

Memoria

de desempeño en materia de
responsabilidad social

Estado de información no
financiera 2024

matia

Índice

04

Mensaje de
nuestra presidenta

09

Alcance de la
memoria

12

Propósito, meta y
valores

13

Análisis del
entorno

16

Retos estratégicos

23

Riesgos y
oportunidades

24

Las normas ISO,
sostenibilidad y ODS

26

Análisis de
materialidad de Matia

33

Respuesta a las
necesidades identificadas

34

Modelo de negocio.
Estructura organizativa

37

Actividad y actuaciones
destacables

41

Sociedad - Información
económica

70

Sociedad -
Proveedores

75

Sociedad - Cuestiones
relativas a clientes

82

Personas voluntarias -
MatiaZaleak

86

Cuestiones sociales y
relativas al personal

138

Derechos Humanos

149

Corrupción y
sobornos

155

Cuestiones
medioambientales



¿Conoces nuestro
impacto en el entorno?





El ejercicio del año 2024 se ha saldado en Matia Fundazioa con aspectos encomiables que han devenido de la capacidad de discernimiento de los profesionales que la integran, a diferencia de las organizaciones que han quedado, o pueden quedar, a merced de la inercia. En primera instancia, es preciso señalar el cambio que se ha producido en la definición del propósito de nuestra organización y su repercusión en el compromiso y en la permanente actividad de sus miembros.

El pasado año señalábamos nuestro propósito en estos términos: “Acompañar a las personas en su proceso de envejecimiento para mejorar su bienestar, generando conocimiento y servicios personalizados que promuevan su autonomía y dignidad”. La experiencia recogida a lo largo de muchos meses y la capacidad de discernimiento, más arriba mencionada, han exigido su reformulación. Ahora está expresado de la siguiente manera: “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”. Procede, por tanto, subrayar el compromiso por la garantía de la dignidad, así como la generación de servicios personalizados y ambientes y entornos que promuevan su autonomía de manera sostenible.

Todo ello no es ajeno al camino emprendido por Matia Fundazioa, hace ya más de una década, con la puesta en práctica del concepto ACP (Atención Centrada en la Persona). El tiempo no ha transcurrido en vano y, en la actualidad, Matia está inmersa en la PCP, planificación centrada en las personas. Busca además la sistematización de la participación y la autodeterminación de las personas en sus propios planes de vida y cuidados para garantizar su dignidad y derechos. Este paso adelante ha traído consigo la necesidad de adecuar nuestras herramientas y su sistema organizativo, en aras de la consecución real de la PCP. Para ello, seis ámbitos de actividad han sido identificados y ordenados con relación al entorno, al control y a la colaboración: el de cuidados de larga duración bajo la marca Matia Etxean, salud (Matia Osasun), Matia Instituto, Gestión, Personas y Comunicación y Tecnología.

La inauguración y la puesta en marcha de dos infraestructuras nuevas en 2023, “Lugaritz: Viviendas para toda la vida” y “Egurtzegi: Viviendas con cuidados”, además de dar respuesta a la necesidad existente en nuestra sociedad de alojamientos de las características singulares de ambas, ha permitido disponer de dos fuentes de aprendizaje continuo y poliédrico, podría decirse, en torno a las nuevas infraestructuras y proyectos que se vislumbran.

El concepto de ecosistema, cuyo origen en el campo de las Ciencias Biológicas es de sobra conocido, ha sido paulatinamente trasladado y aplicado en diversas áreas de la actividad humana. Tan es así, que actualmente forma también parte de los sistemas de cuidado destinados a las personas. Matia Instituto ha reflexionado y trabajado con ahínco en su abordaje; tanto que, puede afirmarse sin llamarse a engaño, en 2024 empieza a ser moneda de uso corriente en el espacio de la atención y los cuidados dedicados al envejecimiento, sobre todo en todos los niveles de las políticas públicas.

Este planteamiento conlleva en su desarrollo valores, bondades, logros que benefician a todas las personas concernidas, sea cual sea su edad, estado o condición. La mención más arriba hecha a Matia Fundazioa debe concretarse en el cometido que Matia Instituto realiza en su función investigadora: trabajo de campo, innovación, cambio de modelo, además de la formación de las personas y difusión informativa. Un ejemplo tangible, entre los diversos que pudieran señalarse, lo constituye “Euskadi Lagunkoia”, una iniciativa promovida por el Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico del Gobierno Vasco y puesta en marcha por Matia Instituto hace más de una década. Se basa en la propuesta “Age-friendly Environments Programme”, entornos amigables

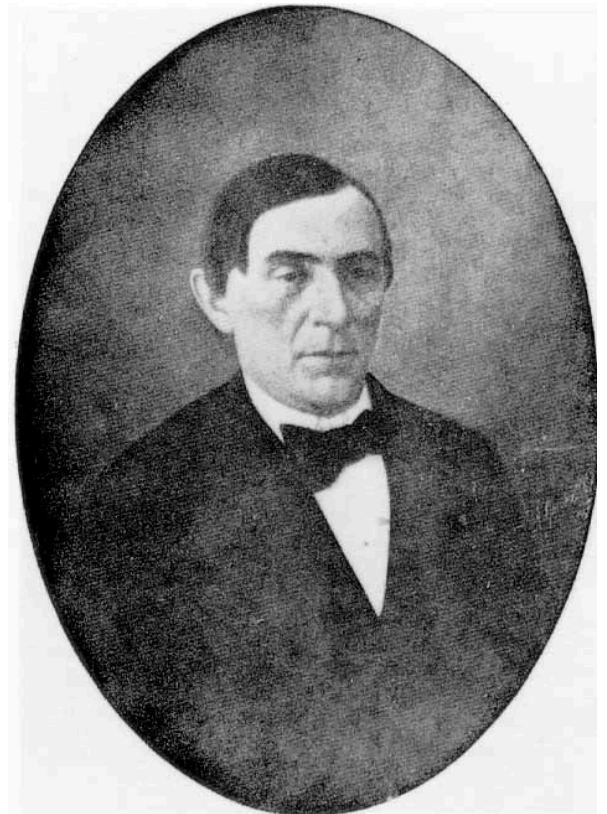
con las personas mayores, auspiciada por la OMS. El año 2024 se ha cerrado en Euskadi con la adhesión de 84 municipios repartidos entre los tres territorios y más de 500.000 personas mayores beneficiarias.

Matia, desde su pertenencia al Tercer Sector, no alberga duda alguna sobre su vocación y convicción de colaboración con las instituciones públicas. Ello forma parte del ADN de Matia, desde su creación en la década de los ochenta del siglo XIX. Don Ricardo Bermingham y Goenaga, entonces Síndico del Ayuntamiento donostiarra, tuvo que ver con ello. En palabras escritas por Don Serapio Múgica (1854-1941), Archivero de Guipuzcoa, “...a su esfuerzo desinteresado se debe en gran parte el que se rescatara el capital donado a la fundación del Asilo Matia”. Somos, y seguiremos siendo, eslabones de una cadena.



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 2024 hemos acompañado a 33.839 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 1.684 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 3.443 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.

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 SL., 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:

Fundación José Matia Calvo	<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.
Gerozerlan S.L.U.	<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.
Matia Enea S.L.U *Antiguo Matia Servicios Sociales S.L.U.	<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
Zaintzatari Matia, S.L.U.	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: Elaboración de dictámenes médicos y psicológicos para la valoración de la discapacidad y la obtención de la información necesaria para la valoración de la dependencia de las personas que la soliciten o de las que se solicite de oficio, con el fin de acceder a los diferentes servicios. • 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

Matia Goxara, S.L.U.	<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
Fundación Instituto Gerontológico Matia – INGEMA	<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.
Zaintzenea, S.L.U	<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 Zaintzeneia 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 KPIs indicados en la reglamentación en este ejercicio.

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



VALORES EN LA ATENCIÓN



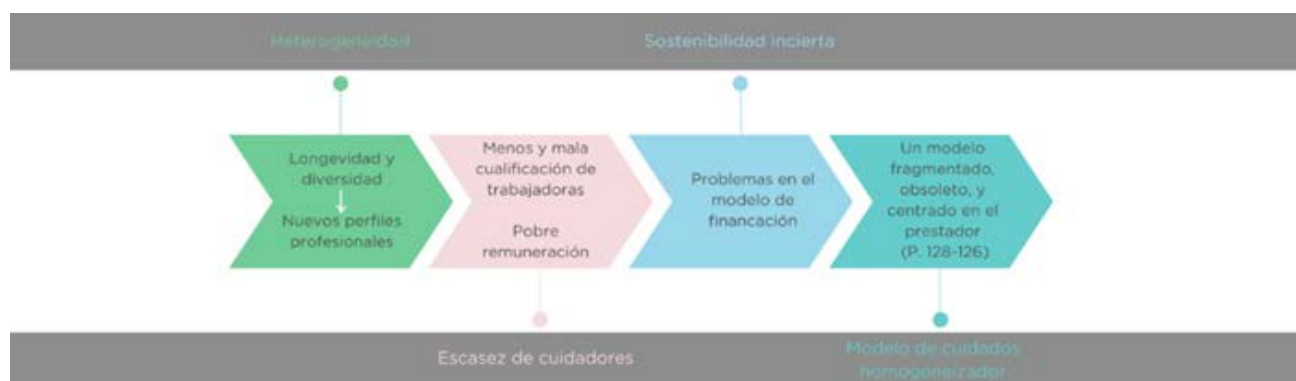
Los datos publicados por el Departamento de Política Social del Gobierno Vasco en <<El último estudio de condiciones de vida de las personas de 55 y más años en Euskadi 2020>> (Del barrio, Díaz Veiga, 2021) consolidan la creciente tendencia en el aumento del nivel de instrucción, especialmente universitario 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, desinstitutionalizadoras, 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).



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. Esta actividad progresivamente ha ido evolucionando y hoy en día se puede asegurar, desde la medición del impacto que realiza la Fundación, que anualmente se está acompañando y mejorando el bienestar de unas 30.000 personas al año.

Esta cifra en los últimos 10 años ha crecido de manera muy suave ya que se ha dedicado mucho esfuerzo, energía y conocimiento a transformar el modelo de cuidados para dar una respuesta más adaptada a las necesidades de las personas que acompañamos.

Cabe destacar los avances realizados en la implantación de la gestión del caso para la generación de itinerarios personalizados, un avance importante en la transformación del modelo de cuidados, la integración de servicios, la investigación-acción en proyectos colaborativos, un modelo de gobernanza más abierto y pasos, aunque todavía insuficientes, en la participación de las personas en su propio plan de vida y cuidados. El planteamiento de cómo queremos seguir los próximos años avanzando hacia nuestra misión, es el marco de reflexión estratégica iniciada y que se expone a continuación.

El proceso de reflexión-acción estratégica

En el año 2023 se inicia el proceso de reflexión-acción estratégica (2024-2060). Dicho proceso tiene como objetivo el contribuir a la mejora del bienestar de las personas de 55 y más años de manera directa en Gipuzkoa y en indirecto en otros territorios desde una mirada sistémica, ecológica con la vida de las personas y en colaboración con otros agentes que compartan el mismo propósito.

El exhaustivo estudio realizado desde Matia Instituto sobre las condiciones de vida de esta población (55+), revela ciertas áreas de mejora y oportunidades para brindar cuidados de larga duración más efectivos y satisfactorios.

Se identifican diferentes aspectos clave, como la salud física y mental, el bienestar emocional, las necesidades de cuidado y apoyo, la integración social y la accesibilidad a los servicios. Además, destacan desafíos significativos, como la falta de opciones de cuidados especializados, especialmente con el deterioro cognitivo, la soledad y el aislamiento social y la falta de adaptación de los entornos a las necesidades específicas de esta población, entre otros.

El proceso de reflexión estratégica se ha articulado en torno a varios conceptos o claves fundamentales sobre los que configurar el desarrollo de la acción fundacional futura. Con ellos se pretende impulsar una manera diferente de

entender los cuidados y su organización, proponiendo respuestas más ajustadas a la singularidad de cada persona.

Asimismo, se orientan a contribuir a un lenguaje y discurso común que vertebran el proceso de transformación cultural y dinamicen, desde la interdisciplinariedad y la innovación, la acción que nos hemos propuesto como organización.

CONCEPTOS ESTRATÉGICOS	DESCRIPCIÓN
Envejecimiento significativo	Este concepto se vincula a la experiencia del sentido y significado en la vida. Se trata de la evaluación subjetiva de las personas vinculada al sentido de propósito que se alcanza a través de las vivencias y la experiencia vital
Amigabilidad	Envejecer de manera activa, participativa y con significado depende de una multiplicidad de factores o determinantes entre los que se encuentran los entornos físicos y sociales que han sido incluidos como características de una comunidad amigable. Para ello aspectos como el reconocimiento de las capacidades y potencialidades de las personas, la accesibilidad, oportunidades de participación y elección o los apoyos que se precisan para garantizarlo, resultan fundamentales.
Provisión de servicios	Provisión de diferentes prestaciones y apoyos orientados a fomentar el mayor grado de autonomía posible en torno a un Plan de Atención y Vida de las personas, y de acuerdo a criterios técnicos, éticos y legales del modelo de atención que nos orienta.
Gestión del caso (facilitación del plan de vida)	Propuesta de gestión continuada y sistemática de los apoyos empleando metodologías de evaluación integral de necesidades, de planificación personalizada y de coordinación de los servicios sociales, sanitarios y comunitarios, desde los principios de la Atención Centrada en las Personas, con la participación activa de las personas, al objeto de posibilitar la continuidad de los proyectos vitales.
Participación	Directamente relacionada con la teoría del “Envejecimiento Activo”, la participación se concibe como un Derecho, en la medida que guarda relación con la autonomía (participar de la vida de uno/a mismo/a) y con la inclusión social (participar de la vida en y con la comunidad).
Sostenibilidad	Es la garantía de que nuestras acciones presentes gestionan los recursos disponibles sin comprometer el futuro de la organización. La sostenibilidad entendida en torno a 3 ejes: económico, el social y el ambiental.

Gestión integrada	La gestión integrada entiende que la organización es un sistema de personas complejo, abierto y diverso. Implica la unión de las partes integrantes para la toma de decisiones que ha tenido en cuenta a todas consiguiendo que la suma de las mismas sea mayor que cada una de ellas.
Roles profesionales	Una adecuada definición de los roles profesionales permite, entre otras cosas, optimizar los recursos de la organización, realizar mejores procesos de identificación de necesidades y oportunidades, acompañamiento y capacitación de las personas y un mejor análisis de las cargas de trabajo.
Competencias profesionales	Implica identificar y promover las competencias y motivaciones que consideramos necesarias para la autonomía y responsabilidad ligadas a cada puesto y rol identificado.
Alojamientos con cuidados	Promoción de diversas fórmulas de organización residencial y convivencial, con ambientes confortables, que posibilitan el desarrollo de vidas significativas, el mayor grado de autonomía posible y las mayores posibilidades de participación e inclusión en la comunidad, con apoyos estables y previstos según las necesidades. Destacan las unidades de convivencia en centros residenciales, el modelo de viviendas en unidades de convivencia, o las viviendas con apoyos en entornos comunitarios.

Situación actual de la organización y tendencias

El reconocer organizativamente que las personas puedan envejecer en un entorno seguro y significativo, promoviendo su autonomía y bienestar desde una perspectiva de derechos, muy probablemente sea la piedra angular de la situación presente y futura de la Fundación.

Es sabido que una tendencia clave en los cuidados de larga duración es el crecimiento y la diversidad de las personas mayores que necesitan apoyo para las actividades básicas de la vida diaria y otras que, aun no siendo básicas, les dan sentido a sus vidas.

El reconocimiento de cada persona y por ende, de sus necesidades y expectativas, no solo de aquellas que reciben cuidados, sino de todas aquellas incluidas en los grupos de interés, como sus familiares y cuidadores informales, el personal profesional y voluntariado, y las personas que configuran las entidades públicas y privadas que los financian y regulan son diversas y cambiantes, por lo que se requiere, precisamente, de un enfoque centrado en las personas, es decir de una atención personalizada en cada una de ellas. Si bien, se puede afirmar, que todos ellos demandan servicios de cuidado que garanticen el respeto a los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y la participación, así como su seguridad y bienestar.

El dar cobertura a este enfoque de derechos y reconocimiento de la dignidad de las personas participantes supone un reto mayúsculo de flexibilidad, coordinación e integración organizativa sin precedentes. Supone un cambio de paradigma en la comprensión de la gestión tradicional, en los que el control conductual de las cuidadoras residía y, por ende, los resultados organizacionales, en protocolos e instrucciones de trabajo cerrados y diseñados para usuarios tipo que, en su cumplimiento, garantizaban unos estándares de calidad suficientes. Sin embargo, el reconocimiento de cada uno de estos individuos como personas, seres únicos, tira por tierra este planteamiento de derechos ya que no dan cabida e inclusión al enfoque humanista pretendido.

La evidencia internacional recogida hasta la fecha y los resultados de los diferentes proyectos de investigación acción desplegados por la Fundación en colaboración con las diferentes administraciones competentes, parecen indicar que el camino futuro transita hacia una mayor capacidad de los equipos y sus responsables para una mayor autogestión, bajo un propósito compartido, límites competenciales bien delimitados y estrategias de aprendizaje e innovación compartidas para la generación de cohesión, conocimiento y adaptabilidad requeridas en tal ambiciosa estrategia.

Retos

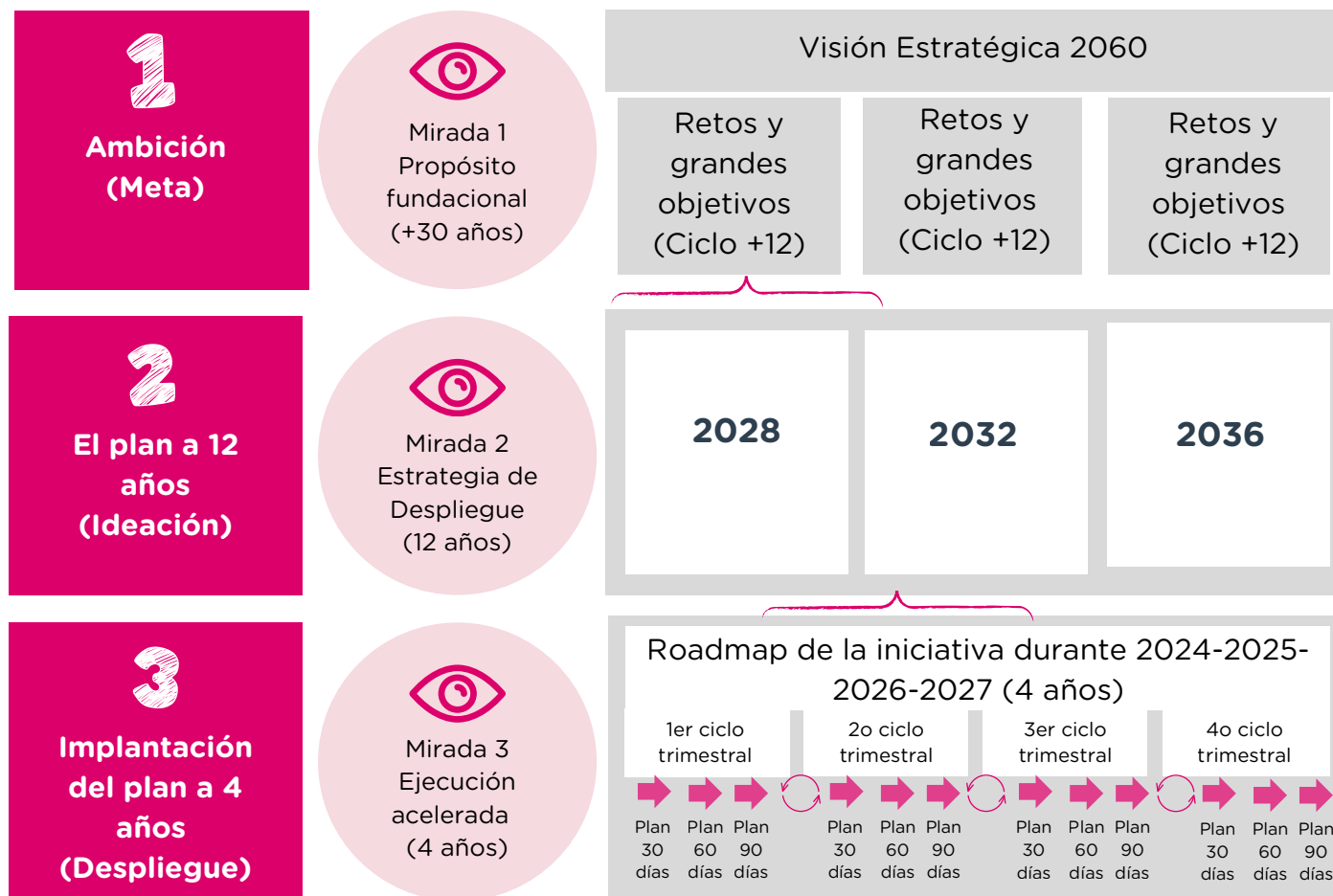
Y cara al futuro, ¿qué nos planteamos para dentro de otros 35-40 años? La respuesta es clara, ser un agente, junto con otros, tanto públicos como privados que sean referentes, para el cambio del paradigma de la longevidad y los cuidados. Para ello, y para demostrar que otra manera de hacer las cosas es posible, se plantea el “RETO” 1 Millón. Significa el tener un impacto positivo en el bienestar de 1 millón de personas para el 2060.

La estrategia establecida para el desarrollo de este plan es un despliegue primero provincial en Gipuzkoa estando presentes en todas las comarcas y progresivamente desplegar servicios que ya dominamos en territorios colindantes. De manera que Gipuzkoa sea el nodo de innovación y prueba, y una vez testados, validados y dominados los nuevos servicios estos se desplieguen en otros contextos.

Este reto se trabajará en los planes a través de estos **retos estratégicos**:

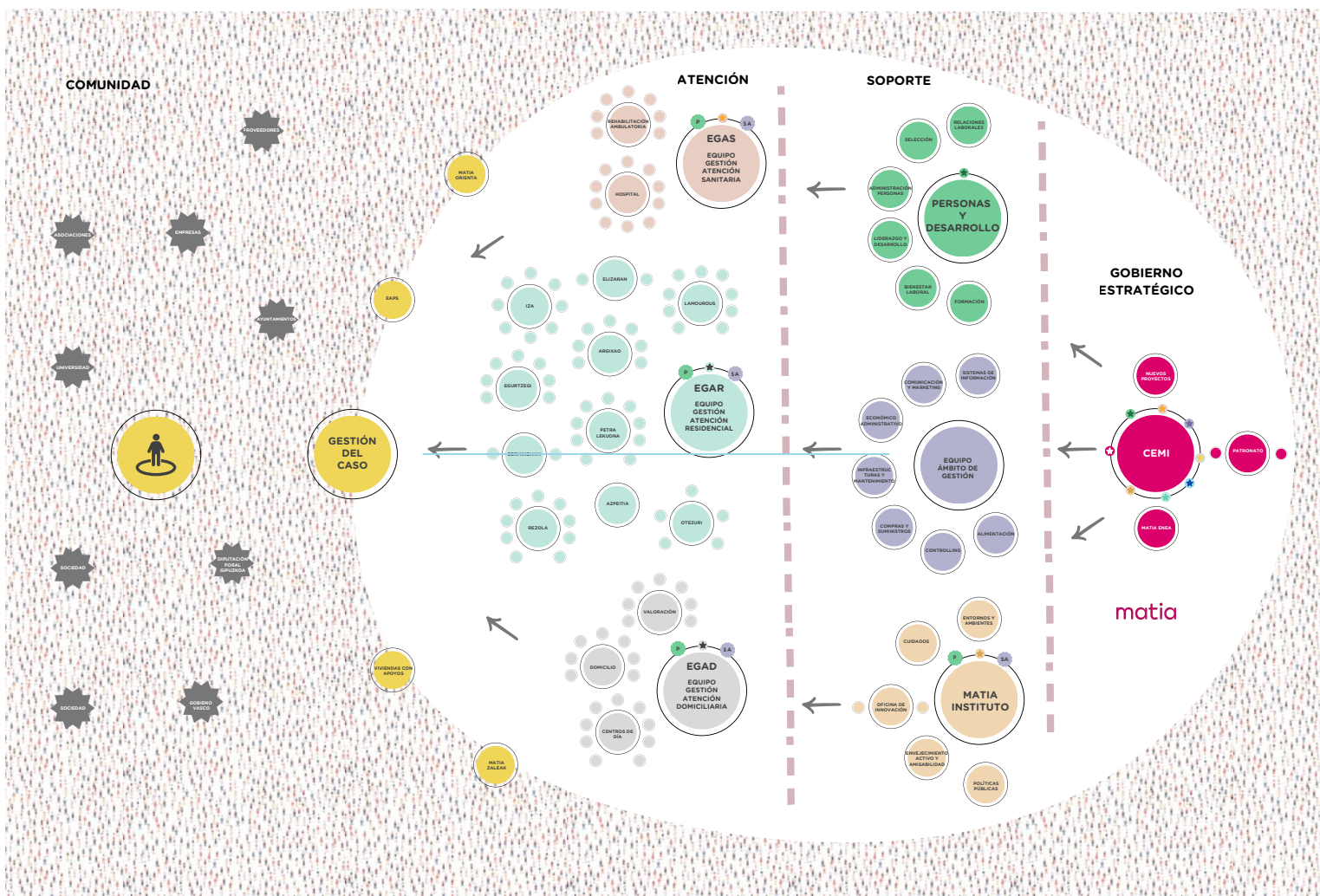
- **Despliegue del Propósito.**
- **Integración de los cuidados y apoyos, centrados en las personas y en la comunidad.**
- **Innovación a partir de la intervención e investigación.**
- **Adaptación de la organización.**

A su vez, se plantean ciclos de 12 años que a su vez se dividen en roadmaps de 4.



Estos ciclos se verán reflejados en:

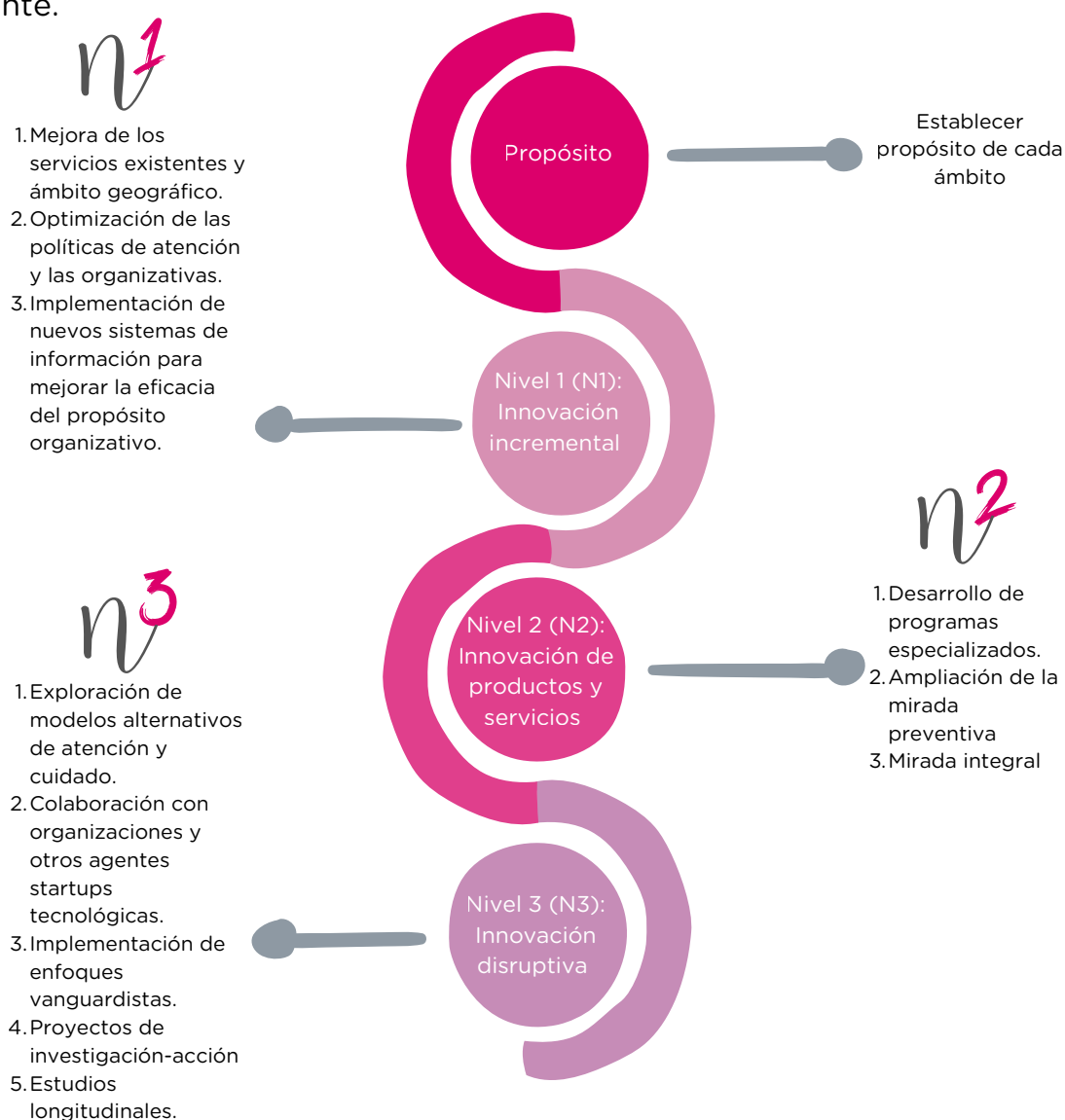
- Estrategia de despliegue (12 años).
- Plan Director de ámbito (4 años).
- Plan anual de centro / servicio o área.
- Plan anual de unidad o actividad.



Foco en la Innovación:

Se pretende consolidar la cultura de la innovación a través de la ideación de una estructura permanente que sostenga y de apoyo de manera integral a todo el proceso de innovación desde la indagación de las necesidades, identificación de objetivos, diseño de proyectos, despliegue, evaluación, aprendizaje y finalmente generación de materiales pedagógicos para su transferencia. Es decir, lo que se pretende es poder organizativamente cerrar el círculo de la mejora y el aprendizaje desde la identificación de necesidades hasta su plasmación en nuevas políticas y materiales pedagógicos. Es fundamental tener la flexibilidad organizativa necesaria para poder adaptarnos a las condiciones cambiantes del entorno.

Los procesos de innovación se vinculan a cada ámbito y por lo tanto tienen que dar respuesta al propósito de cada uno ellos, identificando los proyectos y sus objetivos dentro de cada uno de los tres niveles definidos según el esquema siguiente.



Entre los riesgos y oportunidades más significativos destacamos los siguientes:

Los riesgos y oportunidades que se derivan de este contexto son numerosos y complejos. Por un lado, existen riesgos asociados al desarrollo competencial de los equipos, riesgos en la asunción de nuevos esquemas y estructura organizativa que, si bien dan flexibilidad para una mayor autonomía a los equipos, pero al mismo tiempo es necesario un 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.

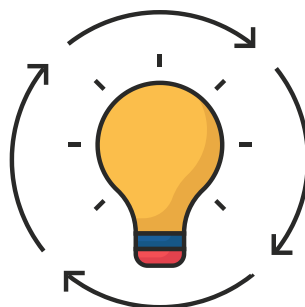
Al mismo tiempo el cambio cultural pretendido choca con la concepción externa de la organización del trabajo, tanto con sindicatos como administraciones que siguen anclados en una propuesta técnico-científica de corte taylorista.

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.

Por otro lado, existe una gran oportunidad relacionada precisamente con la conciencia social emergente en la sociedad de una acuciante necesidad de un cambio de chip.

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 participación social y el voluntariado de las personas mayores, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

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 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 (www.iso.org)
<p>ISO 9001 Gestión de la Calidad.</p> <p><i>*Todos los centros, MatiaZaleak y Gerozerlan, excepto Zaintzatari y Matia Enea. En Goxara, alcance al centro de día Ordizia y a la atención en domicilio de Beasain.</i></p>	<p>Trabajar de forma más eficiente y reducir los fallos del servicio.</p>	
<p>ISO 45001 Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><i>*Excepto Goxara, Zaintzatari, Petra Lekuona y Matia Enea.</i></p>	<p>Reducir los accidentes en el lugar de trabajo.</p>	



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 usuarias: Cualquier persona que haya sido usuaria de cualquier servicio que preste la organización.

Familias: Cualquier familiar de una persona usuaria de cualquier servicio que preste la organización.

Personas trabajadoras: Cualquier persona que trabaja para Matia, pilar fundamental para prestar servicios centrados en las personas.

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 o entidades (asociaciones, universidades, entidades sin ánimo de lucro, etc.) que forman parte del entorno en el que Matia presta sus servicios.

Profesionales del sector sociosanitario: todas aquellas personas o entidades (centros socio-sanitarios, instituciones, centros de investigación, etc.) que forman parte del mismo sector social y sanitario en el que Matia presta sus servicios.

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, el 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 SST: Comité de Seguridad y Salud

Sindicatos: Toda la red de representación de los trabajadores

Osalan: Inspección de Trabajo

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 y Familiares	<p>Mecanismos para velar por la calidad y mejora continua de los procesos asistenciales</p> <p>Refuerzo de la participación formal e informal de las personas en la organización y en sus planes de atención</p>
Profesionales	<p>Incorporar demandas en la negociación y en los procesos de personas y seguridad y salud</p> <p>Promover espacios de reflexión y participación para todos</p>
Sindicatos	<p>Espacios de trabajo conjunto</p> <p>Espacios de encuentro</p> <p>Procesos de negociación</p>
Comité de SST	Reuniones frecuentes y ágiles del comité de SyS
Diputación Foral de Gipuzkoa	<p>Cumplimiento de los requisitos legales</p> <p>Labor proactiva en la gestión de conocimiento e innovación desde el Instituto y lo asistencial</p>
Departamento de Salud de Euskadi	<p>Identificación y cumplimiento de requisitos, compromiso de mejora continua en la autoevaluación Contrato Programa</p> <p>Labor proactiva en la gestión de conocimiento desde el Instituto y lo asistencial</p>

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
Personas y Familiares	Información y posibilidad de decisión sobre aquello que les afecta Atención personalizada y cercana Apoyo en la continuidad de cuidados Garantía de derechos
Profesionales	Estabilidad y buenas condiciones de trabajo Reconocimiento y autonomía Bienestar en el trabajo, garantizándose entornos de trabajo seguros y saludables
Sindicatos	Disponer de información transparente de diferentes ámbitos de la organización (económica, laboral, seguridad y salud, etc.)
Comité de SST	Disponer de información actualizada y accesible en materia de SST. Visión global de las condiciones de seguridad y salud en SST.

Diputación Foral de Gipuzkoa	<p>Cobertura de los servicios concertados, cumpliendo requisitos legales.</p> <p>Sostenibilidad.</p> <p>Atención a las necesidades y demandas de las personas a las que acompañamos.</p>
Departamento de Salud de Euskadi	<p>Cobertura de los servicios concertados, cumpliendo requisitos legales y con resultados de calidad acordados.</p> <p>Sostenibilidad.</p> <p>Atención a las necesidades y demandas de las personas a las que acompañamos.</p>
Sociedad	<p>Información y asesoramiento.</p> <p>Cobertura de necesidades de cuidado</p>
Proveedores y Contratas	<p>Comunicación fluida. Información adecuada.</p> <p>Regularidad de pagos.</p> <p>Conocer los riesgos existentes del lugar donde van a realizar el trabajo.</p> <p>Sentirse parte de la organización.</p>
Profesionales socio-Sanitarios	<p>Acompañamiento y Capacitación para la transformación de Modelo de cuidados.</p>
Asociaciones y entidades de voluntariado	<p>Identificar necesidades en personas y/o en la organización, susceptibles de recibir apoyo de otras personas y/o acciones de carácter voluntario.</p> <p>Recibir información y apoyo para llevar a cabo la labor voluntaria</p> <p>Reconocimiento.</p>
Patronato	<p>Disponer de información transparente de diferentes ámbitos de la organización (económica, laboral, seguridad y salud, etc.).</p> <p>Cumplir los fines fundacionales y administrar diligentemente su patrimonio.</p>
OSALAN, Inspección de trabajo	<p>Cumplimiento requisitos legales</p> <p>Información</p> <p>Seguimiento de campañas</p> <p>Colaboración ante investigaciones</p>

Necesidades

Grupo de interés	Expectativas
Personas y Familiares	Garantía de un proceso asistencial y de cuidado adecuados y que tengan en cuenta la realidad de la persona.
Profesionales	Toma de decisión y libertad acción. Herramientas y estructuras que permitan avanzar en el modelo ACP.
Sindicatos	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	Trabajar en colaboración.
Diputación Foral de Gipuzkoa	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 Euskadi	Trabajar en colaboración. Apoyo en la identificación y/o desarrollo de proyectos innovadores. Colaboración y adaptabilidad para dar adecuada respuesta a las necesidades del sistema.
Sociedad	Que impulsemos el desarrollo de conocimiento y de políticas mejores entorno al envejecimiento y a la discapacidad. Cuidados y apoyos de calidad.
Proveedores y Contratas	Ampliar servicio y/o tarifas. Mantener relación estable. Información concreta y relevante para poder prevenir accidentes, que se les den los EPIS que necesitan si no disponen de ellos. Colaboraciones en proyectos.

Profesionales socio-Sanitarios	<p>Conocimiento de alta calidad.</p> <p>Mejora de resultados en sus organizaciones.</p>
Asociaciones y entidades de voluntariado	<p>Trabajar en red, de forma colaborativa.</p> <p>Comunicación fluida y abierta.</p>
Patronato	<p>Trabajar en red, de forma colaborativa.</p> <p>Comunicación fluida y abierta.</p> <p>Cercanía y mayor presencia en la organización.</p>
OSALAN, Inspección de trabajo	<p>Mantener una comunicación fluida.</p> <p>Trabajar en colaboración siempre que se requiera.</p> <p>Accesibilidad.</p>

Priorización de aspectos materiales

Todos las necesidades y expectativa 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.

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.

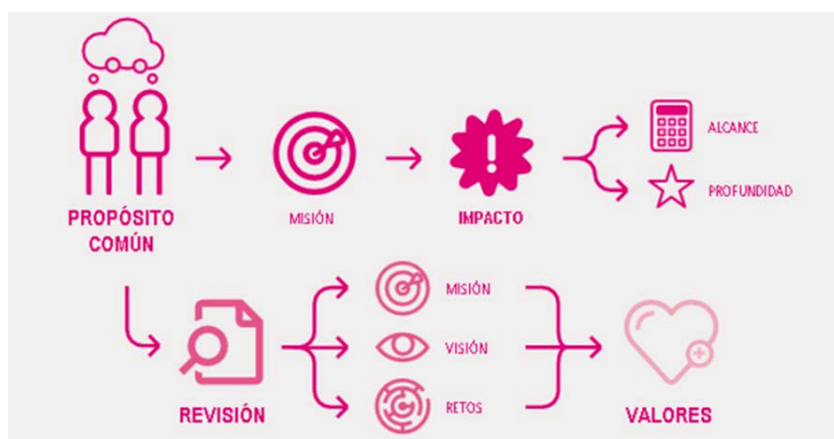
Para dar una respuesta adecuada creemos que es necesario que la Fundación en su conjunto desarrolle un itinerario de transformación permanente, tanto personal como colectivo.

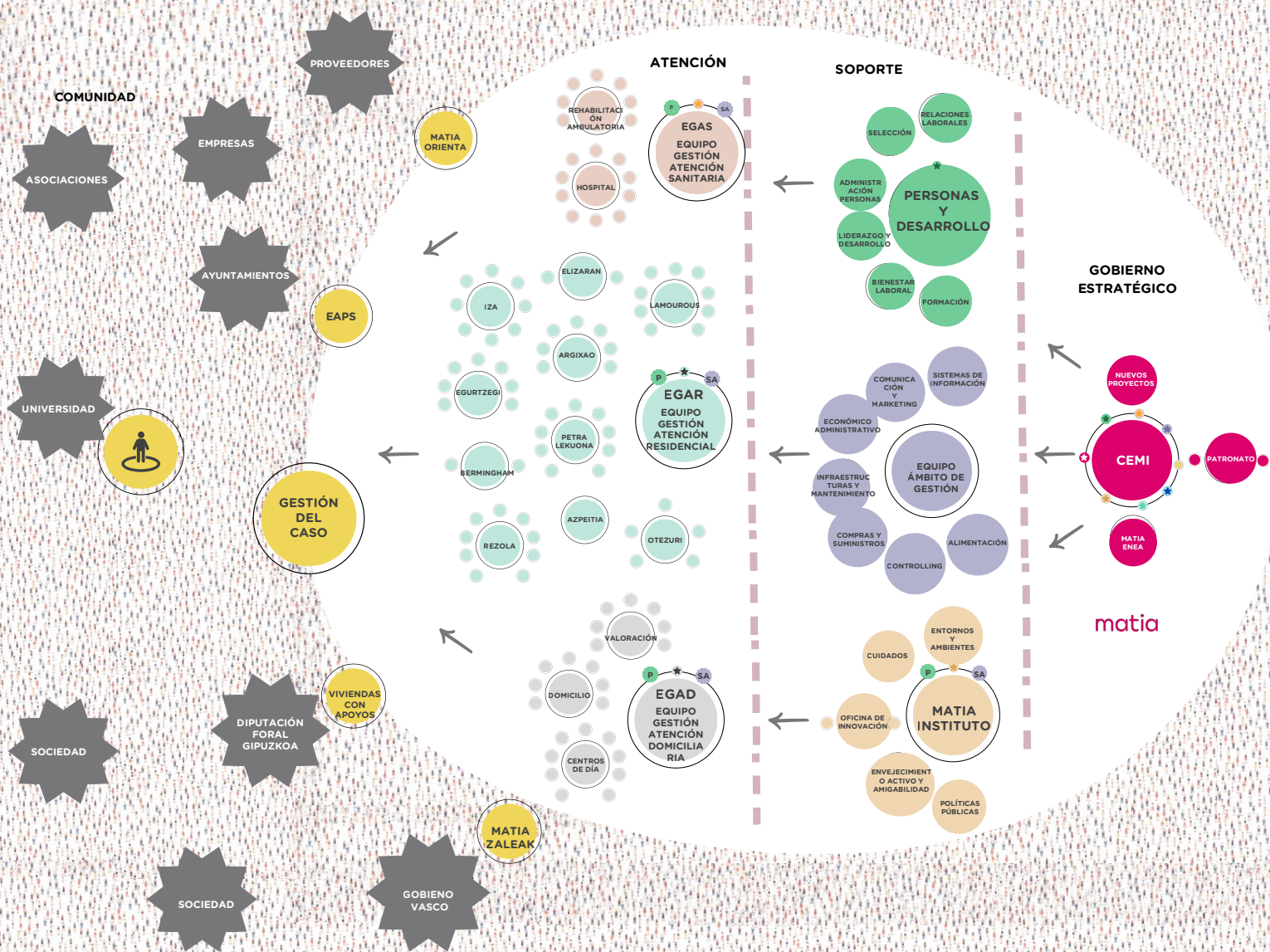
Es un recorrido en el que conocemos el punto de partida, pero no el de llegada, ya que la certeza reside en el proceso en sí mismo.

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.





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 actual es la siguiente:

Composición

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.





A continuación, mostramos la actividad en 2024 de nuestros centros y servicios.

	Número de personas atendidas
ÁMBITO SANITARIO	
Hospital	1.667
Consultas	2.550
Rehabilitación ambulatoria	7.961
Logopedia	917
Atención Psicosocial (EAPS)	1.041
TOTAL ÁMBITO SANITARIO	14.136

ÁMBITO SOCIAL	
Centros residenciales para personas mayores	992
Apartamentos tutelados	10
Centro residencial para personas con diversidad funcional + unidades	123
Unidad residencial para personas con trastorno mental (URTMS)	19
UCAS	18
Unidad Sociosanitaria	85
TOTAL ÁMBITO SOCIAL	1.247
ÁMBITO COMUNITARIO	
Matia Orienta	1.648
Atención en domicilio	880
Formación PECEF	993
Programa SENDIAN	643
Centros de día	425
TOTAL ÁMBITO COMUNITARIO	4.589

TOTALES 2024	19.972
---------------------	---------------

Actuaciones destacables 2024

- **Inicio de la prestación del Servicio de Atención a Domicilio (SAD) de Zumárraga**

La atención domiciliaria es un servicio que fomenta la permanencia de la persona que necesita apoyos en su domicilio. Apoyos orientados a posibilitar su desenvolvimiento en el propio domicilio, continuar con su proyecto vital y su integración en el entorno comunitario.

Con este enfoque, en el año 2024 Matia amplió la prestación del servicio de atención a domicilio, incluyendo a zumárraga, dando así respuesta a las necesidades y preferencias de las personas mayores en sus domicilios, con el objetivo de que puedan continuar con su proyecto de vida en los mismos.

- **Lanzamiento de la plataforma de formación Matia Eskola**

El pasado 24 de octubre, y en consecuencia con el compromiso de Matia con el cambio en el modelo de cuidados de larga duración, se lanzó Matia Eskola, el nuevo portal de formación online abierto a la ciudadanía y a profesionales del ámbito de los cuidados.

Matia Eskola pretende contribuir a la capacitación, formación continua y sensibilización de los diferentes agentes que interactúan en los entornos de cuidados: personas que reciben apoyos y sus familias, profesionales del sector, voluntarios, estudiantes y ciudadanía en general. Todos los contenidos que se muestran en el portal giran en torno a temas clave como son el enfoque de derechos, la atención centrada en la persona y sus metodologías, el acompañamiento a personas con demencia, final de vida, bienestar y seguridad, inclusión en la comunidad, etc. Orientados a que cada persona reciba un trato digno y respetuoso, manteniendo el mayor control posible sobre su vida.

- **Celebración de la jornada de cierre del proyecto “#ComoEnCasa.**

El pasado 28 de noviembre, el Palacio de Congresos del Kursaal acogió la jornada de cierre del proyecto "Como en Casa".

Bajo el título, "La transformación ha comenzado: un itinerario hacia la buena vida en comunidad para las personas que viven en entornos residenciales", este evento destacó los logros y aprendizajes obtenidos en la transformación de centros residenciales hacia entornos más hogareños y centrados en las personas, subrayando la importancia de la dignidad, los derechos y la integración comunitaria en el enfoque del proyecto.



Es importante destacar que los datos de 2024 se dan antes de los ajustes de la Auditoría e Impuesto de Sociedades, por lo que puede variar. Por esa misma razón, los datos de 2023 pueden no coincidir con la Auditoría de este mismo informe del ejercicio 2023.

• Panel de indicadores

INFORME DE GESTIÓN A 31/12/2024

INDICADORES				PRESUPUESTO	ACUMULADO		
				ANUAL	Presupuesto	Real	Real - Ppto
Actividad	Area Social	Residencial	Ocupación de Residencias	98,40%	98,40%	97,92%	-0,48%
	Area Sanitaria	Hospital	Ocupación Hospital	81,85%	81,85%	82,70%	0,84%
			Número de Altas del Hospital	1.513	1.513	1.654	141
			Estancia Media en Hospital	22,9	22,9	21,1	-1,81
		Rehabilitación	Número de Tratamientos Realizados	141.435	141.435	129.111	-12.324
			Número de Pacientes	7.149	7.149	7.734	585
			Número de Tratamientos por Paciente	19,78	19,78	17	-3
		LO	Número de Tratamientos Logopedia	16.492	16.492	17.084	592
		CE	Número de Consultas Externas	6.083	6.083	6.206	123
	Area Domiciliaria	CD	Ocupación de centros de día	90,30%	90,30%	92,76%	2,46%
		SAD	Número de horas	188.678	188.678	172.327	-16.351
		Asist Pers	Número de horas	24.931	24.931	26.366	1.435
	Area Investigación	Instituto	Número de investigadores	29	29	30	1
			Tasa Horaria	37	37	37	0
			Proyectos en marcha	36	36	30	-6
	Valoraciones		Nº valoraciones discapacidad	7.000	7.000,00	4.513	-2.487
			Nº valoraciones dependencia	14.772	14.772	10.354	-4.418

INDICADORES				PRESUPUESTO	ACUMULADO		
				ANUAL	Presupuesto	Real	Real - Ppto
Resultados actividad	Matia		Ingresos de Explotación	77.163.989	77.163.989	77.362.367	198.378
			Resultados actividad	1.473.361	1.473.361	1.649.643	176.282
			% Resultado sobre ingresos	1,91%	1,91%	2,13%	0
			EBITDA	4.440.093	4.440.093	5.136.309,38	696.217
			% EBITDA sobre ingresos	5,75%	5,75%	6,64%	0
			Servicio de la deuda	3.177.505	3.177.505	3.467.530	290.025
			Inversiones ordinarias	1.150.225	1.150.225	1.242.931	92.706
			Disponibilidad tesorería	112.363	112.363	425.848	313.486
			Independencia Financiera	56,45%	56,45%	58,24%	1,79%
			Fondo de Maniobra	-2.505.086		-5.489.167	

• FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE de 2024 (euros).

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS								
1. Importe neto de la cifra de negocios.	70.428.680,58	63.920.113,02	56.047.910,75	50.558.133,50	45.286.151,85	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12
b) Prestaciones de servicios.	70.428.680,58	63.920.113,02	56.047.910,75	50.558.133,50	45.286.151,85	45.576.684,55	45.051.584,59	47.063.197,12
3. Trabajos realizados por el grupo para su activo.	190.988,92							
4. Aprovisionamientos.	-7.707.335,57	-8.391.624,67	-8.007.579,12	-7.446.757,10	-7.634.190,97	-7.244.588,91	-7.412.802,13	-7.683.071,75
a) Consumo de mercaderías.	-1.502.730,26	-1.382.945,05	-1.259.480,69	-917.445,97	-865.375,25	-866.833,74	-864.921,69	-845.034,99
b) Consumo de materias primas y otras materias consumibles.	-3.739.615,47	-3.417.440,48	-2.920.121,50	-2.536.840,18	-2.530.755,36	-2.005.954,65	-2.135.626,87	-2.211.662,97
c) Trabajos realizados por otras empresas.	-2.464.989,84	-3.591.239,14	-3.827.976,93	-3.992.470,95	-4.238.060,36	-4.371.800,52	-4.412.253,57	-4.626.373,79
5. Otros ingresos de explotación.	4.042.601,87	4.204.125,70	2.826.399,22	1.339.656,40	1.406.258,97	1.333.587,19	1.303.984,36	1.176.244,87
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente.	3.145.415,77	2.243.784,88	1.885.221,82	1.027.328,08	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.	897.186,10	1.960.340,82	941.177,40	312.328,32	246.037,00	178.742,11	113.078,60	65.800,60
6. Gastos de personal.	-56.819.865,62	-51.855.182,00	-42.799.967,80	-37.071.287,97	-33.008.699,65	-32.576.974,97	-31.145.039,42	-32.379.096,79
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-41.960.279,49	-38.445.800,81	-31.785.915,52	-27.371.601,07	-24.100.273,72	-24.244.977,14	-23.159.148,18	-24.209.627,50
b) Cargas sociales.	-14.859.586,13	-13.409.381,19	-11.014.052,28	-9.699.686,90	-8.908.425,93	-8.331.997,83	-7.985.891,24	-8.169.469,29

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS								
7. Otros gastos de explotación.	-5.479.783,92	-5.128.321,54	-4.626.557,59	-3.590.858,68	-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.	0	0	0	1.175,58	-39.062,15	0		-4.922,20
b) Otros gastos de gestión corriente.	-5.479.783,92	-5.128.321,54	-4.626.557,59	-3.592.034,26	-3.374.130,51	-3.413.239,70	-3.390.742,90	-3.592.014,64
8. Amortización del inmovilizado.	-3.051.868,37	-2.393.730,44	-2.186.295,90	-2.119.887,58	-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.	789.975,98	492.781,56	504.427,85	485.510,59	212.075,16	213.621,02	214.005,17	212.075,00
10. Excesos de provisiones								
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.	-8.634,38	-334,8	-334,8	787,56	-334,8	-2.303,97	-13.104,58	-590,04
a) Deterioros y pérdidas.		-334,8	-334,8	787,56	-334,8	-2.303,97		
b) Resultados por enajenaciones y otras.	-8.634,38						-13.104,58	-590,04
13. Diferencia negativa en combinaciones de negocios	0			47.911,24				
14. Otros resultados	6.456,82	349.293,74	-3.368,89	12.361,34	-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)	2.391.216,31	1.197.120,57	1.754.633,72	2.215.569,30	996.002,50	2.373.395,26	2.663.941,41	2.725.248,54
15. Ingresos financieros.	8.358,32	6.791,49	5.270,52	7.429,72	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.							0	0
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero							0	0
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.	8.358,32	6.791,49	5.270,52	7.429,72	11.672,47	10.682,10	12.576,79	12.485,86

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
16. Gastos financieros.	-759.409,95	-519.318,29	-374.476,37	-260.150,91	-248.938,52	-366.358,65	-544.756,34	-637.282,34
19. Otros ingresos financieros y gastos de carácter financiero	57.384,24	136.272,02	81.503,72					
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-693.667,39	-376.254,78	-287.702,13	-252.721,19	-237.266,05	-355.676,55	-532.179,55	-624.796,48
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	1.697.548,92	820.865,79	1.466.931,59	1.962.848,11	758.736,45	2.017.718,71	2.131.761,86	2.100.452,06
24. Impuestos sobre beneficios.	-54.027,57	-53.068,55	-10.136,80	-14.834,86			-12.176,05	0
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	1.643.521,35	767.797,24	1.456.794,79	1.948.013,25	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	0
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	1.643.521,35	767.797,24	1.456.794,79	1.948.013,25	758.736,45	2.017.718,71	2.119.585,81	2.100.452,06
Resultado atribuido a la sociedad dominante		0	1.456.794,79	1.948.013,25	758.736,45	2.017.718,71	2.119.585,81	2.100.452,06
Resultado atribuido a socios externos		0	0	0	0	0	0	0

• FUNDACIÓN INSTITUTO GERONTOLOGICO MATIA INGEMA

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS AUDITADAS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE de 2024 (euros).

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS								
1. Importe neto de la cifra de negocios.	1.707.153,95	1.153.514,53	2.582.255,28	1.163.715,16	1.049.442,00	978.373,54	896.551,89	864.948,05
4. Aprovisionamientos.	-956.211,33	-827.532,28	-669.329,01	-214.332,67	-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.	2.081.116,97	1.844.511,04	36.210,68	403.436,88	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.	-1.815.671,37	-1.671.319,96	-1.324.983,55	-1.022.866,69	-973.240,62	-844.141,79	-725.095,01	-948.122,32
a) Sueldos, salarios y asimilados.	-1.373.709,21	-1.279.052,27	-1.026.304,94	-777.760,76	-713.960,49	-619.943,96	-569.671,70	-775.690,05
b) Cargas sociales.	-441.962,16	-392.267,69	-298.678,61	-245.105,93	-259.280,13	-224.197,83	-155.423,31	-172.432,27
7. Otros gastos de explotación.	-481.106,18	-327.038,17	-199.783,36	-135.122,62	-299.607,08	-266.516,56	-258.830,70	-215.898,09
a) Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales.								
b) Otros gastos de gestión corriente.								
8. Amortización del inmovilizado.	-868.320,72	-219.199,66	-10.633,05	-9.241,44	-5.267,76	-8.108,06	-10.156,44	-29.563,44
9. Subvenciones, donaciones y legados traspasados al excedente del ejercicio	522.253,32	132.204,31	2.187,84					

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
A) OPERACIONES CONTINUADAS								
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado.			9,8		-100,68			
a) Deterioros y pérdidas.					-100,68			
b) Resultados por enajenaciones y otras.								
12. Otros resultados.	211,76	31.775,86						
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14)	189.426,40	116.915,67	415.934,63	185.588,62	50.373,75	110.336,13	173.444,79	60.967,09
15. Ingresos financieros.	11.670,37		242,97	508,81		6.150,46		
a) De participaciones en instrumentos de patrimonio.								
Imputaciones de subvenciones, donaciones y legados de carácter financiero								
b) De valores negociables y otros instrumentos financieros.			242,97	508,81		6.150,46		
16. Gastos financieros.	-194.203,66	-197.739,85	-106.881,78	-11.723,45	-5.238,05	-9.279,41	-22.955,13	-17.255,83
17. Diferencias de cambio	-771,46							
19. Otros ingresos financieros y gastos de carácter financiero		145.388,90	96.154,99					
A.2) RESULTADO FINANCIERO (15+16+17+18+19)	-183.304,75	-52.350,95	-10.483,82	-11.214,64	-5.238,05	-3.128,95	-22.955,13	-17.255,83
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26
24. Impuestos sobre beneficios.								0
A.4) RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+23)	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98	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	0
A.5) RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO (A.4+24)	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26
Resultado atribuido a la sociedad dominante	6.121,65	64.564,72	405.450,81	174.373,98	45.135,70	107.207,18	150.489,66	43.711,26

• INGRESOS

En el **ÁMBITO SANITARIO** destacamos lo siguiente:

Hemos cerrado el año con una facturación total de 16.192.000 euros frente a un importe presupuestado de 16.356.000 euros. En la parte privada, la facturación total ha sido de 142.280 euros.

• Hospital

Hemos tenido 1.667 ingresos, 169 más que en el mismo periodo del año anterior.

Este crecimiento es debido a que, a lo largo del año, el personal del hospital ha realizado un esfuerzo y ha accedido a ingresar pacientes por la mañana y por la tarde.

Respecto a las altas, hemos dado 1.654 altas en el año. Es una media de 138 altas al mes. La media anual de altas de 2023 fue de 124. Es un muy buen dato. Son 157 altas más que el año anterior.

Respecto a la ocupación, el hecho de tener una estancia media de 21,14 días ha supuesto mantener unos niveles razonables de ocupación a lo largo del año, con algunos momentos con ocupaciones alrededor del 95%. En cualquier caso, la media anual ha sido del 82,69% frente al 81% del año pasado.

Las unidades con mayores ocupaciones, cercanas al 90% de media anual, han sido psicogeriatría y convalecencia.

• Consultas Externas

En lo que a actividad de consultas se refiere, hemos realizado 308 consultas más respecto a la misma fecha del año pasado. Esto es debido a que una de las decisiones que se han tomado en esta área, es el incremento de personal para poder atender a la importante demanda que existe de consultas externas.

• Rehabilitación

Respecto a los tratamientos de fisioterapia, hemos realizado 2.544 tratamientos de fisioterapia más, esto es debido a que las horas trabajadas por el personal de fisioterapia han sido más de mil quinientas respecto al año anterior, principalmente.

Es decir, este año los fisioterapeutas han trabajado más horas, debido a dos razones; mayor número de horas contratadas en el mismo periodo y debido a que las horas de gestión en el periodo han sido de casi 300 menos que el año pasado.

• Logopedia

En logopedia, el número de tratamientos realizados ha sido 1.448 tratamientos más que el año pasado a la misma fecha. Esto ha supuesto una mejora en la facturación respecto al año pasado.

En el **ÁMBITO RESIDENCIAL** casi todos los centros han mejorado los resultados sobre lo presupuestado. En lo que respecta a los ingresos en el área residencial, DFG ha incrementado las tarifas en un 4,8%. Dicho incremento se ha realizado a final de año: en octubre las residencias y centros de día de Matia Fundazioa y Fundación San Martín, en noviembre las residencias incluidas en Gerozerlan y ya por último en diciembre las tarifas de IZA.

En lo que respecta a la ocupación, destacamos la concertación de las siguientes plazas durante el año 2024.

- Bermingham residencial: 4 plazas residenciales para personas mayores.
- Centro residencial Lamourous: 9 plazas residenciales para mayores (UPSI) y 5 plazas residenciales para personas mayores.

La ocupación media a 31 de diciembre de 2024 ha sido del 97,92%. En 2023 a la misma fecha la ocupación era de 95,83%, por tanto, hemos mejorado respecto al año pasado. Nos estamos acercando al 98,40% presupuestado debido especialmente a la incorporación de las plazas concertadas de Lamourous y de Bermingham, así como por la ocupación al 100% de la UDF de Egurtzegi en los últimos meses.



A continuación, se aportan datos del porcentaje de ocupación el 31/12/2024 (dato de este día, no acumulado del año), separado por público y privado demostrando unos niveles de ocupación muy elevados en la mayoría de los centros:

				A 31 de diciembre de 2024	
CENTRO	SERVICIO	TIPO	PLAZAS		
Centro Bermingham	UR	Publico	28	27	96%
Centro Bermingham	UR	Privado	12	12	100%
Elizaran	AT	Publico	10	10	100%
Elizaran	UCAS	Publico	18	18	100%
Egurtzegi	UR	Publico	107	106	99%
	UR	Privado	1	1	100%
	UDF	Publico	19	19	100%
Iza	UDF	Publico	76	76	100%
		temporales (*)	1	0	0%
		urgencia (*)	1	0	0%
Rezola	UR	Publico	106	106	100%
		Temporales (*)	2	0	0%
Rezola	UR	Privado	15	15	100%

				A 31 de diciembre de 2024	
CENTRO	SERVICIO	TIPO	PLAZAS		
Argixao	SOCIO	Publico	27	25	93%
	UDF	Publico	10	10	100%
	UR	Publico	71	70	99%
		Privado	9	9	100%
Lamourous	UR	Publico	114	114	100%
Lamourous	UR	Privado	27	27	100%
Otezuri	UR	Publico	89	89	100%
Otezuri	UR	Privado	21	18	86%
Petra Lekuona	UR	Publico	103	99	96%
		Privado	2	2	100%
	URTMS	Publico	14	14	100%
		Temporales (*)	2	1	50%
		Privado	0	0	0%

*Plazas Temporales o de Urgencia disponibles - cobro 75% de plaza

TOTAL	885	868	98,10%
Publico	798	784	98,20%
Privado	87	84	96,60%

Uno de los proyectos en los que se ha trabajado este 2024 ha sido el del pilotaje sobre un nuevo modelo de gestión que sostenga la PCP, (Participación centrada en la Persona). Este trabajo se empezará a implementar en Lamourous en enero del 2025 habiéndose definido las personas que formarán el equipo de responsables de Unidad (en total 5 personas).

Busca pilotar el rol de responsable de vivienda asegurando su sostenibilidad económica y temporal

Sus funciones y tareas ya se han trabajado y el cambio de categoría y retribución va a ser escalonado, aspecto que ha sido trabajado con mucho esmero por las diferencias existentes entre estas personas.

Transitoriamente se va a contar con un equipo de apoyo al piloto que una vez llegue a cumplir un periodo de aprendizaje dejará paso a otras personas para la realización de las tareas establecidas por este equipo.

Respecto al **ÁMBITO DOMICILIARIO**, a continuación, se resume lo que ha pasado en lo que respecta a horas de actividad en cada uno de los servicios de la Atención Domiciliaria:

	2024	2023	DIFERENCIA	%VARIACIÓN
ASP	26.369,00	6.443,00	19.926,00	309%
SAD	178.269,00	143.899,00	34.370,00	24%
VT	4.918,00	5.317,00	-399	-8%
TOTAL	209.556,00	155.659,00	53.897,00	26%

El análisis de las horas entre 2023 y 2024 revela un crecimiento significativo en las categorías ASP y SAD, mientras que la categoría VT experimenta una ligera disminución. En general, el total acumulado de horas ha aumentado en un 26%.

En Ordizia, durante el primer semestre del año, con la finalización de la licitación, las horas de servicio disminuyeron. Sin embargo, desde la activación del nuevo contrato, las horas han vuelto a incrementarse, especialmente en lo que respecta a las horas de los asistentes personales.

En cuanto a Oñati, alargo de este año prorrogamos el contrato del SAD un año adicional, hasta el 30/09/2025. La licitación de este contrato consideraba otra prórroga, pero no se llevará a cabo, ya que el ayuntamiento nos ha comunicado que se está excediendo del presupuesto destinado a este servicio y no lo puede alargar durante un año adicional.

En cuanto a Tolosa, hemos tenido menos horas de las que estimamos cuando realizamos el presupuesto debido a que el concurso estaba a punto de vencer y el ayuntamiento ya había agotado el presupuesto disponible a destinar a este servicio, por lo que se están disminuyendo las personas acompañadas por esta modalidad de servicio.

En cuanto al concurso de Villabona, cabe mencionar que a finales de junio se activó la segunda prórroga. Por último, mencionar que en el mes de abril hemos empezado a gestionar el SAD Zumarraga, servicio en el que también existe un techo mensual.

Haciendo referencia a la actividad privada, es notorio el trabajo que se está haciendo por parte de las coordinadoras en fomentar y mantener los servicios privados. En el año 2.024 se ha empezado a ofrecer este servicio en Ordizia, Villabona y Beasain.

Respecto a los CENTROS DE DÍA

En lo que respecta a los centros de día, la ocupación media a 31 de diciembre es del 92,76%, siendo la ocupación presupuestada 90,30%. Con respecto al año 2023, ha habido un incremento notable puesto que el % del 2023 era un 82,81%.

Hay que destacar que el 2 de diciembre se ha realizado el cambio del centro de día de Fraisoro, cambiando su ubicación a Usurbil. Además, destacar que por la plaza privada que tiene el centro de Egurtzegi, Fraisoro no va a poder llenar el 100% su ocupación. En su momento la diputación aceptó en Egurtzegi añadir una plaza debido a que el segundo módulo de Egurtzegi estaba cerrado, sin embargo, con el traslado de Fraisoro a Usurbil, las plazas públicas de ambos no pueden superar los 40 usuarios.

Los importes más bajos de ocupación se encuentran en los festivos de Rezola, Egurtzegi y Fraisoro. Se está realizando un seguimiento de esta cuestión para tratar de incrementarla.



La situación a 31 de diciembre del 2.024 es la siguiente en los centros de día:

CENTRO	SERVICIO	TIPO	PLAZAS	A 31 de diciembre de 2024	
Elizaran	Laborable	Publico	15	13	87%
	Festivos	Publico	10	7	70%
Fraisoro	Laborable	Publico	20	19	95%
	Festivos	Publico	12	6	50%
Rezola	Laborable	Publico	26	25	96%
	Laborable	Privado	2	0	0%
	Festivos	Publico	18	12	67%
Argixao	Laborable	Publico	30	30	100%
	Festivos	Publico	25	23	92%
	Festivos	Privado	5	0	0%
Lamorous	Laborable	Publico	35	34	97%
	Laborable	Privado	5	2	40%
	Festivos	Publico	10	7	70%
Beasain	Laborable	Publico	18	17	94%
	Festivos	Publico	12	12	100%
Ordizia	Laborable	Publico	20	20	100%
	Festivos	Publico	12	10	83%

La situación a 31 de diciembre del 2.024 es la siguiente en los centros de día:

				A 31 de diciembre de 2024	
Egurtzegi	Laborable	Publico	21	20	95%
	Laborable	Privado	1	1	100%
	Festivos	Publico	12	7	58%
Lugaritz	Laborable	Público	39	36	92%
	Laborable	Privado	1	1	100%
	TOTAL		344	302	87,80%

Laborable	Publico	224	214	95,50%
Laborable	Privado	9	4	44,40%
Festivos	Publico	111	84	75,70%
Festivos	Privado	5		
	TOTAL	344	302	87,80%

Respecto a los apartamentos de Lugaritz, adjuntamos a continuación una tabla donde se detalla la situación de la ocupación de los apartamentos de Lugaritz a fecha del presente informe.

				A 13 de enero de 2.025	
CENTRO	SERVICIO	TIPO	PLAZAS		
Lugaritz	AT	Contrato	42	96%	40
		Reservas			0
	VIVENDAS CON CUIDADOS	VIVIENDAS CON CUIDADOS	10		10
		Reservas			0
		Formación	1	100%	1
		TEMPORAL	1	0%	0
		TOTAL	54	94,44%	51

A principios de junio, el ascensor que conectaba el edificio con el barrio se puso en marcha con la consiguiente posibilidad de conectarse con la comunidad, algo que en numerosas ocasiones hacía que se echasen atrás a la hora de alquilar los apartamentos. Además, con el objetivo de incrementar la ocupación, se puso en marcha una nueva propuesta que consiste en ofrecer apoyo en 10 de las viviendas disponibles (en la cuarta planta). Los apoyos se ofrecen mediante el equipo de ASP Donostia (Matia Goxara) y resulta en que los usuarios de estas viviendas puedan disponer de los apoyos necesarios durante aproximadamente dos horas al día en los momentos que más lo necesiten. En las últimas semanas la demanda de este tipo de viviendas ha crecido considerablemente llegando a ocuparse al 8 de ellas a fecha actual.

Adicionalmente, durante el mes de agosto se difundió una entrevista en el Diario Vasco a una usuaria de Lugaritz y esto junto a una disminución del precio ha mejorado la ocupación considerablemente.

Se ha incrementado la ocupación quedando libres únicamente 2 viviendas y una temporal. Estamos analizando también la estrategia negocio de alquiler de garajes y trasteros para incrementar la demanda.

Respectos a los apartamentos de Egurtzegi ya se jjiha finalizado la obra. Con el Ayuntamiento ya se ha aprobado el convenio, aunque está pendiente de algún trámite administrativo (firma).

En lo que respecta al ÁREA DE VALORACIONES, y con la entrada en vigor de la nueva ley de discapacidad el 20 de abril, tuvimos que contratar a 4 trabajadoras sociales para realizar todo el proceso de Valoración de usuarios; desde la valoración por parte del profesional, hasta la realización del informe final.

Llegamos a un acuerdo con Diputación para garantizar el ingreso mensual del coste derivado de la contratación de estas 4 trabajadoras sociales. Diputación se comprometió a poner en marcha un nuevo concurso para finales de 2023-principios de 2024 que contemplase el nuevo marco de valoración de la discapacidad y los nuevos procesos.

Además de esto, la complejidad a la hora de realizar valoraciones de discapacidad hace que nuestros valoradores necesiten más tiempo del estipulado en la ley anterior, influyendo negativamente en la eficiencia de cada uno de ellos. Nos cuesta más tiempo realizar menos valoraciones que las que hacíamos antes. En las últimas reuniones mantenida con ellos, hemos trasladado la necesidad de incrementar las tarifas vinculadas a las valoraciones de discapacidad y a las verificaciones técnicas, para poder hacer viable el servicio.

El 24 de octubre se publicaron los pliegos del nuevo contrato. Era una licitación a dos años, con posibilidad de prórroga por dos años más. La estructura del contrato era de dos lotes; uno que correspondía al nivel estable de la demanda de actividad y otro a la demanda no asumida del primer lote. Además, al igual que en el contrato anterior, se garantizaba un ingreso anual mínimo, tal y como tenemos en la actualidad. También contemplaba el incremento del suelo de un 3% anual.

Tras un análisis exhaustivo del contrato, hubo varias variables que no nos convencieron de cara a la presentación a la licitación. La principal razón es que no vemos aportación a nuestro propósito en este servicio.

En lo que respecta al servicio de EAPS CAIXA, los contratos firmados este año para el ámbito hospitalario y residencial, desde la Caixa han incrementado los importes de las subvenciones respecto a años anteriores. El incremento ha sido de un 8% en el ámbito hospitalario y un 4% en el residencial. Los importes que recibimos son 248.881 euros y 66.988 euros anuales.

En el ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN, a 31/12/2024 se han adjudicado un 90% de los ingresos presupuestados. El incremento en la cifra de adjudicados se debe a varias razones. Hemos ganado el concurso de licitación de Madrid (40.000 euros) y BID (23.177 euros) y finalmente los ingresos del proyecto Aragón se van a registrar en el año 2.024 (124.000 euros).

La cuenta de resultados Instituto reflejan un resultado sostenible. Los ingresos (incluida la aportación de 200.000 euros por parte de Fundación Matia) han cubierto tanto los gastos de personal como los gastos de los proyectos y los fijos.

El reparto de la actividad presupuestada para el año 2024 se ha dividido en un 7% en contratos privados, un 65% en contratos públicos, un 21 % en Convenio Público y un 6% en Fondos competitivos. Continuamos tratando de incrementar los contratos y convenios públicos, no obstante, se sigue manteniendo la actividad en esta área puesto que es la vía para poder entrar en ciertos proyectos interesantes para la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Gobierno Vasco.

Los principales ingresos del 2024, que se facturan de forma recurrente son los siguientes:

- Sendian: 188.135 euros
- Formación PECEF: 90.268 euros
- Euskadi Lagunkoia: 360.000 euros
- Zabaltzen 150.000 euros
- Como en casa: 620.865 euros

También hay que añadir las subvenciones FP Competitiva. Algunos de ellos son plurianuales y provienen de años anteriores.

El proyecto “Como en casa”, continúa en el año 2.024. Este año la principal tarea será realizar guías en los diferentes ámbitos de la investigación y escalar el modelo para que pueda ser aplicado en otros territorios.

En 2024 también hemos trabajado en el proyecto de investigación para el Gobierno de Aragón por 880.000 euros para 16 meses. En el 2.024 nos quedan pendientes 311.100 euros.

En el área de investigación el 2024 se quiere trabajar en dos nuevas líneas:

- 1) En la comercialización al exterior del know how adquirido mediante la investigación que se ha venido realizando durante todos estos años mediante la plataforma Matia Eskola.
- 2) En la realización de trabajos de diagnóstico de cuidados de residencia.

• GASTOS

En la partida de Gastos, hemos de destacar fundamentalmente las siguientes cuestiones.

GASTOS DE PERSONAL

Esta partida representa el 77% de los ingresos de la cuenta de resultados.

• Acuerdo convenio colectivo

Dado el convenio finaliza a en el 2023, durante el 2.024 se han planteado diversas posibilidades, y todavía nos encontramos en negociación.

En el sector, se ha aplicado el acuerdo de eficacia limitada que supone un incremento del 3% para el año 2.024. Dicho incremento ya se ha hecho efectivo en las nóminas de enero y febrero del 2.024.

En Matia Goxara, el incremento de IPC se ha hecho efectivo en aquellos concursos donde el convenio lo exigía. La tarifa en caso de no haberse realizado por el ayuntamiento se ha provisionado de acuerdo al concurso.

Por último, hay que mencionar que, dado que la enfermedad común ha sido de un 9,48%, las segundas bajas y sucesivas del año 2024 han quedado regidas por las percepciones legales establecidas, es decir, sin complemento.

- Coste de la no presencia de las principales categorías profesionales.

A continuación, presentamos lo datos de ausencia en comparación con presupuesto.

FM + GEROZERLAN	<u>PRESUPUESTO</u>	<u>REAL</u>
Auxiliares asistenciales	13,83%	16,18
Enfermeras	2,78%	8,24%
Fisios	5,20%	5,98%
Cocinero	6,87%	12,49%
Limpieza	9,84%	11,72%
Total general	9,24%	12,86%

FM + GEROZERLAN	<u>PRESUPUESTO</u>	<u>REAL</u>
Auxiliares asistenciales	97.406,00	101.230,00
Enfermeras	2.628,00	7.717,00
Fisios	4.707,00	4.547,00
Cocinero	2.625,00	6.063,00
Limpieza	12.918,00	15.524,00
Total general	124.531,00	149.025,00

Dentro de este absentismo tenemos en cuenta la ausencia por Enfermedad Común, así como los permisos retribuidos (Convenio). La proporción de IT suele rondar el 75% de media. No obstante, durante los primeros meses del año este % alcanza el 82% en la figura de auxiliares. Esto se debe a que, durante los primeros meses del año, las personas no se cogen permisos de convenio, los cogerán más adelante.

El % de ausencia por IT sobre el total de horas ha sido de un 9,48% frente al 8,38% del 2023. Debemos trabajar encarecidamente en la reducción de bajas por IT.

Desde el punto de vista económico, la partida de recuperación de IT por parte de la seguridad social afecta al coste económico. Contra más larga sea la ausencia, mayor es el importe que recuperamos por las bajas de la Seguridad Social.

Históricamente el absentismo se ha dado principalmente en el personal auxiliar asistencial. Sin embargo, parece que, en las enfermeras y profesionales de cocina, sí ha habido más ausencia respecto a la presupuestada.

- Personal de limpieza

En el 2024 ya se ha establecido la limpieza propia en la totalidad de los centros salvo en Rezola. En este último centro, se ha realizado el cambio en el mes de mayo. En este ámbito también se ha creado un equipo para analizar el coste de limpieza (personal y productos) y la compararlo con el coste de limpieza externa.

- Personal Matia Goxara

La evolución de la ausencia en el servicio de asistencia a domicilio es la siguiente:

SAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIE MBRE
ASP. DONOSTIA	2,42%	5,41%	5,93%	0,55%	0,66%	6,14%	11,76%	3,54%	5,65%
SAD BEASAIN	20,78%	23,70%	20,63%	24,03%	22,44%	23,25%	23,74%	27,11%	24,64%
SAD OÑATI	15,05%	11,94%	7,20%	9,34%	17,98%	15,56%	13,95%	18,71%	22,81%
SAD ORDIZIA	12,52%	12,67%	18,57%	13,47%	14,14%	14,90%	15,45%	16,36%	18,17%
SAD PASAIA	18,89%	16,66%	17,19%	20,32%	18,10%	20,68%	21,85%	24,18%	23,08%
SAD TOLOSA	18,43%	15,54%	16,23%	15,21%	19,26%	20,83%	19,46%	17,60%	17,87%
SAD VILLABONA	2,02%	16,30%	20,17%	16,47%	13,65%	14,57%	14,64%	0,48%	3,29%
SAD ZUMARRAGA				14,61%	10,68%	13,48%	12,17%	16,92%	8,92%

SAD	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ANUAL
ASP. DONOSTIA	5,01%	4,36%	3,54%	4,58%
SAD BEASAIN	21,31%	22,88%	24,50%	23,25%
SAD OÑATI	21,73%	21,72%	22,44%	16,54%
SAD ORDIZIA	16,65%	20,12%	26,48%	16,62%
SAD PASAIA	21,56%	19,88%	24,10%	20,54%
SAD TOLOSA	16,58%	17,41%	17,30%	17,64%
SAD VILLABONA	0,00%	9,98%	6,37%	9,83%
SAD ZUMARRAGA	9,60%	15,89%	16,78%	13,23%

SUBVENCIONES

En las ayudas a la inversión en centros de servicios sociales de DFG, en 2.023 nos concedieron los siguientes importes:

inv			2023	2024	TOTAL
ARGIXAO	CREACIÓN DE NUEVA UNIDAD			780.587,00	780.587,00
PETRA	NUEVO SISTEMA DE LLAMADAS		138.103,00	34.526,00	172.629,00
OTREZURI	VESTUARIO COCINA			19.450,00	19.450,00
FRAISORO	REHABILITACIÓN ENVOLVENTE		200.000,00	800.000,00	1.000.000,00
			338.103,00	1.634.563,00	1.972.666,00

El sistema de llamadas de Petra ya está realizado y el proyecto de Fraisoro ha comenzado en enero de 2024.

Tuvimos que renunciar a las ayudas de Argixao para la creación de la nueva unidad, pero el proyecto de Fraisoro sigue adelante. En enero cobramos 200.000 euros y cuando realicemos la justificación, cobraremos los 800.000 euros restantes.

Adicionalmente el ayuntamiento de Usurbil nos concedió una ayuda por importe de 480.000 euros para la construcción del ascensor de Usurbil que une la parada del autobús con el desnivel hasta la cota del Centro Gerontológico. Diputación también nos concedió un importe de 200.000 euros para mejorar la accesibilidad al centro de Egurtzegi. Dicho proyecto ha finalizado en el mes de agosto. La obra completa ha acabado a final de año.

ZAINTZENEA

La empresa Zaintzenea, S.L.U. se ha constituido a principios de noviembre del 2024. Forma parte del Grupo Fundación Matia y se trata de una empresa social, sin ánimo de lucro, que ofrece diferentes servicios orientados a la transformación del modelo de cuidados y apoyos. Acompaña en la transformación de las residencias en alojamientos en unidades de convivencia con enfoque ACP.

Cuenta principalmente con **tres líneas** de trabajo:

- **Matia Eskola:** formación y capacitación
- **Servicios de gestión y acompañamiento:** Apoyo a la transformación.
 - Visitas a los centros de Matia.
 - Diagnósticos sobre el modelo de cuidados, organización y gestión, ambientes.
 - Acompañamiento: Formación en ACP y participación en los equipos motores.
 - Gestión Integral de centros, asumiendo la responsabilidad en el cambio del modelo de cuidados.
- **Asesoramiento arquitectónico - ambiental:** Alojamientos en unidades de convivencia.
 - Rehabilitación/adecuación de centros.
 - Nueva construcción de centros residenciales.
 - Estudios de viabilidad sobre proyectos arquitectónicos y ambientales.
 - Anteproyectos/proyectos sobre proyectos arquitectónicos y ambientales.

• Subvenciones recibidas

Fundación Matia

ORGANISMO	NOMBRE PROYECTO	EJERCICIO	IMPORTE CONCEDIDO	TRASPASO A RTADOS 2024	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021
	E-BIZI	2014	146.590				
	GIRO	2014	9.103				
GOBIERNO VASCO	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		33967	31.829	17.334
	LANHITZ	2023	15.475	18580	15475		
	SPRI INDUSTRIA D	2024	3.864	3864			
	SPRI CIBERSEGUR	2024	3.308	3308			
	SPRI HAZITEK ORI	2024	15.944	15944			
DIPUTACION	ASPD	2018	5.000				
	ACTIVIDADES DIA	2019	3.000				
	CIENTFLUENCERS	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		104.742,00		
	HELDU SEXUARI	2023	74.488	53265	7.500,00		
	QUANTUM MULT	2024	42.027	3769			
	ETORKIZUNA ERA	2024	42.204	19976			
	PAIS 2024	2024	5000	5000			
GOBIENO CENTRAL	COMO EN CASA	2021	3.643.911	679998	1.295.198,83	645.806	
NAZARET ZENTROA	BEGIRADAK	2018	10.306				
HOBETUZ	FORMACION	TODOS LOS AÑ	269.349	47978	47500	49.329	52.855
EVE		2021	44.274		1507		2.214
KUTXABANK		2020	1.007				
KUTXAS PRESTAKZIOA		2021	16.792				16.792
MATIAZALEAK		TODOS LOS AÑOS		29046	62211	122.102	35.837
DONATIVO		2023	300.376		300.376,00		
TOTAL			5.257.006	880.726	1.868.477	869.133	133.335

Fundación Matia

TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016	TRASPASO A RTADOS 2015	TRASPASO A RTADOS 2014
					66.298	80.292
						9.103
		-2.353				17.809
					30.683	
		-904		84	46.300	
				15	16.200	
				16.575		
			7.980	31.918		
		-3.044		3.044		
				44.476		
		19.021	19.964			
	62.946	39.531				
16.393	19.509					
		5.000				
	3.000					
2.600						
		10.306				
28.006	43.682					
1.007						
44.534	42.231	45.522	37.857	30.514		
92.540	171.368	113.079	65.801	126.625	159.481	107.204

Instituto

ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2024	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016
GOBIERNO VASCO	4504,68	300	14.413	37.551	33.858	223.588	91.622	90.890	85.102
COMUNIDADES AUTONOMAS			30.000	30.366	162.823	129.022	95.910	45.200	112.898
COMUNIDAD EUROPEA	59.966,00	115.663,16	167.189	97.388	19.300	32.241	18.680	54.611	
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES	620.865,12	627.679,00	565.546				42.841		
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	6.610,96	9.544,00	49.231						
OTROS	12.780,81	10.255,00	0	16.986				15.605	
TOTAL	704.728	763.441	826.379	182.290	215.981	384.851	249.053	206.306	198.000

Gerozerlan

ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2024	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	10721	3.000							
HOBETUZ	2010	47.482							
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA (UCRANIA)		21.795							
TOTAL	12.731	72.277							

Goxara

ORGANISMO	TRASPASO A RTADOS 2024	TRASPASO A RTADOS 2023	TRASPASO A RTADOS 2022	TRASPASO A RTADOS 2021	TRASPASO A RTADOS 2020	TRASPASO A RTADOS 2019	TRASPASO A RTADOS 2018	TRASPASO A RTADOS 2017	TRASPASO A RTADOS 2016
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA		667							
HOBETUZ		16.224							
TOTAL		16891							

• Subvenciones inversiones

LUGARITZ			año
Imsero	3 ene 2018	3.000.000	
Imsero	2 ene 2019	3.000.000	
Imsero	8 sept 2022	3.000.000	Urbanización
Fondos Europeos (DFG)	29 dic 2021	3.580.325	2021-22-23
Ayudas a la inversion centros sociales	7 dic 2021	405.021	21-22
TOTAL		12.985.346	

USURBIL			año
Nominativa (DFG)	14 jul 2020	2.802.945	20-21-22
Fondos Europeos (DFG)	29 dic 2021	3.433.342	2021-22-23
Ayuntamiento Usurbil	21 dic 2023	480.000	
Diputación Foral Gipuzkoa	23 nov 2022	200.000	
TOTAL		6.916.287	

PETRA LEKUONA			año
Ayudas a la inversión centros sociales	7 dic 2021	500.000	2021
TOTAL		500.000	

FUNDACION MATIA				
Fondos Europeos (DFG)	29 dic 2021	247.041	2022	FRAISORO
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	7 dic 2021	48.122	2021	NUEVOS VESTUARIOS IZA
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	7 dic 2021	24.014	2022	MARQUESINA IZA
Ayudas a la inversión en el tercer sector (DFG 22)	9 jun 2022	187.589	2022	ADECUACIÓN SALAS FORMACIÓN
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23)	9 ago 2023	172.629	2023	SISTEMA LLAMADAS PETRA
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23-24)		1.000.000	2024	FRAISORO
TOTAL		1.679.395		

GEROZERLAN				
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	7 dic 2021	120.000	2021	FACHADA OTEZURI
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	7 dic 2021	85.713	2022	MARQUESINAS OTEZURI, ARGIXAO, LAMOUROUS
TOTAL		205.713		

• Ayudas

AYUDAS						
	AYUDAS	2020	2021	2022	2023	2024
Imserso	9.000.000		4.950.000	4.050.000		
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 21)	1.182.870		851.663	331.207		
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23)	172.629		138.103	34.526		(*)
Ayudas a la inversión centros sociales (DFG 23-24)	1.000.000				200.000	800.000
Ayudas a la inversión tercer sector	187.589			187.589		
Fondos Europeos (DFG)	7.013.667		2.337.889	2.337.889	2.337.889	
Nominativa DFG	2.802.945	1.175.000,00	1.480.000	147.945		
	21.359.700	1.175.000	9.757.655	7.089.156	2.537.889	800.000

• Fiscalidad

IMPUESTO DE SOCIEDADES	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Fundación Matia	26.844,75	6.417,76	7.231,23	0	0	0	0	0	0
Gerozerlan	17.988,35	5.783,71	0	10.382	4.896	21.577	12.176	0	0
Matia Enea	0	16.982,40	7.537,39	0	0	0	0	0	0
Petra lekuona	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Instituto		0	0	0	0	0	0	0	0
Goxara	9.194,75	22.825,77	-4.631,82	0	0	0	0	0	0
Zaintzatari	0	226,58	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	0								
	54.028	52.236	10.137	10.382	4.896	21.577	12.176	0	0

Por último, hay que comentar que no se han realizado acciones de patrocinio durante el presente ejercicio, ni tampoco se han realizado aportaciones a otras fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro.

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

- Dietas diarias (desayunos, comidas, meriendas, cenas).
- Limpieza de la ropa del usuario, así como de cama (ropa blanca).
- Limpieza integral de centro: tanto la limpieza de habitaciones, zonas comunes, comedores como las limpiezas generales de cristales o centros en profundidad.
- El transporte al centro de día para los usuarios
- Suministros de gas, luz, electricidad, teléfono, tecnología.
- Materiales diversos que van desde el de oficina hasta material sanitario, ropa de cama, de limpieza.
- Reparaciones de mantenimiento.
- Mobiliario del centro.

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):

- 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, 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, 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.

Cabe destacar que, durante el año 2023, con el fin de avanzar en la ACP (Atención centrada en la persona), empezamos la internalizando de la limpieza en algunos centros. A lo largo del año 2024, se ha dado por finalizada esta internalización del servicio con la entrada de la última fase de Argixao (Zumarraga) en el mes de enero, y la totalidad de Rezola en el mes de mayo.

Por ello, hemos ido aumentando el consumo de productos de limpieza y disminuyendo la facturación del proveedor que nos suministraba estos servicios.

En el mes de marzo, iniciamos un cambio en la limpieza de la ropa de residentes en el centro de Otezuri (Zumaia). Pasamos de tener lavandería interna con personal subcontratado, a externalizar la totalidad del servicio, dónde mejoramos en la trazabilidad, pérdida de ropa..., mejorando de una manera muy notable el bienestar de las personas.

Añadir, que durante este año se ha llevado a cabo la finalización de las 6 viviendas con apoyos en el edificio de Egurtzegi (Usurbil)

• Proporción de gasto en proveedores locales

	FUNDACION MATIA			MATIA ENEA			GEROZERLAN			INSTITUTO		
Ambito Geográfico	Total Importe	Núm ero	%	Total Importe	Núm ero	%	Total Importe	Núm ero	%	Total Importe	Núme ro	%
Local	6.963.633,83	4513	34,39%	2.920.495,11	134	1,02%	2.097.893,39	1237	9,43%	2.151.356,06	667	5,08%
Nacional	2.585.191,78	2580	19,66%	161.134,97	21	0,16%	373.305,66	312	2,38%	395.727,48	803	6,12%
RestoComunidad	995.315,41	537	4,09%	37.201,07	13	0,10%	357.142,30	289	2,20%	158.824,93	76	0,58%
	48.155,67	99	0,75%			0,00%	1.754,30	6	0,05%	62.099,09	40	0,30%
Total general	10.592.296,69	7729	58,90%	3.118.831,15	168	1,28%	2.830.095,65	1844	14,05%	2.768.007,56	1586	12,09%

	ZAIINTZATARI			F SAN MARTIN				ZAIINTZENEA	
Ambito Geográfico	Total Importe	Número	%	Total Importe	Número	%	Total Importe	Número	%
Local	345.337,26	129	0,98%	944.419,07	514	3,92%	15.294,01	17	0,13%
Nacional	19.164,25	91	0,69%	182.158,17	146	1,11%	57,44	2	0,02%
RestoComunidad	7.822,18	17	0,13%	68.223,73	143	1,09%	686,6	5	0,04%
	618,53	3	0,02%	569,3	3	0,02%			0,00%
Total general	372.942,22	240	1,83%	1.195.370,27	806	6,14%	16.038,05	24	0,18%

	Total Total Importe	Total Número	Total %
Ambito Geográfico			
Local	16.501.558,61	7626	58,12%
Nacional	3.769.867,19	4142	31,57%
Resto Comunidad	1.661.700,69	1191	9,08%
	113.903,22	163	1,24%
Total general	22.047.029,71	13122	100,00%

Por todo esto, el porcentaje que supone el proveedor local es de un 58,12%, siendo un 31,57% el porcentaje del proveedor nacional, un 9,08% el porcentaje de proveedores de la Comunidad Autónoma Vasca y un 1,24% 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	2022	2023	2024	Observ
Itsas Natura	Control APPCC	Trimestral	Trimestral	Trimestral	
Itsas Natura-Interna	Alerta Sanitaria		5/10/23 ARGIXAO	11 nov 2024	
Itsas Natura-Interna	Alerta Sanitaria	18 may 2022	7 jun 2023	1 jun 2024	
DNV -Calidad	Auditoria Calidad	22/06/2022- 24/06/22	No auditado	1 jun 2024	
Sanidad-Isas Natura-Externa	Inspección Sanitaria -Cocina Central	No han hecho	COCINA CENTRAL NO	COCINA CENTRAL NO	
Control Interno	Seguridad Alimentaria	1 dic 2022	1 dic 2023	Sep-24	
Sanidad Piscina	Inspección Sanitaria		2 feb 2023	25 abr 2024	
Ireber-Agem	Auditoria Económica	No han hecho	NO HAN HECHO	NO HAN HECHO	Farmacia/Suministros
Helas	Auditoria RGPD-Carmen	No hay auditorias ya	No hay auditorias ya	No hay auditorias ya	
CDE	Auditoria APPCC Cocina Central	22/06/2022- 24/06/22	8 mar 2023	1 mar 2024	

* 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.



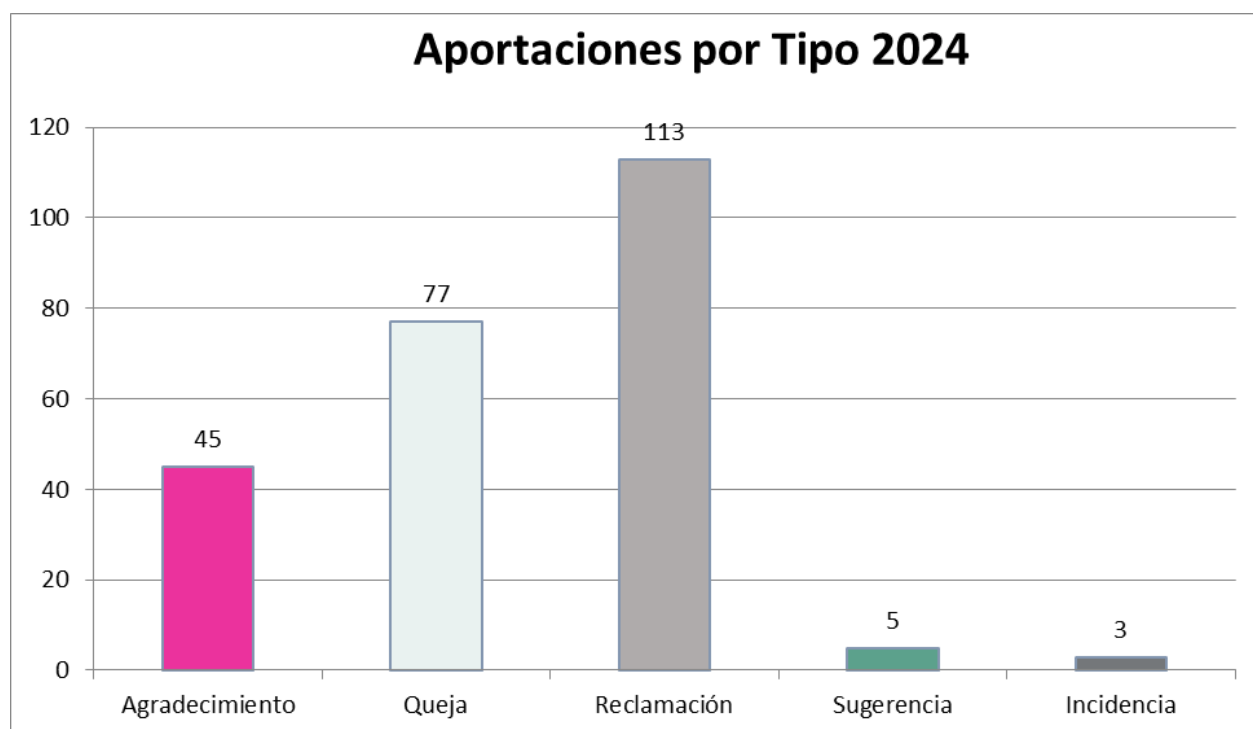
	2021		
	Sanitario	Social	Total
Personas atendidas	12.322	4.658	16.980
Familia y entorno	6.824	3.380	10.204
Total			27.184

	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

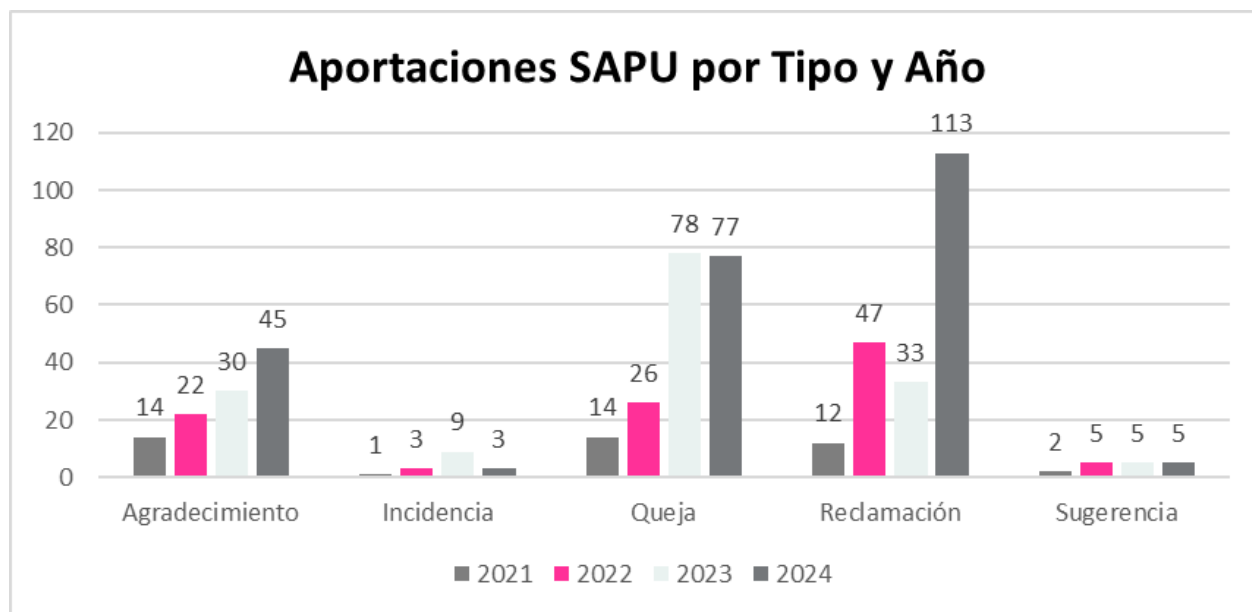
	2023			
	Sanitario	Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	12.564	1.205	5.625	19.394
Familia y entorno	7.262	2.358	2.300	11.920
Total				31.314

	2024			
	Sanitario	Social	Comunitario	Total
Personas atendidas	13.103	1.242	5.744	20.089
Familia y entorno	8.434	2.428	2.888	13.750
Total				33.839

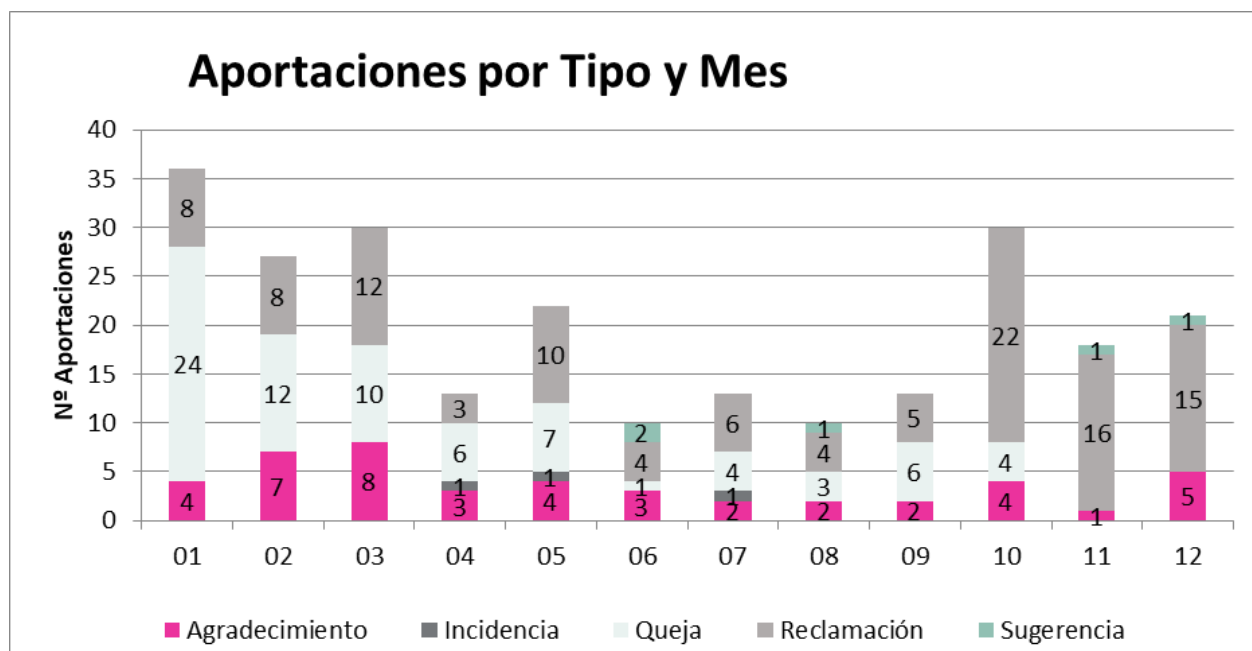
• Proporción de gasto en proveedores locales



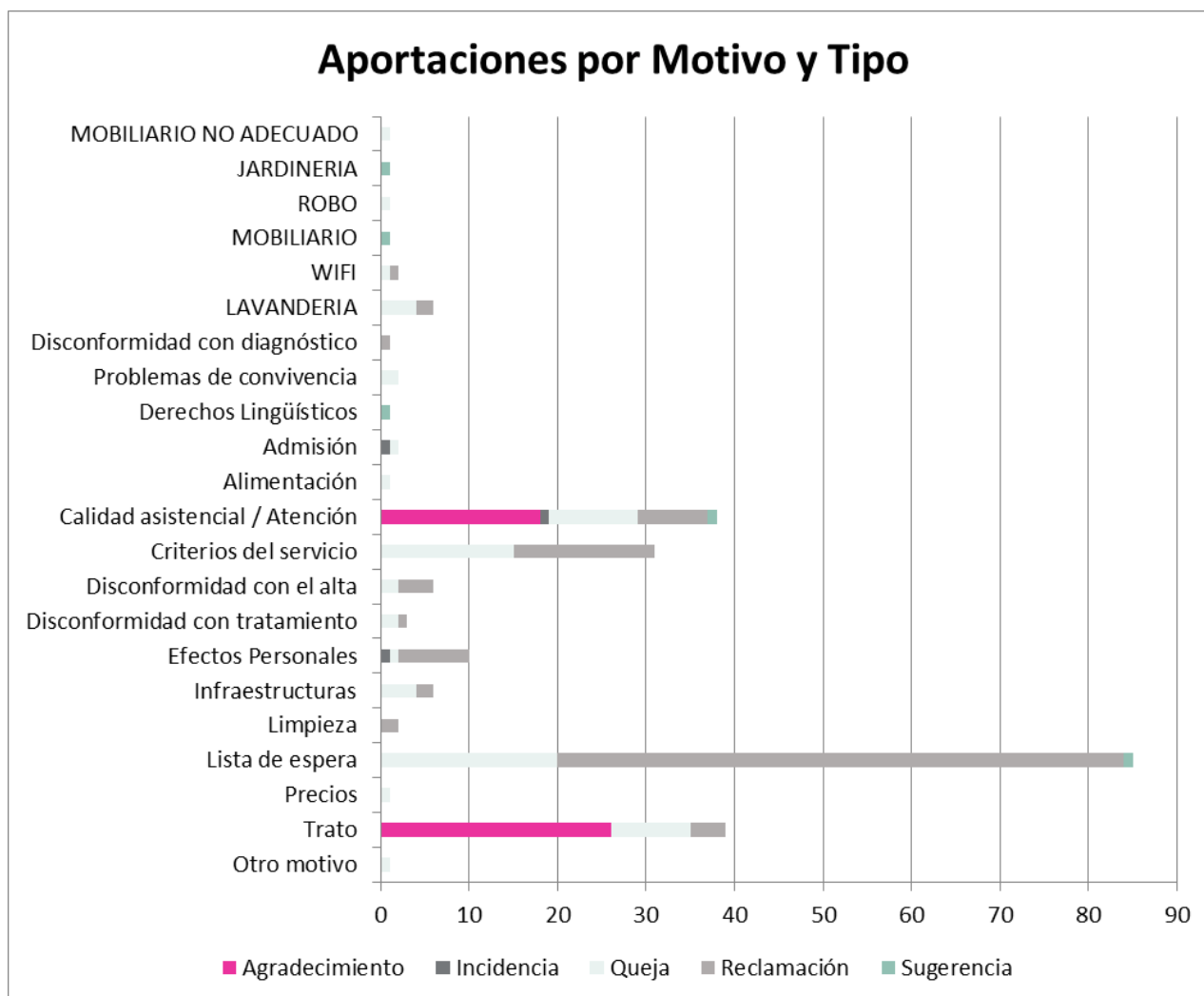
A lo largo del 2024 se han recogido desde el Servicio de Atención a la Persona Usuaría un total de 243 aportaciones. Como se aprecia en el gráfico 113 han sido reclamaciones, 77 han sido quejas, 45 han sido agradecimientos, 5 han sido sugerencias y 3 han sido incidencias.



En el 2024 se han recogido 88 aportaciones más que el año anterior habiendo aumentado tanto en agradecimientos (+15) así como en reclamaciones (+80).

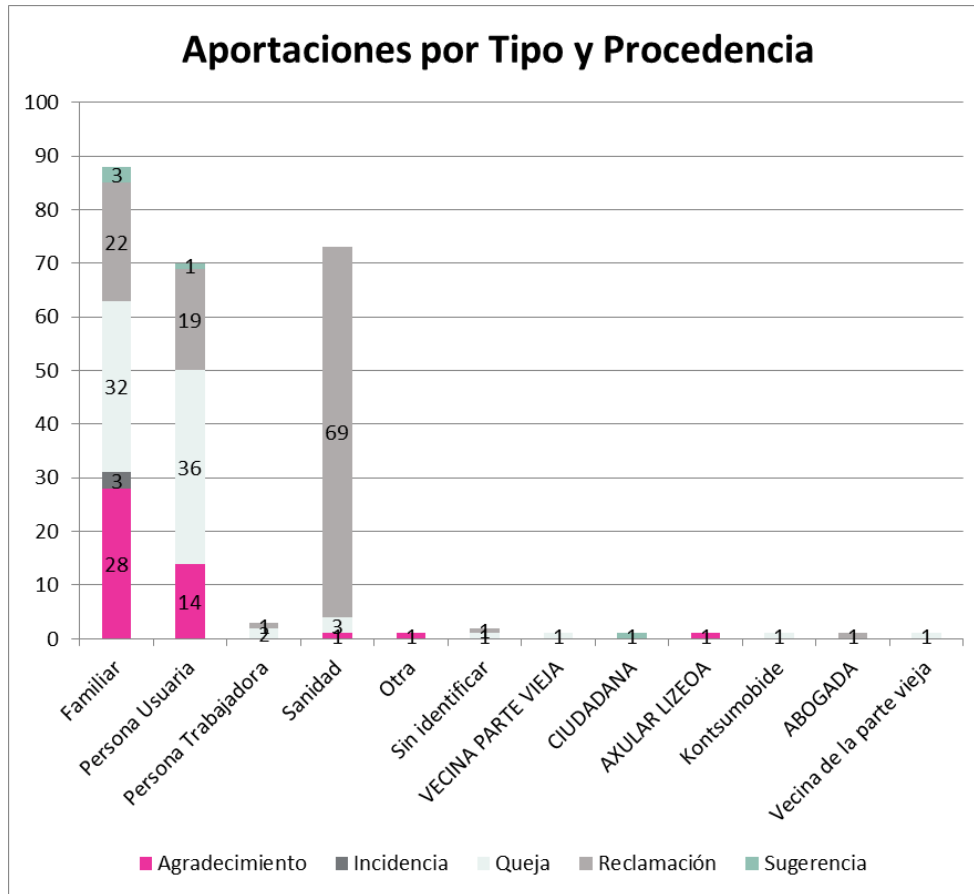


Enero (36), Marzo (30) y Octubre (30) han sido los meses en los que más aportaciones se han recogido. Lo que supone una media de 20 aportaciones al mes.

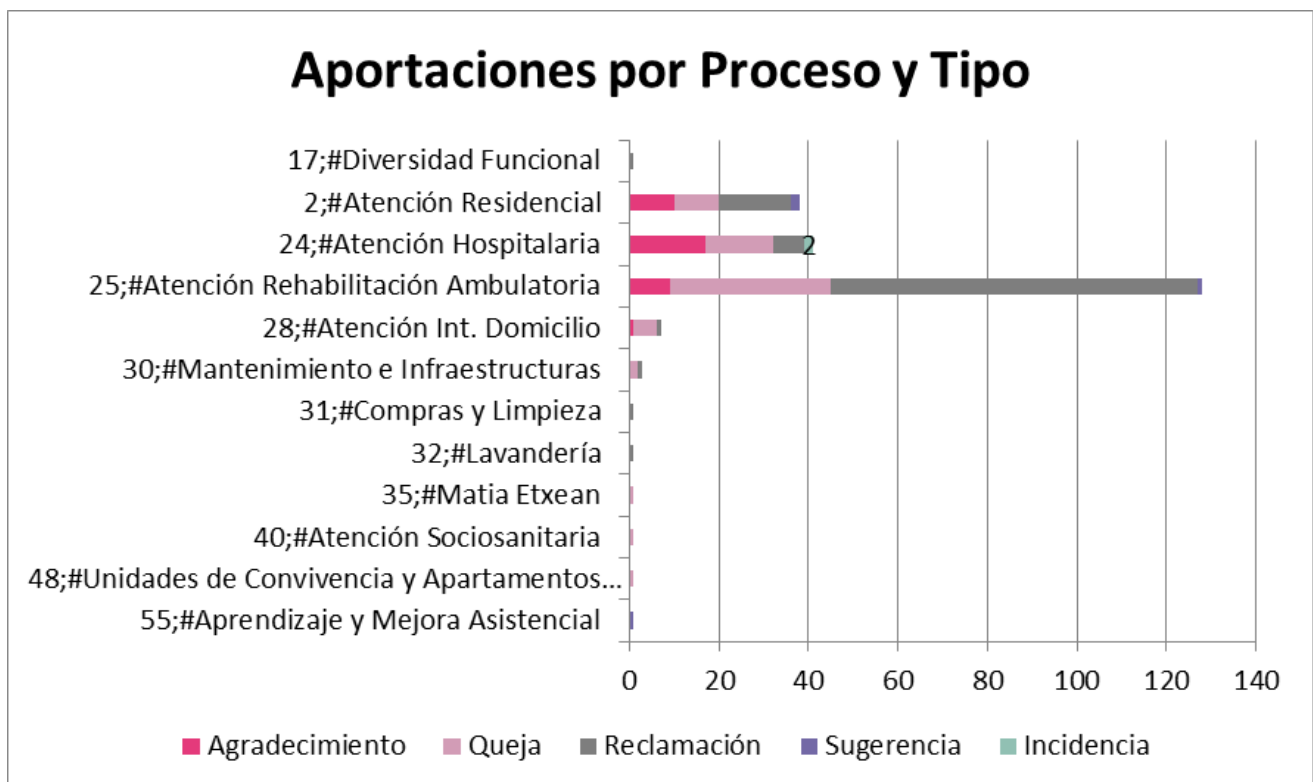


El motivo principal de los agradecimientos son los aspectos relacionados con el trato (26) y con la calidad asistencial/atención (18).

Los motivos principales de quejas y reclamaciones han sido la lista de espera (64) y los criterios del servicio (16) ambas relacionadas mayoritariamente con el servicio de rehabilitación.



Las aportaciones se han realizado principalmente por parte de las familias (88), Sanidad (73) y las personas usuarias (70).



El proceso de Rehabilitación ambulatoria ha sido el que más quejas (36) y reclamaciones (82) ha recibido, seguido de las quejas de atención hospitalaria (15) y de la atención residencial (10). A su vez, los tres procesos anteriormente mencionados son lo que más agradecimientos tienen; rehabilitación ambulatoria (9), Atención Hospitalaria (17) y atención residencial (10).

En el 2024 se han recogido en el SAPU más aportaciones en el año anterior. Este año ha tenido mayor impacto el servicio de rehabilitación ya que la lista de espera ha aumentado por las continuas derivaciones al mismo. Además, respecto al número total de aportaciones, es importante resaltar que, como fundación en proceso de crecimiento, esto conlleva un aumento en dicha cifra.

Por otra parte, en este año se ha empezado a indagar sobre posibles opciones para poder sustituir la intranet, ya que como mencionábamos el año anterior era un tema pendiente de abordar.

Por último, en el 2024 se han realizado también desde el servicio 37 gestiones en atención al ejercicio de derechos de las personas usuarias, de solicitudes de documentación clínica.

• Estudios de Bienestar

Durante 2024 se han realizado las mediciones de los estudios de Bienestar en estos centros o servicios: centros residenciales, centros de día, hospital, rehabilitación ambulatoria y el Servicio de Atención a Domicilio. No se han realizado los estudios en todos, ya que las encuestas se realizan cada 2 años y por lo tanto se van alternando.

Presentamos el dato de satisfacción general, teniendo en cuenta los datos presentados el año 2023:



Centro o servicio	Índice de Bienestar General 2024	Resultado medición anterior
Hospital Ricardo Bermingham	9,2	9,07
Residencial personas usuarias	8,4	8,19
Residencial familias	-	7,58
Centros de día personas usuarias	8,9	8,9
Centros de día familias	9,2	8,64
URTMS personas usuarias	-	7,4
URTMS familias	-	8,6
Matia Orienta	-	8,46
Unidad sociosanitaria	-	7,86
Unidades de diversidad funcional personas usuarias	-	8,27
Unidades de diversidad funcional familias	-	8,5
Servicio atención a domicilio personas usuarias	9	8,62
Servicio atención a domicilio familias	9,1	8,71
Apartamentos tutelados	-	9,62
Rehabilitación ambulatoria	8,68	-

15 Personas voluntarias - MatiaZaleak

En Matia el voluntariado es parte importante que apoya en la consecución del propósito. Un factor y complemento muy importante en la generación de bienestar de las personas que viven en nuestros centros: 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. Y con quienes vienen con frecuencia, disponemos de convenios de colaboración con las entidades.

Este año 2024 se han realizado dos convenios nuevos con: Deusto y Bizikletaz Adinik Ez. Durante el año 2024, los datos de impacto de la actividad voluntaria han aumentado respecto al año 2023, pero todavía no están en los datos previos a la pandemia, aunque seguimos ejerciendo una labor intensa para poder tener más presencia significativa de personas voluntarias.

A continuación, mostramos los datos más relevantes del ejercicio del año 2024. 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 los colaboradores que se vinculan al propósito, el cual puede ser de muy diversas maneras: en forma de voluntariado, colaboraciones económicas, actividades...

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 las iniciativas puestas en marcha gracias a las aportaciones de los MatiaZaleak y el desglose de los ingresos:

MatiaZales	Socios MatiaZaleak	Donantes puntuales MatiaZaleak	Entidades MatiaZaleak	Empresas MatiaZaleak
1155	58	97	64	40

Donaciones MatiaZaleak

26.131€

Socios 7.725€

Empresas 12.051€

Donaciones puntuales 6.250€

Regalo solidario 105€

Iniciativas que requieren de un presupuesto económico llevadas a cabo durante el 2024:

Siguen abiertas a fin de 2024	Logradas o realizadas durante 2024	De continuidad
<ul style="list-style-type: none">· Memorias con historia· #100FLUENCERS· Con la música a todas partes	<ul style="list-style-type: none">· Yo también· Banco compartido· Transformando la soledad· Música para florecer· Conectemos con la ciudad· Nuevo equipo de futbol en Azpeitia· La danza como medio de expresión	<ul style="list-style-type: none">· Encuentros de altura· Tamborrada

Detallamos a continuación una breve descripción de las iniciativas:

- **Memorias con historia:** talleres de personas mayores guiados por temáticas y recogida de lo vivido y compartido para poder compartir y difundir a través de formato podcast, siendo un legado para la sociedad general.
- **#100fluencers:** compuesto por diferentes bloques que agrupan el análisis y la sensibilización social sobre los estereotipos del envejecimiento en los canales digitales.
- **Con la música a todas partes:** ha sido reformulado y planificando inicio del mismo en Egurtzegi. Talleres de musicoterapia individual.
- **Yo también:** iniciativa que promueve vivir en espacios hogareños adaptando el ambiente, y vivir de una forma integrada en la sociedad realizando actividades significativas.
- **Banco compartido:** iniciativa comunitaria desde la que se habilitaron 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.

- **Transformando la soledad:** consistió en una actividad experiencial en el que se desarrollaban acciones para cambiar el espacio público hacia la interacción social y para visibilizar la soledad no deseada.
- **Música para florecer:** proyecto de innovación social a través de música y sonido con el objetivo de trabajar en la prevención como eje de transformación de las sociedades. Talleres en Donostia y Azpeitia abiertos a la comunidad.
- **Conectemos con la ciudad:** iniciativa para promover el apoyo a una entidad que realiza salidas en la ciudad a través de triciclos adaptados.
- **Nuevo equipo de fútbol en Azpeitia:** talleres de reminiscencia basados en el fútbol.
- **La danza como medio de expresión:** apoyo y puesta en escena de una actividad artística sensibilizadora.
- **Encuentros de altura:** encuentros puntuales online con personas aficionadas a la montaña y la naturaleza con Alex Txikon.
- **Tamborrada:** oportunidad de participación en tamborrada a 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.

Generamos también a finales de 2017 una comisión mixta con una frecuencia de reunión cuatrimestral. Es una comisión compuesta por agentes que reflejan los grupos de participación e interés en la realidad de MatiaZaleak: personas residentes, familiares, trabajadores, patronos, asociaciones de voluntariado y centros educativos.

En estas reuniones vamos viendo la evolución de las iniciativas, intentamos detectar colaboraciones y/o nuevas necesidades a las cuales dar respuesta.

Pero cierto es que no ha habido actividad en este foro durante el 2024, ya que estamos explorando vías de participación y operatividad, como por ejemplo el equipo operativo, más pequeño, y compuesto también de figuras que son representativas de los diferentes ámbitos.

El conjunto de organizaciones formado por Fundación Jose Matia Calvo (en adelante Matia Fundazioa), Gerozerlan, Matia Instituto, Zaintzatari, Matia Goxara, Matia Enea, y Zaintzenea cuenta con un total de 1684 personas trabajadoras siendo un 64,43% personas de Matia Fundazioa, un 13,95% de Gerozerlan, un 1,72% de Matia Instituto, un 2,97% Zaintzatari, un 16,63% de Matia Goxara, un 0,24% de Matia Enea y un 0,06% de Zaintzenea. Esta última organización comenzó a tener personal el 01-11-2024.

Durante el año 2024 Matia Goxara se ha subrogado personal asumiendo la gestión del servicio de ayuda a domicilio en Zumárraga.







































PERFIL DEL EQUIPO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Total personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo:

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	MUJERES 2024	HOMBRES 2024	TOTAL 2024
Matia Fundazioa	Indefinido	665	772	692	135	827
	Temporal	246	234	219	39	258
Gerozerlan	Indefinido	165	164	158	19	177
	Temporal	65	74	50	8	58
Matia Instituto	Indefinido	25	27	26	2	28
	Temporal	3	2	1	0	1
Zaintzatari	Indefinido	40	44	37	6	43
	Temporal	5	6	5	2	7
Matia Goxara	Indefinido	73	194	202	6	208
	Temporal	39	47	67	5	72
Matia Enea	Indefinido	0	4	2	2	4
	Temporal	0	0	0	0	0
Zaintzenea	Indefinido			1	0	1
	Temporal			0	0	0
TOTAL		1326	1568	1460	224	1684

Obtenido de Informe EINF 31-12-2024 "Empresa"

El incremento total de la plantilla a final de año ha supuesto un +7,39%

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINTZATARI	GOXARA	ENEA	ZAINTZENEA	TOTAL
 ALEMANIA	1	-	-	-	-	-	-	1
 APÁTRIDA	8	-	-	-	-	-	-	8
 ARGELIA	3	2	-	-	-	-	-	5
 ARGENTINA	2	3	-	-	-	-	-	5
 AUSTRALIA	1	-	-	-	-	-	-	1
 BOLIVIA	4	-	-	-	-	-	-	4
 BULGARIA	2	-	-	-	-	-	-	2
 BRASIL	4	1	-	-	1	-	-	6
 CHILE	2	-	-	-	-	-	-	2
 COLOMBIA	16	3	-	1	5	-	-	25
 COSTA RICA	1	-	-	-	-	-	-	1
 CUBA	9	1	-	-	-	-	-	10
 ECUADOR	5	1	-	-	1	-	-	7
 EE.UU	1	-	-	-	-	-	-	1
 EL SALVADOR	3	-	-	-	-	-	-	3
 ESPAÑA	885	187	27	46	240	4	1	1.390
 FILIPINAS	1	-	-	-	-	-	-	1
 FRANCIA	1	-	-	1	-	-	-	2
 GEORGIA	1	-	-	-	-	-	-	1
 GHANA	1	-	-	-	-	-	-	1
 HONDURAS	29	2	-	-	8	-	-	39
 ITALIA	3	1	-	-	-	-	-	4
 MALI	1	-	-	-	-	-	-	1
 MARRUECOS	13	10	-	-	1	-	-	24
 MEXICO	1	1	-	-	-	-	-	2
 NICAGARUA	30	12	-	-	14	-	-	56
 NIGERIA	-	-	-	-	1	-	-	1
 PARAGUAY	1	-	-	-	-	-	-	1
 PERU	17	1	1	2	3	-	-	24
 POLONIA	1	-	-	-	-	-	-	1
 PORTUGAL	11	1	-	-	-	-	-	12
 R. DOMINICANA	4	2	-	-	-	-	-	6
 RUMANIA	6	4	1	-	3	-	-	14
 RUSIA	3	-	-	-	-	-	-	3
 SENEGAL	-	-	-	-	1	-	-	1
 UCRANIA	5	-	-	-	-	-	-	5
 URUGUAY	1	-	-	-	-	-	-	1
 VENEZUELA	8	3	-	-	2	-	-	10
TOTAL	1.085	235	29	50	280	4	1	1.684

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

		Mujeres			Hombres			
		<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioia	Indefinido	40	348	304	9	71	55	827
	Temporal	75	106	38	18	12	9	258
Gerozerlan	Indefinido	9	73	76	2	10	7	177
	Temporal	4	29	17	2	3	3	58
Matia Instituto	Indefinido	3	20	3	0	2	0	28
	Temporal	0	1	0	0	0	0	1
Zaintzatari	Indefinido	2	21	14	0	2	4	43
	Temporal	1	4	0	1	1	0	7
Matia Goxara	Indefinido	5	71	126	1	1	4	208
	Temporal	10	36	21	0	2	3	72
Matia Enea	Indefinido	0	2	0	0	1	1	4
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	Indefinido	0	1	0	0	0	0	1
	Temporal							0
TOTAL		149	712	599	33	105	86	1684

Obtenido de Informe EINF 31-12-2024 “Empresa”

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	8	5	0	2	2	0	0	1	5
	Foro Respons	21	28	4	11	8	2	2	0	27
	Resto personas	882	973	111	441	332	25	81	63	1053
Gerozerlan	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	2	1	0	1	1	0	0	0	2
	Resto personas	228	237	13	101	92	4	13	10	233
Matia Instituto	CEMI	3	3	0	3	0	0	0	0	3
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	25	26	3	18	3	0	2	0	26
Zaintzatari	CEMI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	1	0	0	0	0	0	1	1
	Resto personas	44	49	3	25	14	1	3	3	49
Matia Goxara	CEMI		0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	12	2	8	4	0	0	0	14
	Resto personas	111	229	13	99	143	1	3	7	266
Matia Enea	CEMI		2				0	1	0	1
	Foro Respons	1	1	0	1	0	0	0	1	2
	Resto personas	111	1	0	1	0	0	0	0	1
Zaintzeneak	CEMI		0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons		0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas		0	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL		294	321	21	153	164	2	9	12	1684

Total personas trabajadoras por tipo de jornada y género:

		Mujeres			Hombres			2024
		<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	Completa	31	224	203	10	50	44	562
	Parcial	84	230	139	17	33	20	523
Gerozerlan	Completa	1	50	38	2	6	5	102
	Parcial	12	52	55	2	7	5	133
Matia Instituto	Completa	3	19	3	0	2	0	27
	Parcial	0	2	0	0	0	0	2
Zaintzadari	Completa	3	21	14	1	0	4	43
	Parcial	0	4	0	0	3	0	7
Matia Goxara	Completa	3	17	32	0	0	0	52
	Parcial	12	90	115	1	3	7	228
Matia Enea	Completa	0	1	0	0	0	1	2
	Parcial	0	1	0	0	1	0	2
Zaintzenean	Completa	0	1	0	0	0	0	1
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		149	712	599	33	105	86	1684

Obtenido de Informe EINF 31-12-2024 “Empresa”

PERFIL DEL EQUIPO PROMEDIO ANUAL

Promedio anual todas las personas trabajadoras

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>=50 años	<30 años	30-49 años	>=50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	7,7	3,66	0	2,3	1,17	0	0,47	0,98	4,92
	Foro Respons	16,93	25,02	1	15,92	8	0	4	2,64	31,56
	Resto personas	779,55	799,47	80,09	350,24	298,56	18,17	68,21	54,76	870,03
Gerozerlan	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	2	1,92	0	1	1	0	0	0	2
	Resto personas	176,28	184,95	10,96	81,96	79,45	2,67	13,32	8,59	196,95
Matia Instituto	CEMI	3	2,22	0	3	0	0	0	0	3
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	20,45	26,08	3,24	17,84	3	0	2	0	26,08
Zaintzatari	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	1	0	0	0	0	0	1	1
	Resto personas	38,32	43,41	3,75	20,36	14,79	0,33	1,53	3	43,76
Matia Goxara	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	14,56	0,88	4,6	2,25	0	0	0	7,73
	Resto personas	80,74	160,09	8,07	62,57	108,26	0,33	2,31	4,68	186,22

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
Matia Enea	CEMI	0,3	0,81	0	0,34	0	0	0,53	0	0,87
	Foro Respons	-	0,83	0	0	0	0	0	1	1
	Resto personas	-	0,68	0	0,84	0	0	0	0	0,84
Zaintzenea	CEMI			0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-		0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-		0	1	0	0	0	0	1
TOTAL		1126,97	1264,7	107,99	561,97	516,48	21,5	92,37	76,65	1376,96

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2024 para EINF

La empleabilidad media en el año 2024 se ha incrementado en un 8,87%, fundamentalmente impulsada por el crecimiento en el ámbito comunitario, objetivo marcado como estrategia en Matia.

• Empleo externo (subcontratas operando en las instalaciones)

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

En total se encuentran prestando sus servicios de manera subcontratada 34 personas, de las cuales, el 70,59% de las personas son mujeres y el 29,41% son hombres.

	TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024	Hombres 2024	TOTAL 2024
Matia Fundazioa + Gerozerlan	125	61	24	10	34

La disminución de las personas con respecto al 2023 se debe a que a lo largo de 2024 se han ido realizando contrataciones directas.

• Estabilidad de contratos y rotación de personas trabajadoras

Matia apuesta por una estabilidad en los contratos, donde la mayoría de ellos son de carácter indefinido, suponiendo un 82,36% sobre la plantilla promedio anual. La contratación temporal supone un 17,64%, se produce por las ausencias del personal con derecho a reserva de puesto (Bajas médicas, Reducciones, Maternidades, Paternidades, Excedencias...) y minoritariamente, por la acumulación del disfrute de vacaciones en períodos de verano y navidad. El año 2024 ha sufrido un mayor % absentismo que el registrado en años anteriores.

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

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	7,7	3,66	0	2,3	1,17	0	0,47	0,98	4,92
	Foro Respons	16,25	25,02	1	15,92	8	0	4	2,64	31,56
	Resto personas	611,85	644,82	36,16	282,69	276,45	6,63	59,12	48,85	709,9
Gerozerlan	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	2	1,92	0	0,98	1	0	0	0	1,98
	Resto personas	136,45	141,02	6,51	62,23	68,07	2	8,71	7,07	154,59
Matia Instituto	CEMI	2	2	0	3	0	0	0	0	3
	Foro Respons	0	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	19,41	23,89	3	16,49	3	0	2	0	24,49

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2024 para EINF

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Zaintzatari	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	1	0	0	0	0	0	1	1
	Resto personas	36,14	38,9	2	18,75	14,79	0	0,87	3	39,41
Matia Goxara	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	14,48	0,6	4,1	2,25	0	0	0	6,95
	Resto personas	52,43	118,69	4,26	46,52	96,37	0,33	1,25	3,94	152,67
Matia Enea	CEMI	0,3	0,81	0	0,34	0	0	0,53	0	0,87
	Foro Responsab	-	0,83	0	0	0	0	0	1	1
	Resto personas	-	0,68	0	0,84	0	0	0	0	0,84
Zaintzenea	CEMI			0	0	0	0	0	0	0
	Foro Responsb			0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas			0	1	0	0	0	0	1
TOTAL		886,53	1017,72	53,53	455,16	471,1	8,96	76,95	68,48	1134,18

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2024 para EINF

Se aprecia un incremento de los Contratos indefinidos respecto a años anteriores en las organizaciones que componen Matia del +2,36%, consecuencia principalmente de la subrogación de otro SAD en Zumárraga y del incremento en los Servicios de Apoyo que se ha visto necesario por el gran crecimiento que se produjo en la segunda mitad del año 2023.

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

			TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
			Global	Global	<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
	Foro Respons		0,69	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas		167,69	154,66	43,93	67,54	22,11	11,54	9,1	5,91	160,13
Gerozerlan	CEMI		-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons		-	-	0	0,02	0	0	0	0	0,02
	Resto personas		39,83	43,94	4,45	19,72	11,39	0,67	4,61	1,52	42,36
Matia Instituto	CEMI		1	0,22	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons		-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas		1,04	2,19	0,24	1,35	0	0	0	0	1,59
Zaintzatari	CEMI		-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons		-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas		2,18	4,51	1,75	1,61	0	0,33	0,66	0	4,35

			TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
			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 Respons	-	0,09	0,28	0,51	0	0	0	0	0	0,79
	Resto personas	28,31	41,37	3,81	16,04	11,89	0	1,06	0,74		33,54
Matia Enea	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
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			240,74	246,98	54,46	106,79	45,39	12,54	15,43	8,17	242,78

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2024 para EINF

Los contratos de jubilación parcial, 4 mujeres y 1 hombre en Matia Fundazioa se han sumado a los contratos temporales, siendo éstos hasta entonces contratos indefinidos.

La Plantilla Promedio total se ha incrementado en un 8,87%, con contratos indefinidos, y los temporales han decrecido respecto al 2023 en un -1,70%.

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, ofrecemos vacantes a jornada completa, para facilitar el reclutamiento con más personas interesadas.
- En esta línea, también priorizamos la contratación indefinida como se puede apreciar en las tablas anteriores.
- Ofrecemos alojamiento gratuito durante 3 meses al colectivo de enfermería de fuera de Gipuzkoa.
- 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 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	7	2,63	0	1,63	1,17	0	0	0,98	3,78
	Foro Respons	16,43	25,02	1	15,16	8	0	4	2,64	30,8
	Resto personas	498,93	474,06	30,28	192,5	193,89	7,27	44,07	41,57	509,58
Gerozerlan	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	2	1,92	0	1	1	0	0	0	2
	Resto personas	81,77	88,01	1,07	42,49	34,9	2,01	7	4,67	92,14
Matia Instituto	CEMI	3	2,22	0	3	0	0	0	0	3
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	18,1	22,78	3	16,16	3	0	2	0	24,16
Zaintzatari	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	1	0	0	0	0	0	1	1
	Resto personas	34,3	39,9	3,75	18,66	14,79	0,33	0	3	40,53

Cuestiones sociales y relativas al personal

Matia Goxara	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	1	12,31	0,28	2,85	1	0	0	0	4,13
	Resto personas	16	24,88	1,73	10,98	27,25	0	0	0	39,96
Matia Enea	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0,83	0	0	0	0	0	1	1
	Resto personas	-	0,68	0	0,84	0	0	0	0	0,84
Zaintzenea	CEMI	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	0	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL		679,53	696,24	41,11	306,27	285	9,61	57,07	54,86	753,92

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2024 para EINF

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

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	0,7	1,03	0	0,67	0	0	0,47	0	1,14
	Foro Respons	0,5	-	0	0,77	0	0	0	0	0,77
	Resto personas	280,62	325,41	49,81	157,73	104,67	10,9	24,14	13,19	360,44
Gerozerlan	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	94,5	96,94	9,9	39,47	44,55	0,66	6,31	3,92	104,81
Matia Instituto	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	2,35	3,3	0,24	1,68	0	0	0	0	1,92
Zaintzatari	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	4,01	3,51	0	1,7	0	0	1,53	0	3,23

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

		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		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 Respons	-	2,26	0,6	1,76	1,25	0	0	0	3,61
	Resto personas	64,74	135,2	6,33	51,59	81,01	0,33	2,31	4,68	146,25
Matia Enea	CEMI	0,3	0,81	0	0,34	0	0	0,53	0	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
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		447,72	568,46	66,88	255,71	231,48	11,89	35,29	21,79	623,04

Obtenido de Plantillas PROMEDIO 2024 para EINF

La organización apuesta por el empleo estable con una jornada completa. En 2024, un 54,75% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo, mientras que el 45,25% restante tiene un contrato a tiempo parcial.

Se aprecia que la parcialidad se ha incrementado en el año 2024 por 2 razones:

1) Crecimiento en el ámbito domiciliario, donde los servicios a prestar se concentran en las mismas franjas horarias, lo que hace muy difícil poder ofrecer contratos a Tiempo Completo. Concretamente, en la entidad Matia Goxara que es la que atiende el ámbito domiciliario, suponen un 77,27% del total de su plantilla media.

Si analizamos la organización Matia Fundazioa, la entidad con más personas trabajadoras, la parcialidad en 2024 representa un 39,97%, frente al pasado año que supuso un 25,81%.

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 cubrir esas demandas.

2) También hay que indicar que los datos que registramos de parcialidad se informan con la parcialidad 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.

Una persona Indefinida contratada a Tiempo parcial, aunque temporalmente pueda estar mejorada hasta el 100% de jornada, sigue registrando su tipo 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		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 año	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	2	0	1	0	0	0	1	2
	Foro Respons	3	2	0	1	0	0	0	0	1
	Resto personas	354	270	58	93	44	14	15	11	235
Gerozerlan	CEMI	-	-							0
	Foro Respons	-	-	0	1	0	0	0	0	1
	Resto personas	135	86	12	23	13	2	3	2	55
Matia Instituto	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	8	3	3	3	0	0	0	0	6
Goxara	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	4	2	2	1	0	0	0	5
	Resto persona	91	129	15	43	37	0	3	4	102

Nuevas altas		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Zaintzatari	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	-	12	6	6	0	0	0	0	12
Matia Enea	CEMI	-	1	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	1	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	-	1	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	1	0	0	0	0	1
TOTAL		591	511	96	174	95	16	21	18	420

Obtenido de Rotación 2024 “Empresa”

Bajas Voluntarias		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<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
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	53	59	3	16	9	1	3	1	33
Gerozerlan	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	38	24	4	10	0	1	1	0	16
Matia Instituto	CEMI	-	-							0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	1	-	0	0	0	0	1	0	1
Goxara	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	<u>Resto personas</u>	1	26	0	1	0	0	0	0	1

Bajas Voluntarias		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Zaintzatarri	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Matia Enea	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	-	-	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzeneak	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	-	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		94	110	7	27	9	2	5	1	51

Obtenido de Rotación 2024 “Empresa”

Durante el año 2024, se produjeron 420 incorporaciones y 51 bajas voluntarias en todas las organizaciones.

Despidos		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	0	0	1	0	0	0	1
	Foro Respons	-	1	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	1	5	0	0	1	0	1	0	2
Gerozerlan	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	4	1	0	0	0	0	0	0	0
Matia Instituto	CEMI	-	-	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
Goxara	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	1	-	0	2	3	0	1	0	6

Despidos		TOTAL 2022	TOTAL 2023	Mujeres 2024			Hombres 2024			TOTAL 2024
		Global	Global	<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global
Zaintzatari	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	-	0	1	0	0	0	0	0
Matia Enea	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto persona	-	-	0	0	0	0	0	0	0
Zaintzenea	CEMI	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Foro Respons	-	-	0	0	0	0	0	0	0
	Resto personas	-	-	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		6	7	0	3	5	0	2	0	9

• Rotación de plantilla

En Matia es indispensable la estabilidad de las personas que trabajan en nuestra organización. Analizaremos ahora el índice de rotación del año 2024 de todas las organizaciones entendiendo la rotación de plantilla de la siguiente manera:

$$\text{Rotación} = (\text{N}^{\circ} \text{ altas} - \text{N}^{\circ} \text{ bajas}) / (\text{N}^{\circ} \text{ personas a 01-01-2024} + \text{N}^{\circ} \text{ personas a 31-12-2024}) / 2$$

- Rotación Matia Fundazioa: $(238-33)/(1006+1085)/2= 19,6\%$.
- Rotación Gerozerlan: $(56-16)/(241+235)/2= 16,8\%$.
- Rotación Matia Instituto: $(6-1)/(29+29)/2= 17,2\%$.
- Rotación Goxara: $(107-1)/(239+280)/2= 40,8\%$.
- Rotación Zaintzatari: $(12-0)/(49+50)/2= 24,2\%$.
- Rotación Matia Enea: $(0-0)/(4+4)/2= 0,0\%$.
- Rotación Zaintzenea: $(1-0)/(0+1)/2= 200,0\%$ (inició su actividad con 1 persona el 01-11-2024).

TENDENCIA	2021	2022	2023	2024
Matia Fundazioa	6,82%	17,70%	22,60%	19,60%
Gerozerlan	3,40%	-3%	27,60%	16,80%
Matia Instituto	20%	17,80%	10,50%	17,20%
Zaintzatari	-	-8,80%	23,70%	24,20%
Matia Goxara	22,89%	73%	60,60%	40,80%
Matia Enea	0%	0%	120%*	0%
Zaintzenea				200%*

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

El dato de la rotación en Matia Fundazioa y Gerozerlan ha decrecido frente al año 2023.

La rotación en Instituto se ha incrementado, tras darse más altas que el año anterior y mantenerse sin variaciones el número de personas a principio y final de año.

La rotación en Zaintzatari, se ha mantenido dado que el número de altas se han repetido y casi no ha variado el número de personas entre el 01-01 y el 31-12. En el caso de Goxara, la rotación queda desvirtuada al incorporar servicios en su organización con un número de personas por subrogación.

Zaintzeneaa* No es una rotación real, dado que las incorporaciones no han sido de personal nuevo, si no que ha pasado de Matia Fundazioa a Zaintzeneaa.

• Remuneración, convenios colectivos y despidos

Todas las personas que trabajan en Matia Fundazioa, tienen una categoría clasificada en los convenios colectivos vigentes (Matia Fundazioa 2023, 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.

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 las 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		947		183		€24.573,95	€25.874,41	-5,00%	€21.873,12	€24.652,67	-11,00%
Aux.Administrativo/a		19	95,00%	1	5,00%	€ 21.873,12	€ 21.873,12	0,00%	€ 21.873,12	€ 21.873,12	0,00%
Aux Asistencial Fijo Nocturno		19	59,38%	13	40,63%	€ 24.652,67	€ 24.652,69	0,00%	€ 24.652,67	€ 24.652,68	0,00%
Auxiliar Asistencial	0	433	89,83%	49	10,17%	€ 21.873,12	€ 21.873,10	0,00%	€ 21.873,12	€ 21.873,11	0,00%
Auxiliar de Clínica		15	100,00%	0	0,00%	€ 21.873,12	€ -	0,00%	€ 21.873,12	€ -	0,00%
Auxiliar Sanitario		0	0,00%	4	100,00%	€ -	€ 21.873,12	0,00%	€ -	€ 21.873,11	0,00%
Ayudante de Cocina		17	89,47%	2	10,53%	€ 21.873,11	€ 21.873,12	0,00%	€ 21.873,12	€ 21.873,12	0,00%
CEMI		5	83,33%	1	16,67%	€ 36.176,76	€ 37.419,60	-3,32%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%
Cocinera/o		8	61,54%	5	38,46%	€ 26.773,44	€ 26.773,45	0,00%	€ 26.773,44	€ 26.773,44	0,00%
Coordinador/a		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Coordinadora Enfermería		1	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,39	€ -	0,00%	€ 37.419,39	€ -	0,00%
D.U.E		88	88,00%	12	12,00%	€ 29.721,86	€ 29.721,82	0,00%	€ 29.721,84	€ 29.721,84	0,00%
Dirección Enfermería		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Director General		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Director Médico		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Dtor de recursos humanos		0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%
Encargada Servicios		3	100,00%	0	0,00%	€ 26.773,43	€ -	0,00%	€ 26.773,43	€ -	0,00%
Farmacéutica/o		3	75,00%	1	25,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,59	0,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,59	0,00%
Fisioterapeuta		52	81,25%	12	18,75%	€ 29.721,86	€ 29.721,85	0,00%	€ 29.721,84	€ 29.721,84	0,00%
Integradora/o Social		6	85,71%	1	14,29%	€ 26.773,42	€ 26.773,41	0,00%	€ 26.773,42	€ 26.773,41	0,00%
Jefe/a Alimentación		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras		13	92,86%	1	7,14%	€ 18.785,39	€ 18.785,36	0,00%	€ 18.785,40	€ 18.785,36	0,00%
Lavavajillas		4	57,14%	3	42,86%	€ 18.785,40	€ 18.785,36	0,00%	€ 18.785,40	€ 18.785,36	0,00%
Limpieza		107	82,95%	22	17,05%	€ 18.785,39	€ 18.785,41	0,00%	€ 18.785,37	€ 18.785,39	0,00%
Médico		21	77,78%	6	22,22%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%
Médico adjunto		0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%
Médico especialista		2	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,61	€ -	0,00%	€ 37.419,61	€ -	0,00%
Monitor/a		19	86,36%	3	13,64%	€ 26.773,41	€ 26.773,44	0,00%	€ 26.773,43	€ 26.773,44	0,00%
Oficial 1. Mantenimiento		0	0,00%	15	100,00%	€ -	€ 26.870,47	0,00%	€ -	€ 26.773,44	0,00%
Oficial Administrativo		9	90,00%	1	10,00%	€ 26.773,45	€ 26.773,44	0,00%	€ 26.773,44	€ 26.773,44	0,00%
Oficial de Transporte		0	0,00%	5	100,00%	€ -	€ 21.873,12	0,00%	€ -	€ 21.873,12	0,00%
Psicóloga/o		15	78,95%	4	21,05%	€ 37.419,59	€ 37.419,64	0,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,64	0,00%
RESPONSABLE		26	78,79%	7	21,21%	€ 32.751,78	€ 32.599,68	0,47%	€ 29.721,84	€ 29.721,84	0,00%
Responsable de Cocina		1	100,00%	0	0,00%	€ 26.773,44	€ -	0,00%	€ 26.773,44	€ -	0,00%
Responsable de Compras		0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Supervisor/a		2	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,96	€ -	0,00%	€ 29.721,96	€ -	0,00%
Técnico calidad		1	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Técnico especialista		4	100,00%	0	0,00%	€ 28.008,61	€ -	0,00%	€ 26.550,04	€ -	0,00%
Técnico medio		17	80,95%	4	19,05%	€ 29.721,85	€ 29.721,85	0,00%	€ 29.721,84	€ 29.721,84	0,00%
Técnico r.r.h.h.		1	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Técnico super informática		1	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Técnico superior		9	50,00%	9	50,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%
Terapeuta ocupacional		9	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,85	€ -	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%
Trabajador/a Social		17	100,00%	0	0,00%	€ 29.245,90	€ -	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%

Cuestiones sociales y relativas al personal

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	€ 23.127,31	€ 21.007,67	10,00%	€ 22.591,12	€ 22.353,24	1,00%	€ 13,63	€ 5,61	143,00%	€ 1.115,56	€ 1.027,18	9,00%
Aux.Administrativo/a	€ 14.961,47	€ -	0%	€ 22.858,08	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux Asistencial Fijo Nocturno	€ 23.872,79	€ 23.129,72	3%	€ 24.372,59	€ 24.876,92	-2,03%	€ 54,06	€ 79,01	-31,58%	€ 1.027,20	€ 1.027,18	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 30.106,29	€ 27.789,32	8%	€ 23.867,75	€ 24.120,19	-1,05%	€ 5,96	€ -	0,00%	€ 911,38	€ -	0,00%
Auxiliar de Clínica	€ 20.391,17	€ -	0%	€ 6.855,87	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Sanitario	€ -	€ 23.777,82	0%	€ -	€ 17.879,21	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Ayudante de Cocina	€ 21.473,84	€ 21.848,40	-2%	€ 21.848,40	€ 21.848,40	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
CEMI	€ 44.540,03	€ 30.500,00	46%	€ 34.327,32	€ 30.500,00	12,55%	€ 454,08	€ -	0,00%	€ 2.270,40	€ -	0,00%
Cocinera/o	€ 21.041,83	€ 24.222,45	-13%	€ 22.605,66	€ 22.858,06	-1,10%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Coordinador/a	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Coordinadora Enfermería	€ 54.563,57	€ -	0%	€ 54.563,57	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ 26.387,85	€ 22.016,42	20%	€ 23.609,88	€ 22.729,14	3,87%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Dirección Enfermería	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Director General	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Director Médico	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Dtor de recursos humanos	€ -	€ 17.019,60	0%	€ -	€ 17.019,60	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Encargada Servicios	€ 6.973,17	€ -	0%	€ 7.014,51	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Farmacéutica/o	€ 14.933,40	€ 10.194,22	46%	€ 9.184,56	€ 10.194,22	-9,90%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 2.113,82	€ 925,51	128%	€ 2.281,85	€ 1.514,51	50,67%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Integradora/o Social	€ 25.573,94	€ 21.848,40	17%	€ 21.848,40	€ 21.848,40	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Jefe/a Alimentación	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	€ 24.955,10	€ 22.452,35	11%	€ 22.704,80	€ 22.452,35	1,12%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavavajillas	€ 23.225,21	€ 16.022,16	45%	€ 23.339,93	€ 21.848,40	6,83%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Limpieza	€ 25.675,82	€ 17.859,79	44%	€ 21.848,40	€ 21.848,40	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Médico	€ 20.786,76	€ 20.665,85	1%	€ 25.150,07	€ 24.645,25	2,05%	€ 148,49	€ -	0,00%	€ 3.118,30	€ -	0,00%
Médico adjunto	€ -	€ 31.961,28	0%	€ -	€ 31.961,28	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Médico especialista	€ 15.837,61	€ -	0%	€ 15.837,61	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Monitor/a	€ 823,68	€ -	0%	€ 1.514,57	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial 1. Mantenimiento	€ -	€ 47.729,56	0%	€ -	€ 59.288,38	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 4.024,57	€ -	0%	€ 4.038,60	€ -	0,00%	€ 123,95	€ -	0,00%	€ 1.115,56	€ -	0,00%
Oficial de Transporte	€ -	€ 13.848,02	0%	€ -	€ 16.022,16	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicóloga/o	€ 2.468,39	€ 1.514,53	63%	€ 1.514,42	€ 1.514,42	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 16.664,37	€ 18.047,49	-8%	€ 17.034,35	€ 18.214,20	-6,48%	€ 107,60	€ -	0,00%	€ 1.398,78	€ -	0,00%
Responsable de Cocina	€ 29.235,60	€ -	0%	€ 29.235,60	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Responsable de Compras	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Supervisor/a	€ 14.426,84	€ -	0%	€ 14.426,84	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico calidad	€ 28.344,60	€ -	0%	€ 28.344,60	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico especialista	€ 12.311,55	€ -	0%	€ 21.817,80	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico medio	€ 994,28	€ 1.964,84	-49%	€ 2.019,37	€ 3.929,68	-48,61%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico r.r.h.h.	€ 2.902,72	€ -	0%	€ 2.902,72	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico super informática	€ 3.533,76	€ -	0%	€ 3.533,76	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico superior	€ 1.680,62	€ 2.492,40	-33%	€ 3.131,82	€ 1.585,56	97,52%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 1.176,39	€ -	0%	€ 2.524,11	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 1.189,68	€ -	0%	€ 4.277,22	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€47.714,89	€ 46.887,69	2,00%	€44.226,47	€ 43.721,58	1,00%
Aux.Administrativo/a	€ 39.135,72	€ 21.873,12	79%	€ 44.226,36	€ 21.873,12	102,20%
Aux Asistencial Fijo Nocturno	€ 51.137,66	€ 47.861,42	7%	€ 49.025,27	€ 49.529,59	-1,02%
Auxiliar Asistencial	€ 61.108,55	€ 64.330,16	-5%	€ 45.504,66	€ 45.236,04	0,59%
Auxiliar de Clínica	€ 43.916,80	€ -	0%	€ 28.728,97	€ -	0,00%
Auxiliar Sanitario	€ -	€ 34.091,43	0%	€ -	€ 39.752,32	0,00%
Ayudante de Cocina	€ 45.918,81	€ 43.721,52	5%	€ 43.721,52	€ 43.721,52	0,00%
CEMI	€ 81.170,87	€ 67.919,60	20%	€ 67.919,76	€ 67.919,60	0,00%
Cocinera/o	€ 53.893,01	€ 60.660,77	-11%	€ 49.379,10	€ 49.631,53	-0,51%
Coordinador/a	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Coordinadora Enfermería	€ 91.982,96	€ -	0%	€ 91.982,96	€ -	0,00%
D.U.E	€ 56.447,45	€ 56.035,77	1%	€ 53.331,72	€ 52.450,98	1,68%
Dirección Enfermería	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Director General	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Director Médico	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Dtor de recursos humanos	€ -	€ 54.439,20	0%	€ -	€ 54.439,20	0,00%
Encargada Servicios	€ 33.746,60	€ -	0%	€ 33.787,94	€ -	0,00%
Farmacéutica/o	€ 52.353,00	€ 47.613,81	10%	€ 46.604,16	€ 47.613,81	-2,12%
Fisioterapeuta	€ 39.266,14	€ 38.077,82	3%	€ 31.993,62	€ 30.226,66	5,85%
Integradora/o Social	€ 52.347,36	€ 48.621,81	8%	€ 48.621,82	€ 48.621,81	0,00%
Jefe/a Alimentación	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	€ 39.253,69	€ 41.237,71	-5%	€ 41.237,77	€ 41.237,71	0,00%
Lavavajillas	€ 42.010,61	€ 48.593,90	-14%	€ 42.125,34	€ 40.633,76	3,67%
Limpieza	€ 47.001,00	€ 36.645,20	28%	€ 40.633,85	€ 40.633,82	0,00%
Médico	€ 60.136,74	€ 58.085,45	4%	€ 62.569,66	€ 62.064,84	0,81%
Médico adjunto	€ -	€ 69.380,88	0%	€ -	€ 69.380,88	0,00%
Médico especialista	€ 53.257,22	€ -	0%	€ 53.257,22	€ -	0,00%
Monitor/a	€ 29.006,22	€ 26.773,44	8%	€ 26.773,48	€ 26.773,44	0,00%
Oficial 1. Mantenimiento	€ -	€ 74.600,03	0%	€ -	€ 34.076,64	0,00%
Oficial Administrativo	€ 30.921,96	€ 26.773,44	15%	€ 29.802,36	€ 26.773,44	11,31%
Oficial de Transporte	€ -	€ 35.721,14	0%	€ -	€ 37.895,28	0,00%
Psicóloga/o	€ 39.887,98	€ 38.934,17	2%	€ 38.681,70	€ 38.933,96	-0,65%
RESPONSABLE	€ 49.523,74	€ 50.647,17	-2%	€ 52.939,44	€ 53.852,41	-1,70%
Responsable de Cocina	€ 56.009,04	€ -	0%	€ 56.009,04	€ -	0,00%
Responsable de Compras	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Supervisor/a	€ 44.148,80	€ -	0%	€ 44.148,80	€ -	0,00%
Técnico calidad	€ 65.764,20	€ -	0%	€ 65.764,20	€ -	0,00%
Técnico especialista	€ 40.320,16	€ -	0%	€ 40.264,24	€ -	0,00%
Técnico medio	€ 30.716,13	€ 31.686,69	-3%	€ 29.721,86	€ 30.479,09	-2,48%
Técnico r.r.h.h.	€ 40.322,32	€ -	0%	€ 40.322,32	€ -	0,00%
Técnico super informática	€ 40.953,36	€ -	0%	€ 40.953,36	€ -	0,00%
Técnico superior	€ 44.481,16	€ 39.912,00	11%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 33.412,21	€ -	0%	€ 30.479,07	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 30.435,58	€ -	0%	€ 29.721,84	€ -	0,00%

Las diferencias en el apartado de salario (Salario Base), que se observan en Matia Fundazioa durante el 2024 han quedado en un 5%. 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:

- **Cocinera/o:** hay diferencias porque de las 13 personas, sólo 4 de ellas (2 hombres y 2 mujeres) asumen más responsabilidad en las cocinas, con el consiguiente abono de un complemento salarial que el resto no percibe.
- **Tecnico Superior:** hay diferencia de hombres sobre las mujeres del -33%, que se explica porque 1 hombre suma el complemento salarial más alto respecto del resto, al tener mucha antigüedad y también plus responsabilidad.
- **Enfermeras (D.U.E), Farmacéuticas, Fisioterapeutas, 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.
- **CEMI:** muestra una diferencia de +46%, se explica por haber un solo hombre, que todavía no cobra antigüedad por ser una incorporación reciente, sin embargo, el resto son mujeres que alguna de ellas tiene varios trienios de antigüedad.
- **Técnico medio,** hay diferencia de hombres sobre las mujeres del -49%, se explica porque de las 21 personas hay 11 (2 V y 9 M) que no tienen complemento salarial alguno. Los 10 restantes (2 V y 8 M) sí tienen complemento salarial, y hay 1 hombre que entre Plus responsabilidad y Antigüedad, suma el complemento salarial más alto de esta categoría.
- **RESPONSABLES,** aquí están las Direcciones de centros y Responsables de Servicios. Hay diferencias entre hombres y mujeres, por existir mucha diversidad de funciones y responsabilidades en este mismo grupo. También se debe a que hay 1 hombre percibe un Complemento Histórico Personal que no tiene ninguna otra persona en este grupo. La media de la desviación de hombres sobre mujeres es del -8%.

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.

REGISTRO SALARIAL GEROZERLAN

CATEGORIA/PUESTO					Salario					
	V. MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	269		38		€23.118,24	€24.910,67	-7,00%	€21.583,05	€21.583,08	0,00%
Aux.Administrativo/a	0	6 100,00%	0	0,00%	€ 25.051,59	€ -	0,00%	€ 21.583,08	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	161	89,44%	19	10,56%	€ 21.583,07	€ 21.583,07	0,00%	€ 21.583,05	€ 21.583,05	0,00%
Cocinera/o	4	44,44%	5	55,56%	€ 24.284,51	€ 24.284,54	0,00%	€ 24.284,51	€ 24.284,52	0,00%
D.U.E	19	70,37%	8	29,63%	€ 31.988,63	€ 31.988,63	0,00%	€ 31.988,63	€ 31.988,63	0,00%
Encargada Servicios	4	100,00%	0	0,00%	€ 26.210,65	€ -	0,00%	€ 24.284,72	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	2	66,67%	1	33,33%	€ 31.988,62	€ 31.988,64	0,00%	€ 31.988,62	€ 31.988,64	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	1	100,00%	0	0,00%	€ 31.988,63	€ -	0,00%	€ 31.988,63	€ -	0,00%
Limpiador/a	48	94,12%	3	5,88%	€ 19.266,15	€ 19.266,16	0,00%	€ 19.266,15	€ 19.266,16	0,00%
Médico	2	66,67%	1	33,33%	€ 37.419,59	€ 37.419,59	0,00%	€ 37.419,59	€ 37.419,59	0,00%
Monitor/a	11	100,00%	0	0,00%	€ 29.541,99	€ -	0,00%	€ 25.214,36	€ -	0,00%
Psicóloga/o	5	100,00%	0	0,00%	€ 33.190,98	€ -	0,00%	€ 33.992,48	€ -	0,00%
RESPONSABLE	2	100,00%	0	0,00%	€ 34.704,12	€ -	0,00%	€ 34.704,12	€ -	0,00%
Técnico medio	1	100,00%	0	0,00%	€ 31.988,65	€ -	0,00%	€ 31.988,65	€ -	0,00%
Técnico superior	0	0,00%	0	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	1	100,00%	0	0,00%	€ 31.988,63	€ -	0,00%	€ 31.988,63	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	2	66,67%	1	33,33%	€ 31.988,63	€ 31.988,63	0,00%	€ 31.988,63	€ 31.988,63	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	€ 2.299,09	€ 2.846,85	-19,00%	€ 1.942,88	€ 2.253,54	-14,00%	€ -	€ 41,03	-100,00%	€ -	€ 1.559,15	-100,00%
Aux.Administrativo/a	€ 1.908,28	€ -	0%	€ 1.859,43	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 2.386,22	€ 2.568,46	-7%	€ 2.152,22	€ 2.175,31	-1,06%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Cocinera/o	€ 2.410,93	€ 2.360,90	2%	€ 2.388,70	€ 2.135,12	11,88%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ 3.112,67	€ 2.952,95	5%	€ 4.344,71	€ 4.359,68	-0,34%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Encargada Servicios	€ 720,00	€ -	0%	€ 720,00	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 180,01	€ -	0%	€ 360,01	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Lavanderas-Planchadoras	€ 951,52	€ -	0%	€ 951,52	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 1.742,78	€ 1.406,48	24%	€ 1.359,24	€ 1.400,55	-2,95%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Médico	€11.628,24	€19.731,71	-41%	€11.628,24	€19.731,71	-41,07%	€ -	€ 1.559,15	0,00%	€ -	€ 1.559,15	0,00%
Monitor/a	€ 488,66	€ -	0%	€ 826,02	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicóloga/o	€ 498,93	€ -	0%	€ 719,99	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€16.094,03	€ -	0%	€16.094,03	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico medio	€ 360,00	€ -	0%	€ 360,00	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Técnico superior	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 1.260,00	€ -	0%	€ 1.260,00	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 25.417,33	€ 27.798,54	-9,00%	€ 23.800,87	€ 25.383,69	-6,00%
Aux.Administrativo/a	€ 25.027,94	€ -	0%	€ 24.844,43	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 28.534,13	€ 30.967,23	-8%	€ 23.720,30	€ 23.758,39	-0,16%
Cocinera/o	€ 26.695,44	€ 26.645,44	0%	€ 26.673,21	€ 26.419,64	0,96%
D.U.E	€ 40.134,86	€ 38.324,17	5%	€ 35.605,18	€ 35.712,51	-0,30%
Encargada Servicios	€ 25.004,62	€ -	0%	€ 25.544,72	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 48.162,94	€ 31.988,64	51%	€ 32.168,63	€ 31.988,64	0,56%
Lavanderas-Planchadoras	€ 23.653,80	€ -	0%	€ 32.940,15	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 30.613,59	€ 20.672,64	48%	€ 20.592,16	€ 20.666,72	-0,36%
Médico	€ 49.081,61	€ 58.710,45	-16%	€ 49.047,83	€ 58.710,45	-16,46%
Monitor/a	€ 27.735,09	€ -	0%	€ 26.629,00	€ -	0,00%
Psicóloga/o	€ 40.906,39	€ -	0%	€ 34.352,62	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ 53.228,04	€ -	0%	€ 50.798,15	€ -	0,00%
Técnico medio	€ 32.348,65	€ -	0%	€ 32.348,65	€ -	0,00%
Técnico superior	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 31.988,80	€ -	0%	€ 31.988,63	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 33.248,63	€ 31.988,64	4%	€ 33.248,63	€ 31.988,63	3,94%

En el apartado de salario, no se aprecian diferencias entre géneros dentro de cada categoría. Sí aparece diferencias entre géneros cuando comparando las categorías, pues se aprecia que, nuevamente por tratarse de un sector feminizado, las mujeres se concentran principalmente en las categorías con menor remuneración

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

- **Auxiliar asistencial.** Hay una variación de hombres sobre mujeres del -7%, explicado porque la media de los pluses festivos y nocturnos es más elevada entre los hombres, dado que las mujeres por conciliación familiar suelen evitar trabajar en festivos y noches.
- **Limpieza.** La diferencia es del +24% de las mujeres sobre los hombres. De las 51 personas, sólo hay 3 hombres y ninguno de ellos tiene antigüedad, son las mujeres las que tienen antigüedad.
- **Enfermería:** La diferencia es del +5% de las mujeres sobre los hombres. De las 27 personas, 8 son hombres y solo hay 1 que tiene 2 trienios de antigüedad, frente a 7 mujeres que tienen varios trienios de antigüedad, algunas hasta 5 trienios.
- **Médicos:** la diferencia es un -41%. Porque hay 1 hombre que tiene más complemento salarial (8 trienios antigüedad, complemento personal histórico, complemento del puesto), frente a sus compañeras que la más antigua tiene 2 trienios.

REGISTRO SALARIAL INSTITUTO

CATEGORIA/PUESTO					Salario					
	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	32		2		€ 34.849,59	€37.419,60	-7,00%	€37.419,60	€37.419,60	0,00%
Aux.Administrativo/a	4	100,00%	0	0,00%	€ 21.873,12	€ -	0,00%	€ 21.873,12	€ -	0,00%
CEMI	3	100,00%	0	0,00%	€ 35.965,25	€ -	0,00%	€ 39.086,96	€ -	0,00%
Investigador/a Junior	2	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	1	100,00%	0	0,00%	€ 26.773,44	€ -	0,00%	€ 26.773,44	€ -	0,00%
Psicologa/o	2	100,00%	0	0,00%	€ 42.594,75	€ -	0,00%	€ 42.594,75	€ -	0,00%
Tec. sup. investigador/a	1	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Tecnico medio	2	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%
Tecnico superior	17	89,47%	2	10,53%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	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	€ 3.557,94	€4.470,96	-20,00%	€ 1.009,68	€8.941,92	-89,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 189,32	€ -	0%	€ 757,26	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
CEMI	€ 29.044,22	€ -	0%	€ 23.675,44	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Investigador/a Junior	€ 5.788,02	€ -	0%	€ 5.788,02	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 1.009,68	€ -	0%	€ 1.009,68	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 252,42	€ -	0%	€ 504,84	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tec. sup. investigador/a	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 757,26	€ 4.470,96	-83%	€ 504,96	€ 8.941,92	-94,35%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€ 38.407,52	€41.890,56	-8,00%	€37.924,44	€41.890,56	-9,00%
Aux.Administrativo/a	€ 22.062,43	€ -	0%	€ 21.873,14	€ -	0,00%
CEMI	€ 65.009,47	€ -	0%	€ 62.762,40	€ -	0,00%
Investigador/a Junior	€ 43.207,62	€ -	0%	€ 43.207,62	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 27.783,12	€ -	0%	€ 27.783,12	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 42.847,17	€ -	0%	€ 42.847,17	€ -	0,00%
Tec. sup. investigador/a	€ 37.419,60	€ -	0%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 29.721,84	€ -	0%	€ 29.721,84	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ 40.378,02	€ 41.890,56	-4%	€ 37.924,44	€ 41.890,56	-9,47%

En Matia Instituto no se perciben prácticamente diferencias, excepto en Técnico Superior, donde hay 19 personas (17 mujeres y 2 hombres). La diferencia de hombre sobre mujeres se explica porque 1 hombre tiene un complemento de puesto que no tienen el resto de sus compañeras, además de tener 5 trienios de antigüedad solo superado por 1 de las mujeres.

REGISTRO SALARIAL ZAINTZATARI

CATEGORIA/PUESTO					Salario					
	% MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	46		9		€ 32.144,91	€ 32.237,43	0,00%	€ 29.721,90	€ 37.419,59	-21,00%
Aux.Administrativo/a	7	70,00%	3	30,00%	€ 21.873,11	€ 21.873,11	0,00%	€ 21.873,12	€ 21.873,12	0,00%
D.U.E	7	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,82	€ -	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	1	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,96	€ -	0,00%	€ 29.721,96	€ -	0,00%
Medico	8	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,59	€ -	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	1	100,00%	0	0,00%	€ 26.773,44	€ -	0,00%	€ 26.773,44	€ -	0,00%
Psicologa/o	14	77,78%	4	22,22%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%	€ 37.419,60	€ 37.419,60	0,00%
RESPONSABLE	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%
Tecnico superior	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%	€ -	€ 37.419,60	0,00%
Terapeuta ocupacional	4	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	4	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,84	€ -	0,00%	€ 29.721,84	€ -	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	€ 2.145,47	€ 2.734,09	-22,00%	€ 2.524,20	€ 2.019,36	25,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 1.117,86	€ 673,12	66%	€ 1.514,58	€ 2.019,36	-25,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
D.U.E	€ 1.009,66	€ -	0%	€ 1.766,94	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Fisioterapeuta	€ 2.524,24	€ -	0%	€ 2.524,24	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Medico	€ 4.800,93	€ -	0%	€ 11.203,92	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Oficial Administrativo	€ 1.514,52	€ -	0%	€ 1.514,52	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Psicologa/o	€ 2.016,21	€ 1.262,06	60%	€ 2.524,19	€ 2.019,35	25,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ -	€ 17.539,20	0%	€ -	€ 17.539,20	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico superior	€ -	€ -	0%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 2.650,38	€ -	0%	€ 2.524,20	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 631,05	€ -	0%	€ 2.524,20	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

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

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

- **Auxiliar Administrativo**, se diferencia un 66% de las mujeres sobre los hombres, pues de los 3 hombres que hay, sólo uno de ellos tiene antigüedad frente a las 5 mujeres que tienen antigüedad.
- **Psicólogos**, las mujeres sobre los hombres resultan con un +60%, que se explica porque hay solo una persona que tiene responsabilidad y es mujer. Además, la media de antigüedad es más alta entre las mujeres que entre los hombres.

REGISTRO SALARIAL GOXARA

CATEGORIA/PUESTO					Salario					
	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES	335		11		€18.943,33	€15.298,24	24,00%	€17.869,09	€14.267,70	25,00%
Aux Cuidados Lugaritz	7	100,00%	0	0,00%	€ 19.919,87	€ -	0,00%	€ 14.291,08	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	1	100,00%	0	0,00%	€ 18.429,20	€ -	0,00%	€ 18.429,20	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	22	100,00%	0	0,00%	€ 20.909,51	€ -	0,00%	€ 21.583,02	€ -	0,00%
Auxiliar Ayuda Domicilio	274	96,14%	11	3,86%	€ 18.087,63	€ 15.298,24	18,23%	€ 17.630,13	€ 14.267,70	23,57%
Coordinador/a	18	100,00%	0	0,00%	€ 25.226,71	€ -	0,00%	€ 26.105,60	€ -	0,00%
Direccion	1	100,00%	0	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%	€ 37.419,60	€ -	0,00%
Limpiador/a	8	100,00%	0	0,00%	€ 19.543,26	€ -	0,00%	€ 17.270,41	€ -	0,00%
Tecnico medio	1	100,00%	0	0,00%	€ 29.651,14	€ -	0,00%	€ 29.651,14	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	1	100,00%	0	0,00%	€ 30.751,20	€ -	0,00%	€ 30.751,20	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	2	100,00%	0	0,00%	€ 31.940,12	€ -	0,00%	€ 31.940,12	€ -	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	€ 1.463,92	€ 746,61	96,00%	€ 1.410,64	€ 398,56	254,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux Cuidados Lugaritz	€ 6.038,83	€ -	0%	€ 4.761,13	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 2.334,60	€ -	0%	€ 2.334,60	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 3.055,05	€ -	0%	€ 2.629,47	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Auxiliar Ayuda Domicilio	€ 979,20	€ 746,61	31%	€ 1.002,21	€ 398,56	151,46%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Coordinador/a	€ 3.858,57	€ -	0%	€ 4.901,06	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Direccion	€ 19.962,36	€ -	0%	€ 19.962,36	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 1.224,66	€ -	0%	€ 1.732,41	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 6.359,30	€ -	0%	€ 6.359,30	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 3.647,92	€ -	0%	€ 3.647,92	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 537,11	€ -	0%	€ 537,11	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

CATEGORIA/PUESTO	TOTALES					
	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES	€20.407,25	€16.044,85	27,00%	€19.385,14	€15.341,10	26,00%
Aux Cuidados Lugaritz	€ 19.387,56	€ -	0%	€ 18.776,53	€ -	0,00%
Aux.Administrativo/a	€ 20.763,80	€ -	0%	€ 20.763,80	€ -	0,00%
Auxiliar Asistencial	€ 24.003,80	€ -	0%	€ 24.060,21	€ -	0,00%
Auxiliar Ayuda Domicilio	€ 19.378,10	€ 17.946,79	8%	€ 18.133,15	€ 15.341,10	18,20%
Coordinador/a	€ 29.085,28	€ -	0%	€ 27.331,94	€ -	0,00%
Direccion	€ 57.381,96	€ -	0%	€ 57.381,96	€ -	0,00%
Limpiador/a	€ 18.743,13	€ -	0%	€ 18.415,89	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 36.010,44	€ -	0%	€ 36.010,44	€ -	0,00%
Terapeuta ocupacional	€ 34.399,12	€ -	0%	€ 34.399,12	€ -	0,00%
Trabajador/a Social	€ 32.477,23	€ -	0%	€ 32.477,23	€ -	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, observándose diferencias sustanciales entre un ayuntamiento y otro.

Se trata de un ámbito muy muy feminizado, en 2022 en esta entidad sólo trabajó 1 hombre, en 2023 fueron 10, y en 2024 han trabajado 11.

Las diferencias en Salario y Complemento Personal se dan en la categoría Auxiliar Ayuda Domicilio con un +18% y +31% 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.

REGISTRO SALARIAL MATIA ENEA

CATEGORIA/PUESTO						Salario					
	V	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA %	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA %
TOTALES		2		1		€33.944,42	€29.721,84	14,00%	€33.944,42	€29.721,84	14,00%
CEMI	0	1	100,00%	0	0,00%	€ 38.166,94	€ -	0,00%	€ 38.166,94	€ -	0,00%
Tecnico medio		1	100,00%	0	0,00%	€ 29.721,89	€ -	0,00%	€ 29.721,89	€ -	0,00%
RESPONSABLE		0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 29.721,84	0,00%	€ -	€ 29.721,84	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	€45.604,20	€ 44.869,79	2,00%	€45.604,20	€ 44.869,79	2,00%	€ 522,61	€ -	0,00%	€1.045,22	€ -	0,00%
CEMI	€ 87.169,78	€ -	0%	€ 87.169,78	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%
Tecnico medio	€ 4.038,62	€ -	0%	€ 4.038,62	€ -	0,00%	€ 1.045,22	€ -	0,00%	€ 1.045,22	€ -	0,00%
RESPONSABLE	€ -	€ 44.869,79	0%	€ -	€ 44.869,79	0,00%	€ -	€ -	0,00%	€ -	€ -	0,00%

TOTALES					
MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
€ 80.071,23	€ 74.591,63	7,00%	€ 80.071,23	€ 74.591,63	7,00%
€125.336,72	€ -	0%	€125.336,72	€ -	0,00%
€ 34.805,73	€ -	0%	€ 34.805,73	€ -	0,00%
€ -	€ 74.591,63	0%	€ -	€ 74.591,63	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.

REGISTRO SALARIAL ZAINTZENEA

Esta organización sólo ha contado con una trabajadora que fue contratada desde el 01-11-2024. Para una sola persona no hemos elaborado el Registro Salarial. En el próximo año lo analizaremos.

• Formación

A continuación, se presentan los datos referidos a la formación recibida en 2024.

Indicadores de formación	Mujeres	Hombres	Total
Total horas de formación realizadas	16.227,50	2.006,50	18.234,00
Total personal formado	728	122	850
Satisfacción con las acciones formativas (del 1 al 4)			3,67
Satisfacción con el docente (del 1 al 10)			9,39

Formación por categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total horas
Atención directa	12.440,50	937,5	13.378,00
Atención indirecta	246,5	331	577,5
Administración	3.540,50	738	4.278,50
Total horas			18.234,00

- **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, 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).

Desde el 1 del 1 del 2024 Goxara se integra totalmente en lo que se refiere a prevención de riesgos, formando parte del servicio de prevención de riesgos mancomunado de organización.

Matia 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 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 con 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, 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 entregado a los trabajadores*	2020	2021	2022	2023	2024
Matia Fundazioa	110	146	189	229	153
Gerozerlan	47	111	76	48	110
Matia Instituto	4	3	5	1	2
Goxara	-	86	121	30	53
Zaintzatari Matia	-	-	8	48	3
Matiaenea	-	-	-	-	-
Zaintzenea	-	-	-	-	-

*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	2020	2021	2022	2023	2024
Matia Fundazioa	63	675	478	229	153
Gerozerlan	11	375	494	48	110
Matia Instituto	0	6	5	1	2
Goxara	-	-	38	30	53
Zaintzatari Matia	-	-	-	48	3
Matiaenea	--	-	-	-	-
Zaintzenea	-	-	-	-	-

*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 en lo referente a la formación e información impartida en el 2024. Durante el 2024, hay menos personal sin esta formación, por lo tanto, se ha notado en el descenso del número de formaciones. Zaintzatari inició su actividad en la fundación durante el 2022, por lo que en el 2023 se ha realizado la formación relacionada con la prevención de riesgos laborales. Se ha aprovechado la formación realizada para entregar 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 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	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINTZATARI	GOXARA	MATIAENEA	ZAINTZENEA
2020	45	80	0	-	-	-	-
2021	271	180	9	-	53	-	-
2022	172	109	0	3	59	-	-
2023	416	112	22	28	86	-	-
2024	406	112	19	21	86	1	-

Durante el 2024 la tasa de participación es prácticamente la misma que en el 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	ZAINTZATARI MATIA	GOXARA	MATIAENEA	ZAINTZENEA
SIMULACROS	442	96	3	5	-	-	-
EXT. INCENDIOS	34	3	0	0	-	-	-

2024	MATIA FUNDAZIOA	GEROZERLAN	MATIA INSTITUTO	ZAINTZATARI MATIA	GOXARA	MATIAENEA	ZAINTZENEA
SIMULACROS	269	110	2	3	53	0	-
EXT. INCENDIOS	32	4	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 2024 se han realizado la mayoría de las reuniones con los comités de seguridad y salud: todas, excepto una de Petra Lekuona

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 2020-2024. En el recuento se contabilizan tanto los accidentes leves como graves.

Matia 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

2020	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		PETRA LEKUONA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
ACCIDENTE CON BAJA	23*	5	16	2	0	0	4	0
ACCIDENTE SIN BAJA	98	10	178	17	0	0	43**	4
INCIDENTE	24	0	30	4	0	0	-	1
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0

*No se contabiliza una recaída de un accidente acaecido en el 2020.

**Se contabilizan dos accidentes sin baja que una trabajadora de Petra Lekuona tuvo en el centro residencial Otezuri de Gerozerlan.

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.

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 MATIA		GOXARA		MATIA ENEA		ZAINTZENEA	
	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	-	-

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 2024 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	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	
2020	35,25	39,24	19,6	51,15	45,43	19,6	0	0	3,4			
2021	31,82	7,02	23,5	61,62	68,2	23,5	0	0	3			
2022	39,64	0	30,2	35,73	0	30,2	0	0	3	0	0	30,2
2023	28,7	31,74	29,4	87,33	0	29,4	0	0	3	0	0	29,4
2024	36,16	41,93	29,4	42,39	29,76	29,4	0	0	3	35,74	0	29,4

INDICE DE FRECUENCIA*	GOXARA		Actividad: CNAE 8811 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	MATIAENEA		Actividad: CNAE 8811 Actividades	ZAINTZENEA		Actividad: CNAE 829 Otras Actividades de apoyo a empresas
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	52,56	0	19,60	-	-	-	-	-	-
2022	20,03	0	19,60	-	-	-	-	-	-
2023***	42,74	0	9,90	-	-	-	-	-	-
2024	43,51	0	9,90				-	-	

INDICE DE GRAVEDAD**	MATIA FUNDAZIOA		Actividad: CNAE 86 Actividades sanitarias	GEROZERLAN		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos	MATIA INSTITUTTO		Actividad: CNAE 72 Investigación y desarrollo	ZAINZATARI MATIA		Actividad: CNAE 87 Asistencia en establecimientos
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2020	0,86	1,07	0,67	1,63	3,91	0,67	0	0	0,13			
2021	0,95	0,37	0,75	1,71	1,23	0,75	0	0	0,11			
2022	0,92	0	0,7	0,8	0	0,7	0	0	0,11	0	0	0,7
2023	1,02	0,74	0,7	1,51	0	0,7	0	0	0,11	0	0	0,7
2024	1,7	1,14		0,86	0,47		0	0		9,54	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	ZAINTZENEA		Actividad: CNAE 829 Otras Actividades de apoyo a empresas
	MUJER	VARON		MUJER	VARON		MUJER	VARON	
2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	2,46	-	0,67	-	-	-	-	-	-
2022	1,36	0	0,67	-	-	-	-	-	-
2023***	2,29	0	0,67	-	-	-	-	-	-
2024	0,89	0		-	-	-	-	-	-

*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 2024.

PLANTILLA MEDIA DE NUESTRAS ENTIDADES:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	477,82	89,42	238,52	33,57	14,8	1,15				
2021	493,73	101,75	241,35	32,71	16,23	1,15			84	0
2022	673,65	130,52	158,63	19,65	21,46	1,99	33,49	5,83	81,02	0,72
2023	694,83	133,32	164,63	22,24	26,3	2	38,05	6,36	168,62	6,03
2024	757,28	149,23	172,55	24,58	25,49	2	38,89	5,86	182,64	7,32

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

	MATIAENEA		ZAINZENEA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	-	-	-	-
2021	-	-	-	-
2022	-	-	-	-
2023	0,96	1,36	-	-
2024	1,18	1,53	1	-

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINTZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	68.800	127.406	312.828	44.028	23.724	1.843	91.636	7.046		
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	19.751	235.902	33.600	40.587	3.184	55.953	8.437	22.980.841	9.211,5

*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		ZAINTZENEA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	-	-	-	-
2021	-	-	-	-
2022	-	-	-	-
2023	1.528,32	2.165,12	-	-
2024	187.856	2.435,76	-	-

DÍAS PERDIDOS DEBIDOS A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

	MATIA FUNDAZIOA		GEROZERLAN		MATIA INSTITUTO		ZAINTZATARI MATIA		GOXARA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	583	136	510	172	0	0	132	0		
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

*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		ZAINTZENEA	
	MUJER	VARON	MUJER	VARON
2020	-	-	-	-
2021	-	-	-	-
2022	-	-	-	-
2023	-	-	-	-
2024	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 2024, se ha declarado enfermedad profesional a 2 trabajadoras de la organización, en ambos casos son auxiliares de domicilio. 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.

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 disfrutan 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: Trasladarlo 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 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 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.

Medidas de apoyo a las personas trabajadoras

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 está sensibilizada desde su inicio con las personas discapacitadas. A finales de 2024 son 46 las personas que han estado contratadas en Matia Fundazioa, Gerozerlan, o Zaintzitari con algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Como todas las organizaciones mayores de 50 personas, tanto Matia Fundazioa, Gerozerlan, Goxara y Zaintzitari 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 4 organizaciones.



Plantilla empleada con discapacidad por grupo durante el año 2024

		Mujeres			Hombres			
		<30 años	30-49 años	>50 años	<30 años	30-49 años	>50 años	Global 2024
Matia Fundazioa	CEMI	-	-	-	-	-	-	0
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	0
	Resto personas	-	6	12	-	1	7	26
Gerozerlan	CEMI	-	-	-	-	-	-	0
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	0
	Resto personas	0	3	3	-	1	1	8
Matia Goxara	CEMI	-	-	-	-	-	-	0
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	0
	Resto personas	0	1	9	-	0	0	10
Zaintzatari	CEMI	-	-	-	-	-	-	0
	Foro Responsables	-	-	-	-	-	-	0
	Resto personas	0	0	1	-	1	0	2

*Plantilla y cálculos cuota Discapacidad 2024

• 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.**

a) 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.

b) 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.

c) 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:

a) 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.

b) 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.

c) Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria, con las siguientes excepciones:

1. 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.

2. Aquellas personas trabajadoras que realicen guardias.

3. 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.

d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

1. 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.

2. Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

3. Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

4. 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.

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 ellos apoyado por la existencia de Comisión de Auditoría y Nombamientos 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:** envío 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 llevará a cabo en 2024 o 2025 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, trabajo 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 2024

Nº reuniones	10
Nº solicitudes	1
Nº casos ética deliberados	2
Nº proyectos de investigación revisados	8
Nº materiales	1 (Guía PCA)

Formación recibida	
Nº horas	45
Nº personas del comité	5

Formación impartida	
Nº horas	22
Nº asistentes	25
Nº cursos	1
Nº formadores miembros del Comité	2

Cabe destacar la jornada realizada en la sala Lugaritz de Matia Gunea Lugaritz, el 25 de octubre de 2024 sobre la “Planificación Compartida de la Atención y de los cuidados en la comunidad”, organizada por el Comité de Ética y con una asistencia de 60 personas. Además, durante el año se ha participado en distintos foros (blog, podcast y radio).



El compromiso de Matia Fundazioa 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, y todo esto se debería de notar en los próximos años.

Además, participamos en la creación del libro verde de las residencias junto con otras residencias y Diputación, para desarrollar buenas prácticas medioambientales de cara a los objetivos 2030-2050.

Los consumos de la organización se entienden en función a las plazas residenciales existentes (891 plazas) *, y entendiendo como tal, a Matia Fundazioa, Gerozerlan y Petra Lekuona, ya que el Instituto y Goxara no tienen plazas residenciales, y no se hace seguimiento de sus consumos, exceptuando el de papel, que disminuye, debido a la tendencia de papel cero, y decir también, que todo papel utilizado es de origen reciclado.

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 de dos centros y de no disponer de los datos de consumos reales. A partir de este 2024, 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

• 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

• Consumo de gas kwh

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINTZATARI	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

• Consumo de Biomasa kwh

	MATIA	GEROZERLAN	INSTITUTO	ZAINTZATARI	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

Vemos que los consumos han disminuido debido a la falta de datos del centro nuevo, pero vemos que el consumo de agua sigue en aumento, y puede ser debido a la incorporación de más lavadoras y lavavajillas en las unidades residenciales, para acompañar al modelo de PCP, y se deja de enviar a lavandería gran cantidad de ropa.

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 2024, como en años anteriores (emisiones directas, emisiones indirectas por energía, y otras emisiones indirectas).

Por cada plaza (residencial + hospitalaria) de la fundación se estiman 1,53 toneladas CO2, siendo 1456 las toneladas de CO2 emitidas estimados totales, según la herramienta de cálculo, algo mayor al resultado del año anterior, pero con muy poca variación, y manteniendo el objetivo marcado de reducir los datos iniciales en un 10% hasta 2030 que ya se ha superado y seguiremos manteniéndolo.

	2020	2021	2022	2023	2024
Tonelada por plaza	2,64	2,36	2,35	1,46	1,53
Toneladas totales	2249	1990	1985	1286	1456

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 2024 han sido los siguientes, siempre ponderados todos ellos por número plazas:

Kg DE RESIDUOS URBANOS	2020	2021	2022	2023	2024	GESTOR
Kg de orgánico	413,6	370,7	371,6	321,57	404,09	100% Revalorización
Kg de rechazo	1254,8	998,04	1009,7	1278,18	1255,09	100% mancomunado
Kg de papel y cartón	727,3	82,65	356,01	155,52	145,47	100% Revalorización
Kg de envases	564,2	302,8	214,84	278,64	328,93	100% Revalorización
Kg de vidrio	16079	15780	15916	3475**	329	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		2020	2021	2022	2023	2024	GESTOR
Kg de Residuos Peligrosos producidos totales (Aerosoles, envases contaminados, baterías, parafina)		1723	895	476	1017	937	Hondakin
Kg de residuos inertes y voluminosos gestionados		1980	7820	3990	8180	7660	San Marcos
Pilas bidón de 60l		1	1	1	0	0	Ekopilas
Kg de aceites vegetales usados		1140	1950	1110	860	710	Ekograss
Kg de residuos sanitarios	Sanitarios	37466,3	13864,2	18078,3	982,2	537,7	Elirecon
	Cortantes y punzantes	115,6	100,1	45,3	32,45	45,9	
	Citostáticos	71,55	22,85	16,95	6,85	16,4	
	Caducados y restos	338	358	355	539	781	



2024

Estado de información no financiera