57,09	51,49	684,5
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1,92	1,98	0	1,58	0,42	0	0	0	2
	Resto personas	141,02	154,59	6,87	58,74	73,11	1,82	9,72	7,68	157,94
Matia Instituto	CEMI	2	3	0	1	0	0	0	0	1
	Foro Respons	-	0	0	2	2	0	0	0	4
	Resto personas	23,89	24,49	2,66	14,27	3	0	2	0,75	22,68
Zaintzatari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	1	0	0	0	0	0	0,67	0,67
	Resto personas	38,9	39,41	0,67	13,04	8,8	0	0,67	2	25,18

Cuestiones sociales y relativas al personal

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Responsab	14,48	6,95	0	2	0	0	0	0	2
	Resto personas	118,69	152,67	3,87	52,45	97,85	0,48	0,9	2,65	158,2
Matia Enea	CEMI	0,81	0,87	0	0,34	0	0	0	0,53	0,87
	Foro Responsab	0,83	1	0	0,89	0	0	0	1	1,89
	Resto personas	0,68	0,84	0	0,84	0	0	0	0	0,84
Zaintzen ea	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Responsab	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	0	1	1,04	2,83	0	0	0	0	3,87
TOTAL		1017,72	1134,18	43,7	431,81	482,61	8,55	75,38	70,34	1112,39

Si comparamos con el año 2024, el % indefinidos ha descendido principalmente por el descenso en 14,76 de Zaintzatarari tras perder el servicio de Valoración. En Matia se han perdido 15,13 principalmente por el paso tras jubilación parcial de 9 personas que han pasado de Indefinidos a Temporales y el mayor disfrute de Excedencias con derecho a reserva de puesto del personal Indefinido

La pérdida global en los Indefinidos ha sido de 21, las perdidas antes referidas han sido paliadas en parte por el resto de las organizaciones donde han ascendido

Promedio anual contratos temporales por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	0	0	0,33	0	0	0	0	0,33
	Foro Respons	-	0	0	0	0,07	0	0	0,44	0,51
	Resto person	154,66	160,13	50,51	77,72	25,36	8,81	13,56	5,34	181,3
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0,02	0	0	0	0	0	0	0
	Resto person	43,94	42,36	4,98	15,78	16,45	1,69	3,15	2,29	44,34
Matia Instituto	CEMI	0,22	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto person	2,19	1,59	0	0,77	0,07	0	0	0	0,84
Zaintzitari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto person	4,51	4,35	0,67	1,48	0,88	0	0,67	0	3,7

		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Resposns	0,09	0,79	0	0	0	0	0	0	0
	Resto person	41,37	33,54	4,99	19,37	13,1	0	0,63	0	38,09
Matia Enea	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Resposns	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto person	-	0	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Resposns	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto person	-	0	0,25	0,17	0	0	0	0	0,42
TOTAL		246,98	242,78	61,4	115,62	55,93	10,5	18,01	8,07	269,53

Los contratos de jubilación parcial, 8 mujeres y 1 hombre en Matia Fundazioa se han sumado a los contratos temporales, siendo antes contratos indefinidos.

Se realizan diferentes actuaciones para retener el talento en la organización:

- Se sigue mejorando procedimiento de acogida. Además de una acogida cercana y atrayente, se realiza un seguimiento a la persona de nueva incorporación para saber cuáles son sus sensaciones y problemas en su incorporación, de manera que podamos corregir y prevenir malas experiencias.

- Se ha puesto en marcha un nuevo sistema de Matia Eskola donde se pone a disposición diferentes trayectorias formativas, incluido un proceso previo a la incorporación definitiva.
- En los puestos con mayor dificultad de reclutamiento (Médicos y Enfermería), ofrecemos vacantes a jornada completa, para facilitar el reclutamiento con más personas interesadas. Ofrecemos alojamiento gratuito durante 3 meses al colectivo de enfermería y médicos de fuera de Gipuzkoa y damos apoyo en la gestión de la documentación a las personas trabajadores que procedan del extranjero.

Parcialidad

Promedio anual contratos jornada completa por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL	TOTAL	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL
		2023	2024	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	2025
		Global	Global							Global
Matia Fundazioa	CEMI	2,63	3,78	0	0,33	3,43	0	0	0	3,76
	Foro Respons	25,02	30,8	0	15,35	16,46	0	5	3,54	40,35
	Resto personas	474,06	509,58	22,41	177,76	192,28	4,08	46,86	38,88	482,27
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1,92	2	0	1,58	0,42	0	0	0	2
	Resto personas	88,01	92,14	1,01	39,67	38,43	1,82	7,1	5,06	93,09

Cuestiones sociales y relativas al personal

Matia Instituto	CEMI	2,22	3	0	1	0	0	0	0	1
	Foro Respons	-	0	0	2	2	0	0	0	4
	Resto personas	22,78	24,16	2,66	13,49	3	0	2	0,75	21,9
Zaintzitari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	1	0	0	0	0	0	0,67	0,67
	Resto personas	39,9	40,53	1,33	13,06	9,08	0	0,67	2	26,14
Matia Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	12,31	4,13	0	2	0	0	0	0	2
	Resto personas	24,88	39,96	3,41	15,72	32,24	0	0	0	51,37
Matia Enea	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0,83	1	0	0,89	0	0	0	1	1,89
	Resto personas	0,68	0,84	0	0,84	0	0	0	0	0,84
Zaintzenea	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	0	1	1	2,83	0	0	0	0	3,83
TOTAL		696,24	753,92	31,82	286,52	297,34	5,9	61,63	51,9	735,11

Promedio anual contratos jornada parcial por género, foro y rango de edad (%)

		TOTAL	TOTAL	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL
		2023	2024	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	2025
		Global	Global							Global
Matia Fundazioa	CEMI	1,03	1,14	0	0,67	0	0	0	0,47	1,14
	Foro Respons	-	0,77	0,47	1,86	0	0	0	0	2,33
	Resto personas	325,41	360,44	56,68	161,44	112,69	10,98	23,79	17,96	383,54
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	96,94	104,81	10,84	34,85	51,14	1,69	5,76	4,91	109,19
Matia Instituto	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	3,3	1,92	0	1,55	0,07	0	0	0	1,62
Zaintzitari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	3,51	3,23	0	1,47	0,6	0	0,67	0	2,74
Matia Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	2,26	3,61	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	135,2	146,25	5,44	56,1	78,73	0,48	1,52	2,65	144,92

		TOTAL	TOTAL	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL
		2023	2024	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	2025
		Global	Global							Global
Matia Enea	CEMI	0,81	0,87	0	0,34	0	0	0	0,53	0,87
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	-	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	0	0	0,29	0,17	0	0	0	0	0,46
TOTAL		568,46	623,04	73,72	258,45	243,23	13,15	31,74	26,52	646,81

La organización apuesta por el empleo estable con una jornada completa.

En 2025 un 53,19% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo, mientras que el 46,81% restante tiene un contrato a tiempo parcial.

Se aprecia que la parcialidad se ha incrementado en el año 2025 por 2 razones:

- Pérdida de 14,72 a TCompleto por la subrogación de Zaintzitari con fecha 01-09-2025. En Matía han descendido los contratos a TCompleto en 17,78, en parte por los 9 jubilados parciales y por prestar servicios concentrados en las mismas franjas horarias, lo que hace muy difícil poder ofrecer contratos a Tiempo Completo. Si analizamos la organización Matia Fundazioa, la entidad con más personas trabajadoras, la parcialidad en 2025 representa un 42,4%, frente al pasado año que supuso un 39,97%. Cada año se reciben más demandas de conciliación familiar que se concretan en reducciones de jornada que necesitan de contratos de interinidad a jornada parcial para cubrirlos.
- También hay que indicar que los datos que registramos de parcialidad se informan con el código del contrato laboral que tienen las personas trabajadoras. No obstante, adquirimos un compromiso de que los contratos

a Tiempo Parcial tienen prioridad para eliminar temporalmente su parcialidad cuando existan necesidades coyunturales del resto de la plantilla a la que pertenecen (ITs, excedencias, reducciones ...). En la práctica y en aras a dar jornadas de Tiempo Completo, muchos de los contratos con parcialidad, tienen varios meses al año sin parcialidad. Pero en los cuadros no se puede reflejar esta realidad al ser coyuntural y variable, manteniendo los códigos de contrato con parcialidad. Una persona Indefinida contratada a Tiempo parcial, aunque temporalmente pueda estar mejorada hasta el 100% de jornada, sigue mostrando su código de contrato a Tiempo Parcial. Como consecuencia lógica todas estas jornadas mejoradas han computado como Contratos a Tiempo Parcial.

Nuevas contrataciones, bajas voluntarias y despidos

Nuevas contrataciones y bajas voluntarias

Nuevas altas	TOT AL 2023	TOT AL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025	
	Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global	
Matia Fundazioa	CEMI	2	2	0	1	1	0	0	0	2
	Foro Respons	2	1	0	3	1	0	0	1	5
	Resto personas	270	235	64	66	26	18	15	7	196
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	1	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	86	55	19	26	13	4	9	4	75
Matia Instituto	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	3	6	0	3	1	0	0	0	4

Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	4	5	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	129	102	12	33	26	0	2	1	74
Zaintzitari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	12	12	0	0	2	0	0	0	2
Matia Enea	CEMI	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Zaintzenea	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		511	420	95	133	70	22	26	13	359

Bajas voluntarias

		TOT AL 2023	TOT AL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Glob al	Glob al	<30 años	30- 49 años	>50 años	<30 años	30- 49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	59	33	28	26	9	2	1	2	68
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	24	16	7	10	2	3	3	1	26
Matia Instituto	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	1	1	1	0	0	0	0	2
Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	<u>Resto personas</u>	26	1	2	11	15	0	1	0	29

Zaintzatari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Matia Enea	CEMI	-	0	0	0	0				0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	-	0	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		110	51	38	49	26	5	5	3	126

Durante el año 2025, se produjeron 359 nuevas incorporaciones y 126 bajas voluntarias en todas las organizaciones.

Despidos

DESPIDOS		TOTAL 2023	TOTAL 2024	Mujeres 2025			Hombres 2025			TOTAL 2025
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	1	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	5	2	0	3	0	0	2	1	6
Gerozerlan	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Matia Instituto	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	0	1	0	0	0	0	0	1
Goxara	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	6	0	1	0	0	0	0	1
Zaintzitari	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	0	0	0	0	0	0	0	0

Matia Enea	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	-	0	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		7	9	1	4	0	0	2	1	8

Rotación de plantilla

En Matia es importante la estabilidad de las personas que trabajan en nuestra organización.

Analizaremos ahora el índice de rotación del año 2025 de todas las organizaciones entendiendo la rotación de plantilla de la siguiente manera:
 Rotación= (Nº altas - Nº bajas) / (Nº personas a 01-01-2024 + Nº personas a 31-12-2025) /2

- Rotación Matia Fundazioa: $(203-68)/((1048+1083)/2) = 12,7\%$
- Rotación Gerozerlan: $(75-26)/((233+250)/2) = 16,8\%$
- Rotación Matia Instituto: $(4-2)/((28+27)/2) = 7,3\%$
- Rotación Goxara: $(74-29)/((233+277)/2) = 17,6\%$
- Rotación Zaintzitari: $(2-1)/((50+4)/2) = 3,7\%$
- Rotación Matia Enea: $(1-0)/((4+5)/2) = 22,2\%$
- Rotación Zaintzenea: $(0-0)/((3+6)/2) = 0,0\%$

TENDENCIA	2022	2023	2024	2025
Matia Fundazioa	17,70%	22,60%	19,60%	12,70%
Gerozerlan	-3%	27,60%	16,80%	16,80%
Matia Instituto	17,80%	10,50%	17,20%	7,30%
Zaintzitari	-8,80%	23,70%	24,20%	3,70%
Matia Goxara	73%	60,60%	40,80%	17,60%
Matia Enea	0%	120%*	0%	22,20%
Zaintzenea			200%*	0,00%

Podemos observar que el índice de rotación en las diferentes organizaciones ha variado con respecto a otros años.

El dato de la rotación en 5 organizaciones ha descendido, en una se mantiene, y asciende en Matia Enea.

Remuneración, convenios colectivos y despidos

Todas las personas que trabajan en Matia Fundazioa, tienen una categoría clasificada en los convenios colectivos vigentes (Matia Fundazioa 2025, Gerozerlan: convenio sectorial de eficacia limitada 2022-2024, Goxara: (cada servicio tiene sus condiciones laborales reguladas por el Convenio de Aplicación en cada municipio) y por lo tanto, quedan cubiertos por dichos convenios. La retribución bruta queda marcada en los convenios. Los puestos de responsabilidad tienen, además del salario bruto marcado para su categoría, un plus responsabilidad que se acuerda entre persona trabajadora y dirección y se refleja así en un documento.

En caso de despido, en el convenio de Matia Fundazioa se estipula que “en los casos de extinción del contrato por causas objetivas conforme al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización mínima será de 1.5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, 18 meses de salario real”; “la indemnización por despido improcedente en toda clase de extinciones de contrato o despido disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días por año trabajado con el límite de 42

mensualidades”. En los convenios de los centros de Gerozerlan, se estipula: “la indemnización por despido improcedente (en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo) será de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades”. En el ámbito domiciliario está sujeto a los diferentes convenios aplicables por municipio.

En los diferentes convenios colectivos existen diferentes permisos y mejoras sociales que favorecen a todas las personas de la organización, tanto si tienen un contrato indefinido o temporal, a jornada completa o parcial (401-2).

Todas las personas trabajadoras nos regimos por un convenio colectivo salvo el director general, que tiene un contrato de Alta Dirección.

Brecha salarial

Es importante a día de hoy perseguir la falta de igualdad que pueden sufrir las mujeres en muchos estratos de la sociedad. Calculamos la brecha salarial de nuestra organización para analizar las posibles desviaciones que pudiera haber y poder corregir con diferentes actuaciones.

Por exigencias legales, debemos realizar el cálculo del análisis retributivo diferenciando puestos de trabajo y tipos de conceptos salariales.

En este año hemos añadido las medias de las retribuciones clasificadas por Rango de Edad.

Los datos que se muestran en las tablas es la totalidad del salario, complemento salarial y complemento extrasalarial de cada uno de los puestos de la organización, segregado por género, de manera que pueda analizarse tanto las medias como las medianas de cada uno de ellos.

El dato que se muestra, es el salario bruto medio anual por persona. La fórmula de cálculo utilizada es la recomendada por la OCDE: (media salarial en las mujeres-media salarial en los hombres) /media salarial en los hombres. A la persona que es director general de la organización, se le excluye del cálculo ya que tiene suscrito un Contrato Especial de Alta Dirección, cuyas condiciones vienen establecidas a través del Patronato de la Fundación y por lo tanto, no comparable con el resto de personas de la organización.

REGISTRO SALARIAL MATIA FUNDAZIOA

CATEGORIA/PUESTO					Salario						
	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES		1069		207		€ 25.542,83	€ 26.738,68	-4,00%	€ 22.879,32	€ 22.879,33	0,00%
Aux.Administrativo/a		21	100,00%	0	0,00%	€ 22.879,32	€ -	0,00%	€ 22.879,32	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial		541	87,97%	74	12,03%	€ 22.879,32	€ 22.879,32	0,00%	€ 22.879,32	€ 22.879,32	0,00%
Auxiliar de Clinica		11	100,00%	0	0,00%	€ 22.879,32	€ -	0,00%	€ 22.879,32	€ -	0,00%
Auxiliar Sanitario		0	0,00%	5	100,00%	€ -	€ 22.879,32	0,00%	€ -	€ 22.879,32	0,00%
Ayudante de Cocina		17	77,27%	5	22,73%	€ 22.879,32	€ 22.879,32	0,00%	€ 22.879,32	€ 22.879,32	0,00%
CEMI		6	100,00%	0	0,00%	€ 36.456,93	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Cocinera/o		8	61,54%	5	38,46%	€ 28.005,00	€ 28.005,00	0,00%	€ 28.005,00	€ 28.005,00	0,00%
Coordinador/a		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E		88	84,62%	16	15,38%	€ 31.088,99	€ 31.088,98	0,00%	€ 31.089,00	€ 31.089,00	0,00%
Direccion Enfermeria		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Director Medico		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Dtor de recursos humanos		0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 39.140,88	0,00%	€ -	€ 39.140,88	0,00%
Encargada Servicios		3	100,00%	0	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%
Farmacutica/o		3	75,00%	1	25,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%
Fisioterapeuta		70	82,35%	15	17,65%	€ 31.089,00	€ 31.088,99	0,00%	€ 31.089,00	€ 31.089,00	0,00%
Integradora/o Social		6	75,00%	2	25,00%	€ 28.005,01	€ 28.005,02	0,00%	€ 28.005,00	€ 28.005,02	0,00%
Jefe/a Alimentacion		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras		7	87,50%	1	12,50%	€ 19.649,52	€ 19.649,52	0,00%	€ 19.649,52	€ 19.649,52	0,00%
Lavavajillas		6	60,00%	4	40,00%	€ 19.649,52	€ 19.649,52	0,00%	€ 19.649,52	€ 19.649,52	0,00%
Limpieza		120	86,33%	19	13,67%	€ 19.649,50	€ 19.649,49	0,00%	€ 19.649,51	€ 19.649,50	0,00%
Medico		21	77,78%	6	22,22%	€ 39.140,87	€ 39.140,91	0,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%
Monitor/a		18	90,00%	2	10,00%	€ 28.005,03	€ 28.005,01	0,00%	€ 28.005,00	€ 28.005,01	0,00%
Oficial 1. Mantenimiento		0	0,00%	15	100,00%	€ -	€ 28.210,60	0,00%	€ -	€ 28.005,00	0,00%
Oficial Administrativo		7	87,50%	1	12,50%	€ 28.005,00	€ 28.005,00	0,00%	€ 28.005,00	€ 28.005,00	0,00%
Oficial de Transporte		0	0,00%	7	100,00%	€ -	€ 22.879,32	0,00%	€ -	€ 22.879,32	0,00%
Psicologa/o		14	82,35%	3	17,65%	€ 39.140,87	€ 39.140,94	0,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,96	0,00%
RESPONSABLE		38	79,17%	10	20,83%	€ 33.942,74	€ 34.806,54	-2,48%	€ 31.089,00	€ 35.114,94	-11,47%
Responsable de Cocina		1	100,00%	0	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%
Supervisor/a		1	100,00%	0	0,00%	€ 31.089,07	€ -	0,00%	€ 31.089,07	€ -	0,00%
Tecnico especialista		4	80,00%	1	20,00%	€ 28.005,00	€ 28.005,00	0,00%	€ 28.005,00	€ 28.005,00	0,00%
Tecnico medio		17	85,00%	3	15,00%	€ 31.089,00	€ 31.088,99	0,00%	€ 31.089,00	€ 31.088,99	0,00%
Tecnico super informatica		1	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Tecnico superior		15	62,50%	9	37,50%	€ 39.140,89	€ 39.140,88	0,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%
Terapeuta ocupacional		5	83,33%	1	16,67%	€ 31.088,99	€ 31.089,00	0,00%	€ 31.089,00	€ 31.089,00	0,00%
Trabajador/a Social		20	95,24%	1	4,76%	€ 31.089,00	€ 31.089,00	0,00%	€ 31.089,00	€ 31.089,00	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	Complemento salarial						Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 5.270,75	€ 4.867,32	8,00%	€ 4.170,07	€ 3.887,41	7,00%	€ 9,60	€ 8,70	10,00%	€ 397,23	€ 539,73	-26,00%
Aux.Administrativo/a	€ 2.691,84	€ -	0%	€ 3.300,00	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 4.844,11	€ 4.838,88	0%	€ 4.457,98	€ 4.344,18	2,62%	€ 12,24	€ 17,03	-28,13%	€ 397,23	€ 630,16	-36,96%
Auxiliar de Clinica	€ 8.410,91	€ -	0%	€ 7.289,76	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Sanitario	€ -	€ 7.962,18	0%	€ -	€ 8.312,10	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Ayudante de Cocina	€ 3.649,09	€ 4.316,05	-15%	€ 4.126,42	€ 3.935,42	4,85%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
CEMI	€ 63.445,86	€ -	0%	€ 42.052,62	€ -	0,00%	€ 53,39	€ -	0,00%	€ 320,33	€ -	0,00%
Cocinera/o	€ 3.499,30	€ 3.432,03	2%	€ 2.824,36	€ 2.534,70	11,43%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Coordinador/a	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ 4.441,52	€ 2.956,78	50%	€ 4.160,12	€ 2.624,29	58,52%	€ 2,08	€ -	0,00%	€ 183,28	€ -	0,00%
Direccion Enfermeria	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Director Medico	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Dtor de recursos humanos	€ -	€ 17.892,42	0%	€ -	€ 17.892,42	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Encargada Servicios	€ 7.205,48	€ -	0%	€ 7.373,76	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Farmacutica/o	€ 10.140,91	€ 13.445,34	-25%	€ 12.371,04	€ 13.445,34	-7,99%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 1.532,06	€ 857,96	79%	€ 2.524,20	€ 1.514,50	66,67%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Integradora/o Social	€ 2.350,21	€ 2.094,84	12%	€ 2.225,48	€ 2.094,84	6,24%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Jefe/a Alimentacion	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	€ 3.507,67	€ 1.266,34	177%	€ 5.005,92	€ 1.266,34	295,31%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavavajillas	€ 2.818,87	€ 2.017,77	40%	€ 2.571,02	€ 2.856,60	-10,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Limpieza	€ 2.775,45	€ 2.344,72	18%	€ 2.406,52	€ 2.197,32	9,52%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Medico	€ 23.470,30	€ 24.800,59	-5%	€ 16.954,68	€ 22.620,29	-25,05%	€ 51,77	€ -	0,00%	€ 1.087,23	€ -	0,00%
Monitor/a	€ 1.114,49	€ -	0%	€ 2.524,19	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial 1. Mantenimiento	€ -	€ 2.752,47	0%	€ -	€ 4.504,09	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 3.016,27	€ -	0%	€ 2.524,20	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial de Transporte	€ -	€ 2.119,67	0%	€ -	€ 1.142,64	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 2.433,79	€ 1.851,00	31%	€ 2.271,70	€ 1.514,56	49,99%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 15.997,96	€ 15.604,90	3%	€ 13.171,52	€ 17.678,64	-25,49%	€ 53,97	€ 53,97	0,00%	€ 539,73	€ 539,73	0,00%
Responsable de Cocina	€ 26.754,58	€ -	0%	€ 26.754,58	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Supervisor/a	€ 12.579,25	€ -	0%	€ 12.579,25	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico especialista	€ 12.668,12	€ -	0%	€ 3.615,59	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 2.263,53	€ 1.629,00	39%	€ 3.705,54	€ 4.886,99	-24,18%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico super informatica	€ 6.223,56	€ -	0%	€ 6.223,56	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 5.256,01	€ 5.544,03	-5%	€ 3.383,55	€ 5.687,64	-40,51%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 2.285,10	€ -	0%	€ 2.524,13	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 2.711,89	€ -	0%	€ 1.009,67	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 30.823,19	€ 31.614,69	-3,00%	€ 28.133,00	€ 29.592,00	-5,00%
Aux.Administrativo/a	€ 27.237,39	€ -	0%	€ 25.908,24	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 31.049,54	€ 32.040,27	-3%	€ 27.100,30	€ 27.124,49	-0,09%
Auxiliar de Clinica	€ 31.290,19	€ -	0%	€ 30.169,08	€ -	0,00%
Auxiliar Sanitario	€ -	€ 31.422,96	0%	€ -	€ 31.191,42	0,00%
Ayudante de Cocina	€ 32.015,29	€ 37.572,07	-15%	€ 27.005,74	€ 26.814,74	0,71%
CEMI	€ 99.956,17	€ -	0%	€ 81.193,50	€ -	0,00%
Cocinera/o	€ 41.826,83	€ 31.437,03	33%	€ 30.829,36	€ 30.539,70	0,95%
Coordinador/a	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ 37.267,59	€ 36.331,63	3%	€ 35.144,43	€ 33.554,38	4,74%
Direccion Enfermeria	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Director Medico	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Dtor de recursos humanos	€ -	€ 57.033,30	0%	€ -	€ 57.033,30	0,00%
Encargada Servicios	€ 35.210,48	€ -	0%	€ 35.378,76	€ -	0,00%
Farmacéutica/o	€ 49.281,79	€ 52.586,22	-6%	€ 51.511,92	€ 52.586,22	-2,04%
Fisioterapeuta	€ 38.021,05	€ 35.920,68	6%	€ 32.603,62	€ 31.593,74	3,20%
Integradora/o Social	€ 37.120,47	€ 47.453,93	-22%	€ 30.230,48	€ 30.099,86	0,43%
Jefe/a Alimentacion	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	€ 26.706,58	€ 27.884,98	-4%	€ 21.521,92	€ 20.915,86	2,90%
Lavavajillas	€ 24.058,50	€ 29.526,16	-19%	€ 22.220,54	€ 21.835,07	1,77%
Limpieza	€ 26.322,71	€ 24.304,24	8%	€ 21.870,84	€ 21.746,52	0,57%
Medico	€ 61.204,38	€ 63.941,51	-4%	€ 56.095,56	€ 61.761,17	-9,17%
Monitor/a	€ 34.241,31	€ 32.380,42	6%	€ 28.005,08	€ 28.005,01	0,00%
Oficial 1. Mantenimiento	€ -	€ 30.963,07	0%	€ -	€ 30.090,84	0,00%
Oficial Administrativo	€ 31.021,27	€ 28.005,00	11%	€ 29.267,10	€ 28.005,00	4,51%
Oficial de Transporte	€ -	€ 24.998,98	0%	€ -	€ 24.021,94	0,00%
Psicologa/o	€ 42.166,90	€ 40.991,94	3%	€ 40.276,77	€ 40.655,41	-0,93%
RESPONSABLE	€ 50.147,15	€ 50.465,41	-1%	€ 42.513,42	€ 53.871,60	-21,08%
Responsable de Cocina	€ 54.759,58	€ -	0%	€ 54.759,58	€ -	0,00%
Supervisor/a	€ 43.668,32	€ -	0%	€ 43.668,32	€ -	0,00%
Tecnico especialista	€ 46.209,96	€ 28.005,00	65%	€ 30.488,44	€ 28.005,00	8,87%
Tecnico medio	€ 33.352,53	€ 32.717,99	2%	€ 31.594,08	€ 31.088,99	1,62%
Tecnico super informatica	€ 45.364,44	€ -	0%	€ 45.364,44	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 41.958,43	€ 44.684,91	-6%	€ 42.169,80	€ 44.828,52	-5,93%
Terapeuta ocupacional	€ 33.374,09	€ 46.642,05	-28%	€ 33.613,09	€ 31.089,00	8,12%
Trabajador/a Social	€ 33.800,89	€ 29.194,84	16%	€ 31.593,84	€ 31.089,00	1,62%

Las diferencias en el apartado de salario (Salario Base), que se observan en Matia Fundazioa durante el 2025 han quedado en un 4%. Observándose una diferencia más suavizada respecto al año anterior. Se trata de una plantilla altamente feminizada, pues la actividad principal de los cuidados está fuerte y culturalmente arraigada entre las mujeres. La gran mayoría del personal se concentra en Auxiliares y Limpieza, cuyos salarios se encuentran en la parte baja de las tablas salariales. Por otro lado, los hombres comparativamente, no se concentran tanto, repartiéndose más entre varias categorías.

En el apartado de complemento salarial (antigüedad, plus responsabilidad, festivos y nocturnos, abonos tóxicos...), analizaremos las categorías con diferencia significativa entre géneros:

- Ayudante de Cocina: hay diferencias de los hombres sobre las mujeres con un 15%, porque de las 22 personas (17 M y 5 V), todos los hombres devengan domingos y festivos frente a 3 mujeres que no los trabajan, igualmente por mayor conciliación familiar entre las mujeres se libra más fines de semana
- Enfermeras (D.U.E), Fisioterapeutas, Integradora/es, Técnico Medio, Psicólogas, Lavanderas, Lavavjillas, Limpieza: sigue habiendo diferencias de las mujeres sobre los hombres, porque en los orígenes, en nuestro sector, prácticamente no había hombres y eso hace que las personas de estas categorías acumulan mucha antigüedad y pluses de responsabilidad en las mujeres.
- Farmacéutica/os, hay diferencia de hombres sobre las mujeres del -25%, que se explica porque de 4 personas (1 V y 3 M), el único hombre percibe Plus Responsabilidad y Antigüedad, frente a una mujer que no percibe el plus responsabilidad. Además, otras 2 mujeres que tienen las antigüedades más bajas.

Como complemento extrasalarial, se incluye un concepto salarial de premio por llevar 25 años en la organización, tal como se recoge en el Convenio Matia.



Puesto Tipo	Rango Ed - I								
	0-19			20-29			30-39		
	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales
Aux.Administrativo/a				22.879	1.722		22.879	2.191	
Auxiliar Asistencial	22.879	3.489		22.879	5.128		22.879	4.442	
Auxiliar de Clínica									
Auxiliar Sanitario									
Ayudante de Cocina				22.879	1.968		22.879	5.352	
CEMI									
Cocinero/a							28.005	2.535	
D.U.E				31.089	3.034		31.089	4.255	
Dir. de recursos humanos									
Encargada Servicios									
Farmacéutico/a							39.141	12.412	
Fisioterapeuta				31.089	201		31.089	1.462	
Integradora/o Social				28.005	4.320		28.005	1.346	
Lavanderas-Planchadoras				19.650	633		19.650	1.872	
Lavavajillas	19.650	1.515					19.650	2.857	
Limpieza	19.650	1.844		19.650	2.809		19.650	2.503	
Médico							39.141	29.594	
Monitor/a				28.005			28.005	445	
Oficial 1. Mantenimiento				28.005			28.005	3.074	
Oficial Administrativo							28.005		
Oficial de Transporte							22.879	1.047	
Psicólogo/a				39.141			39.141	3.043	
RESPONSABLE							31.466	5.001	
Responsable de Cocina									
SMI				5.806					
Supervisor/a									
Técnico especialista				28.005	12.668		28.005		
Técnico medio				31.089	665		31.089	3.741	
Técnico super informática									
Técnico superior				39.141			39.141	8.132	
Terapeuta ocupacional				31.089			31.089	1.514	
Trabajador/a Social				31.089	268		31.089	421	

40-49			50-59			Más de 60		
Promedio Salarios	Promedio Completos Salariales	Promedio Completos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Completos Salariales	Promedio Completos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Completos Salariales	Promedio Completos Extrasalariales
22.879	3.028		22.879	3.176		22.879	3.984	
22.879	4.673	5	22.879	5.500	38	22.879	4.967	7
						22.879	8.411	
			22.879	8.312		22.879	7.875	
22.879	3.843		22.879	3.256		22.879	4.455	
37.128	54.427		39.141	31.903		31.089	131.062	320
28.005	4.196		28.005	2.650				
31.089	4.356		31.089	5.497	14	31.089	6.309	
						39.141	17.892	
28.005	7.374					28.005	6.869	
39.141	12.908					39.141	5.641	
31.089	2.688		31.089	2.503		31.089	6.230	
			28.005	2.920				
19.650	317		19.650	8.289		19.650	5.469	
19.650	1.515		19.650	3.046		19.649	1.933	
19.650	2.371		19.649	2.762		19.650	3.388	
39.141	28.405		39.141	18.385	155	39.141	15.480	
28.005	3.512		28.005			28.005	3.786	
28.776	3.142		28.005	2.569				
28.005	9.733		28.005	2.845				
22.879	2.603		22.879	505		22.879	5.987	
39.141	1.868		39.141	1.716		39.141	6.491	
34.099	16.571		34.055	17.777	136	39.141	17.740	
			28.005	26.753				
						31.089	12.579	
31.089	2.682		31.089	1.178		31.089	6.906	
			39.141	6.224				
39.141	5.024		39.141	5.211				
31.089	3.441							
31.089	9.331		31.089	5.173		31.089	6.058	

REGISTRO SALARIAL GEROZERLAN

CATEGORIA/PUESTO					Salario							
	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %	
TOTALES		274		46		€ 23.514,98	€ 24.414,10	-4,00%	€ 22.381,68	€ 22.381,68	0,00%	
Aux.Administrativo/a		6	100,00%	0	0,00%	€ 22.381,67	€ -	0,00%	€ 22.381,67	€ -	0,00%	
Auxiliar Asistencial		163	89,56%	19	10,44%	€ 22.381,68	€ 22.381,67	0,00%	€ 22.381,68	€ 22.381,68	0,00%	
Cocinera/o		7	43,75%	9	56,25%	€ 25.183,08	€ 25.183,09	0,00%	€ 25.183,08	€ 25.183,08	0,00%	
D.U.E		15	75,00%	5	25,00%	€ 33.172,21	€ 33.172,20	0,00%	€ 33.172,20	€ 33.172,20	0,00%	
Encargada Servicios		4	100,00%	0	0,00%	€ 25.183,16	€ -	0,00%	€ 25.183,18	€ -	0,00%	
Fisioterapeuta		2	66,67%	1	33,33%	€ 33.172,23	€ 33.172,21	0,00%	€ 33.172,23	€ 33.172,21	0,00%	
Lavanderas-Planchadoras		1	100,00%	0	0,00%	€ 19.980,32	€ -	0,00%	€ 19.980,32	€ -	0,00%	
Limpiador/a		50	83,33%	10	16,67%	€ 19.980,26	€ 19.980,25	0,00%	€ 19.980,26	€ 19.980,24	0,00%	
Medico		3	75,00%	1	25,00%	€ 39.140,86	€ 39.140,88	0,00%	€ 39.140,87	€ 39.140,88	0,00%	
Monitor/a		13	100,00%	0	0,00%	€ 25.183,09	€ -	0,00%	€ 25.183,08	€ -	0,00%	
Psicologa/o		3	100,00%	0	0,00%	€ 35.250,23	€ -	0,00%	€ 35.250,23	€ -	0,00%	
RESPONSABLE		3	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	
Tecnico superior		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	
Terapeuta ocupacional		1	100,00%	0	0,00%	€ 33.172,20	€ -	0,00%	€ 33.172,20	€ -	0,00%	
Trabajador/a Social		3	75,00%	1	25,00%	€ 33.172,22	€ 33.172,26	0,00%	€ 33.172,21	€ 33.172,26	0,00%	

CATEGORIA/PUESTO	Complemento salarial						Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 2.374,55	€ 2.530,23	-6,00%	€ 1.938,40	€ 1.866,68	4,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 1.931,55	€ -	0%	€ 2.648,93	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 2.369,78	€ 2.290,64	3%	€ 2.106,29	€ 2.365,76	-10,97%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Cocinera/o	€ 1.746,06	€ 1.684,49	4%	€ 2.084,31	€ 1.526,65	36,53%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ 3.530,17	€ 3.427,29	3%	€ 3.134,99	€ 3.330,64	-5,87%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Encargada Servicios	€ 300,99	€ -	0%	€ 601,98	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 186,69	€ 373,32	-50%	€ 373,38	€ 373,32	0,02%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	€ 1.479,24	€ -	0%	€ 1.479,24	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 1.782,18	€ 1.690,97	5%	€ 1.560,49	€ 1.629,22	-4,22%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Medico	€ 12.614,34	€ 23.288,64	-46%	€ 13.925,76	€ 23.288,64	-40,20%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Monitor/a	€ 436,38	€ -	0%	€ 994,93	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 418,09	€ -	0%	€ 746,76	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 15.984,96	€ -	0%	€ 15.022,92	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 899,09	€ -	0%	€ 1.348,64	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 25.889,52	€ 26.944,33	-4,00%	€ 24.487,97	€ 24.850,28	-1,00%
Aux.Administrativo/a	€ 24.313,09	€ -	0%	€ 24.283,81	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 29.210,44	€ 27.543,69	6%	€ 24.432,33	€ 24.736,24	-1,23%
Cocinera/o	€ 30.387,50	€ 33.634,48	-10%	€ 27.159,39	€ 26.709,73	1,68%
D.U.E	€ 41.858,67	€ 39.978,62	5%	€ 36.307,19	€ 36.502,84	-0,54%
Encargada Servicios	€ 25.484,15	€ -	0%	€ 25.369,87	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 29.553,11	€ 33.545,53	-12%	€ 33.358,92	€ 33.545,53	-0,56%
Lavanderas-Planchadoras	€ 21.459,56	€ -	0%	€ 21.459,56	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 26.940,83	€ 28.645,45	-6%	€ 21.540,75	€ 21.609,47	-0,32%
Medico	€ 51.755,20	€ 62.429,52	-17%	€ 53.066,60	€ 62.429,52	-15,00%
Monitor/a	€ 29.183,93	€ -	0%	€ 25.183,13	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 35.668,32	€ -	0%	€ 35.996,99	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 55.125,83	€ -	0%	€ 54.163,80	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 33.172,00	€ -	0%	€ 33.172,20	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 34.071,31	€ 33.172,26	3%	€ 34.002,92	€ 33.172,26	2,50%

En el apartado complemento salarial, existen desviaciones que analizaremos por categorías.

- **Fisioterapeuta:** La diferencia es del -50% entre mujeres y hombres. De las 3 personas, (1 hombre y 2 mujeres), una de las mujeres no devenga antigüedad, Lo que hace que la media del hombre sea el doble que la de las mujeres, aunque él tenga la misma antigüedad que la otra mujer.
- **Médicos:** la diferencia es un -46%. De las 4 personas (3 mujeres y 1 hombre), el hombre tiene más complemento salarial, debido a la mayor antigüedad con 8 trienios, además de ser el único con complemento personal histórico y complemento del puesto. De las 3 mujeres sólo una de ellas tiene antigüedad (3 trienios) y las otras 2 todavía no devengan nada por este concepto.

Puesto Tipo	Rango Edad								
	0-19			20-29			30-39		
	Promedio Salarios	Promedio Comptos Salariales	Promedio Comptos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Comptos Salariales	Promedio Comptos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Comptos Salariales	Promedio Comptos Extrasalariales
Aux.Administrativo/a									
Auxiliar Asistencial	22.382			22.382	1.352		22.382	2.307	
Cocinera/o				25.183			25.183	1.716	
D.U.F				33.172	2.774		33.172	3.851	
Encargada Servicios							25.183	602	
Fisioterapeuta				33.172	249				
Lavanderas-Planchadoras									
Médico							39.141	11.502	
Monitor/a				25.183			25.183	351	
Psicólogo/a									
RESPONSABLE							39.141	14.836	
Terapeuta ocupacional							33.172		
Trabajador/a Social				33.172			33.172	415	
Limpiador/a	19.980	1.881		19.980	1.708		19.980	1.750	

40-49			50-59			Más de 60		
Promedio Salarios	Promedio Comptos Salariales	Promedio Comptos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Comptos Salariales	Promedio Comptos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Comptos Salariales	Promedio Comptos Extrasalariales
22.382	1.622		22.382	1.641		22.382	3.422	
22.382	2.472		22.382	2.605		22.382	2.835	
25.183	2.221		25.183	1.502		25.183	1.836	
33.172	3.546		33.172	3.608				
25.183			25.183					
			19.980	1.479				
39.141	14.838		39.141	23.289				
25.183	808		25.183	1.493				
35.250	-120		35.250	1.493				
			39.141	18.282				
			33.172	1.867				
19.980	1.890		19.980	1.884		19.980	1.518	

REGISTRO SALARIAL INSTITUTO

CATEGORIA/PUESTO					Salario						
	Valor	MUJERES %	MUJERES	HOMBRES %	HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	31			3		€ 36.400,22	€ 39.140,88	-7,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%
Aux.Administrativo/a	1	100,00%		0	0,00%	€ 22.879,32	€ -	0,00%	€ 22.879,32	€ -	0,00%
CEMI	1	100,00%		0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Investigador/a Junior	1	100,00%		0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	1	100,00%		0	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%
Psicologa/o	1	100,00%		0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
RESPONSABLE	4	100,00%		0	0,00%	€ 37.127,91	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Tec. sup. investigador/a	1	100,00%		0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Tecnico especialista	3	100,00%		0	0,00%	€ 28.005,05	€ -	0,00%	€ 28.005,05	€ -	0,00%
Tecnico medio	2	100,00%		0	0,00%	€ 31.089,00	€ -	0,00%	€ 31.089,00	€ -	0,00%
Tecnico superior	16	84,21%		3	15,79%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	Complemento salarial						Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 4.570,34	€ 8.215,92	-44,00%	€ 1.009,68	€ 9.489,48	-89,00%	€ 8,50	€ -	0,00%	€ 263,37	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 3.572,52	€ -	0%	€ 3.572,52	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
CEMI	€ 34.175,22	€ -	0%	€ 34.175,22	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Investigador/a Junior	€ 8.272,92	€ -	0%	€ 8.272,92	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 1.514,52	€ -	0%	€ 1.514,52	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 1.009,68	€ -	0%	€ 1.009,68	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 19.497,70	€ -	0%	€ 29.532,36	€ -	0,00%	€ 65,84	€ -	0,00%	€ 263,37	€ -	0,00%
Tec. sup. investigador/a	€ 504,84	€ -	0%	€ 504,84	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico especialista	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 252,43	€ -	0%	€ 504,85	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 883,46	€ 8.215,92	-89%	€ 504,90	€ 9.489,48	-94,68%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 40.979,05	€ 47.356,80	-13,00%	€ 39.645,72	€ 48.630,36	-18,00%
Aux.Administrativo/a	€ 26.451,84	€ -	0%	€ 26.451,84	€ -	0,00%
CEMI	€ 73.316,10	€ -	0%	€ 73.316,10	€ -	0,00%
Investigador/a Junior	€ 47.413,80	€ -	0%	€ 47.413,80	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 29.519,52	€ -	0%	€ 29.519,52	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 40.150,56	€ -	0%	€ 40.150,56	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 56.691,46	€ -	0%	€ 58.586,97	€ -	0,00%
Tec. sup. investigador/a	€ 39.645,72	€ -	0%	€ 39.645,72	€ -	0,00%
Tecnico especialista	€ 28.005,05	€ -	0%	€ 28.005,05	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 31.341,43	€ -	0%	€ 31.341,43	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 40.024,33	€ 47.356,80	-15%	€ 39.645,72	€ 48.630,36	-18,48%

En Matia Instituto no se perciben prácticamente diferencias, excepto en Técnico Superior, donde hay 19 personas (16 mujeres y 3 hombres). La diferencia de hombres sobre mujeres se explica porque 2 hombres tienen plus de responsabilidad frente al resto que no lo tiene. Además, uno de ellos percibe un complemento de puesto que no tiene el resto de las personas con esta categoría, y también tiene 6 trienios de antigüedad solo igualado por 2 de las mujeres.

Puesto Tipo	Rango Ec-1			Rango Ec-2		
	20-29			30-39		
	Promedio Salarios	Promedio Complntos Salariales	Promedio Complntos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complntos Salariales	Promedio Complntos Extrasalariales
Aux.Administrativo/a				22.879	3.573	
Psicologa/o				39.141	1.010	
RESPONSABLE						
Tecnico superior	39.141	252		39.141	505	
Investigador/a Junior						
Oficial Administrativo						
Tec. sup. investigador/a						
Tecnico medio	31.089	505		31.089		
Tecnico especialista				28.005		
CEMI						

Puesto Tipo	40-49			50-59		
	Promedio Salarios	Promedio Complntos Salariales	Promedio Complntos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complntos Salariales	Promedio Complntos Extrasalariales
Aux.Administrativo/a						
Psicologa/o						
RESPONSABLE	39.141	14.766		35.115	24.229	132
Tecnico superior	39.141	1.849		39.141	6.820	
Investigador/a Junior	39.141	8.273				
Oficial Administrativo				28.005	1.515	
Tec. sup. investigador/a	39.141	505				
Tecnico medio						
Tecnico especialista	28.005			28.005		
CEMI	39.141	34.175				

REGISTRO SALARIAL ZAINZATARI

CATEGORIA/PUESTO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	Salario					
					MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	49		8		€ 33.300,84	€ 33.042,81	1,00%	€ 31.089,00	€ 39.140,88	-21,00%
Aux.Administrativo/a	8	72,73%	3	27,27%	€ 22.879,34	€ 22.879,34	0,00%	€ 22.879,32	€ 22.879,32	0,00%
D.U.E	9	100,00%	0	0,00%	€ 31.089,02	€ -	0,00%	€ 31.089,00	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	1	100,00%	0	0,00%	€ 31.089,04	€ -	0,00%	€ 31.089,04	€ -	0,00%
Medico	6	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	1	100,00%	0	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%	€ 28.005,00	€ -	0,00%
Psicologa/o	16	84,21%	3	15,79%	€ 39.140,87	€ 39.140,88	0,00%	€ 39.140,88	€ 39.140,88	0,00%
RESPONSABLE	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 39.140,88	0,00%	€ -	€ 39.140,88	0,00%
Tecnico superior	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 39.140,88	0,00%	€ -	€ 39.140,88	0,00%
Terapeuta ocupacional	4	100,00%	0	0,00%	€ 31.088,99	€ -	0,00%	€ 31.089,00	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	4	100,00%	0	0,00%	€ 31.089,00	€ -	0,00%	€ 31.089,00	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	Complemento salarial						Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 2.278,59	€ 3.282,61	-31,00%	€ 2.524,20	€ 2.019,36	25,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 1.604,73	€ 1.009,69	59%	€ 1.514,64	€ 504,95	199,96%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ 897,28	€ -	0%	€ 1.008,00	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 3.028,98	€ -	0%	€ 3.028,98	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Medico	€ 4.624,94	€ -	0%	€ 7.316,04	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 1.640,73	€ -	0%	€ 1.640,73	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 2.729,89	€ 1.514,49	80%	€ 2.524,20	€ 2.271,73	11,11%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ -	€ 18.183,48	0%	€ -	€ 18.183,48	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ -	€ 504,84	0%	€ -	€ 504,84	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 2.902,77	€ -	0%	€ 3.028,93	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 757,26	€ -	0%	€ 1.514,52	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 35.579,43	€ 36.325,41	-2,00%	€ 34.117,93	€ 39.393,30	-13,00%
Aux.Administrativo/a	€ 24.484,07	€ 23.889,03	2%	€ 24.393,96	€ 23.384,37	4,32%
D.U.E	€ 31.986,30	€ -	0%	€ 31.593,82	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 34.118,02	€ -	0%	€ 34.118,02	€ -	0,00%
Medico	€ 43.765,82	€ -	0%	€ 41.160,18	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 29.645,73	€ -	0%	€ 29.645,73	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 41.870,75	€ 40.655,37	3%	€ 41.554,09	€ 41.160,24	0,96%
RESPONSABLE	€ -	€ 57.324,36	0%	€ -	€ 57.324,36	0,00%
Tecnico superior	€ -	€ 39.645,72	0%	€ -	€ 39.645,72	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 33.991,75	€ -	0%	€ 34.117,93	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 31.846,26	€ -	0%	€ 31.341,42	€ -	0,00%

En el apartado de salario, no se aprecia diferencia por categorías. Hay 2 de ellas (Tecnico Superior y Responsable) que sólo tienen hombres y por tanto, no tienen comparativa.

En Zaintzari para el complemento salarial, se perciben diferencias dentro de 2 categorías, analizamos:

- Auxiliar Administrativo: se diferencia un 59% de las mujeres sobre los hombres (8 M y 3 V), pues hay 2 hombres que tienen antigüedad frente a 7 mujeres que suman mayor antigüedad. Además, hay una mujer que es la única con esta categoría que tiene plus responsabilidad
- Psicóloga/o: las mujeres (16) sobre los hombres (3) muestran una diferencia del +80%, que se explica porque hay 2 mujeres que tienen plus responsabilidad y otra mujer que tiene complemento personal. Además, la media de antigüedad es más alta entre las mujeres que entre los hombres

Puesto Tipo	Rango de edad			30-39			40-49		
	Promedio Salarios	Promedio Complintos Salariales	Promedio Complintos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complintos Salariales	Promedio Complintos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complintos Salariales	Promedio Complintos Extrasalariales
Aux.Administrativo/a				22.879	1.255		22.879	1.346	
D.U.E				31.089	336		31.089	3.029	
Fisioterapeuta							31.089	3.029	
Medico				39.141					
Psicologa/o	39.141			39.141	1.010		39.141	3.339	
RESPONSABLE									
Tecnico superior									
Terapeuta ocupacional							31.089	2.903	
Trabajador/a Social	31.089			31.089	1.010				
Oficial Administrativo									

Puesto Tipo	50-59			Más de 60		
	Promedio Salarios	Promedio Complintos Salariales	Promedio Complintos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complintos Salariales	Promedio Complintos Extrasalariales
Aux.Administrativo/a	22.879	1.851				
D.U.E	31.089	808				
Fisioterapeuta						
Medico	39.141	12.108		39.141	5.214	
Psicologa/o				39.141	2.827	
RESPONSABLE	39.141	18.183				
Tecnico superior				39.141	505	
Terapeuta ocupacional						
Trabajador/a Social						
Oficial Administrativo	28.005	1.641				

REGISTRO SALARIAL GOXARA

CATEGORIA/PUESTO	Valor					Salario					
		MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES		343		11		€ 19.257,58	€ 17.020,05	13,00%	€ 18.605,19	€ 16.634,09	12,00%
Aux Cuidados Lugaritz		8	88,89%	1	11,11%	€ 13.765,37	€ 13.749,30	0,12%	€ 13.749,77	€ 13.749,30	0,00%
Aux.Administrativo/a		1	100,00%	0	0,00%	€ 18.364,13	€ -	0,00%	€ 18.364,13	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial		26	96,30%	1	3,70%	€ 21.583,10	€ 21.583,02	0,00%	€ 21.583,09	€ 21.583,02	0,00%
Auxiliar Ayuda Domicilio		272	97,14%	8	2,86%	€ 18.227,09	€ 16.884,23	7,95%	€ 18.065,10	€ 16.395,78	10,18%
Coordinador/a		17	100,00%	0	0,00%	€ 26.713,18	€ -	0,00%	€ 26.104,39	€ -	0,00%
Direccion		1	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Educadora Social		1	100,00%	0	0,00%	€ 31.988,64	€ -	0,00%	€ 31.988,64	€ -	0,00%
Limpiador/a		9	90,00%	1	10,00%	€ 18.445,75	€ 16.814,34	9,70%	€ 19.267,24	€ 16.814,34	14,59%
Tecnico medio		3	100,00%	0	0,00%	€ 31.089,13	€ -	0,00%	€ 31.089,05	€ -	0,00%
Tecnico superior		2	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Trabajador/a Social		3	100,00%	0	0,00%	€ 31.705,92	€ -	0,00%	€ 31.988,64	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	Complemento salarial						Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 1.180,52	€ 810,61	46,00%	€ 1.009,18	€ 617,75	63,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux Cuidados Lugaritz	€ 945,38	€ 944,10	0%	€ 943,68	€ 944,10	-0,04%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 2.334,62	€ -	0%	€ 2.334,62	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 2.342,57	€ 2.178,00	8%	€ 2.253,08	€ 2.178,00	3,45%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Ayuda Domicilio	€ 917,59	€ 724,33	27%	€ 866,27	€ 530,43	63,31%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Coordinador/a	€ 2.545,26	€ -	0%	€ 1.508,52	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Direccion	€ 25.264,92	€ -	0%	€ 25.264,92	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Educadora Social	€ 360,00	€ -	0%	€ 360,00	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 720,34	€ -	0%	€ 1.139,06	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 2.561,07	€ -	0%	€ 7.683,22	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 490,00	€ -	0%	€ 735,00	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 20.438,10	€ 17.830,66	15,00%	€ 19.634,90	€ 16.756,57	17,00%
Aux Cuidados Lugaritz	€ 14.710,75	€ 14.693,40	0%	€ 14.712,07	€ 14.693,40	0,13%
Aux.Administrativo/a	€ 20.698,75	€ -	0%	€ 20.698,75	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 23.925,67	€ 23.761,02	1%	€ 23.836,22	€ 23.761,02	0,32%
Auxiliar Ayuda Domicilio	€ 19.144,68	€ 17.608,56	9%	€ 19.021,31	€ 16.738,78	13,64%
Coordinador/a	€ 29.258,44	€ -	0%	€ 27.373,08	€ -	0,00%
Direccion	€ 64.405,80	€ -	0%	€ 64.405,80	€ -	0,00%
Educadora Social	€ 32.348,64	€ -	0%	€ 32.348,64	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 19.166,09	€ 16.814,34	14%	€ 19.267,47	€ 16.814,34	14,59%
Tecnico medio	€ 33.650,20	€ -	0%	€ 31.089,33	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 39.140,88	€ -	0%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 32.195,92	€ -	0%	€ 32.528,64	€ -	0,00%

Para Matia Goxara debemos decir que los salarios de las personas vienen determinados por los convenios que tienen con el ayuntamiento de cada municipio donde se prestan los servicios de ayuda a domicilio, explicando las diferencias que aparecen en el salario de las categorías Auxiliar Ayuda Domicilio y Limpieza.

Se trata de un ámbito muy muy feminizado, en 2022 en esta entidad sólo trabajó 1 hombre, en 2023 fueron 10, y en 2024 trabajaron 11 que se han mantenido en 2025

Las diferencias en Salario y Complemento Personal, se dan en la categoría Auxiliar Ayuda Domicilio con un +7,95% y +27% para las mujeres. La mayoría de los hombres, 8 de 11, perciben remuneración según el Convenio de Tolosa, cuyas condiciones están por debajo de la media del resto de convenios.

Puesto Tipo	Rango E - d											
	0-19			20-29			30-39			40-49		
	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales
Aux. Administrativo/a												
Auxiliar Asistencial				21.583	1.744		21.583	2.287		21.583	2.440	
Técnico medio				31.089			31.089	7.683				
Técnico superior										39.141		
Trabajador/a Social				31.140			31.989	540		31.989	930	
Auxiliar Ayuda Domicilio	23.723			17.975	210		18.169	296		18.486	768	
Coordinador/a				26.527			25.399	1.733		27.413	1.506	
Limpiador/a				19.267	436					18.758	399	
Dirección										39.141	25.265	
Educadora Social												
Aux Cuidados Lugartiz										13.772	880	

Puesto Tipo	40-49			50-59			Más de 60		
	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complementos Salariales	Promedio Complementos Extrasalariales
	Aux. Administrativo/a				18.364	2.335			
Auxiliar Asistencial	21.583	2.440		21.583	3.520		21.583	540	
Técnico medio				31.089					
Técnico superior							39.141		
Trabajador/a Social	31.989	930							
Auxiliar Ayuda Domicilio	18.486	768		18.259	905		17.702	1.714	
Coordinador/a	27.413	1.506		28.123	6.711				
Limpiador/a	18.758	399		17.308			18.167	1.212	
Dirección	39.141	25.265							
Educadora Social				31.989	360				
Aux Cuidados Lugartiz	13.772	880		13.737	998				

REGISTRO SALARIAL MATIA ENEA

CATEGORIA/PUESTO	Valor					Salario					
		MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES		3		1		€ 36.456,87	€ 31.089,00	17,00%	€ 39.140,77	€ 31.089,00	26,00%
CEMI		1	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,77	€ -	0,00%	€ 39.140,77	€ -	0,00%
RESPONSABLE		1	50,00%	1	50,00%	€ 39.140,88	€ 31.089,00	25,90%	€ 39.140,88	€ 31.089,00	25,90%
Tecnico medio		1	100,00%	0	0,00%	€ 31.088,95	€ -	0,00%	€ 31.088,95	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	Complemento salarial						Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 35.952,78	€ 45.821,28	-22,00%	€ 10.170,47	€ 45.821,28	-78,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
CEMI	€ 93.649,24	€ -	0%	€ 93.649,24	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 10.170,47	€ 45.821,28	-78%	€ 10.170,47	€ 45.821,28	-77,80%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 4.038,62	€ -	0%	€ 4.038,62	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 72.409,64	€ 76.910,28	-6,00%	€ 49.311,35	€ 76.910,28	-36,00%
CEMI	€ 132.790,01	€ -	0%	€ 132.790,01	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 49.311,35	€ 76.910,28	-36%	€ 49.311,35	€ 76.910,28	-35,88%
Tecnico medio	€ 35.127,57	€ -	0%	€ 35.127,57	€ -	0,00%

En el apartado de salario, se aprecia diferencia en la categoría de Responsable entre hombres y mujeres por existir diversidad de titulaciones funciones y responsabilidades.

En el complemento salarial , se perciben diferencias también en la categoría de Responsable (1 M y 1 V), porque el hombre tiene mayor plus de responsabilidad, además de mucha antigüedad (12 trienios), frente a la mujer que no devenga nada por antigüedad

	Rango Edad ▾					
	40-49			Más de 60		
Puesto Tipo ▾	Promedio Salarios	Promedio Complntos Salariales	Promedio Complntos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Complntos Salariales	Promedio Complntos Extrasalariales
RESPONSABLE	39.141	10.170		31.089	45.821	
CEMI	39.141	93.649				
Tecnico medio	31.089	4.039				

REGISTRO SALARIAL ZAITZENA

CATEGORIA/PUESTO	Valor					Salario					
		MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES		6		0		€ 35.114,96	€ -	0,00%	€ 35.115,00	€ -	0,00%
Psicologa/o		1	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%
Tecnico medio		3	100,00%	0	0,00%	€ 31.089,04	€ -	0,00%	€ 31.089,01	€ -	0,00%
Tecnico superior		2	100,00%	0	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%	€ 39.140,88	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	Complemento salarial						Complemento extrasalarial					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 7.571,43	€ -	0,00%	€ 504,88	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 504,84	€ -	0%	€ 504,84	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 8.913,43	€ -	0%	€ 504,92	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 9.091,74	€ -	0%	€ 9.091,74	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 42.686,39	€ -	0,00%	€ 39.645,72	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 39.645,72	€ -	0%	€ 39.645,72	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 40.002,47	€ -	0%	€ 31.594,03	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 48.232,62	€ -	0%	€ 48.232,62	€ -	0,00%

En esta organización, no hay comparativa, porque en cada categoría tenemos un solo género, por tanto, no se establecen diferencias. Se aprecia diferencias lógicas entre categorías.

	Rango Edad			30-39			40-49		
	Promedio Salarios	Promedio Compltos Salariales	Promedio Compltos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Compltos Salariales	Promedio Compltos Extrasalariales	Promedio Salarios	Promedio Compltos Salariales	Promedio Compltos Extrasalariales
Psicologa/o	39.141	505							
Tecnico superior				39.141	505		39.141	17.679	
Tecnico medio	31.089	505		31.089	505		31.089	25.731	

Formación

A continuación, se presentan los datos referidos a la formación recibida en 2025.

Indicadores de formación	Mujeres	Hombres	Total
Total horas de formación realizadas	13.838,75	2.436,00	16.274,75
Total personal formado	847	142	989
Satisfacción con las acciones formativas (del 1 al 4)			3,79
Satisfacción con el docente (del 1 al 10)			9,62

Formación por categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total horas
Atención directa	10.263	1.227,50	11.490,50
Atención indirecta	297,75	681	978,75
Administración	3.278	527,5	3.805,50
Total horas			16.274,75

Seguridad laboral: gestión de la seguridad y salud en el trabajo

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. Enfoque de gestión de la seguridad y salud

Dentro de la Política de Matia Fundazioa, establecemos como uno de nuestros objetivos prioritarios el garantizar la seguridad, salud y bienestar de todos los trabajadores y colaboradores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, con el fin de eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. A tal fin, se ha integrado la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se presta, como en la línea jerárquica de la entidad, incluso en todos los niveles de la misma (GRI 103: Enfoque de Gestión).

Matia Fundazioa declara expresamente su compromiso de mantener y mejorar el sistema de prevención de riesgos laborales para garantizar, en todo momento, el cumplimiento de la legislación vigente.

Matia Fundazioa con el objeto de promover y garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, proporciona tanto en el momento de su incorporación como periódicamente, la información necesaria en relación a los riesgos generales y específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención adoptadas para combatirlos, las acciones que se realizan en materia de prevención, y las medidas adoptadas en materia de emergencias, lucha contra incendios y evacuación.

Igualmente, en Matia Fundazioa, se posibilita que nuestros trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada en materia preventiva tanto al inicio de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o cambios en los equipos de trabajo. Dicha formación se centra específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándose a la evaluación de riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente siempre y cuando sea necesario.

Nº de información sobre los riesgos específicos entregados a los trabajadores*	2021	2022	2023	2024	2025
Matia Fundazioa	146	189	229	153	268
Gerozerlan	111	76	48	110	36
Matia Instituto	3	5	1	2	0
Goxara	86	121	30	53	18
Zaintzitari Matia	-	8	48	3	1
Matiaenea	-	-	-	-	1
Zaintzenea	-	-	-	-	0

*En estos datos están reflejadas las informaciones que se han dado en materia de prevención a los trabajadores de Matia (nueva incorporación y reciclaje).

Nº de formaciones del art. 19 a los trabajadores	2021	2022	2023	2024	2025
Matia Fundazioa	675	478	229	153	268
Gerozerlan	375	494	48	110	36
Matia Instituto	6	5	1	2	0
Goxara	-	38	30	53	18
Zaintzitari Matia	-	-	48	3	1
Matiaenea	-	-	-	-	1
Zaintzenea	-	-	-	-	0

*En estos datos están reflejadas las formaciones del artículo 19 de la Ley 31/1995 que se ha impartido a los trabajadores de Matia.

En general, se observan las distintas realidades en las entidades que conforman Matia Fundazioa en lo referente a la formación e información impartida en el 2025. Durante el 2025, hay menos personal sin esta formación, por lo tanto, se ha notado en el descenso del número de formaciones. Se ha aprovechado la formación realizada para entregar también la información de los riesgos a los trabajadores.

En lo referente a la salud de nuestros trabajadores, la Vigilancia de la Salud la tenemos contratada para todas las entidades, a través de un servicio de prevención ajenos, IMQ Prevención. En toda la fundación además de ofrecer la vigilancia a todos los trabajadores, se trabaja estrechamente con el equipo médico laboral para mejorar y promover la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, llevando a cabo distintas actividades para tal fin: adaptación de puestos, reconocimientos específicos en base a los protocolos definidos previamente, solicitud de pruebas complementarias para agilizar procesos médicos, asesoramiento médico, etc. Trabajamos estrechamente con los servicios de prevención ajenos que tenemos contratados para llevar a cabo la vigilancia de la salud y garantizar la mejor atención posible a los trabajadores.

En Matia Fundazioa hemos potenciado la consulta informada a los trabajadores tras la ausencia prolongada y nueva incorporación, y creemos que debemos seguir por este camino para seguir velando por el bienestar de las personas que trabajamos en la entidad.

	Nº de reconocimientos médicos						
	MATIA	GEROZER LAN	INSTITUTO	ZAINZTA TARI	GOXARA	MATIAEN EA	ZAINZTE NEA
2021	271	180	9	-	53	-	-
2022	172	109	0	3	59	-	-
2023	416	112	22	28	86	-	-
2024	406	112	19	21	86	1	-
2025	416	119	21	19	121	1	2

Durante el 2025 la tasa de participación es ligeramente superior al año anterior.

Dado que la mayor parte de nuestra actividad la realizamos en centros residenciales, la formación en materia de actuación de emergencias y toda la documentación relacionada con esa materia adquiere especial importancia y se revisa periódicamente. En este sentido, se realizan simulacros de emergencia con una periodicidad de al menos una vez al año, y todo el personal es informado y formado en lo relativo al Plan de Autoprotección, para que conozcan los tipos de emergencias potenciales, los procedimientos y consignas de actuación en caso de situación de emergencia, la utilización de los medios de autoprotección disponibles en su área de trabajo. Además, anualmente se ofrece a todos los trabajadores una formación teórica y práctica, específica sobre incendios, clases de fuegos y cómo apagarlos a través del Servicio de Bomberos de Gipuzkoa, impartido por los propios bomberos, en sus propias instalaciones donde simulan fuego real. Esta formación se ofrece en especial a los trabajadores de los centros residenciales, dadas las características de los centros.

2023	MATIA FUNDAZIOA	GEROZERLAN	MATIA INSTITUTO	ZAINZATAR I MATIA	GOXARA	MATIAENEA	ZAINZENEA
SIMULACROS	442	96	3	5	-	-	-
EXT. INCENDIOS	34	3	0	0	-	-	-

2024	MATIA FUNDAZIOA	GEROZERLAN	MATIA INSTITUTO	ZAINZATARI MATIA	GOXARA	MATIAENEA	ZAINZENEA
SIMULACROS	269	110	2	3	53	0	-
EXT. INCENDIOS	32	4	0	0	0	0	-

2025	MATIA FUNDAZIOA	GEROZERLAN	MATIA INSTITUTO	ZAINZATARI MATIA	GOXARA	MATIAENEA	ZAINZENEA
SIMULACROS	250	58	2	1	18	1	0
EXT. INCENDIOS	21	9	0	0	0	0	0

2.Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de seguridad y salud

En Matia existen varios Comités de Seguridad y Salud diferentes, en función a la entidad a la que pertenece y a las características de la integración:

- Comité de Seguridad y Salud de Matia Fundazioa
- Comité de Seguridad y Salud de Lamourous
- Comité de Seguridad y Salud de Gerozerlan
- Comité de Seguridad y Salud de Petra Lekuona
- Comité de Seguridad y Salud de Goxara

El Comité de Seguridad y Salud de Matia está compuesto por 4 delegados de prevención y 4 representantes de la organización. También participan a nivel técnico dos técnicas de seguridad y salud, con voz, pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud de Gerozerlan está constituido por 5 delegados de prevención que representan a cada centro perteneciente a la entidad y 5 representantes de la organización. En este comité también participan las técnicas de prevención, con voz, pero sin voto.

Lamourous y Petra Lekuona, tienen sus propios comités de seguridad y salud. El de Lamourous, está compuesto por 3 delegados de prevención y 3 representantes del centro. El Comité de Seguridad y Salud de Petra Lekuona está compuesto por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la organización. También participan a nivel técnico dos técnicas de seguridad y salud, con voz, pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud de Goxara está compuesto por 2 delegados de prevención y 2 representantes de la organización. Igualmente, participa a nivel técnico, con voz, pero sin voto, el técnico de prevención de riesgos laborales asignado por el Servicio de Prevención Ajeno concertado para desarrollar las actividades preventivas.

Dichos comités de seguridad y salud son órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de nuestros centros, en materia de prevención de riesgos laborales. De este modo, todos los trabajadores se encuentran representados a través de los delegados de prevención, dado que estos son designados por y entre los representantes del personal elegidos entre todos los trabajadores a través de las elecciones sindicales, y tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Durante el 2025 se han realizado la mayoría de las reuniones con los comités

de seguridad y salud: todas, excepto una de Lamourous y otra en Goxara, debido a problemas de agenda de los propios comités.

3. Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

En las siguientes tablas reflejamos los tipos de accidentes que hemos tenido en toda la organización durante el 2021-2025. En el recuento se contabilizan tanto los accidentes leves como graves.

Matia Fundazioa realiza su actividad principal en el territorio de Gipuzkoa por lo que la mayoría de los accidentes que nos ocurren tienen lugar en dicho territorio.

Tipos de accidentes

2021	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA		GOXARA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	22*	1	19	3	0	0	5	0	2	0
ACCIDENTE SIN BAJA	94	7	104	15	0	0	33	1	2	0
INCIDENTE	9	0	3	0	0	0	0	0	0	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

*No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2021.

2022	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	37*	0	8	0	0	0	0	0	3	0
ACCIDENTE SIN BAJA	159	17	52	4	2	0	5	0	1	0
INCIDENTE	4	1	3	0	0	0	4	0	0	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2022.

Cuestiones sociales y relativas al personal

2023	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	28*	6	20	0	0	0	0	0	7	0
ACCIDENTE SIN BAJA	212	22	83	4	4	0	3	0	4	0
INCIDENTE	10	1	7	0	0	0	2	0	0	0
ENFERMEDAD PROFESIONAL	1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2023.

**La mutua identifica una enfermedad profesional a una trabajadora, pero esta persona tiene tres tramos de baja por la misma contingencia, por lo que en el archivo aparece registrada 3 veces.

2024	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI I MATIA		GOXARA		MATIA ENEA		ZAINZENEAA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	35	8	10	1	0	0	2	0	10	0	0	0	-	-
ACCIDENTE SIN BAJA	221	20	61	3	1	0	0	0	6	0	0	0	-	-
INCIDENTE	11	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	-	-
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-	-

2025	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA		MATIA ENEA		ZAINZENEAA	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
ACCIDENTE CON BAJA	29	4	18	0	0	0	0	0	7	0	0	0	-	-
ACCIDENTE SIN BAJA	122	20	50	8	0	0	0	0	3	0	0	0	-	-
INCIDENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
ENFERMEDAD PROFESIONAL	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-	-

Los datos que se observan en las tablas, son reflejo de las distintas realidades de las entidades que conforman Matia: mayor número de trabajadores, diferentes servicios dentro de la misma actividad, etc. Si analizamos el riesgo que más se repite en los accidentes con baja, el más frecuente es el de “Carga física: manipulación de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos”. Dada la actividad a la que nos dedicamos, nuestros trabajadores ayudan a las personas en la realización de las actividades básicas diarias, como vestirse, asearse, levantarse y acostarse, etc. Todo ello, implica que deban ayudar a moverse a personas con distintos grados de dependencia e incluso con patologías graves que implican la realización de sobreesfuerzos y manipulación de cargas.

Aunque la entidad trabaja por garantizar las condiciones de trabajo seguras para los trabajadores, proporcionando a los trabajadores medios técnicos y auxiliares para la realización de su trabajo (además de la formación e información básica), vemos necesario estudiar otras medidas preventivas que ayuden a mejorar la seguridad de los trabajadores. Desde el 2021 se apostó por realizar una formación específica en los centros, impartidas por profesionales de la casa, en la que estudian y trabajan las situaciones que se generan con las personas que viven en los centros. La valoración de dicha formación fue positiva por parte de los responsables y se sigue trabajando por esta vía para poder ayudar a los trabajadores a no hacerse daño ellos mismos ni las personas que viven en la casa.

Siguen sin figurar incidentes de forma significativa, dado que los esfuerzos se están centrando sobre la comunicación de los accidentes, y una vez conseguido esté objetivo, se va a tratar de concienciar a los/las trabajadores/as para que comuniquen también aquellos incidentes de los que sean partícipes.

Tasa de Frecuencia de Accidentes:

Se debe especificar que durante el 2025 en la organización no hemos tenido ninguna muerte por accidente laboral. En cambio, sí que se ha declarado una enfermedad profesional a un trabajador.

En general, superamos los índices de frecuencia y gravedad en Matia Fundazioa, Gerozerlan y Goxara, en comparación con su sector de actividad y estamos por debajo en comparación con la actividad que desarrolla por Instituto Matia y Zaintzatari.

Los datos de referencia de los índices según la actividad proceden del Anuario de Estadísticas que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social publica anualmente, teniendo en cuenta la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09.

INDICE DE FRECUENCIA*	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	ZAINZATARI MATIA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos residenciales
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2021	3.182	702	235	6.162	682	235	0	0	3			
2022	3.964	0	302	3.573	0	302	0	0	3	0	0	302
2023	2.870	3.174	1.720	8.733	0	1.720	0	0	3	0	0	294
2024	2.333	3.650	1.570	2.984	4.910	1.570	0	0	3	5.468	0	1.570
2025	2.334	1.614	1.570	5.810	0	1.570	0	0	3	0	0	1.570

INDICE DE FRECUENCIA*	GOXARA		Actividad: CNAE 8811 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	MATIAENEA		Actividad: CNAE 8811 Actividades	ZAINZENEAA		Actividad: CNAE 829 Otras Actividades de apoyo a empresas
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2021	5.256	0	196	-	-	-	-	-	-
2022	2.003	0	196	-	-	-	-	-	-
2023***	4.274	0	1.570	-	-	-	-	-	-
2024	1.916	0	1.570	1.916	0	1.570	-	-	
2025	2.275	0	1.570	2.275	0	1.570			

Cuestiones sociales y relativas al personal

INDICE DE GRAVEDAD**	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Inversión y desarrollo	ZAINZATARI MATIA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2021	95	37	75	171	123	75	0	0	11			
2022	92	0	7	80	0	7	0	0	11	0	0	7
2023	102	74	59	151	0	59	0	0	11	0	0	7
2024	83	87	56	204	71	56	0	0	11	973	0	56
2025	78	137	56	21	0	56	0	0	11	0	0	0

INDICE DE GRAVEDAD**	GOXARA		Actividad: CNAE 8811 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	MATIAENEA		Actividad: CNAE 6820 Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia	ZAINZENEA		Actividad: CNAE 829 Otras Actividades de apoyo a empresas
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2021	246	-	67	-	-	-	-	-	-
2022	136	0	67	-	-	-	-	-	-
2023***	229	0	59	-	-	-	-	-	-
2024	23	0	56	-	-	-	0	0	83
2025	83	0	56				0	0	83

*Índice de Frecuencia: (Nº total de accidentes de jornada con baja/Nº total de horas reales trabajadas)*1.000.000. Se contabilizan los accidentes in itinere.

**Índice de Gravedad: (Nº total de días con baja de los accidentes con jornada de trabajo del periodo/nº total de horas reales trabajadas)*1.000. Se contabilizan las recaídas y las enfermedades profesionales que han causado baja.

***Los índices de frecuencia y gravedad de la actividad CNAE 8811 son los del 2023, ya que no se han publicado las del 2025.

Plantilla media de nuestras entidades:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2021	493,73	101,75	241,35	32,71	16,23	1,15			84	0
2022	67.365	13.052	15.863	1.965	2.146	199	3.349	583	8.102	72
2023	69.483	13.332	16.463	2.224	263	2	3.805	636	16.862	603
2024	75.728	14.923	17.255	2.458	25,49	2	38,89	5,86	182,64	7,32
2025	76.184	15.155	17.794	2.634	2.577	275	2.555	4	19.363	466

*La plantilla media está basada en las horas contratadas durante los periodos que aparecen en la tabla.

	MATIAENEA		ZAINZENEAA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2021	-	-	-	-
2022	-	-	-	-
2023	0,96	1,36	-	-
2024	1,18	1,53	1	-
2025	207	153	429	0

Horas reales trabajadas:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2021	691.341	142.475	324.562	43.988	26.017	1.843	95.365	11.094	76.110	0
2022	933.355	180.838	223.867	27.731	31.164	3.168	11.610	2.021	80.892	133
2023	975.494	189.003	229.004	28.368	41.870	3.184	53.854	9.375	163.752	5.856
2024	967.970	190.751	235.902	33.600	40.587	3.184	55.953	8.437	229.808	9.212
2025	997.845	198.497	198.745	29.420	41.026	4.378	36.288	5.681	249.167	5.997

*El cálculo de las horas reales trabajadas se realiza con las horas teóricas establecidas para los trabajadores, descontado las horas por absentismo (permisos, ausencias, bajas, etc.)

	MATIAENEA		ZAINZENEA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2021	-	-	-	-
2022	-	-	-	-
2023	1.528,32	2.165,12	-	-
2024	187.856	2.435,76	1592	-
2025	3.295,44	11	682.968	

Días perdidos debidos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2021	656	52	554	54	0	0	80	0	205	0
2022	859	0	180	0	0	0	0	0	198	0
2023	1004	141	348	0	0	0	0	0	375	0
2024	1651	218	205	16	0	0	534	0	205	0
2025	652	215	287	0	0	0	0	0	254	0

*Se contabilizan los días naturales de baja. En el recuento de los días están incluidos trabajadores de la entidad que tuvieron un accidente en otra empresa. También se tienen en cuenta los días de baja generadas de las recaídas de un accidente de trabajo.

	MATIAENEA		ZAINZENEA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2021	-	-	-	-
2022	-	-	-	-
2023	-	-	-	-
2024	0	0	0	0
2025	0	0	0	0

En Matia, cumpliendo las leyes estatales tanto a nivel laboral como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, se notifican el 100% de los accidentes de trabajo que tienen lugar, tanto los accidentes que generan baja como los sin baja. En nuestro caso, realizamos las comunicaciones de los accidentes al INSS mediante el aplicativo DELTA, habilitado para tal fin. En el caso de las enfermedades profesionales, todas son declaradas a través de la mutua, tal como se exige.

4. Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad

En lo referente a las enfermedades profesionales, en el 2025, se ha declarado enfermedad profesional a 2 trabajadoras de la organización, 1 auxiliar de Matia y otra auxiliar de domicilio de Goxara. Se trata de una lesión relacionada con las tareas que realiza, por lo que se hace seguimiento del caso y se establecen medidas preventivas para minimizar el riesgo de sufrir dicha lesión.

- En el 2023, se declara enfermedad profesional a una lesión que sufre una limpiadora.
- En el 2022, se declaran dos enfermedades profesionales. En un caso, se trata de un contagio que se da en el centro debido a un brote. Se activa el protocolo pertinente dando fin al brote. Durante el 2022 se empieza a asumir gradualmente la limpieza de los centros internamente. Una auxiliar se lesiona al realizar las tareas relacionadas con su puesto de trabajo y dicha lesión se considera enfermedad profesional, por lo que se realiza seguimiento del caso y se establecen medidas para eliminar y minimizar el riesgo de sufrir dicha enfermedad.
- En el 2021 se reconoce una enfermedad profesional a una trabajadora de cocina, en Gerozerlan.
- En el 2020, no se declara ninguna enfermedad profesional en la organización.

En todos los casos que ha habido hasta la fecha, se han tomado las medidas pertinentes para proteger a los trabajadores, y en el caso de la cocina, se han realizado mejoras ergonómicas y organizativas importantes para minimizar el riesgo de carga musculoesquelético en sus trabajadores.

Para finalizar, destacar que en Matia no presentamos un riesgo elevado o una incidencia elevada de enfermedades relacionadas con la actividad.

5. Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

Matia tiene un convenio colectivo vigente, en el que se recoge el compromiso por el cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Derechos Humanos

Matia trabaja en el ámbito Guipuzcoano, somos una organización local. Esta localización, dentro de la Unión Europea nos garantiza un cumplimiento de los derechos humanos, que garantizan el cumplimiento de la carta de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

Hemos desarrollado una guía de convivencia donde se detallan los derechos y deberes de todas las personas, tanto de los trabajadores, de los voluntarios como de los usuarios y sus familias. Nos basamos en los derechos que se establecen en la ley 12/2008 de 5 de diciembre de los Servicios Sociales y en el decreto 64/2004 del 6 de abril por el que se aprueba la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias y profesionales de los servicios sociales en el País Vasco:

- Derecho a la dignidad: garantizando los derechos básicos de no discriminación por ningún concepto y trato con respeto, también incluimos una atención personalizada para lo cual elaboramos un plan de atención y vida para cada persona usuaria, el cual se revisa periódicamente.
- Derecho a la privacidad
- Derecho a la autodeterminación
- Derecho a la autonomía funcional
- Derecho a la elección
- Derecho a la realización y satisfacción personal
- Derecho al conocimiento y defensa de sus derechos

También en esta guía hay obligaciones:

- Cumplimiento de normas de convivencia
- Respeto a las personas e instalaciones
- Comunicación de anomalías e irregularidades y ausencias

Pero como organización, damos un paso más. Nos centramos en el bienestar de las personas mayores. Y para ellos, ampliamos nuestras miras y abarcamos el bienestar de los trabajadores ya que, si pretendemos dar un buen trato a nuestros usuarios, nosotros tendremos que tener también un bienestar.

Esta reflexión ha hecho que nos centremos en un cambio cultural que permita adecuar nuestra forma de trabajar y relacionarnos, con el modelo de atención centrado en la persona.

- **Medidas de apoyo a las personas trabajadoras**

Desde Matia se intenta dar apoyo a las personas que trabajan en la organización para que su día a día sea lo más sencillo posible.

Se realizan diferentes medidas de apoyo, incluidas en el convenio colectivo.

Se trata de beneficios sociales que disfrutaban las personas que trabajan en Matia que afectan a diario a estas personas.

- **Rechazo del trabajo infantil o forzoso**

Matia tiene a personas trabajando únicamente en Gipuzkoa, donde la legislación marca muy claramente los límites de empleabilidad y los castiga duramente. A día de hoy, todas las personas que trabajan en Matia son mayores de 18 años.

- **Acoso**

Cuando un trabajador sufre violencia o acoso por parte de un trabajador se debe aplicar el protocolo: Traslado al comité de seguridad y salud a través de los delegados de prevención o representantes de los trabajadores, por cualquier persona que tenga conocimiento del caso o la persona afectada.

Pero esto se lleva a cabo cuando se trata de un acoso que tiene una duración como mínimo de 6 meses y reiterado y contra una persona.

En la mayoría de las ocasiones que existe sospecha, se solucionan en el propio servicio con la intervención del responsable o equipo. Pueden venir los afectados, representantes de los trabajadores o los delegados de prevención (sindicato).

Durante el año 2024 se ha activado en 5 ocasiones el protocolo de sospecha de acoso. En dos de los casos se concluyó que había evidencia de acoso por motivos de raza, en los cuales se tomaron medidas disciplinarias. En los otros tres, no se constató evidencias de acoso, sino otros problemas relacionales y de transmisión de la información entre trabajadoras.

En las formaciones del artículo 19 se explica cómo se organiza la prevención en Matia, y qué órganos de representación existen: comités de seguridad y salud, delegados de prevención, representantes de los trabajadores (sindicales) e incluso responsables de centros y servicios, además del Servicio de Prevención Mancomunado.

También se explica que existe un protocolo de acoso y que pueden hacer uso de él si lo ven necesario.

PROTOCOLO. Conductas prohibidas en el trabajo y que constituyen acoso moral

- **Abuso de autoridad**

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin justificación alguna.

- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
 - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
 - Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.
- **Trato vejatorio**
 - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador
 - Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada
- **Acoso discriminatorio (Art.8.13 Bis TRLISOS), cuando está motivado por:**
 - Creencias políticas y religiosas de la víctima
 - Ataques por motivos sindicales
 - Sexo u orientación sexual
 - Mujeres embarazadas o maternidad
 - Edad, estado civil
 - Origen, etnia, nacionalidad
 - Discapacidad
- **Que no constituyen acoso moral. (Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)**
 - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
 - Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)
 - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
 - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
 - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
 - Ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
 - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
 - Conflictos personales y sindicales

PLAN DE IGUALDAD

Durante el año 2022 se aprobaron los Planes de Igualdad tanto de Matia como de Gerozerlan. En el año 2023 se puso en marcha la hoja de ruta para los años 2023-2026 junto con los comités de empresa de ambas organizaciones de manera que podamos llegar con el trabajo de todos a una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el plan de igualdad en vigor se tomaron las siguientes medidas:

- **Medidas de duración y ordenación de la jornada laboral:**

Permitir a las personas que soliciten una reducción de jornada por cuidado de menor, una reducción del calendario anual de manera que pueda planificar de antemano las necesidades de su vida familiar.

- **Medidas de formación:**

Garantizar una formación específica sobre igualdad entre mujeres y hombres para todas las personas que gestionen a trabajadoras/trabajadores; Favorecer el acceso a la formación a las personas con excedencia, reducción de jornada o cualquier situación relacionada con la conciliación familiar; Crear una cultura de uso de lenguaje adecuado, evitando cualquier denominación de puesto de trabajo que marque un género específico tendiendo hacia un lenguaje inclusivo.

- **Medidas de promoción y remuneración:**

Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio donde no permite ningún tipo de discriminación por razón de género, raza o religión; Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal de atención directa como para el personal de administración; Establecer medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por género de todos los servicios aplicando para las nuevas incorporaciones el criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado en el servicio.

- **Medidas de duración y ordenación de la jornada laboral:**

Permitir a las personas que soliciten una reducción de jornada por cuidado de menor, una reducción del calendario anual de manera que pueda planificar de antemano las necesidades de su vida familiar.

- **Medidas de formación:**

Garantizar una formación específica sobre igualdad entre mujeres y hombres para todas las personas que gestionen a trabajadoras/trabajadores; Favorecer el acceso a la formación a las personas con excedencia, reducción de jornada o cualquier situación relacionada con la conciliación familiar; Crear una cultura de uso de lenguaje adecuado, evitando cualquier denominación de puesto de trabajo que marque un género específico tendiendo hacia un lenguaje inclusivo.

- **Medidas de promoción y remuneración:**

Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio donde no permite ningún tipo de discriminación por razón de género, raza o religión; Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal de atención directa como para el personal de administración; Establecer medidas destinadas a fomentar un

- Medidas de conciliación de la vida personal y/o familiar de las personas: Garantizar la aplicación de convenio colectivo propio y las mejoras sociales que en él se describen:
 - Licencia por matrimonio o pareja de hecho
 - Por alumbramiento de esposa o compañera
 - Por enfermedad grave de cónyuge/compañera/compañera, hijas/hijos, padres/madres, hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos.
 - Por muertes del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos.
 - Por matrimonio de hermanas/hermanos o hijos/hijas
 - Por traslado de domicilio habitual
 - Por el tiempo necesario de asistencia a especialistas de Seguridad Social
 - Por asuntos propios
 - Por lactancia 1 hora de descanso cada jornada laboral o proporcional a la misma hasta que la/el niña/niño cumpla 1 año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
 - Excedencia para atender al cuidado de hijo/hija hasta los 3 años de edad del menor, con una reserva de puesto durante toda la vigencia de la excedencia.
 - Permiso por la jornada necesaria para realizar exámenes.
 - Permiso sin sueldo por un periodo de 1 a 5 meses.
 - Excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración de los cuales en 3 primeros se reserva el puesto de trabajo.
 - Derecho a una reducción de jornada en el porcentaje acordado sin que suponga una modificación de su contrato laboral original.
 - Posibilidad de aplicación del “ciclo año sabático” que se concreta en 5 años durante los cuales se percibirá el 80% del salario y se trabajará el 100% de la jornada los 4 primeros años, quedando exento de trabajar el 5º año.
 - Las personas mayores de 55 años que así lo soliciten tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo vacantes que no incluyan turnos de noche.

- **Medidas de prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo:**

Asegurar el cumplimiento del “procedimiento y actuación en caso de acoso”, del “procedimiento para evitar riesgos psicosociales: Gestión de conflictos ante conductas hostiles” y de las “Medidas de Prevención y actuación antes situaciones de violencia y agresión en el servicio de valoración” a través del comité de Seguridad y Salud Laboral.

MEDIDAS DE APOYO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Desde Matia se intenta dar apoyo a las personas que trabajan en la

organización para que su día a día sea lo más sencillo posible. Se realizan diferentes medidas de apoyo, incluidas en el convenio colectivo.

Se trata de mejoras sociales que disfrutan las personas que trabajan en Matia que afectan a diario a estas personas.

- Por matrimonio
- Por alumbramiento de esposa/compañera
- Por enfermedad grave del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres, hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos
- Por muerte del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos
- Por matrimonio de hermanas/hermanos, hijos/hijas o madre/padre
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural
- Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social un máximo de 16 horas anuales. Se incluye el acompañamiento del cónyuge o parientes de primer grado por consanguinidad afinidad.
- Para asuntos propios
- Lactancia: 1 hora de descanso en cada jornada laboral o proporcional a la misma durante los 12 primeros meses.
- Excedencia por cuidado de menor.
- Permiso para exámenes en centros de enseñanza oficial para estudios propios de las distintas actividades profesionales que desarrollan en Matia.
- Permiso sin sueldo a las personas trabajadoras que lo solicitan, por un periodo de 1 a 5 meses.
- La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada en el porcentaje acordado sin que suponga una modificación de su contrato laboral original.
- De manera voluntaria, a la persona trabajadora que lo solicite se le aplicará el “ciclo año sabático”.
- Las personas trabajadoras mayores de 55 años que así lo soliciten tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo vacantes que no incluyan turnos de noche.

MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Desde el año 2003 Matia Fundazioa dispone de gestión por competencias que incluye un modelo de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, que ha ido actualizándose a lo largo de los últimos años. La última actualización se realizó en 2014, con un sistema de evaluación más sencillo y rápido.

• **Diversidad e integración**

Matia Fundazioa está sensibilizada desde su inicio con las personas

discapacitadas. En 2025 son 40 las personas que han estado contratadas en Matia Fundazioa, Gerozerlan y Matia Goxara, con algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Como todas las organizaciones con plantilla media indefinida > 50 personas, tanto Matia Fundazioa, Gerozerlan y Goxara, tienen la obligación de tener contratadas en plantilla un número de personas no inferior al 2% con discapacidad. En Lanbide se ha presentado los informes correspondientes para estas 3 organizaciones.

Plantilla empleada con discapacidad por grupo durante el año 2025

		Mujeres			Hombres			Global 2025
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	
Matia Fundazioa	CEMI	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	0	7	9	0	2	7	25
Gerozerlan	CEMI	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	0	1	2	1	1	0	5
Matia Goxara	CEMI	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	0	2	7	0	0	1	10
Zaintzatarri	CEMI	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	0	7	9	0	2	7	25

*Se contabilizan los días naturales de baja. En el recuento de los días están incluidos trabajadores de la entidad que tuvieron un accidente en otra empresa. También se tienen en cuenta los días de baja generadas de las recaídas de un accidente de trabajo.

- **Política de desconexión digital**

Hoy en día desde el equipo de Gestión de Personas de Matia Fundazioa se está trabajando en una política de desconexión digital con el fin de garantizar el derecho a dicha desconexión tanto en días de descanso, permisos y vacaciones.

Aunque esta política debe estar aprobada por la representación de las personas trabajadoras, adjuntamos el borrador de la política de Desconexión Digital en la que ya estamos trabajando.

Los cambios tecnológicos acaecidos en las últimas décadas han producido modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales.

Los ordenadores, teléfonos móviles, tablets, etc. forman parte de nuestra vida laboral e inciden en las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras, pudiendo, si no se utilizan de un modo adecuado, llegar a plantear problemas en la salud de las personas trabajadoras (fatiga informática, síndrome de burnout, estrés, etc.).

Es por ello importante la implantación de una adecuada gestión de todos estos elementos que irrumpen en las relaciones laborales.

En este contexto, el derecho a la desconexión digital surge de la necesidad de establecer unos límites a la jornada laboral y a las obligaciones de las personas trabajadoras, con la finalidad de permitir el descanso y además es necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Desde la dirección de Matia estamos sensibilizados con estas situaciones y por ello hemos decidido aprobar, previa consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras, este protocolo de desconexión digital que garantice los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de las sociedades que conforman Matia tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado en la empresa, el respeto a su tiempo de descanso, permisos o vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar.

1. Ámbito legal

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis y se regula así un nuevo derecho para las personas trabajadoras.

El artículo 88 de la LOPDGDD ampara y garantiza el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

- **Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.**

- Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- **Ámbito de aplicación del protocolo**

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en este protocolo todas las personas trabajadoras de las sociedades que conforman MATÍA, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, incluyendo a aquellas personas que tengan establecido por acuerdo una prestación total o parcial de su trabajo a distancia, así como aquellas personas que ostenten puestos directivos dentro de la organización.

- **Medidas**

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas:

- Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto c) siguiente.
- Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de

urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.

- Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria, con las siguientes excepciones:
 - Cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas, o cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio a la empresa, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
 - Aquellas personas trabajadoras que realicen guardias.
 - Aquellas personas que tengan pactada una disponibilidad conforme a lo previsto en el convenio de la empresa, con el fin de poder comunicarles el requerimiento de trabajo, del mismo modo que el llamamiento en el caso de los trabajadores fijos discontinuos.
- Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:
 - Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
 - Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.
 - Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.
 - Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, se garantizará que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

Corrupción y sobornos

Nos encontramos en un sector donde los trabajadores a todos los niveles tienen relación con personas luego es muy importante asegurarnos que no haya ningún comportamiento fraudulento que afecte a usuarios y sus familias. Diferenciamos tres grupos importantes a la hora de tratar el tema de la corrupción y el soborno:

- Los trabajadores y voluntarios que tratan diariamente con nuestros usuarios y por lo tanto un mal comportamiento afecta directamente a personas frágiles. Hemos de tener en cuenta que, en las residencias y el hospital, las personas residentes son mayores, y todos ellos con grados de dependencia altos. Algunos de ellos con demencias que les impiden discernir si están recibiendo una conducta inapropiada por parte de un trabajador o voluntario. Como medida preventiva, hemos desarrollado una guía de convivencia donde se detallan los derechos y deberes de todas las personas, tanto de los trabajadores, de los voluntarios como de los usuarios y sus familias. Nos basamos en los derechos que se establecen en la ley 12/2008 de 5 de diciembre de los Servicios Sociales y en el decreto 64/2004 del 6 de abril por el que se aprueba la carta de derechos y obligaciones de las personas usuarias y profesionales de los servicios sociales en el País Vasco.
- Los trabajadores que se encargan de la gestión administrativa de la organización, desde contabilidad, compras, infraestructuras, recursos humanos, informática etc. Este grupo trata con datos especialmente sensibles y con información que puede ser mal utilizada. Tenemos desarrolladas políticas internas de trabajo para minimizar los riesgos de que se cometa un delito en esta área, muchos de ellos recogidos en el manual penal y como mecanismo de control. Entre ellos podemos destacar el procedimiento de gestión integral de proveedores, el estricto sistema de poderes que exige aprobaciones múltiples para la toma de decisiones trascendentales, las auditorías externas o la asesoría externa para temas fiscales. Todo ello apoyado por la existencia de Comisión de Auditoría y Nombramientos que lleva a cabo funciones de supervisión, información y realización de propuestas relativas a la marcha de la entidad.
- El órgano directivo de la organización, así como el Patronato que lo supervisa. Para este grupo (y los otros dos restantes también) la Fundación ha elaborado un manual de prevención de riesgos penales.

El objeto del manual penal es servir de manera eficaz a la prevención de delitos, donde se especifican las medidas para luchar contra estos, incluido el de blanqueo de capitales.

De esta forma, nos encontramos ante un plan elaborado que funciona como mecanismo capaz de ayudar a los empleados y miembros de las entidades en la prevención de delitos, pues les proporcionará un mecanismo capaz de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de las entidades o en el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, nos permite la correcta formación de la voluntad de las entidades respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, de forma que se garantice la defensa de sus intereses teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

En último lugar, también es su objeto implementar un canal óptimo y capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en las que las entidades puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente.

Para su elaboración, ha seguido un método que ha permitido la identificación de los riesgos penales que, en su caso, pudieran darse en la organización. Esta tarea se ha realizado a través del análisis del funcionamiento normal y habitual de la Fundación, analizando las conductas habituales, los procedimientos establecidos para la realización de su actividad diaria y los protocolos seguidos en cumplimiento de su normativa interna y de las normas legalmente previstas en los diferentes campos que afectan a las entidades. De esta forma se ha podido definir y concretar, entre otros, los procesos existentes en el modelo de actividad y organizativo de las entidades.

Definidos los procesos existentes, se ha procedido a identificar los riesgos penales existentes en cada una de las entidades y a clasificarlos en función de su probabilidad, obteniendo un mapa de riesgos adaptado a cada una de ellas. Esta identificación se ha realizado desde un doble prisma, teniendo en cuenta por un lado los riesgos inherentes a toda entidad por el hecho de serlo, y los riesgos propios del sector y del modelo de actividad. Teniendo la Fundación una asentada trayectoria en el campo de la responsabilidad social, y en la ética empresarial y laboral, se ha recopilado la documentación e información relativa a la responsabilidad corporativa asumida, así como la establecida en el plan de riesgos laborales, los compromisos de responsabilidad medioambientales, o los certificados ISO con que cuenta, los cuales son mecanismos de acción ya implementados en las entidades, a los que se han incluido las medidas de refuerzo que se han considerado necesarias para una mayor eficacia del modelo de prevención.

De igual forma, se ha procedido a establecer un canal de denuncias, que servirá como vía de comunicación para permitir que se ponga en conocimiento de la persona jurídica las posibles vulneraciones penales que se puedan producir y le afecten en forma alguna, a fin de que por ésta se puedan iniciar las comprobaciones o averiguaciones oportunas, además de tomar las medidas adecuada.

Los delitos penales que se han identificado con mayor probabilidad de producirse son:

- Revelación de secretos y allanamiento informático
- Delitos contra hacienda y Seguridad Social
- Delitos contras los derechos de los trabajadores

Hasta la fecha, no se ha producido ningún caso de corrupción dentro de la organización y por lo tanto no se ha despedido nunca a ningún trabajador por corrupción. Tampoco ningún agente externo ha denunciado a la organización por posibles casos de corrupción.

La Fundación ha establecido diferentes mecanismos para la prevención en la comisión de delitos:

- Dossier relativo a funciones y obligaciones de los Usuarios del Documento de seguridad
- Código ético y de conducta
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Auditoría de cuentas de las entidades
- Manual de seguridad de protección de datos
- Auditorías periódicas en todos los centros
- Informe anual de Gobierno corporativo

Siendo obligatorio, tal y como establece la normativa vigente, informar sobre los posibles riesgos e incumplimiento del manual, se crea el canal de denuncias a través del cual, cualquier persona podrá presentar una denuncia del posible incumplimiento tanto del contenido del manual, como de la normativa vigente. Asimismo, también se podrán presentar a través de esta vía cualquier duda o sugerencia relativa al mismo, a su cumplimiento o a su interpretación.

Con el objeto de facilitar la colaboración de los trabajadores y terceros se establece como principio básico la sencillez de funcionamiento del canal de denuncias, estableciendo diferentes vías de accesos, así como garantizando la confidencialidad de las personas que realicen las denuncias. Los trabajadores, tienen además otros canales de comunicación más informales como son el circuito jerárquico, el presentarlo en el departamento de recursos humanos o en la comisión de salud y seguridad.

Hasta la fecha, no ha habido denuncias por ninguno de los canales en los últimos años. Viendo la importancia de este tema, estableceremos una campaña de sensibilización y conocimiento.

Esta formación se realizó para estos dos grupos:

1. Trabajadores en servicios centrales: realizamos una reunión en la que explicamos las características básicas del manual y los puntos más importantes. Repasamos nuestras actividades para ver dónde había mayores riesgos y cómo detectarlos y “denunciarlos”.
2. Patronato y equipo directivo: envió del mismo, lectura y validación. En una de las reuniones del Patronato se hizo un pequeño monográfico sobre el tema por si surgían dudas o posibles aportaciones.

Para los trabajadores de nueva incorporación, la formación se ha llevado a cabo mediante la plataforma educativa Matia Eskola.

Para el resto de los trabajadores que ya estaban en activo, la formación se ha llevado a cabo mediante la plataforma educativa Matia Eskola y a través de las informaciones recibidas por su responsable.

- **Comité de Ética de Intervención Social**

El Comité de Ética de Intervención Social “CEIS de Matia Fundazioa, Matia Instituto, Hurkoa Fundazioa, Fundación Hurkoa-Zainduz y Gerozerlan”, es un órgano acreditado desde el 30 de junio de 2008 por la Diputación Foral de Gipuzkoa (en virtud del Decreto Foral 46/2007 de 12 de junio).

Está compuesto por 12 profesionales de distintas entidades, por personas voluntarias y de diversas disciplinas: medicina, psicología, derecho, terapia ocupacional, administración, trabajado social, enfermería, auxiliar de clínica e investigación.

El Comité presenta un carácter consultivo, independiente y aconfesional. Sus funciones principales son:

Analizar, asesorar y facilitar la toma de decisiones en aquellas situaciones que plantean conflictos éticos entre profesionales implicados en el proceso asistencial, personas usuarias e instituciones del ámbito sociosanitario.

1. Analizar, asesorar y facilitar la toma de decisiones en aquellas situaciones que plantean conflictos éticos entre profesionales implicados en el proceso asistencial, personas usuarias e instituciones del ámbito sociosanitario.
2. Elaboración y revisión de protocolos de actuación basados en el método deliberativo para tratar situaciones en las que surjan conflictos éticos.

3. Acompañar a las entidades y centros sociosanitarios en situaciones en las que surjan conflictos éticos.
4. Colaborar en la formación en bioética de las/los profesionales de las entidades representadas por este Comité y en formaciones solicitadas por otras entidades.
5. La formación continuada en bioética de sus miembros.
6. Desarrollar todo tipo de actividades relacionadas con la bioética, tendentes a su expansión, tanto entre las/los profesionales del ámbito sociosanitario como entre personas usuarias y entidades.
7. Informar a las/los miembros de cuantas actividades sobre bioética se organicen y puedan ser de interés.
8. Analizar, asesorar y aprobar en su caso, proyectos de investigación social.

• **Cómo contactar y tramitar solicitudes**

Podrán realizar consultas al CEIS, profesionales de servicios sociosanitarios de Gipuzkoa, personas usuarias, sus familiares, sus representantes legales u otras que acrediten interés legítimo en el caso y los Órganos directivos de servicios sociosanitarios de Gipuzkoa, a través de las siguientes vías:

- Email: CEIS@matia.eus,
- Cualquiera de sus miembros, teléfonos 943 224643 / 620 436059,
- Presencial en Camino de los Pinos, 35 en Donostia
- Posibilidad de realizar las tramitaciones a través de un apartado en la web de Matia.

Tras la recepción de la solicitud, el Comité de Ética valorará y analizará el caso estableciendo el procedimiento a seguir para apoyar en la deliberación y en su función asesora.

Si el caso es urgente se asignará una persona del propio Comité como responsable e interlocutora de la persona solicitante, que contactará con ella y programará de forma ajustada el procedimiento a seguir.

El CEIS, una vez concluida su intervención, cuando así proceda, realizará un informe de recomendaciones que se entregará exclusivamente a la persona solicitante. El procedimiento e informes serán confidenciales

• **Actividad 2025**

Nº reuniones ordinarias	11
Nº reuniones extraordinarias	4
Nº casos ética deliberados	2
Nº jornadas organizadas	1
Nº proyectos de investigación revisados	1

Formación recibida	
Nº horas	136

Formación impartida	
Nº horas	70
Nº asistentes	600
Nº cursos	1
Nº formadores	4

Cabe destacar la jornada realizada en la sala Lugaritz de Matia Gunea Lugaritz, el 29 de mayo de 2025, II Jornada del CEIS sobre eutanasia, Por la mañana jornada abierta de 4,5h con 42 asistentes y por la tarde reflexión con profesionales de los centros 2h. La grabación de la jornada se puede ver en YouTube, con 255 visualizaciones.

Cuestiones medioambientales

El compromiso de Matia con el medio ambiente queda definido en su política integrada de gestión, donde nos comprometemos con el objetivo de desarrollo sostenible de acción por el clima, potenciando las medidas y los sistemas adecuados para protegerlo, minimizando los impactos medioambientales que nuestras actividades generen o puedan generar. Contando con un técnico responsable de Medio Ambiente y optando por la motivación de las personas como instrumento operativo en materia de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.

Los aspectos medioambientales (directos e indirectos, derivados de situaciones normales, anormales y de situaciones de emergencia) que se generan por nuestra actividad, los podemos considerar en las siguientes categorías:

- Consumos energéticos y de materias primas por naturaleza de recursos
- Emisiones a la atmósfera por foco de emisión atmosférica (biomasa y vehículos)
- Vertidos de aguas residuales por punto de vertido a colector
- Residuos generados (inertes, residuos sólidos urbanos y peligrosos)
- Ruido ambiental o contaminación acústica: presencia en el ambiente de ruidos o vibraciones que implique molestia, riesgo o daño a las personas
- Comportamiento ambiental de proveedores de servicios

“Y, aunque por su naturaleza nuestras actividades no suponen un riesgo medioambiental grave, y nuestros centros no se encuentran ubicados en zonas protegidas, las incidencias que pudieran producirse en este sentido son identificadas y controladas. No registrando multas por incumplimientos de las leyes o normativa en materia de medio ambiente durante este periodo. Ni tampoco reclamaciones de terceros por contaminación. Para lo cual la fundación cuenta con la garantía que cubre la responsabilidad civil, de acuerdo con la legislación vigente, por daños corporales, daños materiales y perjuicios consecutivos causados involuntariamente a terceros por contaminación, es decir por la introducción o dispersión de materias o sustancias en la tierra, el agua o el aire, que produzcan un deterioro que resulte peligroso o dañino en la calidad de dichos medios, de hasta 150.000€.

Como objetivo de mitigación del cambio climático para los próximos años, se han abierto dos nuevos centros de la fundación, con calderas de consumo híbrido de biomasa y gas. Y se han sustituido las calderas de otros centros, por calderas más eficientes, de forma que se reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero, junto con la reducción del consumo y la incorporación placas fotovoltaicas para autoconsumo.

Los consumos de la organización se entienden en función a las plazas residenciales existentes (889 plazas residenciales y 129 hospitalarias) *, y entendiéndose como tal, a Matia Fundazioa, Gerozerlan y, Goxara no tienen plazas residenciales, y no se hace seguimiento de sus consumos.

Los centros de trabajo de Instituto, Zaintzatari, Goxara y Matiaenea, comparten consumos con algún centro de Matia, con lo cual los datos están dentro de los Matia, pero la mayoría de centros de trabajo de Goxara y Zaintzatari, no son de nuestra propiedad y los consumos pertenecen, o bien a diputación, o a los ayuntamientos donde se encuentran localizados.

A continuación, presentamos los datos de la evolución de los consumos con respecto a los años anteriores, teniendo en cuenta que los datos del año 2023 estaban incompletos* por la inauguración e dos centros y de no disponer de los datos de consumos reales. A partir de este 2025, ya con todas las instalaciones en marcha, los datos están completos.

Consumo de electricidad en kwh

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINZATARI	GOXARA	MATIAENEA	TOTAL
2020	-	-	-	-	-	-	3.526.990
2021	-	-	-	-	-	-	3.575.378
2022	-	-	-	-	-	-	3.514.581
2023	2.623.641	757.225	-	-	-	-	3.380.866
2024	2.380.213	726.051	-	-	-	-	3.106.263
2025	2.957.843	874.137	-	-	-	-	3.831.980

Consumo de agua en m3

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINZATARI	GOXARA	MATIAENEA	TOTAL
2020	-	-	-	-	-	-	86.607
2021	-	-	-	-	-	-	86.185
2022	-	-	-	-	-	-	90.248
2023	85.479	19.717	-	-	-	-	105.196
2024	86.826	28.899	-	-	-	-	115.725
2025	69.347	18.630	-	-	-	-	87.977

Consumo de agua en m3

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINZATARI	GOXARA	MATIAENEA	TOTAL
2020	-	-	-	-	-	-	86.607
2021	-	-	-	-	-	-	86.185
2022	-	-	-	-	-	-	90.248
2023	85.479	19.717	-	-	-	-	105.196
2024	86.826	28.899	-	-	-	-	115.725
2025	69.347	18.630	-	-	-	-	87.977

Consumo de gas kwh

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINZATARI	GOXARA	MATIAENEA	TOTAL
2020	-	-	-	-	-	-	5.961.761
2021	-	-	-	-	-	-	5.327.580
2022	-	-	-	-	-	-	5.393.770
2023	2.620.690	541.870	-	-	-	-	3.162.560*
2024	2.956.588	945.440	-	-	-	-	3.902.028
2025	1.608.893	752.140	-	-	-	-	2.361.033

Consumo de Biomasa kwh

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINZATARI	GOXARA	MATIAENEA	TOTAL
2020	430.659	-	-	-	-	-	430.659
2021	501.547	-	-	-	-	-	501.547
2022	347.028	-	-	-	-	-	347.028
2023	347.028	-	-	-	-	-	347.028*
2024	491.960	96.632	-	-	-	-	588.592
2025	1.038.339	168.294	-	-	-	-	1.206.633

Vemos que los datos de agua y de gas disminuyen, pero han aumentado los de biomasa y algo la electricidad, datos que van a hacer que varíe la huella de carbono, por el tipo de combustible.

Adecuada gestión de emisiones, vertidos y los residuos[1]

Las emisiones estimadas generadas de CO2 de toda la organización, ya que los datos usados son datos globales de toda la organización, son determinadas por la herramienta de cálculo de Huella de Carbono del Gobierno Vasco (2020), son mayoritariamente debido al tipo de combustibles y energía utilizados. En la fundación hemos fomentado el uso responsable de los combustibles, incluyendo los tres alcances en los datos de 2025, como en años anteriores (emisiones directas, emisiones indirectas por energía, y otras emisiones indirectas).

Por cada plaza (residencial+hospitalaria) de la fundación se estiman 1,48 toneladas CO2, siendo 1300 las toneladas de CO2 emitidas estimados totales, según la herramienta de cálculo, algo menor al resultado del año anterior, debido a la biomasa, y manteniendo el objetivo marcado de reducir los datos iniciales en un 10% hasta 2030 que ya se ha superado y seguiremos manteniéndolo.

	2021	2022	2023	2024	2025
Tonelada por plaza	2,36	2,35	1,46	1,53	1,48
Toneladas totales	1990	1985	1286	1456	1300

[1] Plazas totales este año incorporan las plazas hospitalarias

La contaminación lumínica, en lo que se refiere al medio ambiente y a la biodiversidad, con la luz artificial, para no alterar la forma de reproducción de las especies del entorno, Como medidas para controlar la contaminación lumínica seguimos una serie de buenas prácticas:

- Iluminar aquello que realmente lo necesita.
- Iluminar en los intervalos temporales en los que es realmente necesario.
- Evitar la emisión de flujo luminoso por encima de la horizontal.
- Evitar la intrusión lumínica (emisión de flujo luminoso hacia áreas diferentes de la que se necesita iluminar).
- Emplear niveles de iluminación ajustados a las necesidades del uso, con posible regulación temporal no ya del encendido o apagado (punto 2), sino de la intensidad.

La contaminación acústica, al estar nuestros centros en su gran mayoría en áreas residenciales, el mayor emisor de ruido proviene del tráfico rodado, y de las cargas y descargas. Para no generar impacto en estas áreas, tenemos en cuenta horarios de recogida de residuos, de cargas y descargas de materiales, en horas comerciales para generar el menor impacto, tanto a nuestros usuarios, como en nuestro entorno. Fomentando también buenas prácticas en el interior de nuestros centros, al evitarse focos de ruido modulando las plantas, en hora de comidas, siestas, etc.... mejorando el bienestar de nuestros usuarios y nuestros trabajadores, y con suelos porosos que generan menor ruido.

Los residuos generados debidos a nuestra actividad, en su gran mayoría son residuos domésticos, residuos sanitarios, pero también residuos peligrosos. Para el cual contamos con un sistema de gestión de residuos peligrosos y sanitarios recogido en el Manual de Gestión Integrada, con sus correspondientes procedimientos.

Los residuos generados en la organización son separados por tipo de residuos y en su mayoría, son 100% revalorizados o gestionados por empresas autorizadas para su destrucción.

En cuanto al desperdicio de comida, se reduce al máximo en la zona de producción, no llegando al 2% del total, ajustando los pedidos a lo estrictamente necesario. Se ha incorporado una aplicación que calcula la cantidad exacta de ingredientes a usar en cada receta, en función el número de menús que se tienen que preparar, para ajustar al máximo tanto los pedidos, como el desperdicio de comida.

En 2025 han sido los siguientes, siempre ponderados todos ellos por número plazas:

Kg DE RESIDUOS URBANOS	2021	2022	2023	2024	2025	GESTOR
Kg de orgánico	370,7	371,6	321,57	404,09	333,02	100% Revalorización
Kg de rechazo	998,04	1009,7	1278,18	1255,09	1127,52	100% mancomunado
Kg de papel y cartón	82,65	356,01	155,52	145,47	336,97	100% Revalorización
Kg de envases	302,8	214,84	278,64	328,93	287,5	100% Revalorización
Kg de vidrio	15780	15916	3475**	3290	4221	100% Revalorización

**el vidrio ha disminuido mucho porque le mayor consumo era en la cocina y se ha cambiado al proveedor que envía en botella de plástico o brik.

Kg DE OTROS RESIDUOS	2021	2022	2023	2024	2025	GESTOR
Kg de Residuos Peligrosos producidos totales (Aerosoles, envases contaminados, baterías, parafina)	895	476	1017	937	669	Segihiru Ambilamp
Pilas bidón de 60l	1	1	0	0	0	Ekopilas
Kg de aceites vegetales usados	1950	1110	860	710	220	Ekograss
Kg de residuos sanitarios						
Sanitarios	13864,2	18078,3	982,2	537,7	668,6	Elirecon
Cortantes y punzantes	100,1	45,3	32,45	45,9	21,9	
Citostáticos	22,85	16,95	6,85	16,4	26,4	
Caducados y restos	358	355	539	781	891,7	

2025

Estado de información no financiera