



Memoria e
Informe de
Gobierno
Corporativo y
Sostenibilidad
2019

 *Solimat*



Memoria e Informe
de Gobierno
Corporativo y
Sostenibilidad
2019

[índice]

CARTA DEL PRESIDENTE	6
GOBIERNO CORPORATIVO	7
- Nuestra Historia	8
- Nuestro Marco Legal	8
- Nuestros Principios y Valores.....	13
- Buen Gobierno y Transparencia	15
- Órganos de Gobierno y Participación.....	16
- Nuestra Organización	19
- Estrategia y Gestión	22
- Compromiso y Responsabilidad con la sociedad	24
- Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial	30
- Sistemas de Control	31
DIMENSIÓN SOCIAL Y GESTIÓN	33
- Nuestro equipo humano	34
- Nuestra población protegida	41
- Promoción de la prevención	50
- Valoración de nuestros servicios	54
- Comisión de Prestaciones Especiales	61
- Solimat Solidaria.....	61
- Solimat y los más pequeños.....	63
- Apoyo a Días Internacionales y Mundiales.....	66

DIMENSIÓN ECONÓMICA	67
- Gestión Económica-Financiera	68
- Gestión	70
- Patrimonio Privativo.....	73
DIMENSIÓN AMBIENTAL	75
- Política Medioambiental.....	76
- Ahorro de energía y aislamiento térmico (DB HE)	77
- Datos Ambientales	77
NOS RELACIONAMOS	79
- Comunicación	80
- Alianzas	82
- Cercanía con el tejido empresarial	83
- 25º Aniversario del Hospital San José	84
- Solimat en imágenes	85
ANEXO	86
- Global Reporting Initiative - Estándares.....	87

Carta del Presidente



Querido/a amigo/a:

Te presento nuestra Memoria e Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad 2019. Un documento que recoge los datos más destacados de nuestra mutua y, por ende, el trabajo realizado por las personas que la conforman.

Pero, antes de nada, quisiera dar las gracias a la Junta Directiva por haberme confiado la labor de presidir esta entidad. Es la primera vez, por tanto, que me dirijo a vosotros en calidad de presidente de Solimat. Un hecho que me enorgullece y asumo con gran responsabilidad y con el que espero corresponder de la mejor manera. Me siento ilusionado de poder formar parte de esta gran familia. Una entidad que cuenta ya con una larga historia -pues fue en 1933 cuando nació Solimat- gracias a la confianza de empresarios y autónomos y al esfuerzo y entrega de todo el personal que ha ido pasando por esta entidad.

A lo largo de todos estos años, Solimat ha ido creciendo y consolidándose como una mutua cercana, comprometida con sus mutualistas y autónomos, preocupada por seguir mejorando para ofrecer un servicio de calidad a sus usuarios. En definitiva, la mutua ha ido creciendo y ha ido consiguiendo muchos logros.

En relación con este año 2019 quisiera destacar que Solimat ha puesto a disposición del tejido empresarial otros dos nuevos centros.

Por un lado, el centro administrativo en Ávila. En esta localidad, estamos presente desde que en el año 1993 nos hicimos cargo de la Mutua Industrial y Mercantil de Ávila y su provincia. Quisimos coger el testigo de esta pequeña mutua y seguir trabajando en pro de los empresarios y trabajadores abulenses. Es por esto, entre otras cosas, que hemos querido ofrecerles un servicio más cercano y accesible. Por eso, hemos trasladado nuestras oficinas a una nueva ubicación. Unas instalaciones amplias y muy céntricas, situadas en la calle Duque de Alba. Un centro próximo a la plaza Santa Teresa.

Por otro lado, en el mes de diciembre Solimat abrió un nuevo centro asistencial en Albacete. Se trata de un centro de nueva creación situado en el Parque Empresarial de Campollano. Un gran parque empresarial, el más importante de Castilla-La Mancha y uno de los más grandes de España, que cuenta con casi 900 empresas. Así pues, la mutua pone a disposición del tejido empresarial de toda la provincia albaceteña un centro asistencial de gran amplitud -cuenta con más de 1.000 m², dotado de la última tecnología y con todos los servicios necesarios para atender a nuestra población protegida.

Además, este año, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha nos ha concedido el Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial. Un reconocimiento a toda la trayectoria de la entidad en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

Y es que en Solimat tenemos claro que nuestro principal activo son nuestros trabajadores y, cuidándolos, cuidaremos a nuestros mutualistas, colaboradores, autónomos y trabajadores protegidos. Es por ello por lo que quiero agradecerles su esfuerzo y dedicación por hacer de Solimat una gran mutua.

Por último, también quisiera agradecer a empresarios, colaboradores y autónomos la confianza que depositaron y siguen depositando en nuestra labor, en nuestro saber hacer. Y reiterar, de nuevo, mi agradecimiento a la Junta Directiva por haber creído en mí para presidir esta mutua, nuestra mutua.

Un cordial saludo,

Humberto Carrasco González
Presidente



[GOBIERNO
CORPORATIVO]

Nuestra Historia

La mutua Solimat nació el 16 de abril de 1933, como consecuencia de la unión de varios empresarios toledanos comprometidos con la seguridad de sus trabajadores, a raíz de la promulgación del Reglamento de 31 de enero de 1933 por el que se establecía en su capítulo V, artículo 38 que “todo patrono comprendido en esta ley tiene obligación de estar asegurado contra el riesgo de accidente de sus obreros que produzca la incapacidad permanente o la muerte de los mismos”.

Estos empresarios, absolutamente ejemplares, fueron más allá de lo exigido por la ley e incluyeron más coberturas de las legalmente obligatorias. De este modo nació una de las primeras mutuas patronales de España y una de las pocas que aún sobreviven desde esa época. Su sede inicial se situó en la calle Trinidad en los números 3 y 5.

Posteriormente, en abril de 1934 la entidad adquirió un edificio en el número 13 de la calle Juan Labrador donde fijó su nueva sede, así como su primer sanatorio para los heridos en accidente de trabajo. Las nuevas instalaciones fueron inauguradas el 1 de octubre de 1934 y la parte correspondiente a la clínica o sanatorio se inauguró el 26 de febrero de 1935.

La Guerra Civil española supuso en el verano de 1936 la casi total destrucción del edificio, así como de su documentación, pues se situaba a escasos metros del Alcázar de Toledo que fue objeto de intensos bombardeos por parte de la artillería republicana durante el Asedio del Alcázar. De hecho, el edificio compartía un muro medianero con la Iglesia de La Magdalena, que quedó reducida a escombros excepto su torre. Tras la contienda la mutua reanudó su actividad, en primer lugar, en una sede provisional –la misma que en 1933– para mudarse en 1946 a la Plaza de Zocodover. También en estos años, se instaló un sanatorio en la Plaza de San Justo, denominado Sanatorio de Nuestra Señora del Carmen.

Todo este tiempo, hasta los años 90, permaneció como una pequeña entidad de ámbito provincial en la que estaban asociados la mayoría de los artesanos de la ciudad de Toledo y muchas de las fincas agrícolas de la provincia.

A principios de los años 90 inició su expansión en dos sentidos, mediante la absorción de Mutuas de otras provincias como Artes del Libro nº 12, la Unión de Maestros Pintores y Otros Gremios nº 17, la Mutualidad Española de Seguros Agrícolas e Industriales (MESAI) nº 112, la Mutua Madrileña de Taxis nº170 y la Mutua Industrial y Mercantil de Ávila, y, por otro lado, obteniendo la ampliación de su ámbito a todas las provincias de Castilla-La Mancha.

Fue a mediados de estos años cuando, por exigencias legales, hubo de cambiar su nombre por Solimat, para desligarse de una forma clara de la compañía de seguros que, al amparo de la Mutua, se había creado en los años 30.

Esta nueva dimensión de la Entidad, unida a la ampliación de las actividades encomendadas a las Mutuas no ha hecho perder su carácter mutualista y su clara vocación regional.

Nuestro Marco Legal

Norma de creación de la entidad

Esta Entidad fue fundada en Toledo, y autorizada a colaborar en la gestión de la Seguridad Social por Resolución de 23 de mayo de 1933, inscrita en el Registro existente al efecto con el número 072. Su denominación legal, aprobada por Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de fecha 14 de abril de 1997, es «SOLIMAT», mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 72, utiliza el anagrama Solimat.

La misma es el resultado de diversas absorciones:

La primera, se realiza al amparo de la Resolución dictada por la antigua Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, con fecha 18 de febrero de 1992 y engloba las siguientes mutuas:

«SOLISS» Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 072.

«Mutua de Accidentes de Trabajo de las Artes del Libro» Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 12.

«Unión de Maestros Pintores y otros gremios» Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 17.

«MESAT» Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 44.

«Madrileña de Taxis» Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 170.

Todo ello al amparo del artículo 46.2 del Reglamento General de Colaboración en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo (B.O.E. de 2 de julio).

La segunda absorción, se realiza de acuerdo con la Orden de 4 de julio de 1993, de la antigua Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (B.O.E. n.º 19, de 19 de julio) y engloba las siguientes entidades:

«Gremio de Carbonerías de Madrid» Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 51.

«Mutua Mercantil e Industrial de Ávila y su provincia» Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, n.º 113.

Todo ello al amparo del artículo 46.2 del Reglamento General de Colaboración en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo (B.O.E. de 2 de julio).

La entidad como queda reflejado en el primer párrafo, solamente cambio una vez de denominación pasando a denominarse «SOLIMAT», dejando el antiguo nombre de «SOLISS».

En la actualidad pasa a denominarse "SOLIMAT" Mutua colaboradora con la Seguridad Social, nº 72, de acuerdo con el artículo 80 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de la Ley General de la Seguridad Social.



Así pues, se trata de una Entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social, quedando su marco normativo recogido, además e en los artículos 80 y siguientes del mencionado Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como en el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

En virtud de lo establecido en el artículo 80.1 del nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social: "Son mutuas colaboradoras con la Seguridad Social las asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta Ley."

Actividad

De acuerdo con lo previsto en el artículo 80.2 del citado Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es su objeto el desarrollo de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

1. La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
2. La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
3. La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
4. La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el Título V de esta misma Ley.
5. La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
6. Las demás actividades de la Seguridad Social que le sean atribuidas legalmente.

Régimen jurídico

El Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, Ley General de la Seguridad Social en su artículo 80 establece que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones privadas de empresarios que colaboran en la gestión de la Seguridad Social y como tales forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad.



Régimen económico-financiero

La entidad, forma parte del sector público estatal, conforme dispone el artículo 2.1.c) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en consecuencia se somete al régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad, intervención y de control financiero regulado por la misma. También está incluida en el ámbito de aplicación del Título I de la Ley 19/2013, de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

El sostenimiento y funcionamiento de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, así como de las actividades, prestaciones y servicios comprendido en su objeto, se financiarán mediante las cuotas de la Seguridad Social adscritas a las mismas, los rendimientos, incrementos, contraprestaciones y compensaciones obtenidas tanto de la inversión financiera de estos recursos como de la enajenación y desadscripción por cualquier título de los bienes muebles e inmuebles de la Seguridad Social adscritos a aquéllas y, en general, mediante cualquier ingreso obtenido en virtud del ejercicio de la colaboración o por el empleo de medios de la misma.



Para ello, la Tesorería General de la Seguridad Social entrega a Solimat, previa deducción de las aportaciones destinadas a las Entidades Públicas del Sistema por el reaseguro obligatorio y por la gestión de los servicios comunes, las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ingresadas a favor de Solimat por sus empresarios asociados y por los trabajadores por cuenta propia adheridos, así como la fracción de cuota correspondiente a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la cuota por cese de actividad de los trabajadores autónomos y el resto de cotizaciones que correspondan por las contingencias y prestaciones que gestiona.

En este sentido, y conforme se establece en el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, los empresarios que hayan optado por Solimat para la protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán formalizar el correspondiente convenio de asociación y proteger con Solimat a todos los trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia. Igualmente, los empresarios asociados podrán optar porque la misma Mutua gestione la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de los trabajadores protegidos frente a las contingencias profesionales. El convenio de asociación es el instrumento por

el que se formaliza la asociación a la Mutua y tendrá un periodo de vigencia de un año, que podrá prorrogarse por periodos de igual duración.

Por su parte, en relación a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuya acción protectora incluya, voluntaria u obligatoriamente, la prestación económica por incapacidad temporal de contingencias comunes, deberán formalizar la misma con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, aquellos que, asimismo cubran las contingencias profesionales, voluntaria u obligatoriamente, deberán formalizar su protección con la misma mutua. Dicha protección se formalizará mediante documento de adhesión, cuyo periodo de vigencia será de un año, pudiendo prorrogarse por periodos de igual duración. Por último, en cuanto a la prestación por cese de actividad deberán formalizarla con la Mutua a la que se encuentren adheridos mediante la suscripción del Anexo correspondiente al documento de adhesión.

Respecto a este colectivo de trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, a partir del 1 de enero de 2019, la generalidad de los Trabajadores Autónomos pasan a cubrir obligatoriamente la totalidad de las contingencias profesionales y el cese de actividad con la misma mutua con la que tenga asegurado el subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes, con las excepciones previstas en dicha norma.

Los derechos de crédito que se generan a consecuencia de prestaciones o servicios que dispensen las Mutuas a favor de personas no protegidas por las mismas o, cuando estando protegidas, corresponda a un tercero su pago por cualquier título, así como los originados por prestaciones indebidamente satisfechas, son recursos públicos del Sistema de la Seguridad Social adscritos a aquéllas.



Régimen de contratación

La entidad está incluida dentro del ámbito subjetivo regulado en el artículo 3.1 f) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, no teniendo la consideración de Administración Pública, siendo por tanto a los efectos sector público estatal, consideradas como poderes adjudicatarios, a los efectos de esta Ley.

En los procedimientos de contratación se garantizarán los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, pudiendo licitar en los mismos los empresarios asociados y los trabajadores adheridos, en cuyo caso no podrán formar parte de los órganos de contratación, por si mismos ni a través de mandatarios.

Dichos procedimientos se encuentran regulados en el Título I del Libro tercero de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de contratos del sector público.



Nuestros Principios y Valores

En Solimat es primordial que nuestro comportamiento empresarial sea responsable y que nuestras actuaciones estén basadas en criterios éticos en lo que hacemos y en cómo lo hacemos, respetando siempre la legalidad vigente y las normas de buen gobierno corporativo.

Y es que estamos convencidos de que solo una actuación ética, prudente y responsable por nuestra parte hará preservar la reputación de nuestra Entidad y garantizará la profesionalidad y diligencia de nuestro equipo humano y, por consiguiente, nos ayudará en el camino para la consecución de nuestros objetivos.

Misión, Visión y Valores

Nuestra identidad viene marcada por tres elementos fundamentales: nuestra misión, nuestra visión y los valores que nos caracterizan. Son, entre otros, los elementos que caracterizan la personalidad de nuestra organización.

Tras cada revisión del plan estratégico vigente, se procede a la revisión, actualización y modificación también de dichos conceptos y así adaptarlos a la situación actual. Así pues, se llevó a cabo -en este sentido- una profunda reflexión interna y cuyo fruto se expone a continuación:

Misión

Gestionar las prestaciones encomendadas por la Seguridad Social, con calidad y cercanía, promoviendo la mejora de la salud de nuestros mutualistas, la competitividad de nuestras empresas y la sostenibilidad del Sistema.

Visión

Ser una organización excelente en el cuidado y promoción de la salud de los trabajadores en nuestro ámbito de actuación, reconocida por el compromiso con las personas, con la eficiencia y transparencia en la gestión, y la calidad y personalización en la prestación del servicio.

Valores

Orientación de Servicio

Transparencia-Integridad

Humanismo

Confianza-Compromiso

Con el fin de que fueran interiorizados por todos los miembros de la entidad y, también, darlo a conocer entre nuestros usuarios, se llevó a cabo la remodelación de la cartelería corporativa de todos los Centros de la mutua con las nuevas definiciones y una imagen más moderna y llamativa.



Misión banner with a green background and a woman's face. The Solimat logo and website are at the top. The word 'MISIÓN' is written vertically in large white letters. Below it is the mission statement text.

Solimat
www.solimat.com
YouTube Instagram Facebook LinkedIn

MISIÓN

Gestionar las prestaciones encomendadas por la Seguridad Social, con calidad y cercanía, promoviendo la mejora de la salud de nuestros mutualistas, la competitividad de nuestras empresas y la sostenibilidad del Sistema.



Visión banner with a purple background and a woman's face. The Solimat logo and website are at the top. The word 'VISIÓN' is written vertically in large white letters. Below it is the vision statement text.

Solimat
www.solimat.com
YouTube Instagram Facebook LinkedIn

VISIÓN

Ser una organización excelente en el cuidado y promoción de la salud de los trabajadores en nuestro ámbito de actuación, reconocida por el compromiso con las personas, con la eficiencia y transparencia en la gestión, y la calidad y personalización en la prestación del servicio.



Buen Gobierno y Transparencia

Solimat manifiesta su compromiso explícito en materia de observación de los principios, recomendaciones y normas en materia de Buen Gobierno y de transparencia, así como la ética y los valores definidos por la Mutua como principios generales.

Portal de Transparencia

La Ley 19/2019, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, tiene como objetivo reforzar el derecho de los ciudadanos a acceder a la información sobre actividades públicas.

Así pues, de acuerdo con lo dispuesto por esta normativa, Solimat ofrece a través de su portal web corporativo, www.solimat.com, una sección específica sobre "Ley de Transparencia". En ella, se detalla información relativa al funcionamiento, actuación y actividad de la entidad con el fin de garantizar la transparencia.

Órganos de Gobierno y Participación

Los miembros de los Órganos de Gobierno de la Mutua o sus representantes no perciben retribuciones, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. Asimismo, las compensaciones que, en su caso, puedan percibir se ajustan a lo previsto en la Orden TIN/246/2010, de 4 de febrero.

Órganos de Gobierno

Junta General

Es el órgano máximo de gobierno de la Mutua. Está integrada por todos los empresarios asociados. También forma parte un representante de los trabajadores. Entre sus funciones destacan:

- Examen y aprobación de cuentas anuales y exceso de excedentes.
- Aprobación de los anteproyectos de presupuesto.
- Aprobación de la gestión realizada por la Junta Directiva.

Junta Directiva

Elegida por la Junta General, tiene a su cargo el gobierno directo e inmediato de la Mutua, así como su representación, dirección y administración. El número máximo de miembros es veinte y forma parte de ésta el representante de los trabajadores.

Director Gerente

Es designado por la Junta Directiva y en él delegan las funciones que aquellos determinen, bajo su vigilancia y sin perjuicio de su responsabilidad y de acuerdo con lo establecido en los estatutos.

Miembros de la Junta Directiva

[Presidente:]

D. Humberto Carrasco González. **Nutrave, S.A.**

[Vicepresidente Primero:]

D. José Álvarez González. **Aernnova Composites, S. A.**

[Vicepresidente Segundo:]

D. José Eduardo López-Espejo Martínez. **Automóviles López-Espejo.**

[Secretario:]

D. Ángel Mayordomo Mayordomo. **CEOE-CEPYME Cuenca.**

[Vocales:]

D. Justo del Val San Juan. **Justo del Val San Juan.**

D. Antonio Mayoral Hernández. **Hoteles Mayoral.**

D. José Carlos Sánchez Díez. **Anframa, S.A.**

Dña. Anabel Royuela Soliss. **Centro Provincial Jóvenes Agricultores Asaja.**

D. Jose María Fresneda Fresneda. **Centro Provincial Jóvenes Agricultores Asaja.** (HASTA MARZO DE 2019)

D. Juan Pablo Marciel Casado. **Grupo Trallax.**

Dña. Paloma Gómez Díaz. **Eurocaja Rural.**

D. Santiago Lucas-Torres López-Casero. **Hermanos de la Guía, S. L.**

Dña. Paula Novo Paz. **Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

Dña. Paloma Moratilla González. **Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.** (HASTA JUNIO DE 2019)

D. Patrocinio Gómez Córcoles. **Ente Público de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha.**

D. Félix Peinado Castillo. **CECAM.**

D. Anastasio Gómez Hidalgo. **Arzobispado de Toledo.**

D. Víctor Vicente Vázquez. **Kensington Language Center, S. L.**

Dña. Agustina García Élez. **Federación de Municipios y Provincias de CLM.**

Dña. María Teresa Fernández Molina. **Federación de Municipios y Provincias de CLM.** (HASTA MAYO DE 2019)

Dña. M^º Carmen Díaz de la Cuerda. **Venta de Aires, S.A.**

D. Alfonso Enrique López Blanco. **Liberbank.** (HASTA JUNIO DE 2019)

D. Jesús Catalán Rafael. **Cristalería del Tajo.** (HASTA MAYO DE 2019)

D. Enrique Faramín Ramos. **Almacenajes y Manipulados Fercha.** (HASTA NOVIEMBRE DE 2019)

Dña. María Luisa Palacios García. **Representante de los trabajadores.**

[Presidente de honor:]

D. José Luis C. García Paniagua.

[Director Gerente:]

D. Ángel Nicolás García.

Órganos de Participación Institucional

Comisión de Control y Seguimiento

Es el Órgano de participación institucional en el control y seguimiento de la gestión de Solimat. Está compuesta por una representación al 50% del colectivo empresarial y de los trabajadores y trabajadoras protegidos.

Dentro de sus funciones destaca:

- Conocer los criterios de actuación de la Mutua.
- Informar sobre el proyecto de memoria anual.
- Tener conocimiento de la gestión llevada a cabo por la Mutua.

Las personas que forman parte de la Comisión de Control y Seguimiento son las siguientes:

[**Presidente:**]

D. Humberto Carrasco González.

[**Secretario:**]

D. Ángel Nicolás García.

[**Vocales por CEOE:**]

D. Juan Francisco García Martín.

D. Javier Raso Sánchez.

D. Manuel Madruga Sanz.

[**Vocales por CC.OO.:**]

Dña. M^a del Valle Cervantes Vadillo.

Dña. Ruth Díaz Pavón.

[**Vocal por U.G.T.:**]

Vacante

Vacante

Comisión de Prestaciones Especiales

Solimat destina el 10% de sus excedentes anuales a dotar un Fondo de Prestaciones Especiales.

Dicho fondo está a disposición de los trabajadores de las empresas asociadas a Solimat y su finalidad es paliar aquellos gastos extraordinarios y no indemnizables a través de las normas de la Seguridad Social ocasionados a raíz de un Siniestro Laboral.

Para otorgar estas ayudas, Solimat dispone de una Comisión de Prestaciones Especiales que es la encargada de evaluar y conceder las ayudas.

¿Quién compone la comisión de prestaciones especiales?

Es una comisión de carácter paritario integrada por representantes de las empresas Asociadas y de sus trabajadores designados a través de las Centrales Sindicales.

Está formada por las siguientes personas:

[**Presidenta y vocal CEOE:**]

Dña. Milagros Aguirre Morales.

[**Secretaria y Vocal por CC.OO.:**]

Dña. M^a del Valle Cervantes Vadillo.

[**Vocal por CEOE:**]

Dña. Ruth Corchero Sánchez.

[**Vocal por U.G.T.:**]

D. Justo Buendía Plaza.

Nuestra Organización

Nuestra Estructura

A través del siguiente organigrama podemos ver la estructura vertical de Solimat y los departamentos de los que consta nuestra mutua a 31 de diciembre de 2019.



Nuestra Organización Territorial

La zona de referencia de Solimat se circunscribe a Castilla-La Mancha, Madrid y Ávila, aunque su ámbito de actuación es todo el territorio nacional.

Así pues, la entidad está organizada de forma territorial con el fin de agilizar las gestiones y la atención a sus usuarios. Territorialmente queda de la siguiente forma:



En la ciudad de Toledo se sitúa la Sede Central, lugar de la Gerencia y de la Comisión de Dirección cuya competencia es planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la gestión de la mutua.

De igual forma, en Toledo, se encuentra el Hospital San José, el único del sector mutual de toda Castilla-La Mancha. Un centro hospitalario que ha sufrido varias remodelaciones con el fin de mejorar el servicio que ofrece a sus usuarios. Remodelaciones como el bloque quirúrgico, zonas comunes, gimnasio y su fachada que le ha convertido en un edificio emblemático de la ciudad. Además, Solimat como empresa sensibilizada con el bienestar de los trabajadores y usuarios del Centro y con la sostenibilidad, incorporó un sistema de ventilación para mejorar la calidad del aire interior, a la vez que se contribuye a mejorar la eficiencia energética.

Nuestros Centros

Los centros asistenciales de Solimat están equipados para atender urgencias, radiodiagnóstico, traumatología, rehabilitación y para llevar a cabo el control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Es por ello que Solimat provee a sus centros de las mejores condiciones de habitabilidad y con unas condiciones de confort excepcionales tanto para su propio personal como para pacientes y usuarios. Para ello, procura la modernización de sus instalaciones y dota a todos sus centros de una imagen corporativa unificada que denota un sentido de pertenencia a la entidad.

Además, Solimat siempre ha apostado por la innovación y por mejorar en eficiencia y adecuarse a las necesidades de pacientes y usuarios y de la sociedad en general. Por este motivo, todos sus centros están dotados de tecnología puntera, poniendo en marcha unidades médicas especializadas e implementando tratamientos innovadores.

Un ejemplo fue la puesta en marcha de la Unidad de Valoración Funcional, pionera en Castilla-La Mancha a nivel mutual. Son equipos cuyo objetivo es el desarrollo de una valoración cuantitativa y objetiva del estado funcional del sistema músculo-esquelético de trabajadores en tratamiento que presentan algún tipo de limitación o disfunción para retomar sus actividades habituales tras sufrir un accidente laboral.

CENTRO ASISTENCIAL ALBACETE

5ª Avd., 13 y 15. (P.E. Campollano) 02007 Albacete
Tlf. 967 511 417 / Fax. 967 238 979
albacete@solimat.com



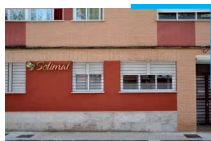
CENTRO ASISTENCIAL MADRID

C/ Irene Joliot Curie, 2 - Getafe (Madrid)
Tlf. 916 653 680 / Fax. 916 653 681
madrid@solimat.com



CENTRO ADMINISTRATIVO ALCÁZAR DE SAN JUAN

Paseo de la Estacion 24. 13600 - Ciudad Real
Tlf. 926 448 045 / Fax. 926 257 077



CENTRO ASISTENCIAL ILLESCAS

Carretera Ugena, 2- Bajo. 45200 Illescas
Tlf. 925 542 127 / Fax. 925 542 934
illescas@solimat.com



CENTRO ADMINISTRATIVO ÁVILA

C/ Duque de Alba, 1 - 05001 Ávila
Tlf. 920 211 307 / Fax. 920 211 687
avila@solimat.com



CENTRO ADMINISTRATIVO MADRID

C/ Juan de Austria, 13. 28010 Madrid
Tlf. 914 483 455 / Fax. 916 653 681
madrid@solimat.com



CENTRO ASISTENCIAL CIUDAD REAL

Calle Alfonso Eanes, 3. 13005 Ciudad Real
Tlf. 926 271 131 / Fax. 926 257 077
ciudadreal@solimat.com



C. ASISTENCIAL TALAVERA DE LA REINA

Ctra. Calera, s/n. 45600 Talavera de la Reina
Tlf. 925 721 150 / Fax. 925 721 151
talavera@solimat.com



CENTRO ASISTENCIAL CUENCA

Calle Clara Campoamor, 2-F. - 16003 Cuenca
Tlf. 969 236 001 / Fax. 969 236 012
cuenca@solimat.com



HOSPITAL SAN JOSÉ

San Pedro El Verde, 35. 45004 Toledo
Tlf. 925 215 267 / Fax. 925 215 254
toledo@solimat.com



CENTRO ASISTENCIAL GUADALAJARA

Avenida de Francia, 5 - locales 7, 8.
19005 Guadalajara
Tlf. 949 364 006 / Fax. 949 319 400
guadalajara@solimat.com



DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO Y SEDE CENTRAL

Calle Berna, 1. 45003 Toledo
Tlf. 925 283 186 / Fax. 925 283 794
toledo@solimat.com



Nuevas aperturas de Centros

Solimat, en su constante afán de ofrecer un servicio de mayor calidad a sus mutualistas y como parte de su compromiso con el tejido empresarial, ha abierto en el año 2019 dos nuevos Centros.

Centro Administrativo Solimat Ávila

Con el fin de ofrecer un servicio más cercano y accesible, Solimat decidió trasladar el Centro Administrativo Solimat Ávila a una nueva ubicación.

Emplazado en el centro de la ciudad -concretamente en la calle Duque de Alba- y dotado de unas mayores instalaciones, este Centro Administrativo abrió sus puertas en el mes de mayo.



Centro Asistencial Solimat Albacete

En diciembre de 2019, tuvo lugar la apertura de un nuevo Centro Asistencial en Albacete que vino a suplir al que anteriormente tenía la mutua en la ciudad. Este hecho se ha visto motivado por el incremento -en los últimos años- de su población protegida que requerían poner a su disposición unas mejores instalaciones.

Así pues, se trata de un Centro Asistencial de nueva creación perfectamente accesible y funcional y de gran amplitud (más de 1.000 m² construidos) que está situado en el Parque Empresarial Campollano.

Los servicios con los que cuenta este Centro son: Gestión Administrativa, Urgencias, Enfermería, Medicina General, Traumatología, Control de Contingencia Común, Radiodiagnóstico y Servicio de Fisioterapia, el cual está dotado de un moderno equipamiento que propicia la recuperación de sus trabajadores protegidos, de forma ágil y eficaz.



Nuestra Red Asistencial

Además de sus Centros Asistenciales y su Hospital Laboral, Solimat, para prestar el mejor servicio a su población protegida y facilitarle una amplia red asistencial, cuenta asimismo con convenios de colaboración con otras entidades. De esta manera, los trabajadores protegidos y adheridos disponen de cobertura en todo el territorio nacional.

En el apartado Red de Centros de la página web se encuentra toda la información necesaria para localizar los centros donde cualquier trabajador o autónomo adherido a Solimat puede ser atendido. De igual forma, a través de la línea gratuita 900 111 072, se le podrá informar sobre cuál es el centro más cercano al que puede acudir.

Estrategia y Gestión

Modelo de Gestión

Solimat, basa su modelo de gestión en el modelo EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad).

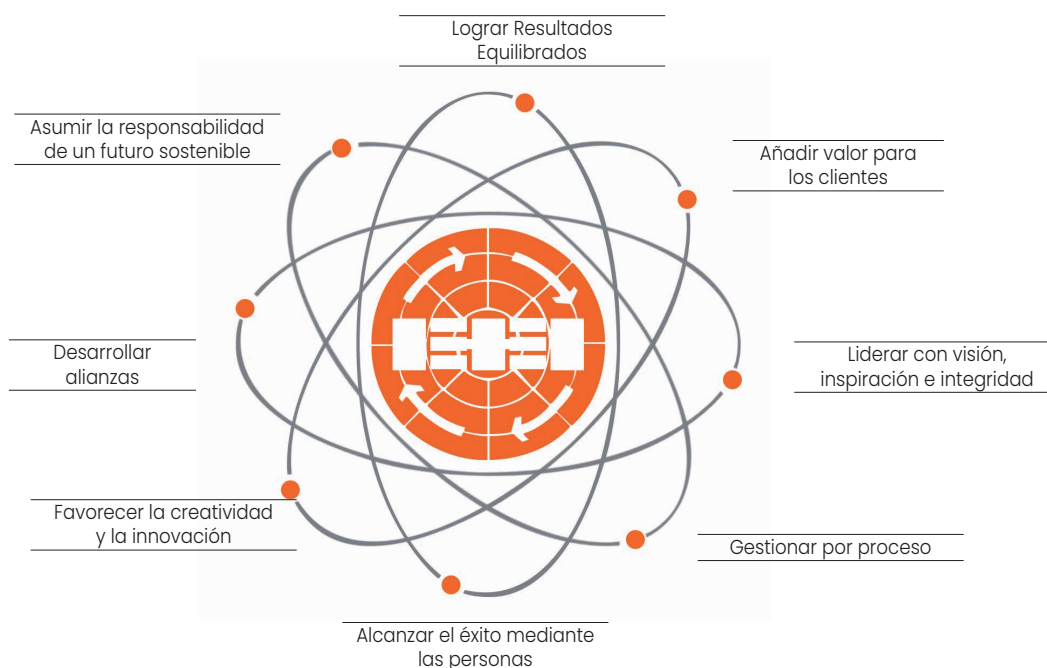
Se trata de un modelo no normativo, cuyo uno de sus fundamentos es la autoevaluación basada en un análisis detallado del funcionamiento del sistema de gestión de la organización usando como guía los criterios del modelo.

Esto no supone una contraposición a otros enfoques (aplicación de determinadas técnicas de gestión, normativa ISO, normas industriales específicas, etc.), sino más bien la integración de los mismos en un esquema más amplio y completo de gestión.

La utilización sistemática y periódica del Modelo por parte del equipo directivo permite a éste el establecimiento de planes de mejora basados en hechos objetivos y la consecución de una visión común sobre las metas a alcanzar y las herramientas a utilizar. Es decir, su aplicación se basa en:

1. La comprensión profunda del modelo por parte de todos los niveles de dirección de la empresa.
2. La evaluación de la situación de esta en cada una de las áreas.

Los conceptos fundamentales que usa el modelo para su desarrollo son:



La Voz del Usuario

En Solimat nuestro principal objetivo es ofrecer el mejor servicio y buscar el bienestar de nuestros usuarios. Por tanto, uno de nuestros retos en los próximos años es seguir caminando hacia la excelencia en el servicio que prestamos. En este sentido, se ha creado nueva Comisión, formada por miembros de diferentes áreas y provincias de la entidad, denominada “Voz del usuario”.

Entre otras funciones se ocupan de facilitar a los usuarios los medios/canales para expresar su opinión/valoración de los servicios, analizar los resultados de las encuestas y elaborar propuestas que contribuyan a mejorar el servicio.

En definitiva, lo que se pretende es escuchar a nuestros usuarios, integrar su voz en nuestra gestión y procesos para así mejorar su satisfacción y nuestra metodología de trabajo.



Nuestros grupos de interés

Con el fin de hacer entidades sostenibles, las empresas deben tener un buen conocimiento de todos los actores con influencia en su esfera de actividad; necesitan anticiparse e implicar a sus grupos de interés para identificar, comprender y responder a los temas y preocupaciones referentes a la sostenibilidad, y así elaborar una estrategia coherente con su apoyo tácito o explícito.

Para ello identificar a los grupos de interés es el primer paso. Posteriormente, se debe establecer una jerarquía entre ellos, a fin de determinar la relevancia de sus modos de interacción. Esta práctica es parte integrante de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).

Por este motivo, en Solimat, a la hora de revisar nuestra estrategia y planes de acción, cada vez más tenemos muy en cuenta a nuestros grupos de interés que mostramos a través del siguiente cuadro:

CATEGORÍA	GRUPO DE INTERÉS
Grupos de interés que legislan, normalizan, regulan, supervisan, inspeccionan y auditan la operativa de la organización	DGOSS IGSS TGSS / INSS / SPS
Grupos de interés que permiten la interacción con el entorno social, político y económico de la organización	AMAT ADMINISTRACIONES PÚBLICAS AGENTES SOCIALES SOCIEDAD / MEDIOS DE COMUNICACIÓN
Grupos de interés que interactúan con la organización, teniendo un impacto directo en los resultados, operativa y prestación de servicios	PERSONAS (Empleados) EMPRESAS / AUTÓNOMOS COLABORADORES PACIENTES ALIADOS ESTRATÉGICOS

En este sentido, en el año 2019, se ha realizado un estudio para conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores y empresas con Solimat y usuarios de sus servicios sanitarios de cara a identificar aquellos puntos que mejoren su satisfacción con la entidad.

Para su elaboración, se contó con la colaboración de una empresa externa garantizando la objetividad e imparcialidad de los resultados junto a la privacidad de las personas.

En concreto, se realizaron más de 800 entrevistas telefónicas a estos tres colectivos: empresas, colaboradores y usuarios de los servicios sanitarios tanto en centros propios como en concertados.

Compromiso y responsabilidad con la sociedad

Nuestra Política de RSC

En Solimat siempre se ha tenido en cuenta que la dirección y gestión de cualquier empresa ha de basarse en un sentido de servicio a la Sociedad. Para nosotros representa una actitud de compromiso voluntaria, constante en el tiempo y que justifica nuestro carácter de mutua.

Desde Solimat se considera que competitividad y responsabilidad social corporativa constituyen dos elementos clave y esenciales que contribuyen a garantizar la sostenibilidad de nuestra actividad y mantener los compromisos con nuestros mutualistas, nuestros colaboradores, nuestros trabajadores y la sociedad en general.

Por ello, nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), impulsada por la Alta Dirección implica a todas las áreas de gestión de nuestra organización conforme a unos principios que persigue el máximo respeto de todos sus stakeholders.

El compromiso ético de Solimat y su concepto de la Responsabilidad Social se estructura en torno a los siguientes términos:

- **Cercanía.**

Solimat es una mutua que si por algo se caracteriza es por su constante seguimiento y estrecha relación con todos los agentes de su entorno con los que interactúa fruto del desarrollo de su actividad.

- **Accesibilidad.**

Trata de mostrarse como una mutua que está presente en todo momento ante las dificultades y necesidades que puedan aparecer de imprevisto tanto a sus mutualistas como al resto de grupos de su entorno a los cuales afecta su actividad.

- **Transparencia.**

Todo el desarrollo de su actividad se realiza con la máxima comunicación e información a las partes implicadas sobre el desarrollo de nuestra actividad. De tal forma que, con ello, se pretende ayudar a que cada colectivo se sienta más identificado con nosotros.

- **Fiabilidad.**

El desempeño de nuestros profesionales se caracteriza por su eficiencia y eficacia. Ello supone integridad, responsabilidad y seguridad tanto en los procesos y servicios.

Este tipo de actitud se materializa en una gestión de los recursos eficaz y eficiente mediante la cual se consigue contribuir al desarrollo sostenible de nuestra sociedad.



Código Ético

El Código Ético de Solimat pretende ser la expresión concreta de los principios y conductas éticas que han de guiar todas nuestras relaciones y actividades, surgidas al amparo de las actuaciones que en su gestión la Mutua tiene legalmente atribuidas y será la guía en la que se fundamentarán la Misión, Visión y los Valores de la entidad.

Solimat, como entidad que presta un servicio a la sociedad, a través de este código y los principios y conductas específicas en los que se apoya, pretende reafirmar su compromiso con los más altos estándares de transparencia, honestidad, integridad y voluntad de participar en el desarrollo de la comunidad en la que nos relacionamos.

Para el desarrollo de la labor de "gestión de las prestaciones y servicios a sus empresas y trabajadores protegidos" encomendada por la Seguridad Social, Solimat manifiesta su voluntad de respetar escrupulosamente la legalidad y los principios y valores éticos universalmente aceptados, con sumisión hacia los Derechos Humanos y las Libertades Públicas, la preservación del entorno natural y la colaboración con el desarrollo y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona.

Este Código debe ser entendido también como un marco general y básico susceptible de ser enriquecido por el avance de la sociedad y será modificado para adaptarlo a las circunstancias de cada momento, permaneciendo inalterable su esencia y principios básicos, como son el respeto a la legalidad y los principios y valores éticos universalmente aceptados.

Este Código Ético entró en vigor el 1 de enero de 2017 y, para su conocimiento, se realizaron sesiones de formación en las que participaron todos los miembros de la mutua. Además, dicho documento está a publicado en la intranet, quedando así a disposición de toda la organización.

Protocolo antiacoso laboral

El objeto es eliminar de nuestra organización todo tipo de conductas que puedan vulnerar los derechos a la libertad o la dignidad de las personas, haciendo pública la defensa de Solimat a los citados derechos y la repulsa de este tipo de conductas, estableciendo a tal fin el procedimiento a seguir en nuestra organización ante comportamientos que puedan ser catalogadas de acoso.



Principios que guían nuestras decisiones y actuaciones

• CALIDAD

La calidad total es el principio que inspira nuestra actividad, que se refleja en la prestación de servicios y la gestión de las prestaciones en Solimat. De este modo, garantizamos y mejoramos el estado de salud, la seguridad y asistencia de nuestros trabajadores protegidos, evitándoles riesgos y favoreciendo ambientes de trabajo sanos y seguros.

Solimat entiende la calidad desde la excelencia a la que aspira el modelo de gestión adoptado, basado en la mejora continua y, sobre todo, como la integración de los mejores recursos técnicos y humanos para satisfacer las necesidades de las empresas mutualistas y la población trabajadora protegida.

• **CONFIANZA**

Solimat considera esencial establecer relaciones de confianza para el desarrollo de nuestras actividades y la cohesión interna.

La confianza permitirá que nuestros grupos de interés mantengan el convencimiento de que respetaremos nuestros compromisos, dando respuesta adecuada a la función social que desarrollamos y a las obligaciones contraídas con todos ellos.

Adoptaremos comportamientos que procuren el máximo beneficio posible para todos los grupos implicados en nuestra actividad, manteniendo su confianza.

Política Medioambiental

Solimat, consciente de la importancia del medio ambiente como principio básico del compromiso con la sociedad, así como que un servicio de calidad constituye un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de la empresa, ha decidido impulsar la implantación de un sistema de Gestión Ambiental que garantice la protección del medioambiente, comprometiéndose en los siguientes principios:

1. Identificar y evaluar todos los impactos ambientales que se producen como consecuencia del desarrollo de nuestra actividad, tanto en nuestras oficinas como en nuestro Hospital y centros asistenciales, con el objeto de implantar medidas para disminuirlos, prevenir la contaminación, minimizar el consumo de recursos y fomentar la eficiencia y ahorro energéticos en nuestras instalaciones.
2. Velar por el cumplimiento de los requisitos ambientales legales que nos son de aplicación, así como de otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
3. Mantener implicadas y concienciadas a todas las personas de Solimat, fomentando la participación en la gestión y la formación ambiental.
4. Prevenir y evitar los impactos ambientales significativos producidos por la actividad de nuestros centros sanitarios, en especial los producidos por la generación y en el proceso de gestión de los residuos tóxicos y peligrosos.



5. Apoyar el trabajo con proveedores que apliquen normas ambientales coherentes con la política ambiental, promoviendo de esta manera el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
6. Documentar, implementar y mantener al día nuestra Política Ambiental, así como comunicarla a todas las personas de Solimat para que sea conocida, comprendida y aplicada a todos los niveles de la organización.
7. Desarrollar una revisión y mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental implantado para mantenerlo activo y efectivo.
8. Poner a disposición no solo a nivel interno, sino de todos nuestros proveedores, colaboradores, clientes y público en general nuestra política ambiental para constatar nuestro compromiso medioambiental.

Política preventiva

Esta Política está basada en los compromisos adquiridos por Solimat a la hora de establecer su plan estratégico y los principios de acción de la organización en lo que concierne a su comportamiento frente a la seguridad y salud en el trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales y siendo aplicable a todas las actividades, procesos, productos y servicios de la organización.

Por todo ello, la Gerencia de Solimat, siendo consciente de la influencia que la mejora continua en el comportamiento ante la seguridad y salud ocupacional tienen en la empresa, ha decidido elaborar la siguiente Política cuyos principios generales son los siguientes:

Sostener el compromiso de mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud a través de una mejora continua de sus resultados de seguridad y salud ocupacional.

Obtener y favorecer un ambiente participativo entre los empleados adaptando el trabajo a las personas, integrándose en el objetivo común y, mejorando las comunicaciones que faciliten el trabajo en equipo, el reconocimiento individual y las sugerencias de mejora.

Lograr el correcto cumplimiento de los requisitos legales como base de una eficiente protección de la integridad y la salud de las personas y de las instalaciones.

Impulsar al máximo la prevención de riesgos y combatirlos en su origen, considerando la Prevención de Riesgos Laborales como una actuación general a desarrollar en el seno Solimat. En este sentido, la empresa establece un compromiso formal a través de la implantación de un sistema integrado de gestión, con la prevención de riesgos, como medio para proteger la integridad y la salud de las personas y las instalaciones.

Mejorar de forma continua las condiciones de trabajo del personal, integrando la prevención en el conjunto de las actividades, afectando a todos procesos y niveles jerárquicos.

Actuar de forma proactiva desarrollando las medidas más adecuadas para minimizar los riesgos que no se pueden evitar, así como recabar toda la información necesaria para llevar a cabo la correcta investigación de los accidentes laborales que pudiesen producirse, y garantizar el control de la salud de los trabajadores.

Trabajar para mantener en todo momento un alto nivel de innovación en el desarrollo de la prestación de sus servicios, dentro del marco de un sistema permanente de mejora continua, de forma que se disminuyan, en la medida de lo posible, los riesgos laborales.

Para la puesta en práctica y desarrollo de los principios de la política de prevención, la organización cuenta con la participación y colaboración tanto de sus trabajadores como de sus órganos de representación y de su Servicio de Prevención Ajeno, al objeto de que el nivel de Seguridad y Salud de todos los que trabajamos para la empresa mejore día a día.

La disponibilidad de esta política para todas las partes interesadas queda asegurada mediante su publicación en la intranet de la organización.

Para asegurar su continua adecuación y efectividad, la Política de SST será revisada anualmente por la Dirección de Solimat, en el momento en que realice la revisión del sistema, tal y como se describe en el apartado correspondiente del Plan de Prevención de nuestra entidad.

Plan de conciliación

Conciliar la vida laboral, familiar y personal se ha convertido actualmente en un problema para las familias y para el entramado empresarial. Son muchos los estudios económicos que han apuntado al conflicto trabajo-familia como el causante de los males que aquejan al sector empresarial.

Cada vez son más las empresas que, conscientes de que la satisfacción en la vida extralaboral supone también una necesidad empresarial, han hecho que estas políticas sirvan de base para crear una relación entre la empresa y las personas que se sustenten en la confianza, la responsabilidad y compromiso mutuo.

Solimat ha querido asumir la responsabilidad social que le corresponde impulsando, en este sentido, la elaboración de un Plan de Conciliación que trata de establecer una serie de medidas que ayuden a mejorar las condiciones de los trabajadores de nuestra entidad, estableciendo las condiciones necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva e impulsando medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, personal y familiar. Estando convencidos de que ello redundará en la mejora de nuestra producción y el incremento de la calidad de los servicios que nuestra entidad presta.

Fruto de ello Solimat decidió en 2007 comenzar a trabajar para el desarrollo de un conjunto de medidas que favorecieran estos aspectos. Inicialmente se tomó conciencia de la existencia de multitud de medidas que eran aplicadas ya en nuestra organización, pero que no estaban sistematizadas. Procediendo a la compilación de todas ellas en un documento que daría lugar a la aprobación del Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en 2008. Se trata de un documento en continua revisión y en el que, a lo largo de estos años, se han producido mejoras.

Actualmente trabajan en este proyecto de Igualdad y mejora de la conciliación un grupo de trabajadores que voluntariamente han querido colaborar en este proyecto. Personas que provienen de diferentes puestos y áreas de trabajo.



Medidas del Plan de Conciliación

Calidad en el empleo

Solimat pretende mantener y mejorar el nivel de empleo estable, flexible y de calidad que ha logrado en los últimos años, fomentando la cohesión, la igualdad de oportunidades, con un estricto objetivo de seguridad en las condiciones de trabajo y en la formación a lo largo de la vida laboral.

Liderazgo y estilo de dirección

Solimat considera necesario contar con líderes que tengan las competencias necesarias para transmitir a los demás los objetivos a conseguir, y los valores que deberán inspirar nuestras actuaciones.

Apoyo a la familia de los empleados/as

Solimat en línea con el objetivo de mejorar la vida de las personas de su organización quiere contribuir, más allá de retribuir a estos, estableciendo un entorno que apoye o mejore otras de sus necesidades, tiempo y servicios.

Desarrollo personal

Capacitar a nuestras personas, para que logren alcanzar su máximo potencial, de acuerdo con los requerimientos de su puesto, convirtiendo a estos en personas autónomas, preparadas y ampliables, constituye uno de los objetivos de Solimat.

Igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades inspirará todas las actuaciones de Solimat y cada una de las políticas de RRHH, observándolo con especial cuidado en todo lo relativo a la contratación, formación y promoción de su personal.

Pacto Mundial de Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el año 2015 Solimat dio un paso más en su firme compromiso con la responsabilidad social corporativa aprobando su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y convirtiéndose, por tanto, en el punto de inicio de su compromiso, en la estrategia de la entidad, con los 10 principios que promueve, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

Así pues, el Pacto Mundial es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad empresarial, ofreciendo a sus *signatories* una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible.

Esta iniciativa de responsabilidad social empresarial persigue dos objetivos complementarios:

- Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo.
- Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Principio 1

"Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"

Principio 2

"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos".

Principio 3

"Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva".

Principio 4

"Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".

Principio 5

"Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil".

Principio 6

"Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".

Principio 7

"Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente".

Principio 8

"Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental".

Principio 9

"Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente".

Principio 10

"Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO



Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial

El Instituto de la Mujer de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha concedido a Solimat el Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial. Un reconocimiento público a la labor desarrollada por la mutua en favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su apuesta por la igualdad, la conciliación y su compromiso por los derechos sociales.

Dicho galardón fue entregado el 9 de abril de 2019 en el Palacio de Fuensalida –sede del Gobierno Regional– por el presidente de la JCCM, Emiliano García-Page y la directora del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, Araceli Martínez a la directora de recursos humanos y al director gerente de la entidad.

Y es que Solimat lleva trabajando muchos años en este ámbito, teniendo implantado en la mutua un Plan de Conciliación. En él, se establecen una serie de medidas que ayudan a mejorar las condiciones de los trabajadores de la entidad, desarrolla las condiciones necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva e impulsa medidas que permiten compatibilizar la vida laboral, personal y familiar. Un hecho que redundo en la mejora de la vida de las personas y de nuestros mutualistas, y en la mejora de calidad de los servicios que la entidad presta, haciendo de Solimat una organización más humana.



Sistemas de Control

Protección de Datos y Seguridad

El nuevo Reglamento General de Protección de Datos es de obligado cumplimiento desde el 25 de mayo de 2018 y está diseñado para dar a los ciudadanos europeos el control sobre cómo se almacenan y utilizan sus datos personales. Es obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector.

Solimat lleva trabajando desde el año 2016 en la adaptación al Reglamento General de Protección de Datos, pasando auditorías externas que certifican el nivel de cumplimiento de este. Así mismo, durante el año 2019 se realizó un plan de formación a todas las personas de Solimat con los siguientes objetivos:

- Conocer el nivel de cumplimiento y “accountability” de Solimat en materia de protección de datos y seguridad de la información.
- Identificar incumplimientos y, en su caso, mejoras de cumplimiento orientadas a garantizar la adecuación al Reglamento Europeo de Protección de Datos.
- En caso de incumplimientos, implantación de las medidas orientadas a lograr el cumplimiento normativo y la adecuada gestión de los riesgos asociados que permita acreditar el adecuado nivel de diligencia por parte de Solimat.

- Reducir y gestionar los riesgos derivados del incumplimiento de la normativa de protección de datos y asociados a la seguridad de la información.
- Continuar con la adaptación de Solimat y todos los procesos en los que se traten datos personales, al Reglamento Europeo de Protección de Datos.
- Fomentar la cultura del cumplimiento informando a los empleados que se ocupen del tratamiento de las obligaciones que les incumben en virtud de la normativa.

Por otra parte, en el año 2019 se abordó por parte de Solimat la adecuación al Esquema Nacional de Seguridad, (ENS) dado que la información constituye un activo de primer orden para nuestra entidad, desde el momento en que resulta esencial para la prestación de gran parte de los servicios.

Por otro lado, las tecnologías de la información y las comunicaciones se han hecho imprescindibles, también, cada vez más para las administraciones públicas. Sin embargo, las indiscutibles mejoras que aportan al tratamiento de la información vienen acompañadas de nuevos riesgos y, por lo tanto, es necesario introducir medidas específicas para proteger, tanto la información como los servicios que dependan de ella.

La seguridad de la información tiene como objetivo proteger la información y los servicios reduciendo los riesgos a los que están sometidos hasta un nivel que resulte aceptable. Dentro de Solimat sólo sus máximos directivos tienen las competencias necesarias para fijar dicho nivel, ordenar las actuaciones y habilitar los medios para llevarlas a cabo. En este sentido, durante el año 2019, se estableció una política de seguridad de la información y se realizó el reparto de tareas y responsabilidades. Estas son actuaciones prioritarias puesto que son los dos instrumentos principales para el gobierno de la seguridad y constituyen el marco de referencia para todas las actuaciones posteriores.

Plan de Prevención de Riesgos Penales

Las organizaciones excelentes mantienen una cultura de integridad y cumplimiento en coherencia con las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

En este sentido, Solimat introduce prácticas de gestión que aseguren el cumplimiento legal, de la normativa y de los estándares del buen gobierno de la organización mediante el análisis y la evaluación de riesgos, el establecimiento de controles internos y las auditorías. Para ello, la Dirección de la mutua se involucra en la gestión del Compliance para reafirmar la cultura corporativa responsable, ética y legal.

Así pues, el Plan de Prevención de Riesgos Penales se implementó en Solimat en 2016, de conformidad con los requisitos establecidos en el Código Penal a través de la LO 1/2015 de 30 de marzo.

Solimat estructura la prevención de delitos desde los siguientes Controles Preventivos Generales que constituyen la base del control de riesgo, sin perjuicio de la existencia de medidas concretas para mitigar los riesgos penales identificados:

- **Código de Conducta de SOLIMAT:** constituye el conjunto de principios básicos de actuación y prácticas de conducta profesional de todos los trabajadores de SOLIMAT así como de aquellas entidades que por la naturaleza de los servicios que prestan a SOLIMAT se considera aconsejable incluir en el ámbito de aplicación de dichos principios.
- **Canal de denuncias:** sistema que permite a cualquier empleado, de manera confidencial, poner en conocimiento del órgano de control del cumplimiento del Manual las infracciones de este cometidas por cualquier empleado o directivo sujeto al cumplimiento de este.
- **Normativa interna y procedimental de SOLIMAT:** manuales y procedimientos internos que regulan la actividad de Solimat.
- **Proyectos de Auditoría Interna:** supervisión permanente y eficaz sobre las actividades y áreas de Solimat.
- Existencia de **contratos estándar** revisados por Asesoría Jurídica.
- **Auditoría Financiera externa** llevada a cabo por la Intervención General del Estado de la Seguridad Social.
- **Formación** del personal.



[DIMENSIÓN
SOCIAL
Y GESTIÓN]

Nuestro equipo Humano

Para Solimat lo más importante son sus personas porque teniendo unos trabajadores motivados y contentos en la entidad producirán más y eso repercutirá en el bien de la empresa. Por ello, cada día se trabaja para conseguir mejoras en la calidad de vida de sus personas, tal y como hemos podido apreciar con las medidas que están implantadas a través del Plan de Conciliación de Solimat.

El mecanismo de los empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno es el Comité de Empresa. Se reúnen de manera esporádica cada vez que se precisa tratar algún tema y está formado por distintas personas de la entidad.

Política general del área de RRHH

Constituye la misión del área de RRHH en Solimat “participar en el proceso de crecimiento de la mutua, buscando el clima laboral más satisfactorio para el buen desempeño y la óptima utilización del potencial humano”. Siendo la visión de este “Ser reconocidos por nuestra contribución al logro de los objetivos estratégicos de la mutua y por la sociedad, por ser un lugar excelente para trabajar”, nuestra entidad decidió invertir no solo en la consecución de los resultados sino también en las personas.

Entendiendo que el factor de éxito de esta área para potenciar la productividad de la empresa es el “fomento de la motivación e integración del elemento humano en los fines de la organización”.

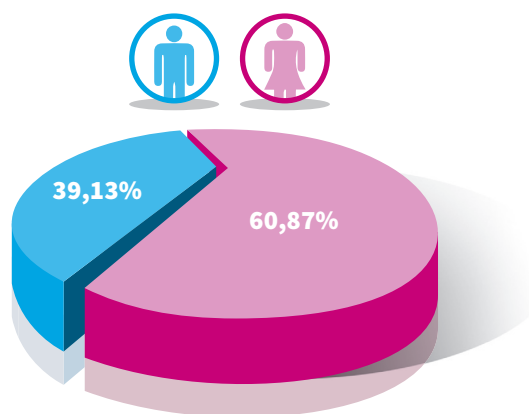
El área de RRHH cuenta con cuatro personas, una Directora y tres Técnicos de RRHH que asumen las funciones de Reclutamiento y Selección, Formación y Acogida, Evaluación y Desarrollo, Motivación y Compromiso, PRL y Gestión de las relaciones laborales y del presupuesto asignado. Si bien existen otros grupos de trabajo tales como el grupo de conciliación, grupo de reconocimiento, grupo de seguridad y salud, grupo de evaluación y rendimiento, compuesto por personas de distintos niveles o áreas que voluntariamente participan en la definición y mejora de estos ámbitos de trabajo.

Datos personas

Solimat cuenta con un equipo de trabajo formado por 205 personas, grandes profesionales del ámbito sanitario y de la gestión administrativa.

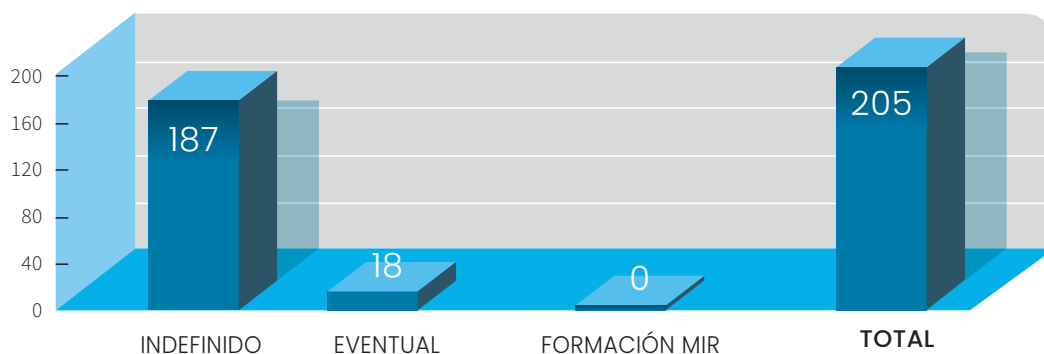
Fruto de la Política de igualdad de género en la Entidad, la plantilla está integrada por un 60,87 % de mujeres y un 39,13 % de hombres, según datos de 31 de diciembre de 2019.

El 93,65 % de la plantilla está empleada en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.



Personas por centro	Total
Ávila	1
Castilla-La Mancha	192
Madrid	12
Total	205

La política en el empleo de Solimat se ha basado en comprometerse firmemente con el empleo estable. Fruto de esta política es la presencia de un 91,22 % de contratos de carácter indefinido, frente al 8,78 % de contratos eventuales. Durante 2019 no ha habido ningún contrato de formación MIR.



2019	Castilla-La Mancha		Madrid		Castilla y León		TOTALES
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Indefinido	135	40	11		1		187
Eventual	8	9		1			18
Formación MIR							0
TOTAL							205

Equipo técnico y profesional

Nº de personas	Área	Puesto	Nº de personas
106	Personal asistencial	Auxiliar de clínica	15
		Enfermera	31
		Farmacéutico	1
		Fisioterapeuta	22
		Médico	34
		Técnico Superior Imagen y Diagnóstico	3
95	Personal de gestión	Personal de gestión y administrativo	92
		Técnico de prevención	3
4	Otro	Personal subalterno	4
Total			205

Total empleados y rotación desglosado por grupo de edad y sexo:

EDAD	BAJA VOLUNTARIA		DESPIDO		JUBILACIÓN/PASO SITUACIÓN PENSIONISTA		OTRAS CAUSAS		EXCEDENCIA FORZOSA		TOTALES
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
<30		1									1
30-50	2	4	1						2		9
>50										1	1
TOTALES	2	5	1	0	0	0	0	0	2	1	11

M = MUJERES H= HOMBRES

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo:

2019	Nº Total	PORCENTAJE
SUJETOS CONVENIO	204	99,51%
NO SUJETOS CONVENIO	1	0,49%

Nota: La única persona no sujeta al Convenio Colectivo es el Director Gerente de la Mutua que está sujeto a Contrato de Alta Dirección.

Relación entre salario base de los hombres con respecto a las mujeres desglosado por categoría profesional:

2019	HOMBRES			MUJERES			DIF.
	Nº	IMPORTE	SB MEDIO	Nº	IMPORTE SB	SB MEDIO	PORCENTUAL
GR I NV 0	1	4.179,8					
GR I NV I	18	39.715,9	2.206,4	3	6.619,32	2.206,4	0
GR I NV II	7	13.063,9	1.866,3	6	11.197,62	1.866,3	0
GR I NV III	18	28.627,7	1.590,4	10	15.904,30	1.590,4	0
GR II NV IV	9	12.245,8	1.360,6	41	55.786,24	1.360,6	0
GR II NV V	6	7.115,6	1.185,9	4	4.743,76	1.185,9	0
GR II NV VI	18	18.533,7	1.029,7	46	47.363,90	1.029,7	0

Datos formación

De todas las necesidades de formación recibidas por el departamento de RRHH, se procede a su priorización, para su posterior aprobación, en función de su relación con la misión, valores y con los factores de éxito, que nos permitirán alcanzar nuestra visión y de los recursos económicos disponibles por este concepto (formación) en el presupuesto.



Recursos invertidos en formación

El Plan de Formación 2019 ha contado con 30 acciones formativas y un total de 373 alumnos. Este Plan ha constado de un total de 8.635 horas, de las cuales se han desarrollado 293 horas de formación interna y 8.342 horas de formación externa.

La modalidad más utilizada ha sido la formación on line con el 70,17% de las horas dedicadas. El 15,57% ha correspondido a la formación mixta y 14,24% a la formación presencial.



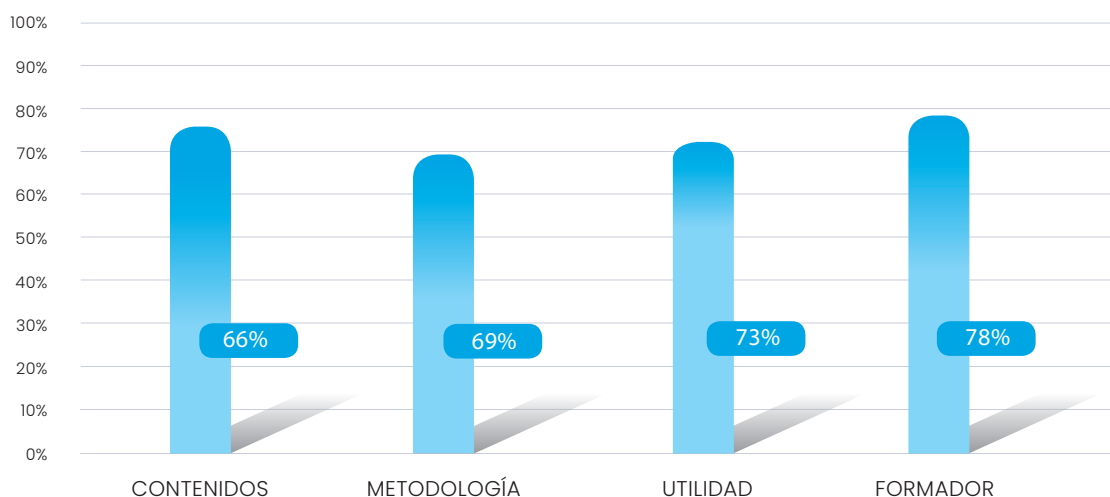
Número de acciones	30	
Número de alumnos	373	
Horas Totales	8.635	
	Horas formación interna	293
	Horas formación externa	8.342
	Horas formación presencial	1.230
	Horas formación on line	6.060
	Horas formación mixta	1.345

En relación con los recursos económicos invertidos a la formación:

Costes Directos: 18.800,44 €	+	Costes Indirectos: 77.996,93 €	=	Coste Total: 96.797,37 €
---	---	---	---	---

Evaluación de la formación

Satisfacción: El grado de satisfacción del Plan de formación este año ha sido de un 72%, siendo la valoración de cada uno de los criterios evaluados en la encuesta la que se muestra a continuación:



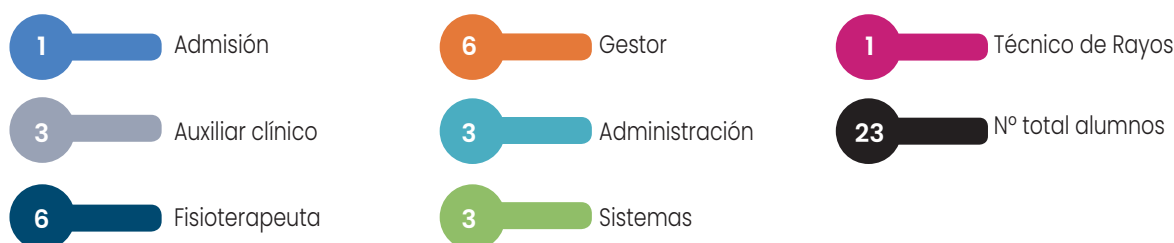
Prácticas Formativas

Prácticas formativas

La colaboración en la formación de profesionales para contribuir a la mejora de su capacitación y del acceso al empleo de alumnos de los distintos niveles educativos es otra de las metas de nuestra mutua.

Solimat tiene firmados convenios de prácticas con varias entidades formativas como Ébora Formación, IES Azarquiel, Fedeto, Entidad Down Toledo, Ilerna Formación, Universidad Europea de Madrid, Universidad de Castilla-La Mancha, IES Universidad Laboral...

En este año han sido 23 los alumnos que han realizado sus prácticas formativas en nuestra entidad, distribuidas en los distintos centros de trabajo y áreas según su perfil profesional.



Evaluación de las prácticas

En 2019 han sido 11 los alumnos que han cumplimentado el cuestionario de satisfacción de las practicas, reflejando un grado de satisfacción en el desarrollo de las prácticas recibidas del 93%.

SATISFACCIÓN PRÁCTICAS FORMATIVAS

Duración de las practicas	80 %
Integración y acogida proporcionada en Solimat a su llegada	96 %
Información recibida relativa a Solimat: Misión, visión, valores...	90 %
Formación inicial y teórica recibida para el desempeño de las prácticas	90 %
Integración e implicación dentro del departamento	91 %
El plan de prácticas individual realizado por tu responsable de las prácticas	93 %
Coordinación y supervisión del Programa Formativo	90 %
Apoyo, disponibilidad y formación del tutor asignado durante el periodo de prácticas	90 %
Asignación de los recursos necesarios para el desempeño de las prácticas	93 %
Consecución de los objetivos previstos durante la formación	88 %
Reiteración de las tareas, y la heterogeneidad de las funciones encomendadas	85 %
Valoración personal del aprendizaje conseguido a lo largo de la práctica	93 %
Utilidad para su desarrollo profesional e inserción en el mercado laboral	88%
Satisfacción General con las prácticas recibidas	93%

Beneficios sociales

Beneficios sociales para los empleados a jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglose por actividad principal:

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	T. COMPLETO	T. PARCIAL	T. COMPLETO	T. PARCIAL
LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN. PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Protocolo Lenguaje no Sexista	✓	✓	✓	✓
Formación en liderazgo e igualdad	✓	✓	✓	✓
Evaluaciones de liderazgo	✓	✓		
CALIDAD EN EL EMPLEO				
Protocolo anti acoso laboral	✓	✓	✓	✓
Reuniones planificadas y desarrollada al inicio y no al final de la jornada	✓	✓	✓	✓
Acciones formativas desarrolladas por Solimat dentro de la jornada de trabajo	✓	✓	✓	✓
Asistencia sanitaria trabajadoras/es y familiares	✓	✓	✓	✓
Jornada reducida en periodo estival vísperas de fiestas			✓	
Jornada de trabajo reducida durante semanas ferias de los diferentes centros de trabajo	✓	✓	✓	✓
Sala Videoconferencia	✓	✓	✓	✓
Sensibilización en seguridad y salud laboral	✓	✓	✓	✓
FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL				
Flexibilidad de entrada y salida	✓	✓	✓	✓
Acumulación de turnos y de días libres	✓	✓	✓	✓
Acumulación de horas en días libres	✓	✓	✓	✓
Fracción de los días de vacaciones sin sujeción a límites	✓	✓	✓	✓
Cambios de turno para realizar cuestiones particulares	✓	✓	✓	✓
Cambios turnos tarde/noche personas embarazadas y durante lactancia	✓	✓	✓	✓
Reducción de Jornada para mujeres embarazadas a partir 6º mes de gestación	✓	✓	✓	✓
Lactancia acumulada de 20 días laborales.	✓	✓	✓	✓
Asistencia a reuniones informativas de hijos en colegios	✓	✓	✓	✓
Permiso por hospitalización de hijos prematuros	✓	✓	✓	✓
Ausencias y faltas de puntualidad por violencia de género	✓	✓	✓	✓
Permiso por fallecimiento o enfermedad muy grave.	✓	✓	✓	✓
Enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	✓	✓	✓	✓
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	✓	✓	✓	✓
Reducción de jornada por razones de guarda legal o un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado	✓	✓	✓	✓
Asistencia a consulta cónyuge o familiares de primer grado	✓	✓	✓	✓
Jornada de adaptación escolar	✓	✓	✓	✓
Reducción de jornada por razones de enfermedad muy grave de familiares de primer grado	✓	✓	✓	✓
APOYO A LA FAMILIA DE LOS EMPLEADOS/AS				
Ayuda gastos de guardería	✓	✓		
Ayuda para estudios de empleados y de hijos de empleados	✓	✓		
Ayuda para actividades infantiles de días no lectivos escolares y si laborables	✓	✓		
Por discapacitados ascendientes o descendientes	✓	✓		
Ayudas a la Formación continúa	✓	✓		
Ayuda por Prótesis Médica	✓	✓		
Ayuda por comedor escolar en educación infantil y primaria	✓	✓		
Anticipos	✓	✓	✓	✓
Regalo de reyes por hijo menos 12 años	✓	✓	✓	✓
Acuerdo mutualidad seguros médicos ASISA	✓	✓	✓	✓

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	T. COMPLETO	T. PARCIAL	T. COMPLETO	T. PARCIAL
Acuerdo con HOTELES BEATRIZ.	✓	✓	✓	✓
Acuerdo con Agencia Viajes Halcon Viajes	✓	✓	✓	✓
Acuerdo Barclays Bank	✓	✓	✓	✓
DESARROLLO PROFESIONAL				
Política formación	✓	✓	✓	✓
Evaluaciones de competencias	✓	✓		
Proyecto Carrera profesional con inclusión variable género	✓	✓	✓	✓
Proyecto Reconocimiento	✓	✓	✓	✓
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
Sensibilización en materia de conciliación e igualdad	✓	✓	✓	✓
Política de reclutamiento y selección	✓	✓	✓	✓
Supervisión del equilibrio de género	✓	✓	✓	✓
Política retribuciones y de promoción	✓	✓	✓	✓
Encuesta de Personas	✓	✓	✓	✓
Política igualdad en puestos de responsabilidad	✓	✓	✓	✓

Inversión en Conciliación

Los recursos económicos invertidos ascienden a 250.016,54 €. A continuación, se detallan cada uno de los conceptos:

• Sensibilización en seguridad y salud laboral	2.593,22 €
• Comida navidad	5.543,70 €
• Vehículos empresa	53.596,73 €
• Aparcamiento de empresa	3.303,30 €
• CALIDAD EN EL EMPLEO	65.036,94 €
• FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL	23.576,40 €
• Regalo maternidad/paternidad	1.115,00 €
• Lactancia acumulada de 20 días laborales	1.006,52 €
• Navidad	26.634,00 €
• Ayuda Económicas conciliación	19.670,97 €
• Fiesta Reyes	764,32 €
• Día del/la niño/a	54,02 €
• Concurso Felicitaciones Navideñas	408,48 €
• APOYO A LA FAMILIA DE LOS EMPLEADOS/AS	49.653,31 €
• Política formación	96.797,37 €
• Permiso formación	6.729,72 €
• Programa de Reconocimiento: "Gente Brillante"	400,00 €
• DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	103.927,09 €
• LIDERAZGO Y ESTILOS DE DIRECCIÓN	7.822,80 €
TOTAL	250.016,54 €

Nuestra población protegida

Datos Población

Población Contingencias Profesionales

POBLACIÓN PROTEGIDA A 31/12/2019

PROVINCIA	EMPRESAS	TRAB CTA. AJENA	AUTÓNOMOS
ALBACETE	895	19.050	1.276
CIUDAD REAL	757	19.652	962
CUENCA	787	10.083	1.220
GUADALAJARA	185	8.198	237
TOLEDO	5.984	55.483	10.248
TOTAL CASTILLA-LA MANCHA	8.608	112.466	13.943
ÁVILA	299	1.304	281
MADRID	2.748	18.851	4.960
TOTAL ZONA	11.655	132.621	19.184
RESTO	298	1.554	406
TOTAL	11.953	134.175	19.590

Población Contingencias Comunes

POBLACIÓN PROTEGIDA A 31/12/2019

PROVINCIA	EMPRESAS	TRAB CTA. AJENA	AUTÓNOMOS
ALBACETE	643	8.405	1.298
CIUDAD REAL	582	8.911	997
CUENCA	642	6.747	1.371
GUADALAJARA	138	4.080	244
TOLEDO	4.585	38.607	10.493
TOTAL CASTILLA-LA MANCHA	6.590	66.750	14.403
ÁVILA	267	1.196	287
MADRID	2.058	17.215	4.973
TOTAL ZONA	8.915	85.161	19.663
RESTO	218	1.322	412
TOTAL	9.133	86.483	20.075

Datos Asistenciales

Actividad Asistencial en Centros Propios

Contingencia Profesional

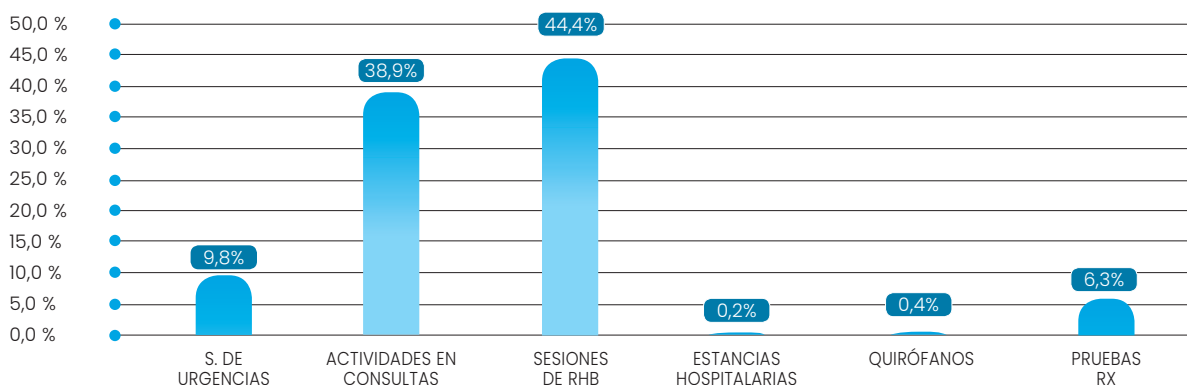
(Incluye pacientes de AT, Recaida, Siniestro Rechazado, E.P., Riesgo de embarazo)

	HOSPITAL	ILLESCAS	TALAVERA	GETAFE	ALBACETE	C. REAL	GUADAL	CUENCA	TOTALES
S. DE URGENCIAS	5.829	527	560	768	1.071	810	558	626	10.749
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	14.893	2.104	1.935	6.597	6.438	4.134	2.269	4.413	42.783
SESIONES DE RHB	16.781	2.447	2.290	4.835	9.661	6.416	2.988	3.458	48.876
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	260								260
QUIRÓFANOS	419								419
PRUEBAS RX	3.962	219	59	419	1.233	244	328	479	6.943
TOTAL ACTOS ASISTENCIALES CP	42.144	5.297	4.844	12.619	18.403	11.604	6.143	8.976	110.030
	38%	5%	4%	11%	17%	11%	6%	8%	

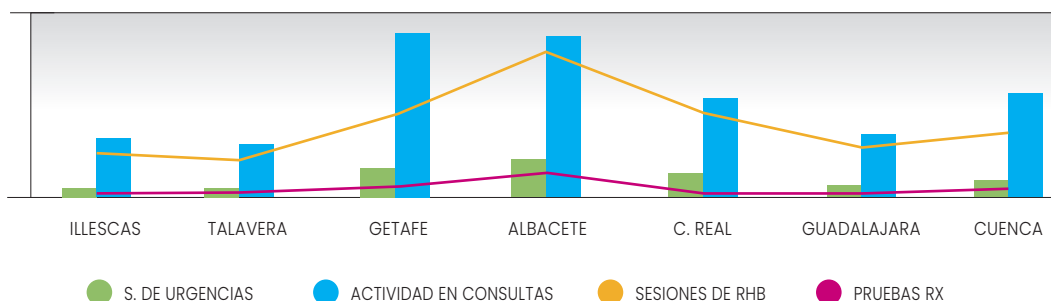
% De actividad por servicio en Contingencia Profesional

	RATIOS
S. DE URGENCIAS	9,8%
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	38,9%
SESIONES DE RHB	44,4%
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	0,2%
QUIRÓFANOS	0,4%
PRUEBAS RX	6,3%

% De actividad por servicio en Contingencia Profesional



Actividad Contingencia Profesional por Centro Asistencial



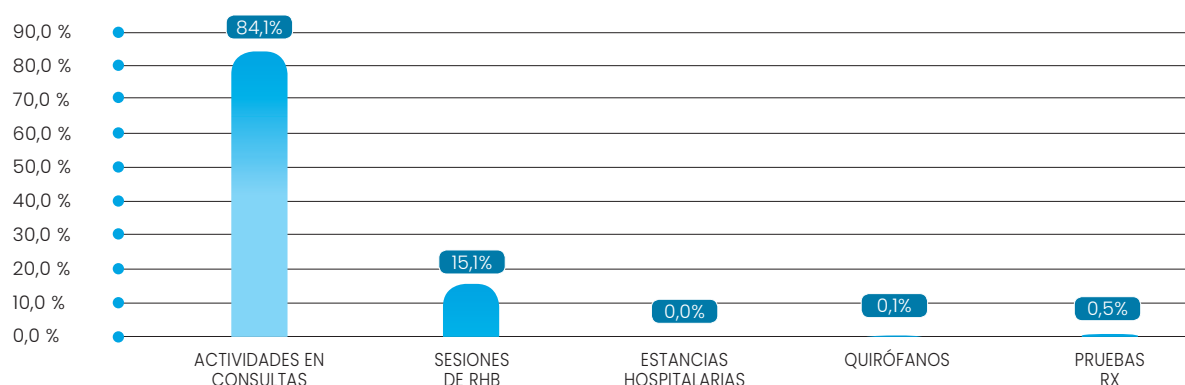
Contingencia Común

	HOSPITAL	ILLESCAS	TALAVERA	GETAFE	ALBACETE	C.REAL	GUADAL	CUENCA	TOTALES
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	20.486	4.110	3.539	5.839	2.305	6.436	3.806	6.186	52.707
SESIONES DE RHB	6.820	578	488	483	197	413	326	171	9.476
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	30								30
QUIRÓFANOS	93								93
PRUEBAS RX	260	10	4	26	9	3	9	23	344
TOTAL ACTOS ASISTENCIALES CC	27.689	4.698	4.031	6.348	2.511	6.852	4.141	6.380	62.650
	44%	7%	6%	10%	4%	11%	7%	10%	

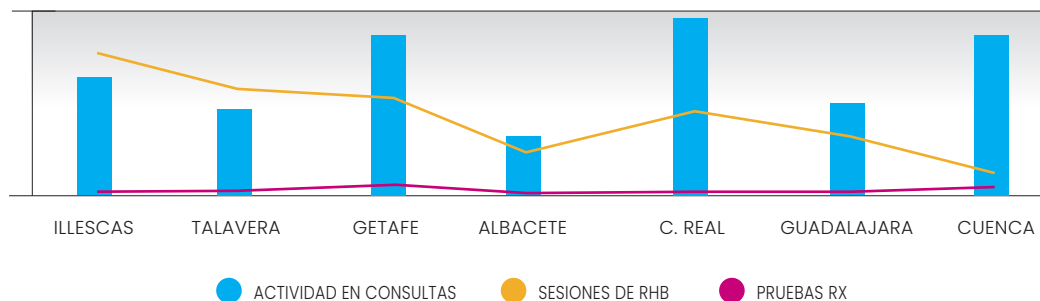
% De actividad por servicio en Contingencia Común

	TOTALES
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	84,1 %
SESIONES DE RHB	15,1 %
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	0,0 %
QUIRÓFANOS	0,1 %
PRUEBAS RX	0,5 %

% De actividad por servicio en Contingencia Común



Actividad Contingencia Común por Centro Asistencial



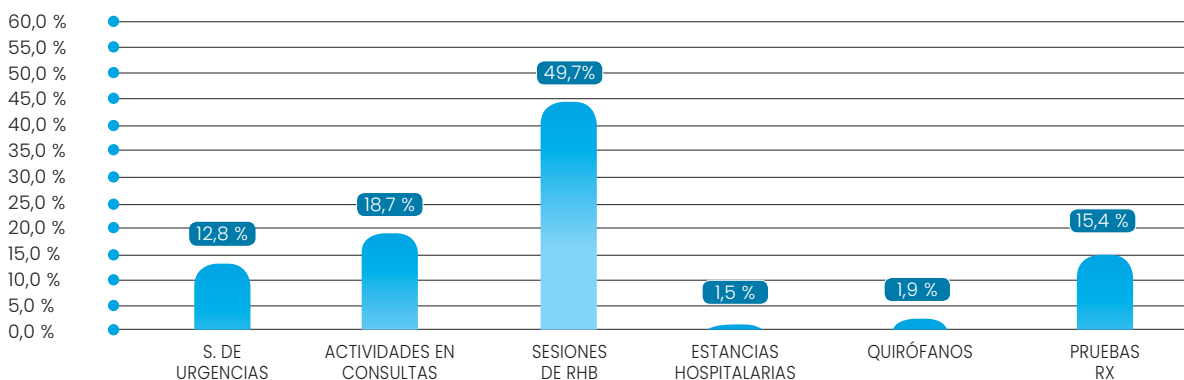
Asistencias generadas de conciertos sanitarios con terceros (otras mutuas y Medirval)

	HOSPITAL	ILLESCAS	TALAVERA	GETAFE	ALBACETE	C.REAL	GUADAL	CUENCA	TOTALES
S. DE URGENCIAS	215	13	24	19	16	4	22	45	358
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	173	22	47	62	31	17	69	100	521
SESIONES DE RHB	324	209	30	158	12	0	648	5	1.386
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	42								42
QUIRÓFANOS	54								54
PRUEBAS RX	199	8	6	8	6	1	180	22	430
TOTAL ACTOS ASISTENCIALES	1.007	252	107	247	65	22	919	172	2.791
	36%	9%	4%	9%	2%	1%	33%	6%	

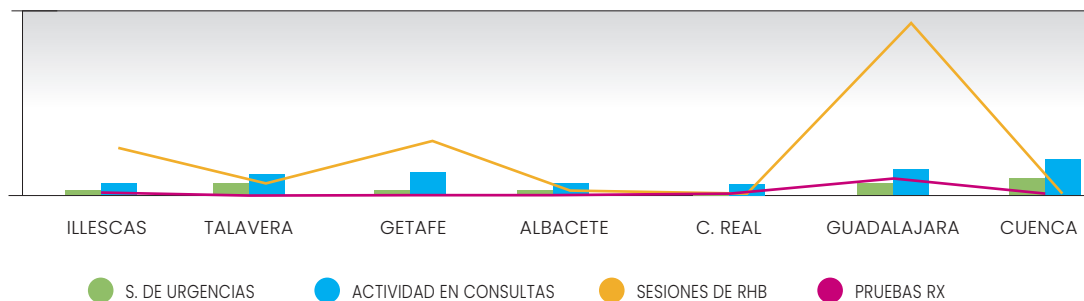
% de actividad por servicio en asistencia con terceros

	TOTALES
S. DE URGENCIAS	12,8%
ACTIVIDADES EN CONSULTAS	18,7 %
SESIONES DE RHB	49,7 %
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	1,5 %
QUIRÓFANOS	1,9 %
PRUEBAS RX	15,4 %

% De actividad por servicio en asistencia con terceros



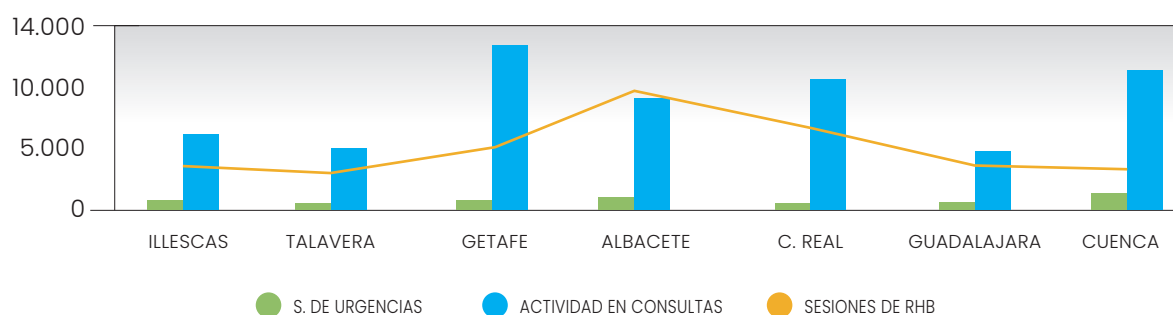
Actividad de terceros por centro asistencial



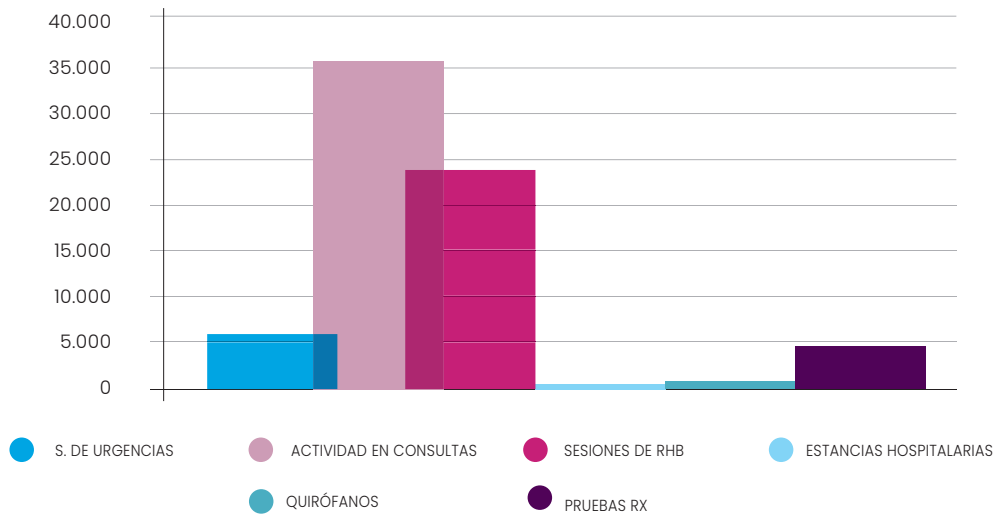
Total Actividad Asistencial en Centros Propios (CP, CC y asistencias a terceros)

	HOSPITAL	ILLESCAS	TALAVERA	GETAFE	ALBACETE	C.REAL	GUADAL	CUENCA	TOTALES
S. DE URGENCIAS	6.044	540	584	787	1.087	814	580	671	11.107
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	35.552	6.236	5.521	12.498	8.759	10.587	6.144	10.699	95.996
SESIONES DE RHB	23.925	3.234	2.808	5.476	9.889	6.829	3.962	3.634	59.757
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	332								332
QUIRÓFANOS	566								566
PRUEBAS RX	4.421	237	69	453	1.248	248	517	524	7.717
TOTAL ACTOS ASISTENCIALES	70.840	10.247	8.982	19.214	20.983	18.478	11.203	15.528	175.475
% por Centro	40%	6%	5%	11%	12%	11%	6%	9%	

Volumen de actividad por Centro Asistencial



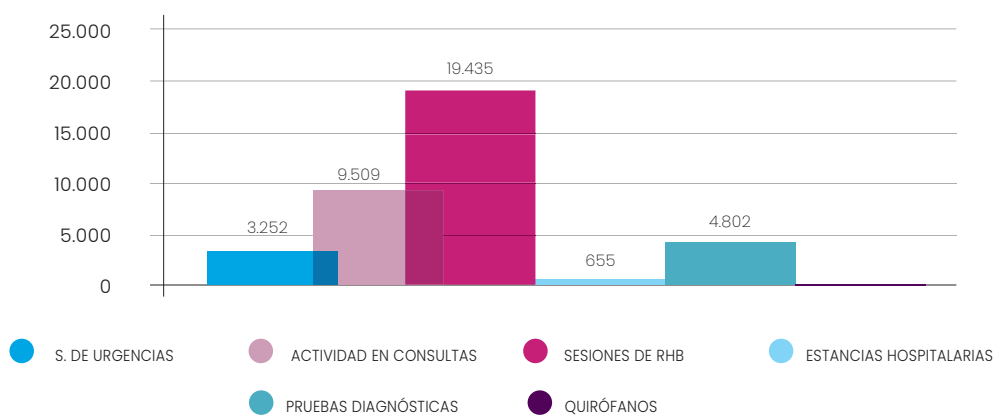
Hospital



Actividad realizada en Centros Concertados

	TOLEDO (HOSPITAL, C.A. ILLASCAS, C.A. TALAVERA)	DP MADRID	DP ALBACETE	DP C.REAL	DP GUADAL	DP CUENCA	TOTALES
S. DE URGENCIAS	626	1.340	447	480	117	242	3.252
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	1.414	3.571	1.617	1.865	268	774	9.509
SESIONES DE RHB	4.772	4.073	2.150	6.651	235	1.554	19.435
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	442	22	100	1	2	88	655
PRUEBAS DIAGNÓSTICAS	2.020	725	771	819	166	301	4.802
QUIRÓFANOS	23	11	70	5	3	30	142
TOTAL ACTOS ASISTENCIALES	9.297	9.742	5.155	9.821	791	2.989	37.795
% por CENTRO	25%	26%	14%	26%	2%	8%	

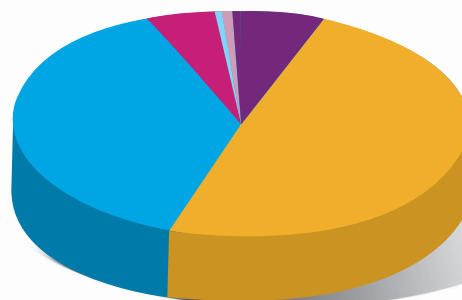
Actividad en centros concertados por tipo de actos



Total Actividad Asistencial (Centros propios y concertados)

	CENTROS PROPIOS			CENTROS CONCERTADOS	TOTALES	%
	C. PROFESIONAL	C. COMÚN	OTRAS MUTUAS			
S. DE URGENCIAS	10.749		358	3.252	14.359	6,7%
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	42.783	52.707	521	9.509	105.520	49,5%
SESIONES DE RHB	48.876	9.476	1.386	19.435	79.173	37,1%
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	260	30	42	655	987	0,5%
QUIRÓFANOS	419	93	54	142	708	0,3%
PRUEBAS DIAGNÓSTICAS	6.943	344	430	4.802	12.519	4,4%
	110.030	62.650	2.791	37.795	213.266	
		175.471				
		82%		18%		

	%	
S. DE URGENCIAS	6,7%	●
ACTIVIDAD EN CONSULTAS	49,5%	●
SESIONES DE RHB	37,1%	●
ESTANCIAS HOSPITALARIAS	0,5%	●
QUIRÓFANOS	0,3%	●
PRUEBAS DIAGNÓSTICAS	4,4%	●



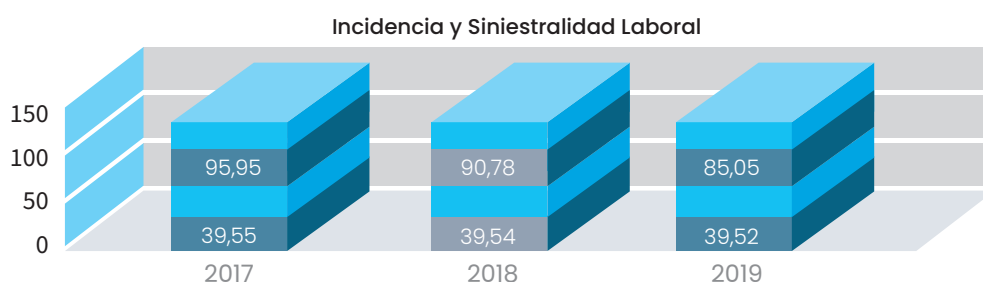
Datos Siniestralidad Laboral

Incidencia y Siniestralidad Laboral

Evolución Incidencia y Siniestralidad Laboral

	2017	2018	2019
Incidencia	39,55	39,54	39,52
Siniestralidad	95,95	90,78	85,05

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
Datos x 1000

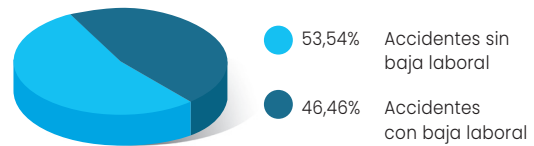


Accidentes Laborales Producidos

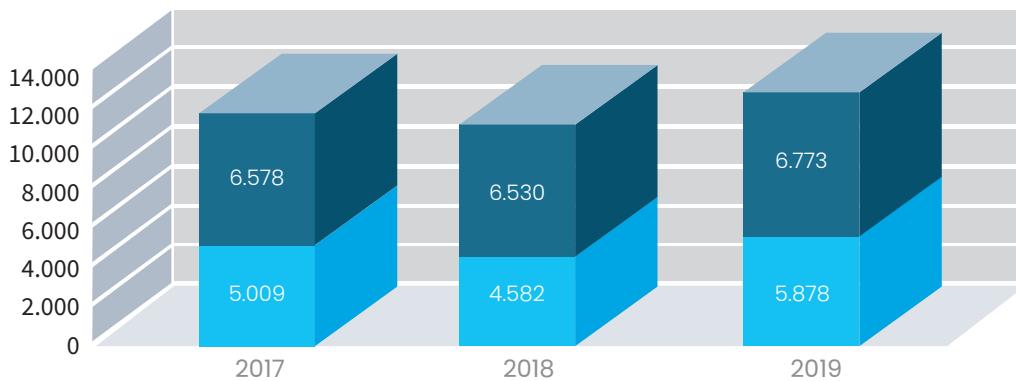
Durante el ejercicio aquí examinado el número total de siniestros de origen laboral ha sido de 12.651, de los cuales 5.878 causaron baja laboral y 6.773 fueron siniestros sin baja laboral.

	2017	2018	2019
Accidentes con baja laboral	5.009	4.582	5.878
Accidentes sin baja laboral	6.578	6.530	6.773
TOTAL	11.587	11.112	12.651

Accidentes sin baja - Accidentes con baja



Evolución siniestralidad

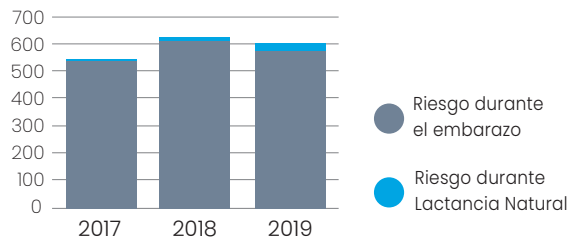


Con respecto a las enfermedades profesionales, el número de procesos con origen en una patología profesional es 61.

Datos Prestaciones

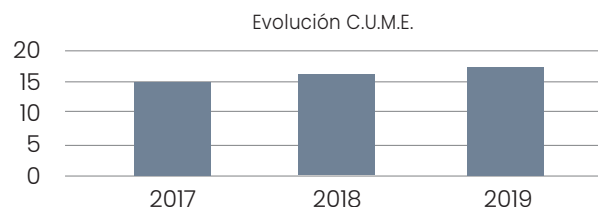
Prestación Económica derivada de Riesgo durante el Embarazo y Lactancia Natural

	2017	2018	2019
Riesgo durante el Embarazo	540	607	587
Riesgo durante la Lactancia Natural	4	8	15
TOTAL	544	615	602



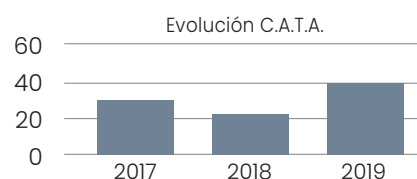
Prestación Económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

	2017	2018	2019
Expedientes	15	16	18



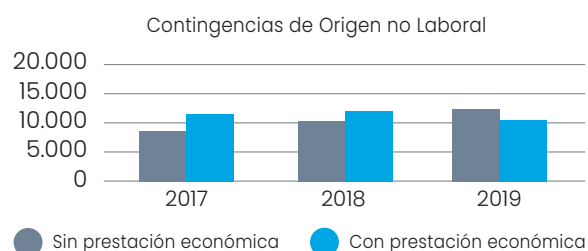
Prestación Económica por Cese de Actividad de trabajadores autónomos

	2017	2018	2019
Expedientes	31	27	40



Prestación Económica derivada de Contingencias de Origen no laboral

	2017	2018	2019
Sin Prestación Económica	8.638	10.541	13.299
Con Prestación Económica	11.107	12.679	11.173
TOTAL	19.745	23.220	24.472

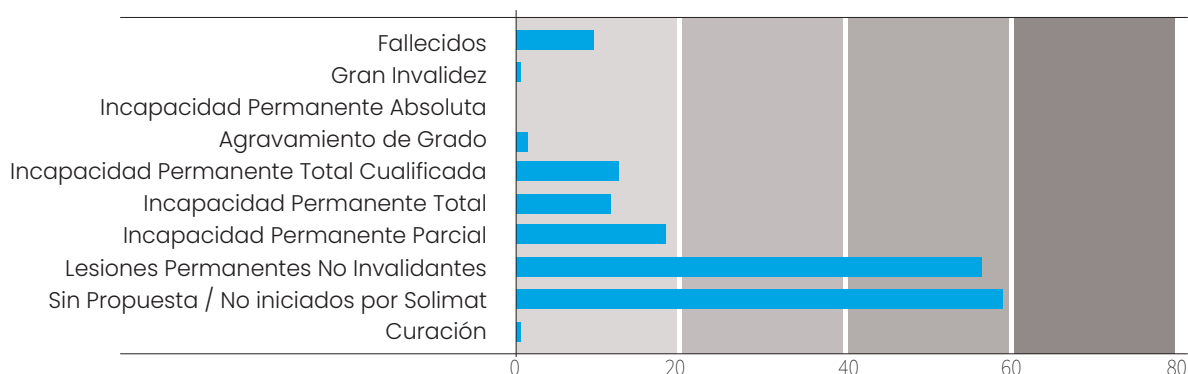


Datos Invalidez, Muerte y Supervivencia

En el ejercicio se han tramitado un total de 170 expedientes ante la Autoridad Laboral

	Procesos	%
Curación	1	0,59
Sin Propuesta / No iniciados por SOLIMAT	58	34,12
Lesiones Permanentes No Invalidantes	55	32,35
Incapacidad Permanente Parcial	18	10,59
Incapacidad Permanente Total	12	7,06
Incapacidad Permanente Total Cualificada	13	7,65
Agravamientos de Grado	3	1,76
Incapacidad Permanente Absoluta	0	0,00
Gran Invalidez	1	0,59
Fallecidos	9	5,29
TOTAL	170	100,00

Invalidez, Muerte y Supervivencia



Del total de expedientes tramitados, 13 corresponden a Enfermedades Profesionales.

Promoción de la Prevención

Actividades Preventivas

Las actuaciones desarrolladas en Promoción de la Prevención durante el ejercicio 2019, se ajustan a lo establecido en el Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y en la Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2019.

Las actividades realizadas por Promoción de la Prevención se clasifican en cuatro bloques:

- 1 Difusión de códigos de buenas prácticas.** Actividades divulgativas dirigidas a trabajadores pertenecientes a empresas mutualistas y trabajadores por cuenta propia, en dos modalidades, difusión presencial y difusión "on line" realizados a través del Campus Virtual de Solimat.
- 2 Actividades Internas.** Estudios de adaptación de puestos de trabajo, estudios de enfermedades profesionales, estudios de riesgo durante el embarazo o lactancia natural e investigación de accidentes graves, actividades encaminadas a la mejora de la eficiencia de los procesos por IT e IMS acaecidos en Solimat.
- 3 Actividades Planificadas.** Programas de asesoramiento a empresas mutualistas, fundamentalmente encaminados a la reducción de la siniestralidad y a la mejora de la gestión e integración de la actividad preventiva en las empresas, realizados bajo los criterios y prioridades establecidos en la Resolución del 28 de Marzo de 2019 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- 4 Información y gestión del incentivo "bonus".** Desde el área de Prevención Cargo a Cuotas, se gestiona la información y la gestión de las solicitudes de nuestras empresas mutualistas que solicitan ser beneficiarias del incentivo.

Difusión de códigos de buenas prácticas

En el ejercicio 2019, se realizaron 43 reuniones presenciales para la difusión en Castilla-La Mancha y uno en Ávila.

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS	Fecha	Población
YO YA NO FUMO ¿Y TÚ?	25 de Febrero	Toledo
SEGURIDAD VIAL	11 de Marzo	Talavera de la Reina (Toledo)
GESTIÓN DEL ESTRÉS	13 de Marzo	Toledo
COMUNICACIÓN EFECTIVA	18 de Marzo	Ciudad Real
GESTIÓN DE ESTRÉS	21 de Marzo	Talavera de la Reina (Toledo)
SEGURIDAD VIAL	25 de Marzo	Toledo
SEGURIDAD VIAL	26 de Marzo	Toledo
INCENTIVO BONUS	11 de Abril	Toledo
CUIDA TU ESPALDA	23 de Abril	Albacete

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS	Fecha	Población
CUIDA TU VOZ	7 de Mayo	Albacete
GESTIÓN DEL ESTRÉS	9 de Mayo	Menasalbas (Toledo)
YO YA NO FUMO ¿Y TÚ?	25 de Febrero	Toledo
SEGURIDAD VIAL	11 de Marzo	Talavera de la Reina (Toledo)
COMUNICACIÓN EFECTIVA	21 de Mayo	Albacete
GESTIÓN DEL ESTRÉS	24 de Mayo	Urda (Toledo)
GESTIÓN DEL ESTRÉS	28 de Mayo	Cuenca
GESTIÓN DE ESTRÉS	4 de Junio	Albacete
SEGURIDAD VIAL	8 de Junio	Albacete
SEGURIDAD VIAL	11 de Junio	Albacete
SEGURIDAD VIAL	12 de Junio	Albacete
PONENCIA SEGURIDAD VIAL	16 de Junio	Toledo
CUIDA TU ESPALDA	18 de Junio	Albacete
CUIDA TU ESPALDA	21 de Junio	Albacete
GESTIÓN DE ESTRÉS	25 de Junio	Villahermosa (Ciudad Real)
GESTIÓN DE ESTRÉS	2 de Julio	El Tiemblo. Ávila
CUIDA TU VOZ	17 de Septiembre	Albacete
CUIDA TU ESPALDA	24 de Septiembre	Albacete
SEGURIDAD VIAL	8 de Octubre	Albacete
CUIDA TU ESPALDA	10 de Octubre	Ciudad Real
CUIDA TU ESPALDA	15 de octubre	Albacete
COMUNICACIÓN EFECTIVA	16 de Octubre	Toledo
COMUNICACIÓN EFECTIVA	17 de Octubre	Talavera de la Reina (Toledo)
GESTIÓN DE ESTRÉS	25 de Octubre	Villarrobledo (Albacete)
SEGURIDAD VIAL	29 de Octubre	Toledo
SEGURIDAD VIAL	30 de Octubre	Toledo
GESTIÓN DE ESTRÉS	5 de Noviembre	Albacete
CUIDA TU ESPALDA	14 de Noviembre	Ciudad Real
COMUNICACIÓN EFECTIVA	19 de Noviembre	Albacete
CUIDA TU ESPALDA	21 de Noviembre	Ciudad Real
COMUNICACIÓN EFECTIVA	22 de Noviembre	Toledo
COMUNICACIÓN EFECTIVA	23 de Noviembre	Talavera de la Reina (Toledo)
CUIDA TU ESPALDA	28 de Noviembre	Ciudad Real
GESTIÓN DE ESTRÉS	3 de Diciembre	Tomelloso (Ciudad Real)

Es en el Campus Virtual de Solimat, donde a los trabajadores de empresas asociadas, así como autónomos adheridos, pueden realizar aprendizajes en materia de prevención on line.

Durante el 2019, se realizaron 30 matriculaciones, en diferentes temáticas "on line" de nuestro Campus.

Difusión preventiva "on line"	Nº de Alumnos Matriculados
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL EN COCINA	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL PARA CONDUCTORES	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL PARA CONDUCTORES DE AUTOBÚS	1
INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL EN LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN	1
ELABORACIÓN DE PLAN DE EMERGENCIA	2
PRIMEROS AUXILIOS	6
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL EN EL SECTOR SANITARIO	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL EN TRABAJOS ADMINISTRATIVOS	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. SECTOR TRANSPORTE POR CARRETERA	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. RIESGOS PSICOSOCIALES	2
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. SEGURIDAD VIAL	2
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL SEGURIDAD Y PLANIFICACION DE TRABAJOS EN ALTURA	4
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. SEGURIDAD Y PLANIFICACION DE LOS TRABAJOS VERTICALES	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL SERVICIOS SANITARIOS	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. TRABAJOS CON ORDENADOR	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. TRABAJOS EN ALTURA	1
BUENAS PRÁCTICAS EN PRL. TRANSPORTE POR CARRETERA	1

Actividades internas

Durante el año 2019, los Técnicos de Prevención realizaron 101 informes solicitados por diferentes áreas de Solimat y para su elaboración se realizaron 87 visitas a empresas mutualistas, con el fin de recabar la información necesaria para su elaboración.

Tipo de actividad	Número de visitas e informes
Investigación de accidentes graves, muy graves o mortales	15
Riesgo durante el embarazo o lactancia natural	7
Estudios de Enfermedad Profesional	17
Estudios de adecuación de puestos de trabajo	62

Actividades planificadas

Eje central de la actividad de Promoción de la Prevención durante el año 2019 consistente en varios programas de visitas a empresas, centradas en la investigación de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, realizando también el análisis y evolución de la siniestralidad.

Programa de visitas y acciones del Plan General de Actividades Preventivas 2019

La selección de las empresas, incluidas en los programas de visitas, se ha realizado con los parámetros de la Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social.

- Elevada siniestralidad por división de actividad.

Programa de visitas a empresas de menos de 50 trabajadores cuya actividad se realiza en las divisiones de actividad del anexo I de la Resolución de 28 de marzo de 2019, que se corresponden con las de mayor número de accidentes de trabajo graves y mortales producidos en el año 2017, para analizar las causas que hayan podido provocar los elevados índices y asesorar a las empresas para corregir las deficiencias que pudieran detectarse.

Programa de elevada siniestralidad para empresas de hasta 50 trabajadores

Nº de empresas destinatarias del programa	Nº de trabajadores afectados
61	1.409

- Empresas con siniestralidad superior en el año 2017 con respecto al 2016, o que hayan presentado accidentes mortales o graves.

Los técnicos de prevención de riesgos laborales llevan a cabo un Plan de Acción, centrado en aquellas empresas en las que se han registrado, en el año 2017, unos altos niveles de accidentalidad laboral propios superiores a los del 2016 o hayan presentado accidentes mortales o muy graves durante la jornada de trabajo. Atendiendo a lo expuesto, las actuaciones se llevan a efecto mediante visitas centradas en la investigación de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, realizando también el análisis y evolución de su siniestralidad, persiguiendo la implicación de las empresas en la adopción de medidas preventivas para la disminución de accidentes.

Empresas con mayor siniestralidad en 2017 que en 2016 y/o con accidentes graves

Nº de empresas destinatarias del programa	Nº de trabajadores afectados
70	2.512

- Empresas que en el año 2017 hayan declarado enfermedades profesionales con baja.

Los técnicos de prevención de riesgos laborales realizaron estudios de enfermedades profesionales con baja, clasificadas por los agentes y en sectores de actividad relacionados en documento de ejecución del Plan de Actividades remitido a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Empresas que en el año 2019 declararon enfermedades profesionales con baja

Nº de empresas destinatarias del programa	Nº de trabajadores afectados
1	12

- Programa de asesoramiento a empresas con actividades concurrentes.

Dentro del programa de visitas, se ha incluido el asesoramiento en coordinación de actividades empresariales en las empresas que realicen actividades concurrentes.

Las actividades de asesoramiento a empresas descritas en el párrafo anterior también han sido realizadas por los técnicos mediante asesoramientos no presenciales, efectuados por vía telefónica o mediante correo electrónico, en los casos que las empresas o trabajadores autónomos así lo hayan requerido.

Programa de asesoramiento a empresas con actividades concurrentes	
Nº de empresas incluidas en el programa	Nº de trabajadores autónomos
90	3

Información y gestión del incentivo “bonus”

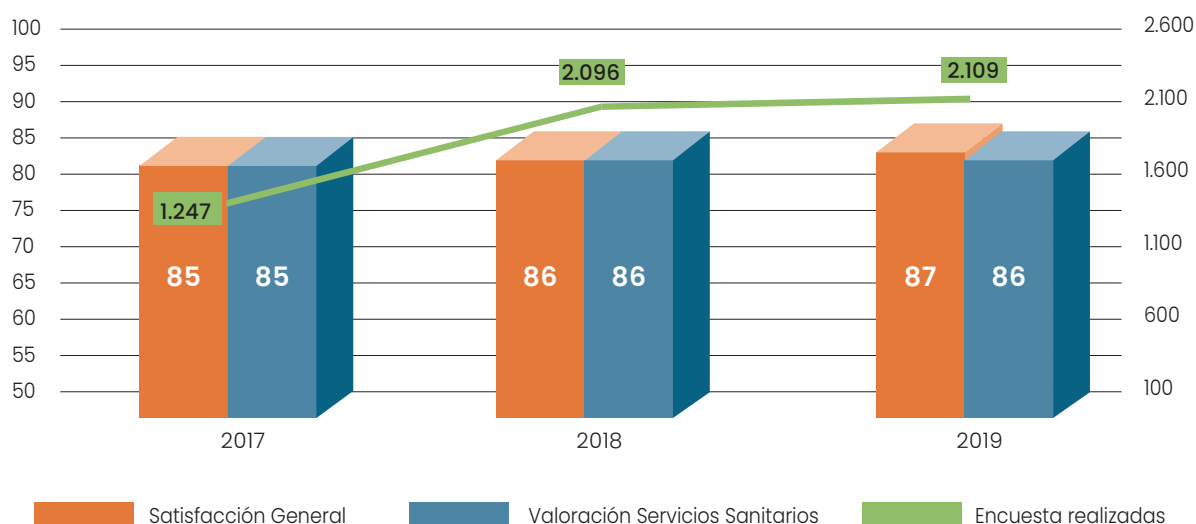
Durante el año 2019, los técnicos de prevención informaron a las empresas mutualistas que lo solicitaron, sobre los requisitos para la obtención del incentivo y los índices de siniestralidad obtenidos, así como desde el área de Prevención se realizó la tramitación y gestión de las solicitudes recibidas.

Incentivo “bonus”	
Nº de empresas informadas	Nº de solicitudes tramitadas
304	214

Valoración de nuestros servicios

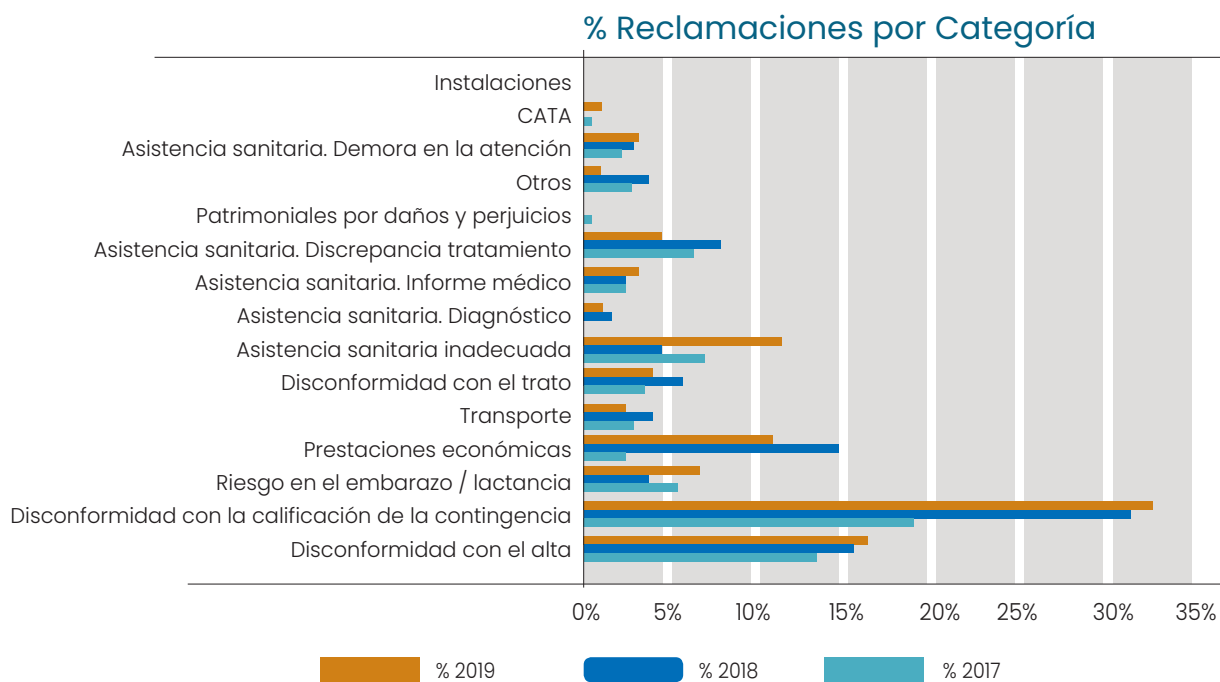
Satisfacción General

Encuestas



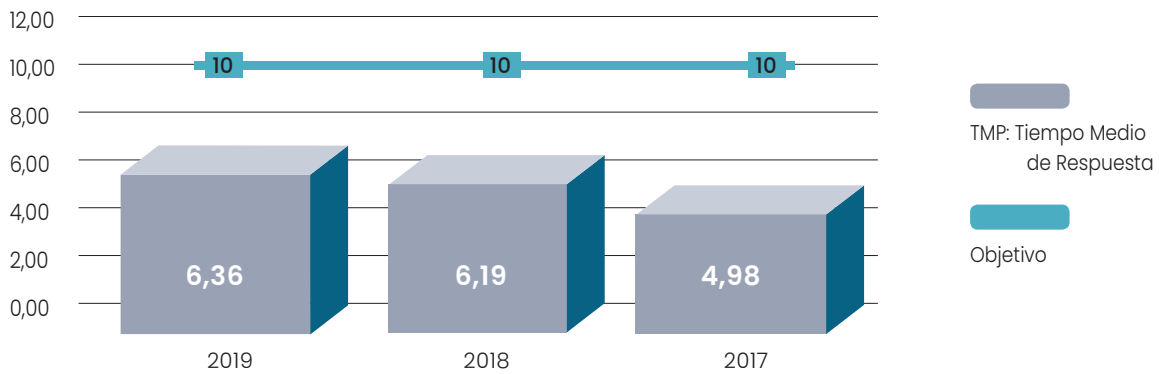
Reclamaciones y quejas

Tipología

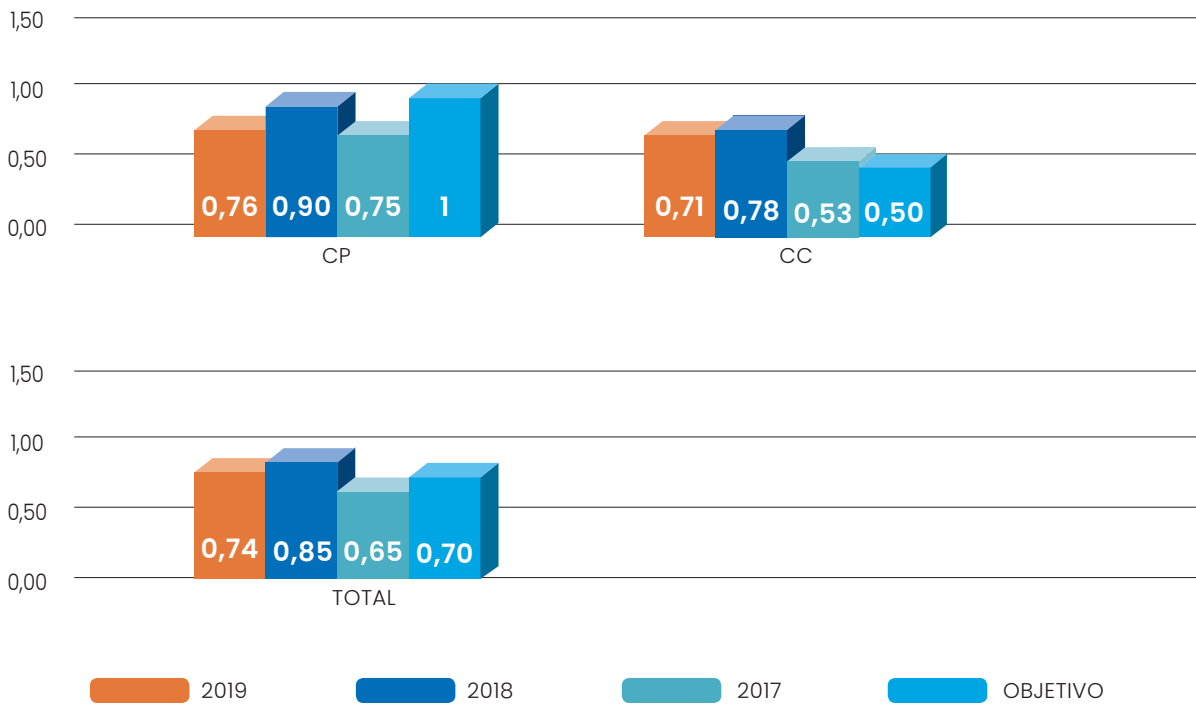


	Dato 2017	% 2017	Dato 2018	% 2018	Dato 2019	% 2019
Disconformidad con el alta	24	19%	28	15%	28	16%
Disconformidad con la calificación de la contingencia	35	27%	57	31%	56	32%
Riesgo en el embarazo / lactancia	10	8%	8	4%	12	7%
Prestaciones económicas	5	4%	27	15%	18	10%
Transporte	6	5%	8	4%	4	2%
Disconformidad con el trato	7	5%	11	6%	8	5%
Asistencia sanitaria inadecuada	14	11%	9	5%	20	12%
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	0	0%	3	2%	2	1%
Asistencia sanitaria. Informe médico	5	4%	5	3%	6	3%
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	11	9%	13	7%	9	5%
Patrimoniales por daños y perjuicios	1	1%	0	0%	0	0%
Otros	5	4%	7	4%	2	1%
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	5	4%	6	3%	6	3%
CATA	1	1%	0	0%	2	1%
Instalaciones	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	129		182		173	

Tiempos de respuesta e Índices



Índice de Quejas

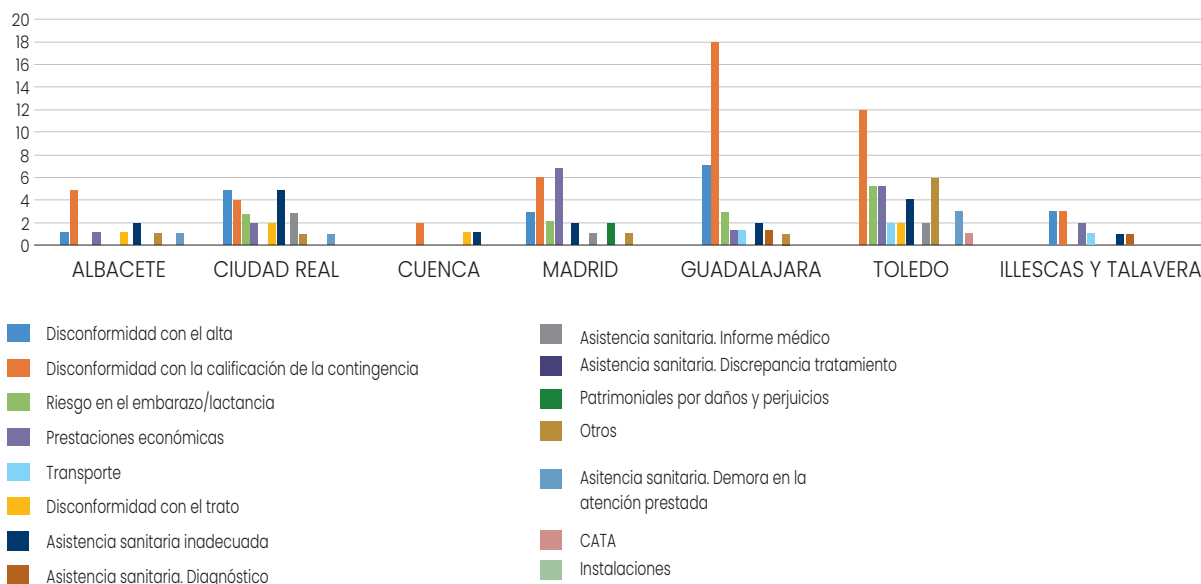


$$I_Q = \frac{\text{Nº de Quejas derivadas de Expedientes de CP y CC}}{\text{Nº de Expedientes de CP y CC}}$$

Índice de quejas		Solimat	Referente	
CP	0,76	1,00	TMP: Tiempo Medio de Respuesta	6,36
CC	0,71	0,50	% de respuesta fuera de plazo inferior de 15 días	6,36%
Total	0,74	0,70		15

Resumen por provincias

Reclamaciones por Dirección Provincial



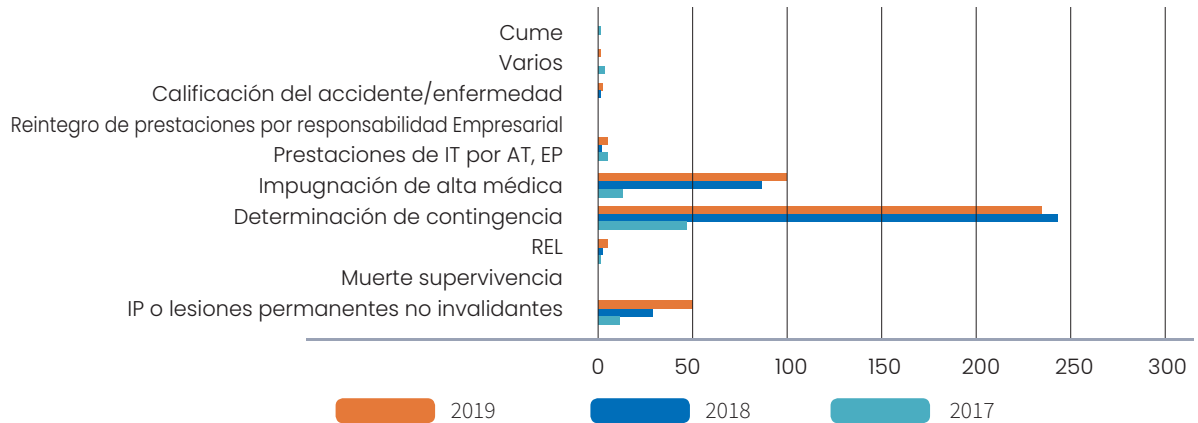
SOLIMAT % ALBACETE % ÁVILA % C. REAL % CUENCA % MADRID % GUADA % TOLEDO % ILLESCAS/TALAVERA %

	SOLIMAT	%	ALBACETE	%	ÁVILA	%	C. REAL	%	CUENCA	%	MADRID	%	GUADA	%	TOLEDO	%	ILLESCAS/TALAVERA	%
Disconformidad con el alta	28	16%	1	8%	0	#DIV/0!	5	19%	0	0%	3	13%	7	21%	0	0%	3	27%
Disconformidad con la calificación de la contingencia	56	32%	5	42%	0	#DIV/0!	4	15%	2	50%	6	26%	18	53%	14	32%	3	27%
Riesgo en el embarazo / lactancia	12	7%	0	0%	0	#DIV/0!	3	12%	0	0%	1	4%	3	9%	5	11%	0	0%
Prestaciones económicas	18	10%	1	8%	0	#DIV/0!	2	8%	0	0%	7	30%	1	3%	5	11%	2	18%
Transporte	4	2%	0	0%	0	#DIV/0!	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	2	5%	1	9%
Disconformidad con el trato	8	5%	1	8%	0	#DIV/0!	2	8%	1	25%	0	0%	0	0%	2	5%	0	0%
Asistencia sanitaria inadecuada	20	12%	2	17%	0	#DIV/0!	5	19%	1	25%	2	9%	2	6%	4	9%	1	9%
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	2	1%	0	0%	0	#DIV/0!	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	1	9%
Asistencia sanitaria. Informe médico	6	3%	0	0%	0	#DIV/0!	3	12%	0	0%	1	4%	0	0%	2	5%	0	0%
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	9	5%	1	8%	0	#DIV/0!	1	4%	0	0%	0	0%	1	3%	6	14%	0	0%
Patrimoniales por daños y perjuicios	0	0%	0	0%	0	#DIV/0!	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Otros	2	1%	0	0%	0	#DIV/0!	0	0%	0	0%	2	9%	0	0%	0	0%	0	0%
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	6	3%	1	8%	0	#DIV/0!	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	3	7%	0	0%
CATA	2	1%	0	0%	0	#DIV/0!	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%	1	2%	0	0%
Instalaciones	0	0%	0	0%	0	#DIV/0!	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	173		12		0		26		4		23		34		44		11	

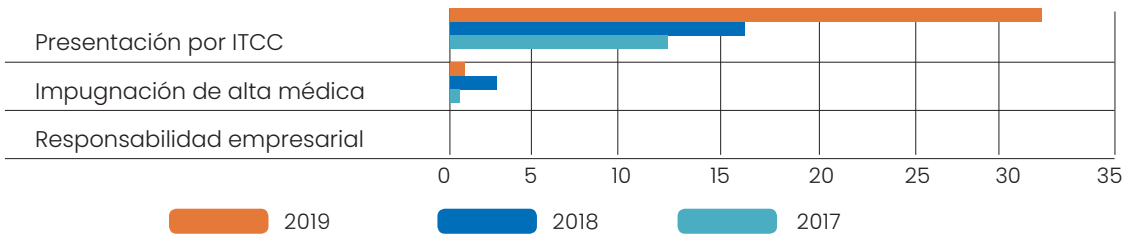


Reclamaciones en vía administrativa

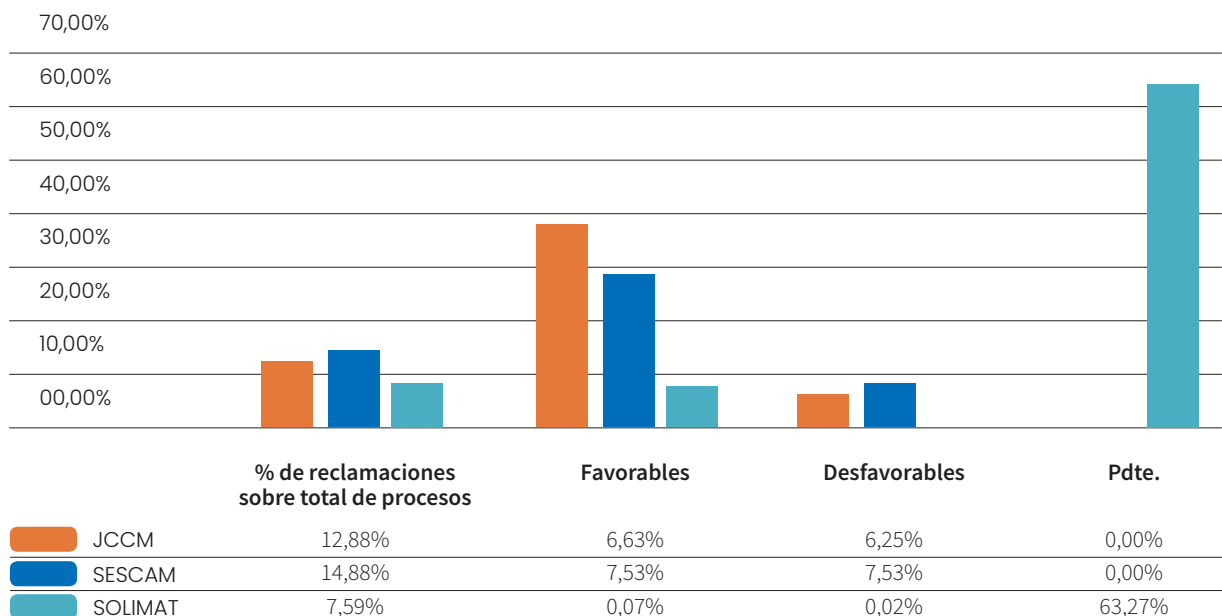
CONTINGENCIA PROFESIONAL	2017	2018	2019
IP o lesiones permanentes no invalidantes	16	36	49
Muerte supervivencia	0	0	0
REL	1	3	5
Determinación de contingencia	49	244	241
Impugnación de alta médica	12	83	101
Prestaciones de IT por AT, EP	5	2	6
Reintegro de prestaciones por responsabilidad empresarial	0	0	0
Calificación del accidente/enfermedad	0	1	2
Varios	5	0	4
Cume	0	0	1
% sobre el total de procesos abiertos	1,92%	7,27%	7,10%



CONTINGENCIA COMÚN	2017	2018	2019
Responsabilidad empresarial	0	0	0
Impugnación de alta médica	1	3	1
Prestación por ITCC	13	16	32
% sobre el total de procesos abiertos	0,15%	0,16%	0,29%



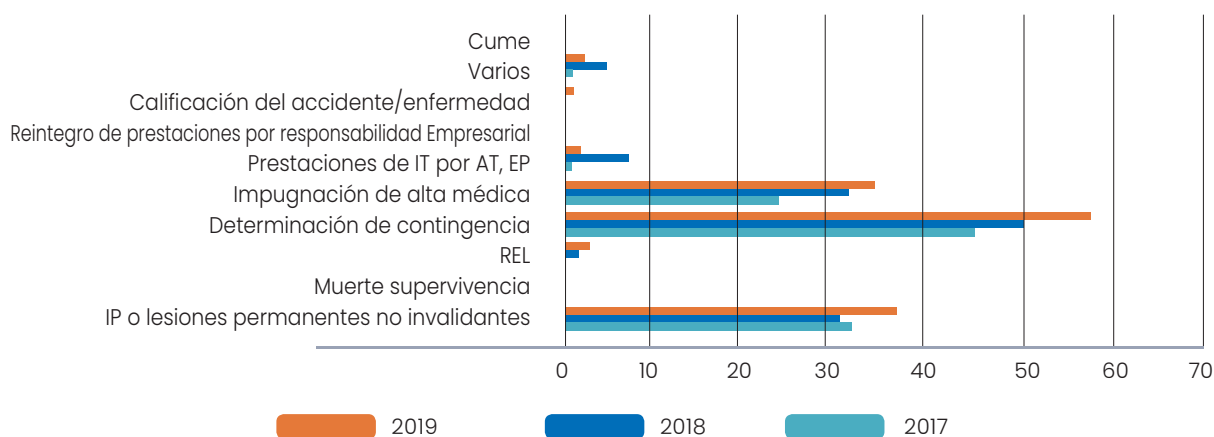
Favorables o Desfavorables



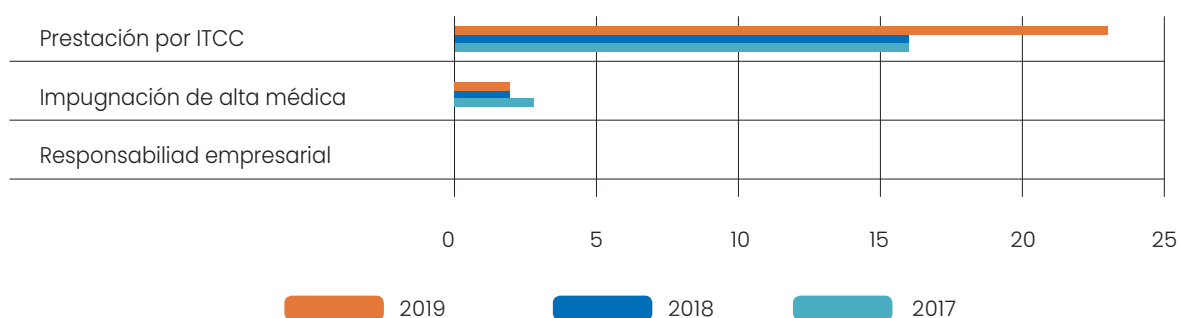
Litigiosidad

CONTINGENCIA PROFESIONAL	2017	2018	2019
IP o lesiones permanentes no invalidantes	34	32	38
Muerte supervivencia	0	0	0
REL	1	2	0
Determinación de contingencia	45	50	58
Impugnación de alta médica	25	33	36
Prestaciones de IT por AT, EP	1	7	2
Reintegro de prestaciones por resp. empresarial	0	0	0
Calificación del accidente/enfermedad	0	0	1
Varios	1	5	2
Cume	0	0	0
% sobre el total de procesos abiertos	2,33%	2,54%	2,39%

Contingencia Profesional



CONTINGENCIA COMÚN	2017	2018	2019
Responsabilidad empresarial	0	0	0
Impugnación de alta médica	3	2	2
Prestación por ITCC	16	16	23
% sobre el total de procesos abiertos	0,22%	0,18%	0,23%



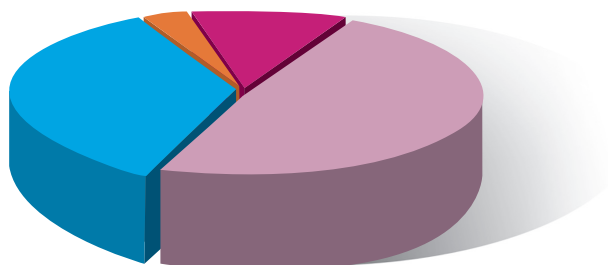
Comisión de Prestaciones Especiales

Expedientes gestionados

AYUDA SOLICITADA	Nº CASOS	CANTIDAD ECONÓMICA ABONADA
Ayuda económico-familiar	3	911,70 €
Ayuda oftalmológica	6	1.638,00 €
Auxilio por defunción	9	2.286,90 €
Otros	1	0,00 €
TOTALES	19	4.836,60 €

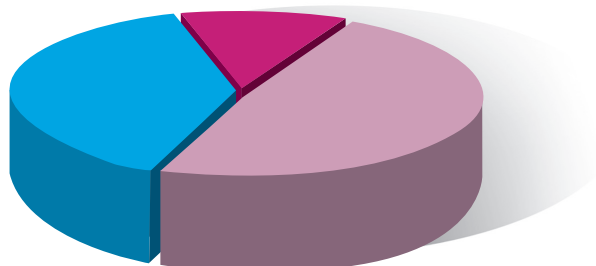
Casística

- 16 % ● Ayuda económico-familiar
- 32 % ● Ayuda oftalmológica
- 47 % ● Auxilio por defunción
- 5 % ● Otros



Cantidad Económica abonada

- 19 % ● Ayuda económico-familiar
- 34 % ● Ayuda oftalmológica
- 47 % ● Auxilio por defunción
- 0 % ● Otros



Solimat Solidaria

I Carrera Solidaria Colegio Mayol

El Colegio Mayol ha celebrado su I Carrera Solidaria. Una iniciativa que ha tenido una gran acogida en este Centro Educativo de la ciudad de Toledo y cuyo fin solidario era ayudar a la Asociación de Familias de Niños con Cáncer de Castilla-La Mancha (AFANION CLM). En concreto, entre todos los participantes se han conseguido donar 450 libros a esta asociación.

La colaboración de Solimat se ha materializado en la participación de dos profesionales sanitarios que ejercen su trabajo diariamente en el Hospital San José. La Dra. Ana Fajardo y el Dr. Jesús González se han convertido en voluntarios ofreciendo su experiencia y saber hacer a aquellos pequeños que precisaran asistencia en la carrera.



Partido Solidario a favor de Manos Unidas de Toledo

El Arzobispado de Toledo y la Comandancia de la Guardia Civil se han unido con el fin de colaborar con Manos Unidas. En el campo de fútbol del barrio toledano de Santa Bárbara, ha tenido lugar un Partido con la participación de sacerdotes de la archidiócesis de Toledo y guardias civiles.

La recaudación obtenida con los donativos se ha destinado a financiar la mejora de infraestructuras en escuelas de Benín. Concretamente, esta Misión centra su trabajo en mejorar la educación, la salud y el acceso al agua potable. Allí, se pretende aumentar la escolarización y mejorar las condiciones de estudio de los alumnos de dos escuelas, mediante la construcción de módulos de aulas en cada una de ellas, contribuyendo a mejorar las condiciones educativas de los alumnos.

Solimat, en su compromiso con la sociedad, se ha querido sumar a esta bonita iniciativa. En concreto, el Director Médico del Hospital San José, el Dr. Alejandro García-Asenjo, y la fisioterapeuta Eva Rodríguez Casares han acudido como voluntarios a este encuentro deportivo por si surgiera alguna necesidad de asistencia médica.

También, trabajadores de la entidad acompañados de sus familias han querido participar en esta iniciativa y contribuir con el donativo de la entrada a sumar fondos para la causa.

Así pues, Solimat continúa mostrando su apoyo y solidaridad en aquellas iniciativas que persiguen ayudar a aquellos colectivos que más lo necesitan y, específicamente, en el Partido Solidario: Sacerdotes vs Guardias Civiles a favor de Manos Unidas de Toledo.



Carrera Solidaria Fundación Eurocaja Rural

Promovida por Fundación Eurocaja Rural, Grupo Tello Alimentación y el Cuerpo Nacional de Policía (CNP) ha tenido lugar en Albacete esta Carrera Solidaria. Una carrera que ha contado con la participación de más de 2.200 corredores que han lucido la camiseta de color azul por las calles de la ciudad.

Se trata de una iniciativa solidaria a la que se han sumado diferentes entidades, empresas colaboradoras y organizaciones sociales. Tal es el caso de la mutua Solimat que, al igual que en ediciones anteriores, ha mostrado su solidaridad con este evento.



Sus sanitarios, médicos y enfermeras -que ejercen su labor en el Centro Asistencial de la capital albaceteña- han participado como voluntarios asistiendo a los corredores que así lo necesitaran.

Solimat y los más pequeños

Dentro del Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Personal, que Solimat tiene implantado, están recogidas varias acciones dirigidas a los hijos y nietos de sus trabajadores.

Fiesta de Reyes

Todos los años Sus Majestades de Oriente visitan el Hospital San José de Solimat para hacer entrega de sus regalos a los hijos, sobrinos y nietos de trabajadores la mutua.

Día del Niño

Dentro del Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, que la mutua Solimat tiene implantado, está recogido el "Día del Niño". Una iniciativa en la que se abren las puertas de la entidad a los hijos y nietos de sus trabajadores, teniendo una gran acogida por parte de ellos.

De esta manera, y aprovechando el Día de la Enseñanza, niños de edades comprendidas entre 3 y 12 años, han podido conocer de cerca el lugar donde trabajan sus padres y realizar diversos talleres. En concreto, este año se ha celebrado en el Centro Asistencial de Getafe.

Allí, estos niños han podido participar en un Taller de Seguridad Vial y han aprendido a conducir a través del simulador de conducción que posee la mutua. De igual forma, les han enseñado cómo cosen las heridas, el material que utilizan para ello o cómo se pone una escayola. También, les han mostrado cómo se realizan las radiografías y han podido visitar el gimnasio, donde los usuarios acuden a rehabilitación.



VIII Concurso de Felicitaciones de Navidad

Con el objetivo de promover la participación social de los familiares de todo el personal de la mutua y poder seleccionar las felicitaciones que serán la imagen de la Navidad, Solimat lleva a cabo el VIII Concurso de Felicitaciones Navideñas.

Un concurso en el que pueden participar los hijos y nietos de todo el personal de la entidad y en el que, este año, han sido 25 las obras presentadas. En la Categoría A (de 4 a 6 años) ha habido 7 dibujos, en la Categoría B (de 7 a 10 años) han sido 13 los christmas presentados y en la Categoría C (de 11 a 14 años), han sido 5.

El fallo del jurado tuvo lugar en la Sede Central de la entidad quienes valoraron la imaginación, creatividad, motivos navideños, colorido y destreza de cada uno de los dibujos.

En esta ocasión, el Jurado ha estado formado por: Cristina Barciencia, gestora de la Dirección de Toledo, Yolanda Sotos, perteneciente al área Económico-Financiero, José Luis Lázaro y Álvaro López, del departamento de Sistemas y Alicia Pérez, de Asesoría Jurídica. Trabajadores de diferentes áreas de la organización que, con sus votaciones, han elegido a los ganadores.



En la Categoría A ha resultado ganadora la felicitación navideña de Alonso Arroyo Somacarrera, de 6 años. El dibujo de Hugo Camus Agundez, de 8 años, ha sido el ganador en la Categoría B y, por último, en la Categoría C, el christmas ganador ha sido el realizado por Laura Gámiz Plaza, de 13 años.

Además, Solimat ha decidido que la impresión de estas felicitaciones navideñas la realice la Asociación Down Toledo. Entidad declarada de Utilidad Pública que trabaja por las personas con Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales de la provincia de Toledo.

Visita al Belén de Eurocaja Rural

Como cada año, Eurocaja Rural instala en los jardines de su Sede Central su tradicional y esperado Belén. Con una superficie de 1.000 m² se convierte en el más grande de la ciudad de Toledo y una cita obligada de muchos niños, a lo largo de estas fechas.

Por cuarto año consecutivo, trabajadores de Solimat, junto con sus familias, han podido visitar las instalaciones de este tradicional Belén. Además, un monitor especializado les ha guiado explicándoles las características de cada especie y recalcándoles lo importante que es cuidar y respetar el medio ambiente.

Gracias a ella, han visto de cerca más de 60 animales vivos. Cabras, burritos, conejos, gallinas, dromedarios, faisanes, pavos, aves acuáticas, entre otras especies. Todos ellos están perfectamente aclimatados, alimentados y cuidados por expertos veterinarios.



CEIP Fábrica de Armas

Solimat, en su compromiso con la sociedad y, en este caso, con el fin de acercar el mundo sanitario a los más pequeños, ha abierto las puertas del Hospital San José a los alumnos de 6º curso de Primaria del colegio toledano "Fábrica de Armas". Gracias a esta visita, han podido conocer cada uno de los servicios que este Hospital Laboral -único en Castilla-La Mancha- ofrece a sus usuarios.

Se trata de una iniciativa -que parte de la Directiva de este Centro Educativo- cuyo fin es acercar el mundo sanitario a los alumnos y afianzar conocimientos que han aprendido en el aula.

Divididos en tres grupos, los alumnos han ido pasando por los distintos servicios. En el de Radiodiagnóstico han podido ver, a través de las radiografías, diferentes lesiones y reconocer cada uno de los huesos que componen el cuerpo humano. En Urgencias, se han convertido en verdaderos pacientes escayolando a algunos de ellos y en Rehabilitación, han conocido los diferentes tratamientos que usan en las sesiones como magnetoterapia, infrarrojos, onda corta... e incluso probar "in situ" alguna de ellas como la parafina.



Apoyo a Días Internacionales y Mundiales

Los Días Internacionales y Mundiales sirven para sensibilizar, concienciar, llamar la atención, señalar que existe un problema sin resolver, un asunto importante y pendiente en las sociedades para que, a través de esa sensibilización, los gobiernos y los estados actúen y tomen medidas o para que los ciudadanos así lo exijan a sus representantes.

Es por ello por lo que, alrededor de estas celebraciones, se realizan multitud de iniciativas en todo el mundo. En este sentido, Solimat ha querido sumarse a estas celebraciones iluminando la fachada del Hospital San José del color designado para dicho día y mostrando así su apoyo a estos Días. Tal es el caso del Día Mundial contra el Cáncer, Día Mundial de las Enfermedades Raras, Día Mundial de la ELA o el Día Mundial del Síndrome de Down, entre otros.



El [#HospitalSanJose](#) de Solimat se teñirá de rosa por el [#diamundialcancermama](#) y recordar, así, el compromiso de toda la sociedad en la lucha contra esta enfermedad [#ContigoDamoslaCara](#) [#sumatealrosa](#) [@aecc_es](#)





[DIMENSIÓN
ECONÓMICA]

Gestión Económica-Financiera

La gestión económico-financiera de Solimat está regulada fundamentalmente por la Ley General de la Seguridad Social y el Reglamento sobre Colaboración de Mutuas, siguiéndose además las normas contables marcadas por la Intervención General de la Seguridad Social.

Además, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones e Inmigración regula cuestiones relativas a:

- Importe de las cuotas (ingresos por los servicios que las mutuas están autorizadas a prestar).
- Estructura organizativa.
- Presupuestos dependientes de los Presupuestos Generales del Estado.
- Cuentas auditadas anualmente por la Intervención General de la Seguridad Social.
- Fusiones y entidades mancomunadas.
- Apertura de nuevos centros asistenciales (inversiones).
- Autorización para poder prestar servicios, volumen mínimo de empresarios y cuotas.

Detraídas las partidas de gastos de los ingresos y dotadas las reservas hasta el límite máximo autorizado, se retorna el exceso del resultado positivo de cada una de las contingencias al Sistema de la Seguridad Social con la siguiente distribución:

- Contingencias profesionales: una vez dotada la Reserva de Estabilización (45% de las cuotas percibidas en el ejercicio), se ingresará el 80 % del excedente obtenido en el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social. Un 10% se aplica a la dotación de la Reserva Complementaria y otro 10% se aplica a la dotación de la Reserva de Asistencia Social.
- Contingencias comunes: una vez dotada la Reserva de Estabilización (25% de las cuotas percibidas en el ejercicio), la diferencia se ingresa en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos: La Reserva de Estabilización tendrá una cuantía mínima equivalente al 5% de las cuotas ingresadas por esta contingencia y podrá incrementarse voluntariamente hasta el 25%. El excedente que resulte se ingresará a la dotación de la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad.



Valor económico generado y distribuido

	ALBACETE	ÁVILA	C. REAL	CUENCA	MADRID	TOLEDO	GUADAL	RESTO	TOTAL
Valor económico directo creado (VEC)	13.961.149 €	795.470 €	13.789.705 €	8.362.412 €	13.754.932 €	45.210.404 €	6.114.277 €	1.626.615 €	103.614.965 €
A) Ingresos	13.961.149 €	795.470 €	13.789.705 €	8.362.412 €	13.754.932 €	45.210.404 €	6.114.277 €	1.626.615 €	103.614.965 €
Valor económico distribuido (VED)	11.891.003 €	789.810 €	13.510.405 €	8.697.394 €	11.533.335 €	53.654.201 €	5.338.689 €	1.533.377 €	106.948.213 €
b) Costes operativos	11.410.904 €	738.132 €	13.059.211 €	8.343.379 €	11.094.732 €	47.586.546 €	4.951.608 €	1.533.377 €	98.717.888 €
c) Salarios y beneficios sociales para empleados	473.122 €	51.453 €	450.847 €	352.383 €	434.677 €	6.064.822 €	386.948 €	0 €	8.214.250 €
e) Pagos a gobiernos	6.977 €	225 €	348 €	1.632 €	3.926 €	2.833 €	133 €		16.075 €
f) Inversiones en la comunidad	11.410.904 €	738.132 €	13.059.211 €	8.343.379 €	11.094.732 €	47.586.546 €	4.951.608 €	1.533.377 €	98.717.888 €
Valor económico retenido (VER)	2.070.147 €	5.660 €	279.300 €	-334.982 €	2.221.597 €	-8.443.796 €	775.588 €	93.238 €	-3.333.248 €

Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas

Para obtener la información precisa respecto a este indicador hemos tenido en cuenta todas aquellas obras, servicios y bienes realizados con medios ajenos, es decir, por proveedores. Se excluyen por tanto aquellos servicios prestados directamente por la Mutua con medios propios y contratación laboral.

Hay que tener en cuenta variables que, o bien, hacen que dichos resultados escapen de la autonomía de la voluntad de la empresa contratante, o bien, modifican en cierta medida la exactitud de los resultados:

- En cuanto a la limitación de la autonomía de la voluntad por parte de la Mutua Solimat a la hora de optar por la contratación de una u otra empresa, hay que referirse a La Ley de Contratación del Sector Público que obliga a las Mutuas de Accidente de Trabajo a la contratación de bienes, obras y servicios en términos de libre concurrencia a cualesquiera personas físicas o jurídicas del ámbito de la Unión Europea que presenten sus ofertas.
- En cuanto a variables que pueden afectar a la exactitud de los resultados se encuentra la relativa a la ubicación de la empresa proveedora que en ocasiones prestan el servicio mediante sucursales o delegaciones cercanas a la Mutua contratante, facturando centralizadamente desde otra ubicación diferente.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, comprobamos en la siguiente tabla -referente al año 2019- los importes gastados en las diferentes provincias donde Solimat tiene presencia física, así como las proporciones de gastos respecto al gasto total.

ZONAS	AÑO 2019	
	IMPORTE	% S/TOTAL
ALBACETE	946.257,42 €	10,88%
CIUDAD REAL	820.781,66 €	9,44%
CUENCA	625.218,95 €	7,19%
GUADALAJARA	376.981,06 €	4,34%
TOLEDO	5.113.043,71 €	58,80%
AVILA	76.516,20 €	0,88%
MADRID	736.681,05 €	8,47%
Total CLM-AV-M	8.695.480,05 €	99,52%
Resto	41.730,16 €	0,48%

Gestión

Balance de Situación Económico Patrimonial

ACTIVO	2019	2018
Inmovilizado intangible	3.372.145,05	3.070.094,00
Inmovilizado material	3.616.012,93	3.711.877,64
Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo	0,00	0,00
Inversiones financieras a largo plazo	49.301,28	88.835,09
Deudores y otras cuentas a cobrar largo plazo	30.458,79	41.810,59
Existencias	106.492,54	121.590,34
Deudores y otras cuentas a cobrar corto plazo	32.933.623,27	36.030.647,66
Inversiones financieras a corto plazo	3.263,18	1.594,86
Efectivo y otros activos líquidos	13.398.225,54	8.396.615,72
TOTAL ACTIVO	53.509.522,58	51.463.065,90

PASIVO	2019	2018
Patrimonio Generado:	30.949.480,36	32.496.728,88
Reservas	24.796.306,61	25.567.434,05
Resultado de ejercicios anteriores	9.486.421,63	6.310.627,91
Resultado del ejercicio	-3.333.247,88	618.666,92
Ajustes por cambio de valor	0,00	0,00
Provisiones a largo plazo	24.150,98	60.831,13
Provisiones a corto plazo	7.793.797,34	6.213.117,04
Deudas a corto plazo	275.001,23	162.157,40
Acreedores y otras cuentas a pagar	14.467.092,67	12.530.231,45
TOTAL PASIVO	53.509.522,58	51.463.065,90

Ingresos

Concepto	2019	2018	Diferencia
Cotizaciones Sociales	103.153.962,17	93.657.801,12	10,1%
Transferencias y subvenciones recibidas	3.000,00	3.900,00	-23,1%
Prestaciones de Servicios	453.741,11	297.900,86	52,3%
Otros Ingresos	6.561.486,16	5.232.811,49	25,4%
Excesos de provisiones	287.229,47	234.228,48	22,6%
TOTAL	110.459.418,91	99.426.641,95	11,1%

Gastos

Concepto	2019	2018	Diferencia
Prestaciones sociales	-58.912.919,58	-50.009.122,53	17,8%
Gastos de personal	-8.195.833,35	-7.890.157,98	3,9%
Transferencias	-27.264.699,77	-23.439.952,57	16,3%
Aprovisionamiento	-4.798.171,32	-4.742.345,88	1,2%
Otros gastos	-13.686.558,71	-11.739.922,81	16,6%
Amortización del inmovilizado	-974.998,43	-1.046.234,89	-6,8%
TOTAL	-113.833.181,16	-98.867.736,66	15,1%

Resultados

Concepto	2019	2018	Diferencia
Ingresos	110.459.418,91	99.426.641,95	11,1%
Gastos	-113.833.181,16	-98.867.736,66	15,1%
Resultado ejercicio corriente	-3.373.762,25	558.905,29	-703,6%
Rdo. de las operaciones no financieras	32.157,52	45.306,94	-29,0%
Rdo. de las operaciones financieras	8.356,85	14.454,69	-42,2%
Resultado neto del ejercicio	-3.333.247,88	618.666,92	-638,8%

Resultados distribuidos por actividades

Resultados	CP	CC	CA	TOTAL
Ejercicio corriente	11.759.986,35	-15.389.493,87	296.259,64	-3.333.247,88
Ejercicio anterior (2018)	7.454.591,79	-7.402.031,33	566.106,46	618.666,92
%	57,8%	107,9%	-47,7%	-638,8%

Propuesta de distribución de resultados

Resultado a distribuir	CP	CC	CA
Importe del ejercicio	11.759.986,35	-15.389.493,87	296.259,64
Aumento de resultados de ejercicios anteriores	1.445.640,41	924.923,51	36.477,43
Disminución de resultados de ejercicios anteriores	987.388,78	1.063.370,04	-6.016,57
TOTAL RESULTADO A DISTRIBUIR	14.193.015,54	-13.401.200,32	326.720,50

Incremento Reservas	CP	CC	CA
Dotación de ejercicios anteriores	21.749.982,36	1.594.633,90	199.060,50
Aplicación del ejercicio	-13.437.256,68	-1.594.633,90	204.132,12
Dotación del ejercicio	14.193.015,54	1.630.690,26	0,00
TOTAL	22.505.741,22	1.630.690,26	403.192,62

Exceso a ingresar en Banco de España	CP	CC	CA
Dotación del ejercicio	0,00	0,00	122.588,38
TOTAL INGRESO	0,00	0,00	122.588,38

Situación final de las reservas

Reserva	Nivel de cobertura %
Reserva de estabilización CP	37,40%
Reserva de estabilización CC	5,00%
Reserva de Cese de actividad	25,00%

Patrimonio Privativo

Balance de Situación Económico Patrimonial

ACTIVO	2019	2018
Inmovilizado material	6.448.335,26	5.185.516,46
Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo		
Inversiones financieras a largo plazo	183.052,89	246.872,97
Deudores y otras cuentas a cobrar corto plazo	11.919,25	85.926,63
Inversiones financieras a corto plazo	66.199,02	553.727,86
Efectivo y otros activos líquidos	5.825.361,25	5.980.947,66
TOTAL ACTIVO	12.534.867,67	12.052.991,58

PASIVO	2019	2018
Patrimonio Generado	12.013.422,96	11.951.430,48
Reservas	11.951.430,48	11.890.608,98
Resultado de ejercicios anteriores	0,00	0,00
Resultado del ejercicio	61.992,48	60.821,50
Otros incrementos de patrimonio pendientes	128.620,57	32.150,99
Deudas a largo plazo	66.394,94	3.519,41
Provisiones a corto plazo	0,00	0,00
Deudas a corto plazo	0,00	0,00
Acreedores y otras cuentas a pagar	326.429,20	65.890,70
TOTAL PASIVO	12.534.867,67	12.052.991,58

Ingresos

Concepto	2019	2018	Diferencia
Transferencias y subvenciones recibidas	6.937,43	312,19	2122,2%
Otros Ingresos (Cánones)	173.438,52	173.438,52	0,0%
Exceso de provisiones	0,00	0,00	
TOTAL	180.375,95	173.750,71	3,8%

Gastos

Concepto	2019	2018	Diferencia
Gastos de personal	0,00	0,00	
Transferencias	0,00	0,00	
Otros gastos	-117.045,89	-115.362,06	1,5%
Amortización del inmovilizado	-25.071,94	-27.463,26	-8,7%
TOTAL	-142.117,83	-142.825,32	-0,5%

Resultados

Concepto	2019	2018	Diferencia
Ingresos	180.375,95	173.750,71	3,8%
Gastos	-142.117,83	-142.825,32	-0,5%
Resultado ejercicio corriente	38.258,12	30.925,39	23,7%
Rdo. de las operaciones no financieras	308,02	-756,82	-140,7%
Rdo. de las operaciones financieras	33.059,46	40.247,04	-17,9%
Resultado neto del ejercicio	71.625,60	70.415,61	2%
Impuesto sobre beneficios	-9.633,12	-9.594,11	0,4%
Resultado neto del ejercicio después de impuestos	61.992,48	60.821,50	2%



[DIMENSIÓN
AMBIENTAL]

Política Medioambiental

Solimat, consciente de la importancia del medio ambiente como principio básico del compromiso con la sociedad, así como que un servicio de calidad constituye un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de la empresa, ha decidido impulsar la implantación de un sistema de Gestión Ambiental que garantice la protección del medioambiente, comprometiéndose en los siguientes principios:

1. Identificar y Evaluar todos los impactos ambientales que se producen como consecuencia del desarrollo de nuestra actividad, tanto en nuestras oficinas como en nuestro Hospital y centros asistenciales, con el objeto de implantar medidas para disminuirlos, prevenir la contaminación, minimizar el consumo de recursos y fomentar la eficiencia y ahorro energéticos en nuestras instalaciones.
2. Velar por el cumplimiento de los requisitos ambientales legales que nos son de aplicación, así como de otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
3. Mantener implicadas y concienciadas a todas las personas de Solimat, fomentando la participación en la gestión y la formación ambiental.
4. Prevenir y evitar los impactos ambientales significativos producidos por la actividad de nuestros centros sanitarios, en especial los producidos por la generación y en el proceso de gestión de los residuos tóxicos y peligrosos.



5. Apoyar el trabajo con proveedores que apliquen normas ambientales coherentes con la política ambiental, promoviendo de esta manera el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
6. Documentar, implementar y mantener al día nuestra Política Ambiental, así como comunicarla a todas las personas de Solimat para que sea conocida, comprendida y aplicada a todos los niveles de la organización.
7. Desarrollar una revisión y mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental implantado para mantenerlo activo y efectivo.
8. Poner a disposición no solo a nivel interno, sino de todos nuestros proveedores, colaboradores, clientes y público en general nuestra política ambiental para constatar nuestro compromiso medioambiental.

Ahorro de energía y aislamiento térmico (DB HE)

En la construcción de nuestro nuevo Centro Asistencial de Albacete hemos tenido muy en cuenta el ahorro de energía y el aislamiento térmico del edificio.

Así pues, dispone de una envolvente de características tales que limita adecuadamente la demanda energética necesaria para alcanzar el bienestar térmico en función del clima de la localidad, del uso del edificio y del régimen de verano-invierno, así como por sus características de aislamiento e inercia, permeabilidad al aire y exposición a la radiación solar, reduce el riesgo de aparición de humedades de condensación superficiales e intersticiales que puedan perjudicar sus características y tratando adecuadamente los puentes térmicos para limitar las pérdidas o ganancias de calor y evitar problemas higrotérmicos en los mismos.

De igual forma, dispone de las instalaciones térmicas apropiadas destinadas a proporcionar el bienestar térmico de sus ocupantes, regulando el rendimiento de estas y de sus equipos. La instalación térmica proyectada está dotada de los sistemas de control automático necesarios para que se puedan mantener en los recintos las condiciones de diseño previstas.

También dispone de unas instalaciones de iluminación adecuadas a las necesidades de sus usuarios y a la vez eficaces energéticamente con un sistema de control que permite ajustar el encendido a la ocupación real de la zona, así como de un sistema de regulación que optimiza el aprovechamiento de la luz natural, en las zonas que reúnen unas determinadas condiciones.

Por último, se ha previsto para la demanda de agua caliente sanitaria la incorporación de sistemas de captación, almacenamiento y utilización de energía solar de baja temperatura, adecuada a la radiación solar global de su emplazamiento y a la demanda de agua caliente del edificio.



Datos Ambientales

Conscientes de que los recursos naturales son limitados y susceptibles de agotarse, trabajamos día a día en compatibilizar nuestro crecimiento económico con la preservación ambiental, mediante el aumento de la eficiencia en la productividad. Nuestro compromiso es producir más, consumiendo menos recursos y generando menos residuos.

Materiales utilizados por peso o volumen

La gran variedad tanto en peso como en volumen de los materiales consumidos y la inexistencia de registros cuantitativos diferentes a su valoración económica impide aportar otros datos que no sean los de su coste:

MATERIALES	2019
	IMPORTE
Oficina	78.224,10 €
Sanitario	532.568,27 €
Otros fungibles	35.649,94 €
No renovables	259.011,51 €
Equipos, maquinaria, mobiliario	400.259,63 €
	6.937,43
TOTAL	1.305.713,40 €

Porcentaje de materiales utilizados que son materiales valorizados

Si en el anterior indicador no hemos podido medir el volumen de los materiales consumidos, nos resulta más fácil dicha medición cuando se trata de aquellos materiales consumidos que adquieren un valor con su recogida y posterior reutilización. Es el caso de los materiales valorizados cuya medición en kilogramos nos la aportan las empresas de recogida :

Materiales valorizados (en KG)	2019
Papel	30.000
Cartuchos/Toner	45
Equipos informáticos:	0

Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias

A continuación, se muestra el consumo directo de energía desglosado por cada una de las fuentes primarias que, Solimat, hace uso. Vemos, por tanto, el consumo e importe de electricidad, gas natural, gasóleo B y combustible de vehículos:



AÑO 2019		
	Consumos	Importe
Electricidad	1.028.818 KWh	149.310,44 €
Gas natural	319.620 KWh	15.942,31 €
Gasóleo B	6.000 LT	16.080 €
Combustible vehículos	25.326 LT	29.000 €



[NOS
RELACIONAMOS]

Comunicación

Para Solimat la comunicación con nuestros grupos de interés es fundamental. Por este motivo, utilizamos diversos canales para ofrecer información de utilidad para ellos, así como dar a conocer la actividad de la mutua a toda la sociedad.

Notas de prensa

Solimat potencia su Gabinete de Prensa teniendo un contacto continuo con los medios de comunicación. Por un lado, acercándoles información sobre la mutua o el sector que sea de su interés y, por consiguiente, de toda la sociedad, y, por otro, estando a su disposición para solventar cualquier duda que les pudiera surgir.

Así pues, a lo largo de todo el año 2019 el nombre Solimat ha aparecido tanto en medios digitales como en medios escritos locales y regionales.

The collage features several news items:

- LACERCA.com**: "Solimat recibe un notable de alto a través de las encuestas de satisfacción que han realizado a sus usuarios".
- mancha información.com**: "Solimat respalda la Carrera Solidaria a beneficio de Asprona y Cruz Roja Albacete".
- La Tribuna**: "Solimat enseña su hospital laboral" and "Solimat informa a los autónomos de Ciudad Real de las novedades legislativas".
- LA COPARCA DE PUERTOLLANO**: "Solimat felicita la Navidad con los christmas de los hijos de sus trabajadores".
- La Tribuna**: "Humberto Carrasco, fundador de Nutrave, será el nuevo presidente de la mutua Solimat".
- cclmN**: "Solimat celebra en Toledo el 25º Aniversario del Hospital San José".

Redes Sociales

Solimat decide estar presente en Redes Sociales para llegar de una forma más inmediata y eficiente a todos sus grupos de interés. De esta forma, optimizamos nuestros recursos y llegamos a más destinatarios.

Así pues, la mutua está presente en Twitter, Facebook, LinkedIn y Youtube.



Web Corporativa

Para dar respuesta a las necesidades de nuestras empresas asociadas y colaboradores, Solimat ofrece una web con el fin de facilitar y mejorar el nivel de información y los servicios que ofrecemos.

Intranet

Solimat pone a disposición de sus trabajadores un canal de comunicación interna que recoge regularmente las noticias de interés de la Entidad, así como documentos de interés de la organización.

Portal de Servicios

Porque queremos facilitar el trabajo a nuestras empresas mutualistas y colaboradores su trabajo, ponemos a su disposición una plataforma de intercambio de información, para que tenga conocimiento en tiempo real de los Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales y Contingencia Común gestionadas por Solimat.

Los servicios más utilizados por nuestros usuarios son:

- Servicio de Alerta vía Correo Electrónico de Accidentes y Asistencias en tiempo real.
- Mensajería directa con el gestor asignado.
- Gestión y Solicitud de Botiquines.
- Utilidades Delta.
- Consulta de todos los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que se producen en la empresa, con posibilidad de aplicar múltiples filtros.
- Solicitud de Informes de siniestralidad, ofreciendo un amplio informe sobre la accidentalidad en las empresas.

Durante el 2019 ha habido un total de 2.650 visitas de empresas y casi 1.220 de colaboradores al portal de servicios.



Línea 900

La línea telefónica asistencial 24 horas de Solimat con el número de teléfono gratuito 900 111 072, está operativa 24 horas al día, 365 días al año, contando con los siguientes servicios:

- Coordinación de la asistencia.
- Equipo de profesionales sanitarios para atender y gestionar los aspectos médicos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Traslado urgente del accidentado.
- Información de la Red de Centros Asistenciales y Administrativos.

Si el accidente laboral tiene lugar en el extranjero, a través del número de teléfono +34 925 72 72 72 nuestro personal médico da las pautas e indicaciones necesarias para acceder a la asistencia médica.

En 2019 han sido más de 2.000 las llamadas atendidas en nuestra Línea 900, de las cuáles más de 1.400 se corresponden a Consultas y más de 600 a Urgencias.



E-mailings

A lo largo del año 2019, Solimat usó la comunicación, vía correo electrónico, con sus empresas mutualistas y los colaboradores. A través de ellos, se les hizo llegar información considerada de su interés como normativas legales, jornadas, Incentivo Bonus, entre otras.

Alianzas

Convenios

Solimat tiene suscritos con varias asociaciones, instituciones u organizaciones distintos Convenios de Colaboración con el fin de buscar una mejora en el servicio ofrecido a sus empresas mutualistas, autónomos adheridos y trabajadores protegidos.

Como ejemplo, citar los firmados con Asociaciones como Down Toledo, Grupo Almida y AECEMCO y con la Fundación A Víctimas de Tráfico y el Consejo de Colegios Oficiales de Farmacéuticos de Castilla-La Mancha, entre otros.



Cercanía con el tejido empresarial

Organización y participación en jornadas

Tras la promulgación del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, Solimat colaboró en la realización de diferentes jornadas informativas -que tuvieron lugar en las capitales de provincia de Castilla-La Mancha y en Getafe (Madrid)- bajo el título "Autónomos. Novedades en materia social, laboral y de empleo". Su fin era acercar las modificaciones legales producidas en los trabajadores por cuenta propia que recogía dicho Real Decreto-Ley.



25° Aniversario Hospital San José



El 24 de junio de 2019 se conmemoró el 25° Aniversario de la apertura del Hospital San José de Solimat que nació para atender y cuidar a sus trabajadores protegidos. Un Hospital referente en el sector de mutuas al ser el único de carácter laboral en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. Además, se utilizan las técnicas más novedosas y está dotado con la última tecnología aplicada a las patologías laborales.

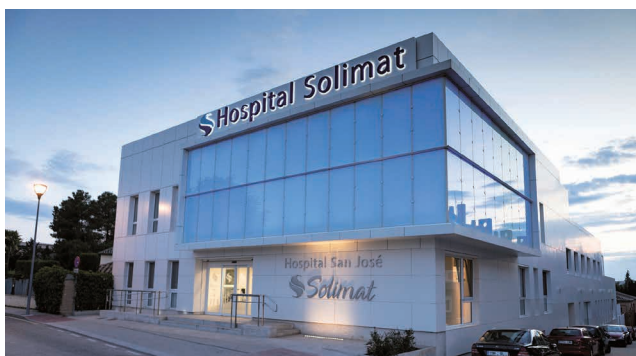
A lo largo de los 25 años de vida de este Hospital se han ido reformando sus áreas y estructuras internas como es el caso del bloque quirúrgico, hospitalización, área de consultas, cafetería, urgencias, entre otras dependencias.

Las últimas reformas que se han llevado a cabo ha sido el revestimiento de su fachada -que le ha hecho convertirse en un edificio de referencia en Toledo- y las instalaciones del servicio de fisioterapia que han sido mejoradas y renovadas. Todo ello se ha realizado con un único objetivo: ofrecer un servicio de calidad y mejorar el bienestar de los usuarios.



En relación con la actividad asistencial de este Centro Hospitalario se puede exponer que durante estos 25 años se han realizado más de 1 millón de actos asistenciales. En concreto, han sido más de 150.000 urgencias, cerca de 400.000 consultas, 11.000 intervenciones quirúrgicas, más de 11.000 ingresos, más de 20.000 estancias hospitalarias y en torno a 500.000 sesiones de fisioterapia.

Pero lo más importante que tiene este Hospital es el equipo humano que lo conforma, grandes profesionales del mundo sanitario que, cada día, trabajan para ofrecer el mejor servicio a sus pacientes.



Solimat en imágenes



25º Aniversario Hospital San José



Partido solidario a favor de Manos Unidas



Nuevo Centro Administrativo Solimat Ávila



Pablo Vainstein en el Centro Asistencial Solimat Cuenca



Nuevo Centro Asistencial Solimat Albacete



Carrera Solidaria Eurocaja Rural



Junta General



Entrega Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y RSE.



[ANEXO]

Global Reporting Initiative - Estándares

Elaboración del Informe

Solimat, consciente de la importancia de la comunicación con sus grupos de interés, ha realizado este Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad. Los datos que se han presentado en la misma corresponden al año 2019.

Podemos exponer que no ha habido existencia de limitaciones de alcance o cobertura de la memoria y que la misma se ciñe exclusivamente a la organización. Nuestra mutua ha decidido que la presentación de este tipo de Informe será, de aquí en adelante, de carácter anual. Cada año Solimat rendirá cuentas a sus grupos de interés y les informará de sus actuaciones.

En el Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad 2019 se encuentra la información sobre la organización y los resultados obtenidos en materia económica, ambiental y social de dicho ejercicio.

Este Informe se ha elaborado de conformidad con la opción exhaustiva de los Estándares GRI, consecuencia de la aplicación de los indicadores contenidos en la Guía. A través de ella, e informa sobre todos los aspectos importantes en cuanto a la dimensión social, ambiental y económica de Solimat, a partir de los datos aportados por personas de todos los ámbitos de la organización, conforme al principio de materialidad. Por lo que se refiere a la participación de los grupos de interés, esta se produce en el contacto directo con ellos, procurando la Mutua siempre satisfacer sus expectativas e intereses.

Si desea realizar cualquier consulta relativa a la memoria o su contenido, pueden dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: comunicacion@solimat.com.

Fecha de edición: septiembre 2020.



Anexo

Contenidos GRI

GRI 101: Fundamentos

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
101	Fundamentos	-	-

GRI 102: Contenidos Generales

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
102-1	Nombre de la organización	8 y 9	-
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	10	-
102-3	Ubicación de la sede	20	-
102-4	Ubicación de las operaciones	20	-
102-5	Propiedad y forma jurídica	8 y 9	-
102-6	Mercados servidos	10	-
102-7	Tamaño de la organización	34	-
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	34 - 40	-
102-9	Cadena de suministro	12	-
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	-	-
102-11	Principio o enfoque de precaución	15, 31 y 32	-
102-12	Iniciativas externas	-	-
102-13	Afiliación a asociaciones	88	Asociación Española para la Calidad, Club Excelencia en Gestión y Asociación de Experiencia de Cliente

2. ESTRATEGIA

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	-	-
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	-	-

3. ÉTICA E INTEGRIDAD

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	13 - 15	-
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	25 y 32	-

4. GOBERNANZA

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
102-18	Estructura de gobernanza	16 - 20	-
102-19	Delegación de autoridad	16 - 20	-
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas	89	Las responsabilidades recaen sobre el Director Gerente quien informa directamente a la Junta Directiva.
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	-	-
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	16 - 18	-
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	17	El Presidente no ocupa cargo ejecutivo.
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	16 - 18	-
102-25	Conflictos de intereses	31 y 32	-
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	14, 15 y 22	-
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	-	-
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	-
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	-	-
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	31 y 32	-
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	89	Mensualmente.
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	16 - 20	-
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	-	-
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	-	-
102-35	Políticas de remuneración	15 y 16	Portal de transparencia.
102-36	Proceso para determinar la remuneración	15 y 16	Portal de transparencia.
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	-	-
102-38	Ratio de compensación total anual	-	-
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	-	-

5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
102-40	Lista de grupos de interés	23	-
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	-	-
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	23	-
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	23	-
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	-	-

6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	90	Solimat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 72.
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	-	-
102-47	Lista de temas materiales	-	-
102-48	Reexpresión de la información	-	-
102-49	Cambios en la elaboración de informes	90	Este año se ha elaborado este informe en base a los Criterios GRI.
102-50	Periodo objeto del informe	87	-
102-51	Fecha del último informe	-	-
102-52	Ciclo de elaboración de informes	87	-
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	87	-
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	87	-
102-55	Índice de contenidos GRI	88-100	-
102-56	Verificación externa	-	-

DIMENSIÓN ECONÓMICA

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	68 - 74	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	68 - 74	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	68	-
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	69	-
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	-	-
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación	39 y 40	-
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	-	-
PRESENCIA EN EL MERCADO			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	8 - 12	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	8 - 12	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	8 - 12	-
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	36 y 91	En Solimat el salario del convenio es superior al SMI.
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	-	-
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	21	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	21	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21	-
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	-	-
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	-	-

DIMENSIÓN ECONÓMICA

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales y otros planes de jubilación	69	

ANTICORRUPCIÓN

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	31 y 32	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	31 y 32	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31 y 32	-
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	31 y 32	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31 y 32	-
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	92	En 2019 no se han detectado casos de corrupción

COMPETENCIA DESLEAL

205-2	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	-	-
-------	---	---	---

DIMENSIÓN AMBIENTAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
MATERIALES			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	76 - 78	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	76 - 78	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	76 - 78	-
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	76 - 78	-
301-2	Insumos reciclados	-	No aplica
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	-	No aplica

ENERGÍA

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	76 - 78	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	76 - 78	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	76 - 78	-
302-1	Consumo energético dentro de la organización	76 - 78	-
302-2	Consumo energético fuera de la organización	-	No se dispone de la información.
302-3	Intensidad energética	-	-
302-4	Reducción del consumo energético	-	-
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-	-

AGUA

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	-	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	26 y 27	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	-
303-1	Extracción de agua por fuente	-	-
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	-	-
303-3	Agua reciclada y reutilizada	-	-

DIMENSIÓN AMBIENTAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
BIODIVERSIDAD			
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	-	No aplica
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	-	No aplica
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	-	No aplica
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	-	No aplica
EMISIONES			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	76 - 78	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	76 - 78	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	76 - 78	-
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	94	No se dispone de la información
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	94	No se dispone de la información
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	94	No se dispone de la información
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	94	No se dispone de la información
305-5	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono	94	No se dispone de la información
305-6	Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x)	94	No se dispone de la información.

DIMENSIÓN AMBIENTAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
EFLUENTES Y RESIDUOS			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	76 - 78	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	76 - 78	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	76 - 78	-
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	95	El vertido siempre se produce a la red pública.
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	-	-
306-3	Derrames significativos	-	-
306-4	Transporte de residuos peligrosos	-	-
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	-	-

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	76 - 78	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	76 - 78	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	76 - 78	-
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa	95	No existe

EVALUACION AMBIENTAL DE PROVEEDORES

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	-	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	-	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	-
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	-	-
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	-	-

DIMENSIÓN SOCIAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
EMPLEO			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	34 - 40	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34 - 40	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34 - 40	-
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	34 - 40	-
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	34 - 40	-
401-3	Permiso parental	-	-
RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	-	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	-	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	-
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	-	-
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	27	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	27	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	-
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	96	100% de los trabajadores representados en el Comité de Seguridad y Salud del Trabajo
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días accidente laboral o enfermedad profesional	47 y 48	Datos no desagregados
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	47 y 48	Datos no desagregados
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	96	Datos no recopilados

DIMENSIÓN SOCIAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	36 - 38	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	36 - 38	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36 - 38	-
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	36 - 38	-
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	-	-
401-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	-	-
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	28, 34 y 36	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	28, 34 y 36	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	28, 34 y 36	-
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	16, 17, 34 y 97	La Junta Directiva se compone de un 68,42 % de hombres y un 31,58 % de mujeres
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	36	-
NO DISCRIMINACIÓN			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	25	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	25	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	25	-
403-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	97	No se ha detectado ningún caso de discriminación
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	97	No existen
TRABAJO INFANTIL			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	97	No existen

DIMENSIÓN SOCIAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO			
401-3	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	98	No existen

PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	-	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	-	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	-
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	-	-

DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

411-3	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	98	No existen
-------	---	----	------------

PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	-	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	-	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	-	-
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	-	-
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	-	-
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	-	-

DIMENSIÓN SOCIAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
COMUNIDADES LOCALES			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, valuaciones del impacto y programas de desarrollo	61 - 66	-
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	99	No se han detectado impactos negativos.

EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES

414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	-	-
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	99	No se han detectado impactos sociales negativos

POLÍTICA PÚBLICA

411-3	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	99	No se realizan
-------	--	----	----------------

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	23	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	23	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	54 - 60	-
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	54 - 60	
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	54 - 60	

DIMENSIÓN SOCIAL

IND. GRI	DESCRIPCIÓN	PÁGS.	INFORMACIÓN/OMISIÓN
MARKETING Y ETIQUETADO			
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios de desarrollo	10 y 100	Sevicios regulados por ley
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	100	No se han producido
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	100	No se realizan comunicaciones de este tipo
PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	31 y 32	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	31 y 32	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	31 y 32	-
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	100	No se han producido
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO			
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	8 - 12	-
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	8 - 12	-
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	8 - 12	-
418-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	100	Una infracción por valor de 176,42 €



 *Solimat*

[www.solimat.com    ]