

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019
TORREJÓN SALUD S.A.

ÍNDICE

1. OBJETO DEL INFORME.....	3
2. ALCANCE.....	4
3. MODELO DE NEGOCIO	5
4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	13
5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	21
6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	39
7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	40
8. SOCIEDAD	41
9. CRITERIOS DE ELABORACIÓN	46
10. ANEXO CONTENIDOS LEY 11/2018.....	47

1. OBJETO DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado atendiendo a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera Torrejón Salud, S.A., cumple su obligación de informar sobre aquellas cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos, relevantes para la compañía en la ejecución de las actividades propias del negocio.

2. ALCANCE

Torrejón Salud S.A. (en adelante la compañía, el Hospital o Hospital Universitario de Torrejón), fue constituido en Torrejón de Ardoz el 22 de septiembre de 2011. Su domicilio social está establecido en Calle Mateo Inurria (Torrejón de Ardoz) y deposita sus cuentas anuales en el registro mercantil de Madrid.

El objeto social de la compañía es la gestión del servicio público, en su modalidad de concesión administrativa, de la prestación de los servicios de atención sanitaria especializada, así como la redacción y ejecución del proyecto de construcción del Hospital de Torrejón, incluyendo la adaptación, mantenimiento y explotación de las infraestructuras sanitarias incluidas en el ámbito territorial de la de concesión.

Torrejón Salud S.A. gestiona el Hospital Universitario de Torrejón y el Centro de Especialidades. Los contenidos que se incluyen en el presente Informe hacen referencia al ejercicio 2019.

3. MODELO DE NEGOCIO

El Hospital Universitario de Torrejón nace del Plan de Infraestructuras Sanitarias 2007-2011 de la Comunidad de Madrid, donde se adoptaba un modelo en base a una serie de criterios que establecía la construcción de cuatro hospitales dentro de la Comunidad. El Hospital, situado en Torrejón de Ardoz, se puso en marcha el 22 de septiembre de 2011, con un contrato de concesión administrativa de 30 años y no sería hasta el 28 de diciembre de 2018 cuando Primero Salud S.L.U. adquiere el 89,47% del capital social de Torrejón Salud S.A., asumiendo las oportunidades y las responsabilidades derivadas de un modelo de negocio vinculado a la gestión y atención sanitaria.

La estructura del capital social de Torrejón Salud S.A. se distribuye de la siguiente manera: el 89,47% pertenece a Primero Salud S.L.U., el 10% lo ostenta Cartera y Gestión de Infraestructuras, S.A. y el restante 0,53% está en manos de FCC Construcción S.A.

Torrejón Salud S.A. adquiere un fuerte compromiso con el desarrollo sostenible de la sociedad, promoviendo el progreso desde un punto de vista económico, social y medioambiental. Para alcanzar los objetivos, la compañía dispone de una serie de políticas que delimitan sus actuaciones con la finalidad de hacer partícipe a todas las personas que forman parte del Hospital Universitario de Torrejón, en la consecución de un crecimiento responsable y en una operativa respetuosa con las personas y con el medio ambiente.

En cuanto a su actividad principal, la asistencial, en el año 2019, el Hospital de Torrejón gestionó la siguiente actividad asistencial:

Indicador	2018	2019
Altas	12.428	12.228
Partos	2.308	2.333
Consultas	327.413	335.509
Intervenciones quirúrgicas	15.555	15.733

Por otra parte, la gestión operativa de la actividad de prestación de servicios sanitarios mediante concesión administrativa de Torrejón Salud S.A. ha sido encargada a través de diferentes acuerdos al grupo Ribera Salud.

El modelo de negocio de la compañía en términos de financiación, control, propiedad y prestación en relación con la concesión y adjudicación del servicio se describe a continuación:

- **Financiación pública.** El sistema de contraprestación se basa en un pago capitolativo. La administración paga a la empresa concesionaria una cantidad fija anual y preestablecida por cada uno de los habitantes adscritos.
- **Control público.** La empresa concesionaria está sujeta al cumplimiento de las cláusulas establecidas en el pliego de condiciones. La administración tiene capacidad de control y de inspección, así como facultad normativa y sancionadora.
- **Propiedad pública.** En todo momento se garantiza la naturaleza pública del servicio de salud, construido en suelo público y perteneciente a la red de hospitales públicos.

- **Prestación privada.** La prestación del servicio sanitario se adjudica durante un tiempo establecido a una empresa concesionaria, que se compromete a la buena marcha y gestión del servicio público.

Según el Plan Estratégico del Hospital Universitario de Torrejón para el periodo 2019-2022, los focos se centran en las siguientes líneas de actuación:

- Acercar el hospital al entorno del paciente, por ejemplo, haciendo crecer los Programas específicos de Atención Domiciliaria y la Unidad de Hospitalización a Domicilio, promoviendo las actividades preventivas y mejorando los planes de atención mediante el uso de nuevas tecnologías.
- Mejorar la atención al paciente dentro del hospital, mediante el trabajo multidisciplinar, el uso de información clínica en tiempo real, la mejora en la gestión de citas y el manejo de forma conjunta del paciente junto con Atención Primaria.
- Gestionar el talento de la organización, promoviendo el desarrollo profesional mediante la formación, trabajando para crear un entorno atractivo que aumente la satisfacción del empleado.
- Gestionar la sostenibilidad en el consumo de recursos, especialmente en el aspecto medioambiental, tratando de minimizar las emisiones y la generación de residuos.

Estas líneas estratégicas están alineadas con las establecidas en el sistema sanitario de la Comunidad de Madrid, que se desarrollan en tres pilares:

1. Libertad de elección.
2. Continuidad asistencia entre el Hospital y atención primaria.
3. Aplicación de los Planes Estratégicos de Especialidades.

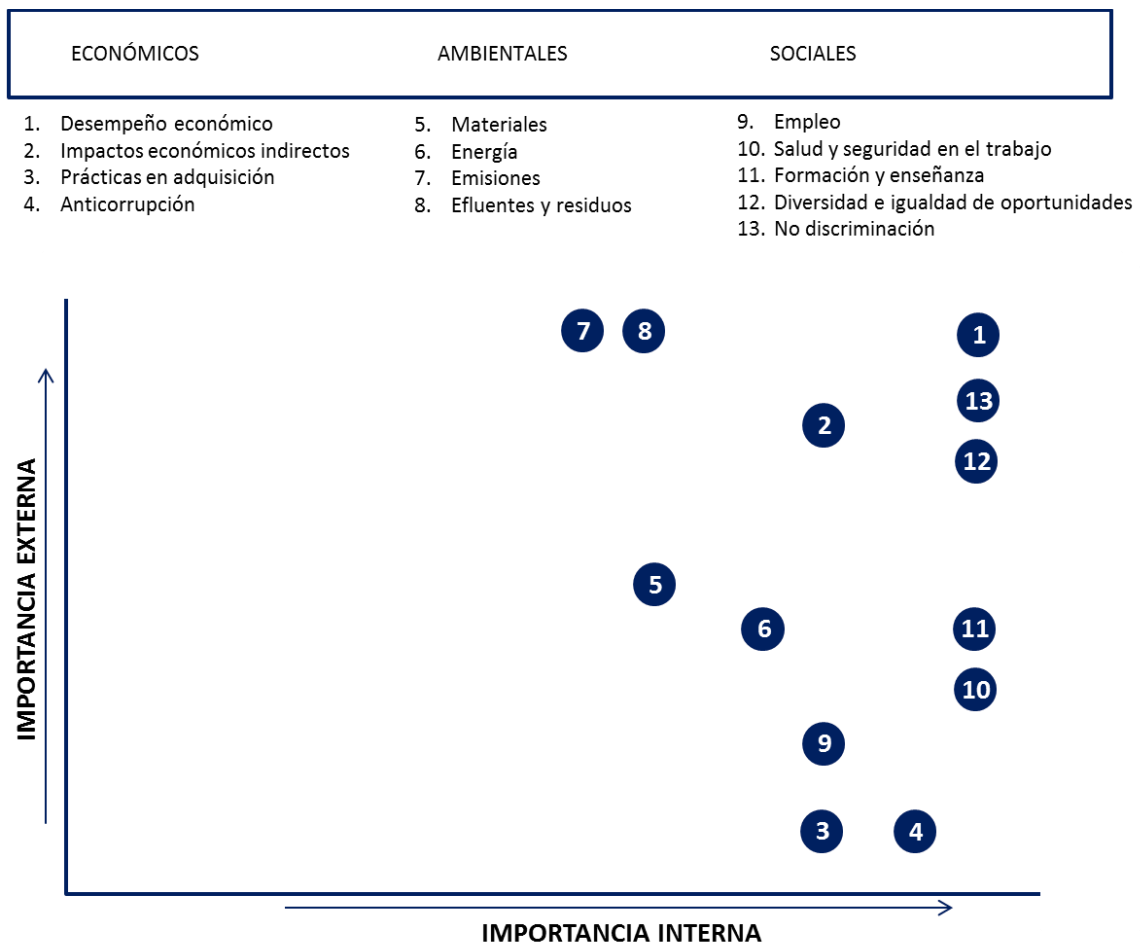
El modelo sanitario del Hospital Universitario de Torrejón, es una forma diferente y única de entender la gestión sanitaria, basado en la colaboración leal con la Administración Pública, la apuesta por los profesionales y el compromiso con los ciudadanos.

Su objetivo fundamental es contribuir a la mejora de la salud de la sociedad desde la actuación médica, a través de la prestación de sus servicios especializados, y también desde la investigación clínica con la finalidad de encontrar nuevos caminos para el diagnóstico, la prevención y el tratamiento de su principal público objetivo, los pacientes. Para alcanzar el objetivo descrito, cuenta con un equipo profesional altamente cualificado y con vocación hacia la atención de la salud y el bienestar del ser humano, siempre ofreciendo un cuidado excelente y un trato personal y cercano.

Actualmente el Grupo Ribera se encuentra inmerso en la elaboración de un nuevo plan de Responsabilidad Social Corporativa, entre cuyos ejercicios se encuentra la identificación de los nuevos grupos de interés, materialidad y prioridades estratégicas a este nivel.

3.1. Materialidad

La materialidad delimita los asuntos considerados clave para el funcionamiento del Hospital Universitario de Torrejón. Los temas materiales han sido seleccionados en función del impacto en la gestión y la importancia para los grupos de interés, en aras de promover el desarrollo sostenible e incorporar criterios de sostenibilidad en la gestión. Dado que no ha habido variaciones significativas, esta matriz de materialidad es la misma que la identificada en 2018. Para su elaboración no se hizo ejercicio de consulta a los grupos de interés externos, sino que se trabajó con el grupo de dirección.



3.2. Grupos de interés

El Hospital Universitario de Torrejón entiende a los grupos de interés como aquellos colectivos afectados por los servicios o actividades de la organización y cuyas opiniones y decisiones influyen o impactan en la consecución de los diferentes objetivos de la organización.

Los principales canales de comunicación con los grupos de interés son las reuniones periódicas, los medios de comunicación, las redes sociales, la comunicación externa e interna y los eventos y acciones puntuales con cada uno de ellos.

Los grupos de interés son los siguientes:

ESFERA PÚBLICA	ESFERA SOCIAL	RECURSOS EXTERNOS	ENTORNO SOCIOECONÓMICO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleados ▪ Población en general 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración pública ▪ Asociaciones de pacientes y familiares ▪ ONG's y fundaciones ▪ Colegios profesionales ▪ Otras entidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proveedores ▪ Empresas locales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colegios y universidades ▪ Hospitales red pública ▪ Otras entidades

Una actuación clave para el Hospital es abordar los aspectos económicos, ambientales y sociales relevantes para sus grupos de interés, o que influyen de un modo sustancial en sus evaluaciones y decisiones, valorando su capacidad de crear valor para cada uno de ellos. Por ello, la compañía mantiene una comunicación efectiva con los grupos de interés a través de los canales establecidos para cada fin, permitiéndole la posibilidad de integrar sus expectativas y preocupaciones en el desarrollo diario de la actividad.

3.3. Presencia geográfica

Por disposición geográfica, la principal área de influencia del Hospital, abarca los municipios de Torrejón de Ardoz, Ajalvir, Daganzo de Arriba, Ribatejada y Fresno del Torote- Serracines, ofreciendo servicios sanitarios de calidad a una población que, a lo largo del año, se ha mantenido en un número superior a 150.000 personas, y dando respuesta a las necesidades los pacientes y familiares.

3.4. Órganos de gobierno y estructura interna de dirección y control

El Hospital cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno.

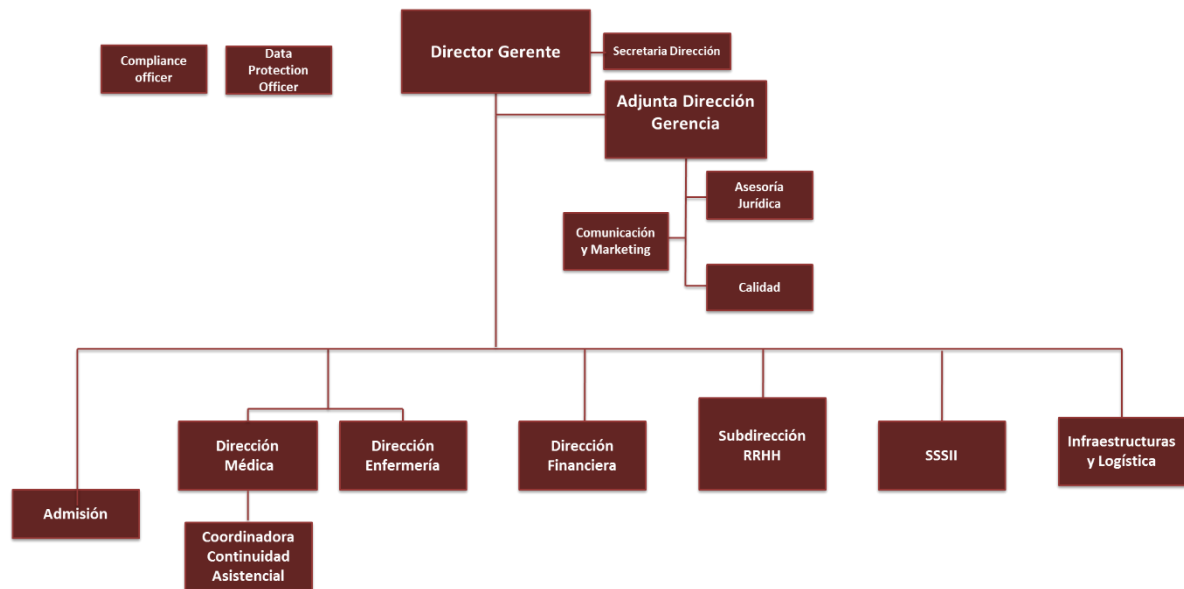
Las decisiones que toma la dirección del Hospital Universitario de Torrejón tienen en cuenta el principio de precaución de modo que se gestione y minimice el riesgo de las operaciones para los principales grupos de interés de la organización. En el apartado 3.7 están desarrollados los riesgos identificados. Los potenciales conflictos de intereses se gestionan en los consejos de administración del Hospital.

En 2019, el Consejo de Administración estaba formado por 11 miembros (8 hombres y 3 mujeres) y el Comité de Dirección del Hospital estaba formada por 10 personas, 4 hombres y 6 mujeres. Es el Consejo de Administración el máximo órgano de administración/gestión del hospital y en él es donde se toman las decisiones sobre cuestiones ambientales, sociales o económicas. Entre sus funciones está la definición y revisión de la misión, la aprobación de los Planes estratégicos y de las políticas y la aprobación de los presupuestos.

Por otra parte, la Dirección tiene entre sus funciones la confección del presupuesto, la definición de los planes estratégicos, la innovación y la calidad, así como la monitorización del desempeño (financiero y asistencial) de los distintos centros asistenciales.

En base a esto, la estructura de gobierno interno del Hospital se vertebra de acuerdo al siguiente esquema:

Gráfico 1. Organigrama de Torrejón Salud S.A.



Los distintos órganos de dirección del Hospital Universitario de Torrejón velan por una gestión eficaz, transparente, respetuosa con los requerimientos legales con una estructura de responsabilidades y competencias claramente definidas. Además de un Consejo de Administración y un Comité de Dirección, encargados de las cuestiones de gobernanza interna, se cuenta con un Comité Ejecutivo, que reporta mensualmente a Ribera Salud sobre las líneas estratégicas definidas por la compañía.

3.5. Objetivos y estrategias de la organización

El Hospital Universitario de Torrejón tiene como misión cuidar del bienestar de las personas a lo largo de toda su vida, desde su nacimiento e infancia hasta la madurez, en la vida familiar e incluso cuando las personas se hacen mayores y necesitan un apoyo y un cuidado especial.

El propósito (o visión) del Hospital es lograr que los pacientes alcancen una vida más larga, más sana y más feliz.

El modelo sanitario desarrollado por el Hospital Universitario de Torrejón es una forma diferente y única de entender la gestión sanitaria, basado en la colaboración leal con la Administración Pública, la apuesta por los profesionales y el compromiso con los ciudadanos.

La Comisión de Investigación es el órgano central desde el que deliberar, analizar e impulsar las estrategias en la compañía en el ámbito de la investigación. Tanto de promoción externa como interna.

Los valores que guían el comportamiento dentro y desde la compañía, así como las actuaciones de todas las personas que conforman el Hospital, son los siguientes:

- **Apasionados.** *Llenos de energía e inspiración. Nos gusta lo que hacemos y por qué lo hacemos. Apreciamos a nuestros pacientes.*
- **Comprensivos.** *Somos generosos y humanos. Tratamos a las personas con respeto y amabilidad. Nos preocupamos de todo y cuidamos de todos.*
- **Abiertos.** *Buscamos nuevas ideas y diferentes puntos de vista. Compartimos sin reserva. Escuchamos y comprendemos de verdad. Aspiramos a la diversidad.*
- **Auténticos.** *Fieles a nosotros mismos. Francos y honestos. Decimos lo que pensamos y pensamos lo que decimos.*
- **Responsables.** *Cumplimos siempre. Nos involucramos. Hacemos de proyectos realidades.*
- **Valientes.** *Actuamos con coraje. Nos atrevemos a probar. Expresamos nuestra opinión.*
- **Extraordinarios.** *Vamos más allá. Damos lo mejor de nosotros mismos. Siempre proporcionamos resultados excepcionales, grandes y pequeños.*

Estos valores, así como la misión y la visión del hospital, han sido refrendados en 2019 por el Comité de Dirección del mismo como parte del Plan Estratégico 2019-2022 y han sido trasladados a la organización a través de las reuniones del Comité Asesor y con los distintos mandos intermedios.

La compañía trabaja por alcanzar un modelo de empresa responsable que garantice el acceso a una serie de servicios, infraestructuras y tecnologías sostenibles que permitan adaptarse a los continuos cambios producidos en el entorno y a las exigencias regulatorias. Además, busca impulsar el modelo de negocio aprovechando las oportunidades y minimizando los riesgos, respondiendo a los requerimientos de la población y a los grupos de interés, anticipándose a sus necesidades y favoreciendo en última instancia el crecimiento orgánico.

3.6. Principales factores y tendencias que puedan afectar a su futura evolución

El Hospital Universitario de Torrejón identifica diversas tendencias en el sector, relacionadas principalmente con:

- Aumento de la demanda
- Envejecimiento de la población
- Cambios regulatorios
- Digitalización del sector

3.7. Principales riesgos relacionados con la actividad del Hospital

Los principales riesgos, a continuación expuestos, son los identificados por el Grupo Ribera Salud en 2019. Para la identificación de dichos riesgos, se ha analizado la normativa aplicable a las actividades del Grupo extractando las obligaciones derivadas de la normativa. Este ejercicio queda recogido en el Compliance chart de Ribera Salud Grupo. Actualmente se está trabajando en la elaboración de la matriz de riesgos específicos para el Hospital Universitario de Torrejón:

- **Riesgo de expansión del negocio.**
- Riesgos asociados a terceras partes en el crecimiento del negocio, especialmente en las relaciones con Administraciones Públicas, así como los vinculados a la financiación.

- **Riesgo en la prestación de servicios de salud.** Riesgos asociados a fallos en la prestación de servicios o a malos hábitos del consumidor final.
- **Riesgo asociado a la protección de datos.** Riesgos de no solucionar posibles problemas derivados de salvaguardar la confidencialidad de la información.
- **Riesgo asociado al cambio en la regulación.** Riesgo de que la regulación en un país determinado cambie.
- **Riesgo asociado a los recursos humanos.** Riesgos de no retener al personal clave de la plantilla. Pérdida de talento y de orgullo de pertenencia.

3.8. Gestión y control de riesgos

Las actividades de la compañía están expuestas a diversos riesgos entre los que destacan los financieros. El programa de gestión del riesgo global de la compañía se centra en la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera. La gestión del capital se centra en alcanzar un equilibrio óptimo entre deuda y fondos propios con el fin de asegurar la continuidad de la actividad.

El Consejo de Administración del hospital de Torrejón ratifica las políticas aprobadas previamente en el Consejo de Administración del Grupo Ribera Salud para la gestión del riesgo global, así como para materias concretas, y es la Dirección la encargada del seguimiento y el control directo de los riesgos inherentes del entorno, en colaboración con el resto de unidades operativas de la compañía.

3.8.1. Mecanismos de gestión de riesgos

El control de riesgos corporativos asociados a la actividad del Hospital se ajustan a un modelo cimentado principalmente sobre tres políticas en relación al cumplimiento. Estas políticas y documentos de obligado cumplimiento son los siguientes:

- Política General y Estrategia de Gestión de Riesgos de Compliance.
- Código Ético.
- Política Corporativa sobre Prevención de Soborno y Corrupción.

3.8.1.1. Función de Compliance

Se ha implantado una Función de Compliance con el objetivo de desarrollar y mantener un programa que sea efectivo en términos de cumplimiento y que alcance a todos los niveles de la organización.

La Función de Compliance se sustenta sobre los principios de independencia, autonomía, acceso a información, ausencia de conflictos de interés y suficiencia de recursos.

El riesgo de Compliance es entendido como el riesgo de sanciones de toda índole, pérdidas financieras materiales, o daños contra su integridad y reputación que la compañía puede llegar a sufrir como consecuencia de incumplimientos normativos, no solo de la legislación aplicable a las actividades de negocio, sino también de la propia normativa interna de la empresa, como por ejemplo el Código Ético.

Se han identificado cuatro áreas de riesgo para la integridad que definen el ámbito de actuación:

- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Organización.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Conducta Personal.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Actividad.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Conducta de y frente a los Pacientes.

3.8.1.2. Debida diligencia en la relación con terceros

El objetivo del presente procedimiento responde a la necesidad de ofrecer a las áreas, que por sus actividades entablan relaciones contractuales o de negocio con terceros, una serie de pautas y medidas de diligencia debida que deben aplicar a dichas relaciones de forma previa al establecimiento o mantenimiento de la relación.

A través del modelo establecido de Tres Líneas de Defensa se busca asegurar una apropiada gestión de los riesgos de Compliance.

El procedimiento de debida diligencia surge de un análisis y evaluación del riesgo identificado, a continuación se aplican las medidas necesarias y por último, se revisa y se aprueba el proceso.

3.8.2. Mecanismos de prevención de riesgos

3.8.2.1. Canal de comunicación de incumplimientos

El canal de comunicación de incumplimientos es una forma estrictamente confidencial y directa de comunicación relacionada con una supuesta irregularidad en el cumplimiento de la normativa de Compliance, ética y/o conducta profesional, y la comunicación por canales de información estándar pueda resultar complicada o imposible.

El procedimiento se divide en tres fases: incoación, investigación y resolución.

4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Torrejón Salud S.A. presta un especial interés por el respeto al medio ambiente, llevando a cabo significativos esfuerzos en diferentes niveles que permitan mantener el equilibrio medioambiental. A continuación, se informa de los principales impactos generados por la actividad del Hospital durante el ejercicio 2019.

Además, con el objetivo de gestionar y controlar los riesgos medioambientales derivados de su actividad, la compañía está certificada en ISO 14001 Sistemas de gestión ambiental, en ISO 50001 Sistemas de gestión de la energía e ISO 14064-1 Gases de efecto invernadero. Esta situación deriva en políticas como la medioambiental y energética que permiten delimitar y establecer una serie de mecanismos para gestionar los riesgos inherentes en el entorno y minimizar los impactos que pueda ocasionar su actividad sobre el medio ambiente.

4.1. Principales impactos y riesgos medioambientales

El Hospital está certificado en sistemas de gestión medioambiental y además, cuenta con políticas, como la de medioambiente y la de energía, que desarrollan las especificaciones necesarias para llevar a cabo la actividad diaria de forma sostenible y respetuosa con el medio donde opera.

El Hospital Universitario de Torrejón ha adoptado las medidas oportunas en relación con la protección y mejora del medio ambiente y la minimización, en su caso, del impacto medioambiental, cumpliendo con la normativa vigente al respecto.

Debido a las operaciones realizadas dentro de la actividad de la compañía, se ha realizado una evaluación de riesgos valorando la gravedad de su aparición, la probabilidad de que ocurra y la eficacia del control implantado para prevenir y priorizarlos. Durante el primer trimestre de 2019 se han identificado los riesgos que se exponen a continuación:

- Inadecuada segregación de residuos peligrosos.
- Incumplimiento legal en emisiones de ruido.
- Incremento en el consumo de recursos naturales.
- Quejas de pacientes / partes interesadas.

4.2. Principio de precaución y provisiones para riesgos ambientales

Durante el ejercicio no se ha considerado necesario registrar ninguna dotación para la provisión de riesgos y cargas de carácter medioambiental al no existir contingencias significativas relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente, a 31 de diciembre del 2019.

4.3. Contaminación

No se incluye información relacionada con contaminación lumínica ya que ésta es irrelevante dada la actividad principal desarrollada por la compañía (actividad sanitaria). La contaminación ocasionada se reduce principalmente a la generada indirectamente por el consumo de electricidad y combustible, desarrollado con mayor detalle en el apartado **4.5** del presente informe.

Por otra parte, de conformidad con la Ordenanza de protección contra la contaminación acústica, ruidos y vibraciones de Torrejón, el Hospital está obligado a realizar medición acústica. La última medición se hizo en noviembre de 2019. Se midieron 4 puntos en horario diurno y nocturno de los cuales 6 cumplen y dos no son evaluables en la situación más desfavorable considerando el ruido de fondo producido por la ubicación del hospital debido a las vías del tren y a la autovía A-2.

4.3.1. Medidas para reducir, prevenir o reparar las emisiones de carbono generadas

A través de las medidas de eficiencia energética, descritas más adelante en el apartado **4.5.4**, y la certificación ISO 50001 relativa a la eficiencia energética, se consigue reducir anualmente el consumo eléctrico.

4.4. Economía circular, prevención y gestión de residuos y consumo de materiales

La gestión eficiente y responsable de los residuos generados por la compañía, es un tema material con un relativo grado de importancia y por lo tanto, se da una respuesta acorde a la relevancia establecida.

4.4.1. Gestión de residuos

El Hospital cuenta con un plan de materiales peligrosos y residuos hospitalarios asegurando el cumplimiento de la legislación vigente. El objetivo de la gestión es minimizar los riesgos vinculados a la actividad sanitaria, mediante la prevención y el control, tanto sobre el personal interno como sobre la población usuaria de los servicios, así como la reducción de impactos sobre la salud pública y el medio ambiente.

- Establecer e implementar los procedimientos básicos en cada una de las etapas del manejo de materiales peligrosos y residuos hospitalarios.
- Facilitar el proceso de control y evaluación del manejo de materiales peligrosos y residuos hospitalarios.
- Mejorar las condiciones de seguridad del personal asistencial y de limpieza expuestos a los residuos hospitalarios desde la generación hasta la disposición final.
- Contribuir con las acciones que el Hospital debe realizar para el control de los daños al ambiente.
- Establecer las bases técnicas institucionales que permitan dar cumplimiento a la normatividad ambiental aplicable.
- Fomentar una cultura ambiental entre la población trabajadora y usuario de la población.

En las siguientes tablas se explica el detalle sobre la generación de residuos peligrosos y no peligrosos vinculados a la actividad del Hospital:

Tabla 1a. Residuos peligrosos

Tipo de Residuo Peligroso	2018 (kg.)	2019 (kg.)
Residuo Biosanitario Especial	118.658,02	85.231,81
Residuos Citotóxicos	8.448,10	9.136,35
Aerosoles	3,22	4,88
Medicamentos Caducados	2.044,82	2.273,81
Disolvente No Halogenado	3.207,44	3.321,40
Envases de Plástico Contaminado	1.683,76	1.090,14
Envases de Vidrio Contaminado		429,02
Reactivos de laboratorio	29,30	N/A
RAEES		2.259,00
Pilas		199,00
Fluorescentes		151,00
Tóner		314,70
Total	134.074,66	104.411,11

El 81,63% de los Residuos Peligrosos tienen como destino el vertedero post tratamiento, el 8,75% incineración y el 9,62% otros destinos.

Analizando la evolución de los Residuos Peligrosos entre 2018 y 2019, como dato más significativo destaca el descenso en 2019 en los kg de Residuo Biosanitario Especial, lo que se debe, a la implantación del uso del contenedor reutilizable, al no considerarse éste como residuo.

Se aporta este año también el dato correspondiente a otros residuos peligrosos como RAEES (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos), Pilas, Fluorescentes y Tóner.

Tabla 1b. Residuos no peligrosos

Tipo de Residuo No Peligroso	2018 (kg.)	2019 (kg.)
Residuos Clase I y II	389.900	426.300
Papel-Cartón	70.443	59.640
Envases	32.140	23.620
Voluminosos	15.420	22.200
Total	507.903	531.760

El 84,34% de los Residuos no Peligrosos, tiene como destino final el vertedero (Residuos Clase I y II y Voluminosos), mientras que el 15,66% de los residuos restantes (Papel-Cartón 11,22%; envases 4,44%) se recicla.

Dentro del propósito del Hospital de minimizar su impacto en el medio ambiente y su compromiso en la reducción del consumo de material como el plástico, durante 2019 se han llevado a cabo una serie de medidas que persiguen prevenir y reducir la generación de este tipo de residuo.

Se ha terminado de implantar el cambio del contenedor de un solo uso para Residuo Biosanitario Especial por un contenedor reutilizable. Esto ha permitido una reducción de casi el 15% de plástico depositado en contenedores de RBE.

Se ha sustituido en las cafeterías de público y personal del Hospital el uso de cucharillas de plástico por menaje de metal o paletinas de madera. En el servicio de vending se ha sustituido el vaso de plástico por vaso de cartón.

4.4.2. Consumo de materias primas

La actividad realizada por servicios sanitarios, investigación y administración, cuenta con necesidades de consumo de diferentes materiales debido a las demandas generadas, con el objetivo de ofrecer un servicio excelente, eficiente y de calidad. Las principales materias primas consumidas a lo largo de 2019 en el Hospital son las que se describen en la siguiente tabla:

Tabla 2. Consumo materias primas

Consumo Materias Primas	Consumo en € 2019	% sb. Total
Material Sanitario	12.048.012,70	42,85%
Farmacia	14.955.272,63	53,19%
Consumo de Papel	19.315,56	0,07%
Consumo de Energía	960.009,19	3,41%
Consumo de Agua	134.151,19	0,48%
Total	28.116.761,27	

Debido a cambios producidos en la política de Ribera Salud, no es posible establecer una comparación en este apartado con respecto a 2018, al haberse modificado el criterio a tener en cuenta para clasificar las materias primas necesarias para el desarrollo de la actividad asistencial.

4.4.3. Desperdicio alimentario

En cuanto a las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, la empresa que realiza el servicio de catering y restauración del hospital contempla en su política acciones como:

- Contratos con proveedores locales que garantizan el servicio con la frecuencia necesaria para una rotación continua de productos en las cámaras y almacenes asegurando un almacenamiento mínimo de productos.
- Registros de calidad que evidencian la rotación correcta de alimentos, garantizando la salida a producción conforme fecha de consumo preferente o caducidad.
- Control de temperatura del producto para optimizar sus características y durabilidad.

- El equipo de nutricionistas estudia y solicita la cantidad necesaria de comida elaborada a la cocina central en base a la interacción con los programas informáticos Florence y Trebes para garantizar que el paciente reciba el menú acorde a sus necesidades.

4.5. Uso sostenible de los recursos

La compañía trabaja por alcanzar y responder a los criterios de control, reducción y eficiencia en relación con el consumo de recursos en las instalaciones donde realiza su actividad, en aras de promover y alcanzar un desarrollo sostenible.

4.5.1. Consumo de agua

Las acciones y medidas adoptadas en materia de agua estuvieron centradas durante 2019 en la eficiencia en el método de limpieza y desinfección de los aljibes y por otra parte, en el recambio de los descargadores de tipo fluxor dentro de una periodicidad que garantiza su correcto funcionamiento y mayor eficiencia en las descargas de agua.

El consumo de agua es el siguiente:

Tabla 3. Consumo de agua

Consumo de agua (ML) 2018	48,94
Consumo de agua (ML) 2019	52,45

El consumo indicado proviene en su totalidad de la red pública. La fuente de obtención del dato de consumo de agua proviene directamente del sistema DEXMA de telemetría empleado por el gestor energético.

4.5.2. Consumo de energía

El consumo de energía del Hospital Universitario de Torrejón es fundamentalmente energía eléctrica, utilizada básicamente para los sistemas de la iluminación y la climatización de las instalaciones, así como para la alimentación de todo el equipo y sistemas eléctricos médicos.

Tabla 4. Consumo de energía eléctrica

Consumo de energía eléctrica (kWh) 2018	9.180.126
Consumo de energía eléctrica (kWh) 2019	8.914.845

4.5.3. Consumo de gasóleo

Durante 2019, debido a las necesidades de la actividad realizada por la compañía, se han consumido 2.488,38 litros de diésel y 530,24 litros de gasolina.

4.5.4. Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética

El Hospital promueve medidas de eficiencia energética, con el afán de realizar un consumo responsable y reducir el impacto medioambiental. Para ello, en las instalaciones del Hospital se llevan a cabo medidas que promueven, sensibilizan y trabajan en una reducción del consumo y un uso responsable de los recursos. Las principales acciones en las que se trabaja son:

- Cierre de válvulas de las baterías de calor de los climatizadores en temporada de verano.
- Recuperación del sistema de control del alumbrado lo que permite ser más eficiente en periodos de alumbrado no necesarios.

Además, la compañía cuenta con una política energética a través de la cual expone su firme implicación a través de los siguientes compromisos:

- Cumplir con los requisitos legales y otros de aplicación en materia energética.
- Establecer objetivos y metas estratégicas para mejorar la eficiencia energética.
- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes que tengan impacto sobre el desempeño energético.
- Promover la mejora del diseño para un mejor desempeño energético.
- Mejorar la competencia de los profesionales en uso responsable de los recursos energéticos.
- Mejorar la sostenibilidad y la gestión medioambiental del sistema reduciendo costes relacionados con consumos energéticos.
- Proporcionar la información y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos y metas estratégicas.

4.5.5. Uso de energías renovables

El Hospital tiene en sus instalaciones 97 paneles fotovoltaicos. A continuación, se presenta la energía fotovoltaica obtenida en 2019 y 2018.

Generación de energía fotovoltaica en 2019 (kWh)	58.360
Generación de energía fotovoltaica en 2018 (kWh)	61.750

4.6. Cambio climático

Abordar el cambio climático es sin duda, una gran oportunidad, ya que según cálculos del Banco Mundial el 5% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero son generadas por el sector salud.

Llevar a cabo acciones dirigidas a reducir las emisiones permite ubicar a los hospitales en una posición de liderazgo en la transición hacia una economía baja en carbono, que a la vez impacte de forma positiva en el desempeño de los indicadores de salud.

En línea con uno de los principales retos en este siglo y eje central de las estrategias y políticas promovidas a nivel internacional para luchar contra el cambio climático, la elaboración del inventario de Gases Efecto Invernadero (GEI) para el cálculo de la Huella de Carbono es el punto de partida para definir medidas de reducción de emisiones y llevar a cabo alternativas de compensación.

La compañía está concienciada con la importancia de reducir las emisiones para luchar contra el cambio climático, por ello el Hospital está certificado, mediante la ISO 14064-1, en este sentido. La verificación alcanza a las actividades asistenciales y no asistenciales para la prestación de servicios médico-sanitarios y actividades de prestación de asistencia sanitaria a domicilio.

Las actividades objeto de la verificación se establecen en dos alcances, que son:

- Alcance 1. Emisiones directas.
- Alcance 2. Emisiones indirectas por compra de energía eléctrica y térmica adquirida para uso propio.

Disponer de información clara y comprensible de las emisiones generadas por la compañía es importante para:

- Promover acciones encaminadas a reducir y mitigar el impacto ambiental de las actividades realizadas
- Comunicar información sobre los impactos ambientales a los grupos de interés.
- Involucrar y sensibilizar a todos los grupos de interés sobre la importancia de llevar a cabo acciones para luchar contra el cambio climático.

Además, el resultado de la auditoría y la información sobre las emisiones que se obtiene como resultado servirán para que, a lo largo de 2020, el Hospital identifique y priorice las metas y los planes a medio y largo plazo con el objetivo de reducir los GEIs.

Tabla 5. Medición de la huella de carbono

		Emisiones Tn CO₂e*
Alcance 1 Emisiones directas	Combustible calderas (Gas Natural)	2.245,92
	Combustible Vehículos	7,01
	Combustible Grupo Electrónico	0,81
	Emisiones por Gases Refrigerante	29,23
	Emisiones por Gases Medicinales y Anestésicos	466,98
	Emisiones de Gases de Equipos Contra incendios	0,00
	Emisiones de Centros de Transformación	0,00
	Combustible auxiliar Calderas (gasóleo C)	2,39
	Total Emisiones Directas	2.752,34
	Alcance 2 Emisiones indirectas	Energía Eléctrica
Total Emisiones Indirectas		1.214,55
Alcance 1+2	Total Emisiones (2018)	3.966,89
Total Emisiones (2017)		2.929

*Debido a los procesos de cálculo internos, se presentan los datos correspondientes a 2018 y 2017.

4.7. Protección de la biodiversidad

El Hospital Universitario de Torrejón no ha registrado ningún impacto causado por la actividad en áreas protegidas.

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

El presente capítulo responde a la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal de Torrejón Salud S.A., en relación con el empleo, la organización del trabajo, la salud y la seguridad, las relaciones sociales, la gestión de la formación, accesibilidad y la igualdad de trato y oportunidades. La información de carácter cuantitativa se presenta de forma desagregada.

Se han producido una serie de cambios respecto al formato en la información presentada en 2018. Por un lado, se han modificado las categorías profesionales, pasando de reflejar las categorías del convenio a las categorías corporativas, con motivo de la integración de nuevas líneas de negocio en el Grupo Ribera Salud, gestor del Hospital de Torrejón; y, por otro lado, se ha unificado el criterio de presentación de la información por edades en tres franjas: menos de 25, entre 25 y 40 y más de 40 con la intención de detallar más la información. No se recalculan los datos de 2018 ya que no se han producido cambios significativos.

5.1. Empleo

El Hospital cuenta con una plantilla compuesta en total por 927 personas, de las que el 26% son hombres y el 74% mujeres. Todos los empleados están adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio español.

En los siguientes cuadros se presenta, por separado, la distribución del equipo humano¹ del Hospital Universitario de Torrejón, en función del género, edad y categoría profesional, durante el ejercicio 2019:

Tabla 6. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función del género de los empleados

2018			2019		
Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
729	226	955	686	241	927

Tabla 7. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función de la edad de los empleados del Hospital

	2019		
	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	31	11	42
Entre 25 y 40	516	166	682
Más de 40	139	64	203
Total	686	241	927

¹ Equivalente a tiempo completo promedio anual (FTE promedio)

Tabla 8. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función de la categoría profesional de los empleados del Hospital²

	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Directivo	4	3	7
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	149	98	247
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	259	54	313
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	25	15	40
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	165	18	183
Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales	12	9	21
Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales	3	0	3
Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales	9	1	10
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	43	14	57
Gr 8: Personal de Apoyo	17	29	46
Total	686	241	927

En los siguientes cuadros se detalla la distribución de los empleados de la compañía, de acuerdo a su modalidad de contrato durante 2019. Los empleados se desglosan por género, edad y categoría profesional. Del análisis resulta que el 79% de los empleados del Hospital tienen contratos indefinidos. No se reporta información relativa a 2018 con los datos recalculados siguiendo el nuevo criterio de clasificación de los profesionales de 2019 ya que no se han producido cambios significativos en ninguna de las categorías.

Tabla 9. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2019 en función del tipo de contrato, por género y edad

	Completo Indefinido		Completo Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	4	3	23	7	0	0	4	1
Entre 25 y 40	326	119	91	25	79	18	20	4
Más de 40	109	53	9	3	18	8	3	-
Total	439	175	123	35	97	26	27	5

² En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales.

Tabla 10a. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2019 en función del tipo de contrato, por categoría profesional³

	Completo Indefinido		Completo Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Directivo	4	3	-	-	-	-	-	-
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	116	81	13	9	15	7	5	1
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	144	32	62	10	41	9	12	3
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	16	10	6	2	3	3	0	-
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	96	11	31	4	29	3	9	-
Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales	12	7	-	-	-	2	-	-
Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales	3	0	-	-	-	-	-	-
Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales	6	1	1	-	2	0	0	-
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	28	8	7	4	7	2	1	-
Gr 8: Personal de Apoyo	14	22	3	6	-	0	0	1
Total	439	175	123	35	97	26	27	5

Tabla 10b. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2018 en función del tipo de contrato

Completo Indefinido		Completo Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
552	188	105	23	18	5	54	10

Durante el pasado ejercicio, en el Hospital Universitario de Torrejón tuvieron lugar quince bajas no voluntarias, cuyo detalle de género, edad y categoría profesional se recoge en el siguiente cuadro:

³ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales.

Tabla 11. Despidos de empleados 2019 en Hospital Universitario de Torrejón por género, edad y categoría profesional⁴

	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Directivo	0	0	0	0	0	2
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	0	0	0	0	1	1
Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales	0	0	1	2	0	0
Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales	0	0	0	1	0	0
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	0	0	0	2	4	0
Gr 8: Personal de Apoyo	0	0	0	1	0	0
Total	0	0	1	6	5	3

En 2018 se desvincularon a 7 empleados, de los que 5 fueron mujeres y 2 hombres.

5.1.1. Remuneraciones

El Hospital Universitario de Torrejón asume el compromiso de abonar una remuneración justa a la plantilla, no sólo con un escrupuloso cumplimiento de las normas legales y pactadas, sino adecuando dicha remuneración a la aportación, el esfuerzo y el comportamiento de cada persona, buscando la aplicación de los principios básicos de equidad interna y externa. En este sentido, mediante la retribución se estimulará el interés de los empleados, a la vez que se compromete con su bienestar y calidad.

Tabla 12. Remuneraciones⁵ por género y edad (en euros)

	2019	
	Mujer	Hombre
Menos de 25	20.984	19.472
Entre 25 y 40	27.228	32.658
Más de 40	32.980	39.116
Total	27.643	33.125

En 2018 la remuneración promedio de las mujeres ascendía a 25.888 euros y la de los hombres a 31.411 euros. No se presentan datos para 2018 desagregados por edad debido a la unificación del criterio de representación de franjas de edad, como se ha expuesto anteriormente al principio del punto 5. No se recalculan los datos de 2018 ya que no se han producido cambios significativos.

⁴ Únicamente se muestran las categorías profesionales con al menos un despido.

⁵ Coste fijo medio siendo diciembre el mes de referencia.

Tabla 13a. Remuneraciones⁵ 2019 por género, categoría profesional⁶ y tipo de contrato indefinido (en euros)

	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Directivo	78.552	82.993	43.373	76.204
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	47.165	47.981	47.760	48.189
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	24.400	24.518	24.337	26.197
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	18.204	18.230	18.563	18.219
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	17.106	17.644	18.801	17.435
Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales	31.870	33.230	-	31.367
Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales	23.577	-	-	-
Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales	19.710	-	16.532	-
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	17.854	20.837	19.904	22.419
Gr 8: Personal de Apoyo	16.348	16.348	-	-
Total	30.618	35.919	25.874	33.247

Tabla 13b. Remuneraciones⁵ 2019 por género, categoría profesional⁶ y tipo de contrato temporal (en euros)

	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Directivo	-	-	-	-
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	43.196	39.652	45.599	42.681
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	22.160	21.277	21.831	21.807
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	16.875	17.635	26.687	-
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	16.485	16.443	19.822	-
Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales	-	-	-	-
Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales	-	-	-	-
Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales	-	-	18.001	-
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	-	17.053	-	18.360
Gr 8: Personal de Apoyo	16.181	16.294	-	17.169
Total	22.651	23.828	24.816	27.928

⁶ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales.

Tabla 14. Remuneración⁵ media del Comité de Dirección durante 2019, desagregado por género (en euros)

2019		
Mujer	Hombre	Promedio
79.704	95.661	86.087

5.1.2. Brecha salarial

La brecha salarial ajustada del Hospital Universitario de Torrejón, correspondiente al año 2019 es del (1,22%). En la siguiente tabla se presenta el resultado de la brecha salarial ajustada, calculada en base al análisis por categorías profesionales homogéneas:

Tabla 15. Brecha salarial ajustada 2019⁷

Brecha salarial ajustada 2019 (%)	(1,22)
--	--------

La compañía se rige por el Convenio Colectivo de la Sanidad privada de Madrid (2016/2020) y los acuerdos Colectivos firmados con el Comité de Empresa. En ambos, se establece la regulación salarial general para los profesionales, tanto fija como de incentivos, que compensa el desempeño individual hacia la consecución de objetivos del Hospital.

5.1.3. Inclusión y accesibilidad de personas con discapacidad

El Hospital cuenta con medidas de accesibilidad para personas con discapacidad en todas sus instalaciones, destinadas a facilitar el normal desarrollo de las funciones de los empleados con discapacidades y el acceso de cualquier persona que necesite de estas.

Además, cuenta con la certificación de accesibilidad universal UNE 170001 para las instalaciones del Hospital. En línea con sus actuaciones, desde el Hospital cuentan con una Política de Accesibilidad Universal que nace en el afán de ofrecer unos servicios sanitarios de excelencia y eficientes, con el fin de adecuarlos a todos los usuarios de las instalaciones.

A fecha de cierre del ejercicio 2019 (31 de diciembre), el Hospital contaba con 11 empleados con discapacidad. Además, el Hospital Universitario de Torrejón tiene contratado la prestación de servicios accesorios de la actividad, como el servicio de Lavandería, con una empresa acreditada como centro especial de empleo, siendo estos servicios prestados por personas con discapacidad y ratificado el compromiso a través del Certificado de Excepcionalidad de la Comunidad de Madrid que se renueva anualmente y se ratifica cada 3 años.

Tabla 16. Empleados con discapacidad con fecha 31/12/2019

Empleados con discapacidad 2018	11
Empleados con discapacidad 2019	11

⁷ Este análisis presenta la diferencia ajustada que existe entre la retribución media de las mujeres frente a la retribución media de los hombres, por categoría profesional y manteniendo el criterio de diciembre como mes de referencia para el cálculo.

5.1.4. Desconexión laboral

Actualmente el Hospital no cuenta con políticas de desconexión laboral.

5.2. Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo responde a la regulación establecida por el Convenio Colectivo correspondiendo 1.680 horas anuales. Debido a las características específicas de los profesionales médicos en términos de aseguramiento de la continuidad asistencial, la organización de la jornada se rige por la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el objetivo de garantizar la citada continuidad, siempre que no aplique el alcance de acuerdos colectivos que mejoren los requerimientos legalmente establecidos firmados voluntariamente entre la compañía y los trabajadores.

La apuesta por la mejora de las condiciones laborales en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral, flexibilidad y en general en materia de jornada y organización del tiempo de trabajo, siempre ha sido un firme compromiso, que más allá de los requerimientos legales en esta materia, se han apoyado e impulsado acciones de forma voluntaria que buscan mejorar la calidad laboral de las personas que conforman el Hospital Universitario de Torrejón.

Con el ánimo de implantar e impulsar medidas que respondan al compromiso de mejora continua de la organización del tiempo del trabajo, durante 2019 se han firmado junto con los trabajadores los siguientes acuerdos colectivos.

- Regulación de la jornada complementaria para la continuidad asistencial.

El acuerdo mejora sustancialmente cuestiones en materia de jornada y descansos a la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud de obliga aplicación según la legislación vigente.

Las medidas más relevantes derivadas del presente acuerdo se traducen en:

- Las siete primeras horas de descanso tras una guardia, computarán a efectos de tiempo trabajado para la jornada ordinaria marcada por convenio colectivo.
- Regulación para las guardias presenciales y localizadas.
- Las guardias realizadas en sábado conllevarán descanso obligatorio en los días domingo y lunes.

- Marco legal de jornadas diarias ordinarias.

Se ha establecido un marco legal de jornadas diarias ordinarias de máximo 12 horas que permiten una gran mejora en la conciliación con la vida familiar.

- Reorganización de todo el Departamento de Admisión.

Se ha reorganizado todo el Departamento de Admisión en relación con los recursos y horarios. Esta medida permite ofrecer a los trabajadores la posibilidad de:

- Turnos fijos.

- Adelantar una hora la salida del turno de tarde.
- Realizar turnos de 12 horas facilitando la posibilidad de aumentar el número de libranzas mensuales.

Todas estas mejoras siguen conviviendo con los sistemas ya existentes, por ejemplo los trabajadores a turnos se les abona en nómina un complemento de turnicidad, cuyo concepto no aparece reflejado en el convenio colectivo de aplicación.

Además, los trabajadores con régimen de trabajo a turnos dependientes de la Dirección de Enfermería y los pertenecientes al Departamento de Admisión, pueden hacer uso de las facilidades que existen para los cambios de turno y que vienen recogidas en un acuerdo con el Comité de empresa, para en la medida de lo posible facilitar a los trabajadores atender sus cuestiones personales y familiares.

La compañía está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar. Facilitar la mejor opción personal para el equipo del Hospital que tenga hijos, hijas o familiares a su cargo, es una forma de actuar asumida por la compañía.

Desde Recursos Humanos trabajan y trasladan diversos acuerdos de reducción de jornada y traslados internos hacia puestos de la misma categoría con horarios más favorables. Además, dentro de los acuerdos con la parte social se recogen mejoras importantes en licencias y permisos retribuidos para los profesionales del Hospital Universitario de Torrejón como por ejemplo:

- Lactancia acumulada (hasta 11 días).
- Acompañamiento de hijos a consultas de especialistas o urgencias.
- Facilitar el tiempo necesario para estar con el otro progenitor en caso de un parto natural.
- Apoyo en la flexibilidad de horarios para padres con hijos discapacitados o en casos de violencia de género.

Por lo tanto, la gestión de horarios es una de prioridad para la compañía desde hace varios años, por eso todas las personas integrantes del Hospital tienen acceso desde cualquier ubicación a su portal del empleado para gestionar solicitudes de vacaciones, permisos y días de libre disposición, entre otras.

También desde Recursos Humanos, se ha dotado a todos los mandos intermedios de herramientas eficaces para una perfecta planificación y un control de las jornadas anuales, integradas todas en los programas clínicos y de gestión: Meta4 (Recursos Humanos) Florence (Actividad clínica) y en aplicación de la Ley 8/2019 programas de planificación de turnos y registros de jornada.

Durante 2019 se ha aprobado una importante mejora de horarios que será de aplicación en el año 2020, para los trabajadores de las áreas administrativas de departamentos centrales del Hospital, contando con jornada intensiva dos días a la semana más los viernes, teniendo a la semana 3 tardes libres para la conciliación de su vida laboral y familiar.

5.2.1. Absentismo

El Hospital Universitario de Torrejón ha registrado un total de 81.165 horas de absentismo durante el ejercicio 2019. Tabla 17. Absentismo

	2018		2019	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	880	6.600	1.250	9.375
Incapacidad temporal	10.135	76.012	9.572	71.790
Total	4.264	31.845	10.822	81.165

*Base para el cálculo: 7,5 horas de jornada diaria

* Se corrigen datos de 2018 por haber detectado un error

La fuente en 2018 es RRHH y en 2019 la Mutua de Accidentes de Trabajo ASEPYO debido al cambio de sistema de control de personal en junio de 2019.

5.2.2. Beneficios para los empleados y conciliación de la vida familiar y laboral

Velar por el bienestar de los empleados, así como ofrecerles opciones y ayudas que les permitan satisfacer sus necesidades personales y profesionales, es fundamental tanto para la compañía como para los delegados de la representación colectiva que garanticen la participación de los trabajadores en la empresa. Por ello, en aras de trabajar y promover un entorno laboral que abogue por el bienestar de todas las personas, pone a disposición de su equipo una serie de beneficios y medidas, entre las que destacan:

- Licencias de riesgo durante el embarazo.
- Se dispone de una Escuela Infantil concertada, situada en el mismo recinto del Hospital, con preferencia de acceso para empleados y con horarios que, según demanda, se intentan adaptar a la mayoría de los turnos laborales de las personas que conforman la compañía.
- El Hospital Universitario de Torrejón apoya a padres y madres con hijos discapacitados mediante un horario flexible a la entrada y salida del trabajo, para conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo reciba atención siempre que no perturbe el servicio de forma considerable.
- En caso de adopciones internacionales, se pone a disposición de los empleados la excedencia con reserva del puesto laboral durante un máximo de 3 meses.
- En caso de formación o especialización del trabajador, se pone a disposición de los mismos la posibilidad de medidas de excedencias mediante concesiones con reserva de puesto de trabajo para facilitar su capacitación y desarrollo.
- Excedencia voluntaria de cooperación y ayuda humanitaria con reserva del puesto de trabajo.

- En el Hospital, todos los trabajadores tienen la posibilidad de usar el parking de la planta -2, según disponibilidad existente, 24 horas al día los 365 días del año, pudiéndose utilizar durante un mismo día un número ilimitado de horas durante todos los días de año, por el pago de una cuota mensual reducida.
- El Hospital Universitario de Torrejón cuenta con servicio comedor en las propias instalaciones para todos los trabajadores abierto de 8.00 a 22.00 horas que ofrece una gran variedad de productos a precios reducidos para los empleados. Además, existen áreas de descanso que están debidamente equipadas con agua corriente, armarios, frigoríficos y aparatos de microondas.

Permisos retribuidos además de los contemplados en el convenio Colectivo de aplicación:

- En el caso de parto natural que requiera que el padre esté acompañando a la madre en el proceso, se facilita al padre el día o los días antes del parto hasta el momento del alumbramiento donde el padre empezará a disfrutar el permiso de nacimiento de hijo.
- Permiso retribuido el día de la cesárea al padre.
- Permiso para acompañamiento de hijos. Se facilita el tiempo indispensable para acompañar a hijos a asistencia sanitaria de urgencias y a médicos especialistas de la seguridad social.
- Un día de permiso retribuido para el trabajador en caso de que se deba realizar una prueba médica con sedación.

5.3. Salud y Seguridad

El Hospital Universitario de Torrejón está comprometido con la seguridad y protección de sus empleados, procurando un entorno de trabajo confortable, minimizando sus riesgos y asignando los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y en el logro de unas adecuadas condiciones de trabajo.

Desde el servicio de prevención se realiza una evaluación de riesgos inicial de todos los puestos de trabajo, realizándose nuevamente en el caso de cambios en la organización de los servicios o en la disposición de los puestos de trabajo.

En la realización de las evaluaciones son consideradas las siguientes estipulaciones en relación con la seguridad y la salud:

- Caída de personas al mismo nivel.
- Caída de personas a distinto nivel.
- Caída de objetos por desplome o manipulación.
- Pisada sobre objetos.
- Choques contra objetos móviles o inmóviles.
- Golpes / cortes por objetos / pinchazos.
- Atrapamiento por o entre objetos.
- Sobreesfuerzos.
- Proyección de fragmentos, partículas o líquidos.

- Contacto térmico (quemaduras).
- Contactos eléctricos.
- Contacto con sustancias nocivas, tóxicas o corrosivas.
- Incendio.
- Explosión.
- Otros riesgos específicos de accidentes: agresiones.
- Exposición a contaminantes químicos.
- Exposición a contaminantes biológicos.
- Exposición a radiaciones ionizantes.
- Exposición a ruido.
- Confort / desconfort térmico.
- Exposición a radiación no ionizante.
- Iluminación inadecuada.
- Riesgos específicos. Calidad de Aire interior (síndrome del Edificio Enfermo).
- Fatiga física. Posturas forzadas o incorrectas. Movimientos repetitivos.
- Riesgos Psicosociales. Fatiga mental.
- Seguridad Vial: Medidas preventivas.
- Riesgos ergonómicos: Pantalla de visualización de datos.

Por parte del servicio de Salud Laboral se realiza una vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos laborales evaluados por los técnicos de prevención. La vigilancia de la salud orienta las intervenciones preventivas y evalúa los resultados de las mismas.

Dicha vigilancia se ofrece a los trabajadores en las siguientes condiciones:

- Examen salud médico laboral previo/inicial
- Examen salud médico laboral periódico
- Otros tipos de vigilancia de la salud

Tabla 18. Accidentes de trabajo con baja desagregados por género

	Mujer	Hombre	Total
Accidentes de trabajo 2018	27	7	34
Accidentes de trabajo 2019	34	12	46

Tabla 19. Enfermedades profesionales con baja desagregadas por género

	Mujer	Hombre	Total
Enfermedades profesionales 2018	2	1	3
Enfermedades profesionales 2019	2	0	2

El índice de frecuencia fue de 2,50 en 2018 y 2,52 en 2019.

Fórmula:

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes} \times 1.000.000}{\text{Total de horas - hombre de exposición al riesgo}}$$

El índice de gravedad fue de 0,55 en 2018 y 0,78 en 2019.

Fórmula:

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{Días perdidos} \times 1.000}{\text{Total horas-hombre de exposición al riesgo}}$$

*La media de trabajadores anuales se calcula en función del promedio de empleados mensual.

5.4. Relaciones sociales

Torrejón Salud S.A. quiere promover a través del permanente diálogo con los representantes de los empleados, no sólo el cumplimiento de la correspondiente normativa laboral, sino también la participación de todo el personal, de forma que suponga un estímulo para la colaboración y el logro de los objetivos comunes.

La compañía es firme defensora de que la parte social constituye un instrumento de apoyo para las políticas de gestión de personas. Por ello, apuesta por construir un modelo de relaciones laborales con sus interlocutores sociales basados en la participación, la colaboración y el diálogo, valores necesarios para alcanzar acuerdos y consensos en cuestiones relevantes que conciernen a todas las personas que forman para del Hospital Universitario de Torrejón.

La compañía cuenta con un órgano colegiado y representativo de sus profesionales, consistente en un Comité de Empresa y elegidos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, con una periodicidad de 4 años. Dentro del Comité de Empresa se encuentra representados seis grupos sindicales, tres de ellos son generalistas (CCOO, UGT y CSIF), y otros tres constituyen formaciones profesionales específicas del sector sanitario (AMYTS, SATSE y USAE).

Adicionalmente al Comité de Empresa, la compañía dispone de delegados sindicales que en la práctica desempeñan una labor de asesoramiento y representación muy similar y prácticamente equiparada a la del Comité de Empresa, por lo que en el día a día de las relaciones laborales no existe diferenciación entre ambos interlocutores sociales.

Fruto de la política colaborativa, la compañía tiene diferentes canales de encuentro y comunicación con la parte social, a través de los cuales se abordan las cuestiones que resultan de interés o preocupación para los profesionales, dentro de un clima de respeto y entendimiento mutuo.

Tales instrumentos son los siguientes:

- Reuniones trimestrales de presentación y entrega de la información económica y laboral recogida en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como otros datos adicionales y complementarios que puedan resultar de interés.
- Reuniones anuales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad, para abordar asuntos en materia de igualdad en la Organización, constituida de forma paritaria entre Empresa y Parte Social.
- Reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud, para abordar temas de Prevención de Riesgos laborales, constituida de entre Empresa y Parte Social.
- Reuniones anuales del Comité de movilidad interna para la baremación de las solicitudes de destino de personal indefinido de Admisión y Enfermería, constituida de entre Empresa y Parte Social.
- Reuniones ad hoc de la Comisión de Conflictos y Acoso laboral constituida de forma paritaria entre Empresa y Parte Social, en las que se interviene bajo solicitud de un trabajador para cuestiones referidas a esta materia.
- Reuniones mensuales de la Dirección de Recursos Humanos con las Secciones Sindicales con representación dentro del Comité de Empresa, de forma separada, para abordar asuntos particulares de sus afiliados o cuestiones más generales, que resultan relevantes para cada una de las secciones
- Atención telefónica permanente, para abordar cuestiones que no se puedan demorar o urgentes que requieren ser tratadas con mayor inmediatez.

Adicionalmente a los canales de comunicación descritos, la compañía también ha configurado, como parte de sus políticas de gestión de personal, varios mecanismos de información y consulta para atender a los profesionales de forma personalizada en todas aquellas cuestiones individuales que les preocupen o afecten.

El 100% de empleados están cubiertos por convenio colectivo. Todos los/las profesionales que prestan servicios en la compañía mantienen una relación contractual con Torrejón Salud S.A. amparada por la regulación recogida en el Convenio Colectivo actualmente en vigor. Por ello, a través del Convenio Colectivo que resulta de aplicación en el Hospital Universitario de Torrejón, se rigen las condiciones económicas y laborales aplicables a todo el personal, además de las mejoras que incrementan las tablas de dicho Convenio Colectivo.

5.5. Formación

La formación surge como elemento esencial para el desarrollo personal y profesional mediante la mejora de las capacidades que las personas que conforman la compañía. En este sentido, la capacitación impulsa la promoción interna aspirando a puestos de mayor responsabilidad. Por lo tanto, la formación ha de ser lo más completa posible mediante programas que responden a las exigencias normativas y a su vez, a las necesidades específicas de cada empleado con el ánimo de fomentar el desarrollo y la retención del talento.

Desde esta perspectiva, los programas de formación en la compañía promueven la enseñanza de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo y, al mismo tiempo, son el punto de partida para la promoción y el desarrollo profesional. La formación está en línea con los objetivos estratégicos de la compañía. Contar profesionales altamente cualificados y motivados es una de las aspiraciones del Hospital, considerando la formación la herramienta fundamental.

Los objetivos de la Política, Proceso y Procedimientos de Formación del Hospital Universitario de Torrejón son:

- Favorecer el desarrollo profesional de los empleados a través de acciones formativas que faciliten la obtención de la capacitación óptima (habilidades y conocimientos) para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
- Definir y potenciar los Planes de Formación.
- Alinear las iniciativas formativas con el Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la concesión.
- Aumentar la motivación de la plantilla de la concesión.
- Integrar la formación a la concesión como vehículo para la excelencia que persigue la compañía.
- Establecer los cauces formales para la solicitud de acciones formativas adicionales a las establecidas en el Plan de Formación Individual.
- Establecer sistemas de evaluación de la formación que verifiquen que las necesidades de capacitación han sido cubiertas.

Se incluyen en el plan de formación anual, acciones formativas que surgen del plan estratégico 2019-2022 del Hospital Universitario de Torrejón. La Dirección de la organización quiere hacer especial hincapié en esta formación ya que se trata de una de las líneas estratégicas que hay que desarrollar y son:

- Ecografía aplicada a los diferentes servicios
- Radiología aplicada a los diferentes servicios
- Electrocardiografía práctica
- Humanización

A lo largo de 2019 no se han podido desarrollar acciones formativas relacionadas con Electrocardiografía práctica por motivos de agenda. Circunstancia que trataremos de solventar en el año 2020. Las otras tres líneas estratégicas se han desarrollado a lo largo del año con un alto grado de satisfacción por parte de los asistentes a las mismas.

A la hora de elaborar el plan de formación, hacemos llegar a jefes de servicio y mandos intermedios, la encuesta de necesidades formativas para el año siguiente, en la que les pedimos que nos hagan una valoración anual de la formación recibida a lo largo del año 2019. En estos momentos, el resultado de las evaluaciones recibidas hasta la fecha, nos da un promedio de 3,36 (la puntuación se realiza del 1 al 4). Lo que significa que, para los jefes de servicio y mandos intermedios, la formación recibida en el año 2019 ha sido **muy adecuada**.

Tabla 20a. Número de profesionales formados en 2019.

	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Directivo	4	5	9
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	171	89	260
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	307	40	347
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	30	14	44
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	154	13	167
Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales	11	6	17
Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales	5	4	9
Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales	5	2	7
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	39	6	45
Gr 8: Personal de Apoyo	10	42	52
Total	736	221	957

Tabla 20b. Número de horas de formación por empleado en 2019 vs 2018

	Nº HORAS FORMADAS POR EMPLEADO 2019		
	Total Horas	Nº Empleados	Nº horas formadas por empleado
Mujer	18.131,50	686,00	26,43
Hombre	9.237,50	241,00	38,33

	Nº HORAS FORMADAS POR EMPLEADO 2018		
	Total Horas	Nº Empleados	Nº horas formadas por empleado
Mujer	19.983,20	729,00	27,41
Hombre	8.439,85	226,00	37,34

5.6. Igualdad

La igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad se incorporan en la gestión de la organización como elementos clave asumiendo compromisos en esta materia que guíen el comportamiento de todas las personas que conforman su equipo humano.

En este sentido, cuenta con normativa interna que recoge directrices en relación al comportamiento fomentando el respeto por la diversidad y en respeto por la igualdad y no discriminación, conductas recogidas tanto en su Código Ético como en el Código de Conducta.

Las medidas adoptadas para abordar una gestión efectiva y fomentar la igualdad de trato y de oportunidades a lo largo de toda la compañía son las siguientes:

- Lactancia acumulada de disfrute entre padre y madre.
- Excedencia para la realización de estudios.
 - En 2019 se concedió una excedencia con reserva de puesto de trabajo para realización de estudios.
- Excedencia voluntaria de cooperación y ayuda humanitaria.
 - En 2019 se concedieron 2 excedencias con reserva de puesto de trabajo para realización de cooperaciones.
- Excedencia para adopciones internacionales.
- Establecimiento de protocolo específico para encauzar denuncias o reclamaciones de supuestos conflictos laborales o casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
 - En diciembre de 2018 (de aplicación en 2019) firmamos acuerdo con el comité de empresa de mejora del protocolo para la prevención del acoso o conflictos en el trabajo.
- El Plan de Igualdad cuenta con las medidas que se adoptan para ayudar a conciliar la vida personal y laboral a las víctimas de violencia de género.
- Elaboración de un procedimiento para actuar en caso de Agresiones a los Profesionales.
- Impartición de formación a los profesionales cuya función se centra en la comunicación interna y externa de la Organización, con el fin de evitar el lenguaje sexista.

5.6.1. Plan de igualdad

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en la propia legislación estatal. El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada ley establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es el instrumento más eficaz para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales. Para la compañía es importante que los Departamentos de Salud se hayan adherido a políticas encaminadas a incorporar medidas y estrategias en esta línea, porque el desarrollo de los profesionales es un factor estratégico que permite mejorar el grado de bienestar de las personas que desarrollan su labor profesional en ellas y, por ende, redundar en una mejor atención de pacientes y usuarios.

Es por ello fundamental lograr el bienestar de las personas que desempeñan su trabajo cada día y la conciliación de la vida familiar y profesional en un entorno que garantiza la igualdad de oportunidades.

Uno de los aspectos más destacados de la implantación del Plan de Igualdad del Hospital Universitario de Torrejón, gestionado por Ribera Salud, es el hecho de lograr incrementar la satisfacción de mujeres y hombres, así como otorgar beneficios a la organización consiguiendo un mejor clima laboral, mayor motivación en el trabajo y consecuentemente una menor rotación del personal.

Es importante que tanto los representantes de los trabajadores y trabajadoras como la compañía coincidan en el compromiso de establecer y desarrollar iniciativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política de Gestión de Personas, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Durante el 2019, el objetivo ha sido continuar trabajando para implantar y desarrollar las iniciativas que integrarán la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, dirigiendo dichas acciones a reforzar la importancia de la conciliación entre vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, establecer medidas negociadas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, y poner en marcha medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de todas las personas víctimas de violencia de género.

El Hospital adquiere un firme compromiso para seguir impulsando este principio con el objetivo de mejorar el grado de bienestar de los profesionales que desarrollan su labor en la compañía de forma proactiva empleando todas las herramientas disponibles.

En concreto en 2019 hemos llegado a 3 acuerdos importantes firmados con el comité de empresa en materia de jornada que mejoran sustancialmente la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros trabajadores que viene descritos en el punto 5.2.

5.6.2. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

La compañía, en su empeño de salvaguardar la dignidad de toda su plantilla, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal, no tolerando situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como moral.

El Hospital Universitario de Torrejón promueve la prevención de acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante sensibilización e informando a la Dirección del Hospital de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

El Hospital cuenta con un procedimiento de tratamiento de Conflictos laborales así como contra acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual se encuentra a disposición de los/las profesionales en la intranet corporativa.

5.6.3. Política contra todo tipo de discriminación y atención a la diversidad

Torrejón Salud S.A. sostiene la base de las actuaciones de todas las personas que conforman la organización sobre una serie de valores responsables entre los que destaca la aspiración a la diversidad. Por lo tanto, la gestión de la diversidad cuenta con una implicación relevante y esencial en la forma de actuar del Hospital, integrándola en su día a día y en su cultura organizacional.

La compañía sigue apostando por la diversidad e igualdad en todas sus actividades. En este sentido, ha desarrollado políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.

La gestión de la diversidad contribuye a un modelo de empresa armónica, en el que es posible combinar positivamente los intereses de los profesionales con los de la compañía, un modelo comunicativo, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro. Supone, en suma, entender la diversidad de todos y cada uno de los miembros que la componen como un valor añadido, supone entender y valorar la diversidad como una ventaja competitiva.

La gestión de la diversidad para generar capacidad e innovación, crear un clima de satisfacción y conciliación para la plantilla o cumplir las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidades son algunos de los principios en los que se está avanzando y trabajando actualmente desde el Hospital Universitario de Torrejón.

6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Hospital Universitario de Torrejón tiene el firme compromiso de actuar con el máximo respeto a los derechos humanos de acuerdo con la legislación vigente.

Aunque Torrejón Salud S.A. no identifica como asunto material la vulneración de los derechos humanos como consecuencia de la actividad de la compañía, tiene el firme compromiso de actuar con el máximo respeto a los derechos humanos de acuerdo con la legislación vigente.

A través del Código Ético, la compañía persigue que todas las personas vinculadas a la misma respondan y se acomoden a principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación, además de a la legislación vigente.

No se han registrado denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En el compromiso del Hospital con la sociedad y con la aplicación de un enfoque ético y responsable en el desarrollo de la compañía, así como con el estricto cumplimiento de la legalidad vigente, se identifica la lucha contra la corrupción como un tema relevante y, por lo tanto, la necesidad de establecer las medidas adecuadas para gestionar el riesgo derivado. Torrejón Salud S.A. considera la corrupción y el soborno conductas totalmente inaceptables y contrarias a sus valores y filosofía.

7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

El Hospital cuenta con una serie de medidas y mecanismos, plasmadas principalmente en los documentos que se indican a continuación, para garantizar el correcto comportamiento y relación dentro del ámbito laboral de todas las personas que forman parte de la compañía o interactúan con la misma.

- Código ético.
- Código de Conducta.
- Política de Prevención de Soborno y Corrupción.
- Política General y Estrategia de Gestión de Riesgos de Compliance.
- Compliance relativa a la debida diligencia en contribuciones benéficas y donativos
- Procedimiento de debida diligencia en relaciones con terceros

Adicionalmente, para la prevención del blanqueo de capitales, las medidas para su prevención se encuentran también en los diferentes códigos y procedimientos, en especial en el procedimiento de diligencia debida así como en la política de prevención del soborno y la corrupción.

7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante 2019 no se ha realizado ninguna aportación económica a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

8. SOCIEDAD

El Hospital, dentro de su actividad de velar por la salud y seguridad de las personas, así como también con su firme compromiso con el desarrollo social en relación con una gestión responsable, realiza actividades con pacientes, familiares y cuidadores con el objetivo de ser una compañía más cercana y contribuir al crecimiento de las comunidades.

8.1. Compromisos del Hospital con el desarrollo sostenible

El Hospital en su compromiso con el desarrollo de la sociedad, cuenta con un Plan de Humanización que busca ofrecer una asistencia sanitaria cercana y de calidad. El Plan de Humanización promueve diversas iniciativas destacando las siguientes:

- Sala de cine pediátrica.
- Proyecto “Tú y la resonancia, una pareja sin miedos”.
- Programa “Humaniza la UCI” para la humanización de cuidados intensivos.
- Terapias con animales.
- Programa Vivir en la Montaña, un proyecto que tiene como objetivo actuar como terapia no farmacológica para los pacientes con enfermedades mentales.

Dentro del impulso en el desarrollo de las comunidades locales, destacan los siguientes proyectos:

- **El Camino de Cervantes.** Proyecto con gran importancia en relación con la integración con la comunidad, con 19 rutas senderistas, en las que han participado más de 23.000 personas. Se realizan charlas formativas y talleres sobre diferentes temas de salud (11 en 2019) como el riesgo cardiovascular, la prevención del cáncer de piel y del cáncer de mama, entre otros temas, impartidos por profesionales sanitarios del centro. El 15 de septiembre de 2019 se inicia la celebración de su 5ª edición.
- **Escuela de Pacientes.** Se desarrolla a través de diferentes charlas, talleres y jornadas que se realizan en el Hospital o fuera de él, en empresas, colegios o en otros lugares a petición de instituciones. Persigue educar en materia de salud a la población en general.

Estos dos proyectos están relacionados directamente con las tres primeras líneas estratégicas de Torrejón y Ribera Salud en el punto 3. Modelo de Negocio.

8.1.1. Impacto de la actividad de la compañía en el empleo, la población local, el territorio y su desarrollo

Un aspecto fundamental en el Hospital es contribuir, en la medida de sus posibilidades, a potenciar el desarrollo socio-económico de la comunidad.

En este sentido, desde la compañía se promueve el empleo mediante las siguientes medidas:

- Compromiso con el desarrollo y promoción del empleo, actuando como agente social fomentando la contratación de profesionales que residan en las poblaciones colindantes al Hospital Universitario de Torrejón.

- Formación a más de 200 estudiantes procedentes de diversas Universidades y Centros de Estudios Profesionales.
- Impartición de charlas y clases magistrales en Universidades y Centros de Estudios.
- Fomento y promoción del Employer Branding.

8.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

Uno de los objetivos fundamentales dentro del Plan de RSC es el desarrollo de una Política de Prevención y Promoción de la Salud, con la realización de actividades periódicas con pacientes, familiares y cuidadores que permiten acercamiento al Hospital y mejora de la calidad de vida del paciente tanto física como psicológica. Para ello, el Hospital se apoya en las alianzas estratégicas establecidas con asociaciones de pacientes.

Durante 2019, se han establecido nuevos acuerdos con las siguientes asociaciones:

- Alianza General de Pacientes
- Asociación de Enfermos Renales, ALCER
- Asociación AMPASTTA y Síndrome de Pocs
- Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica

El equipo del Hospital de Torrejón participa únicamente como miembro en estas asociaciones pero no ostenta ningún cargo en los órganos de gobierno de las mismas.

8.2. Subcontratación y proveedores

La gestión de proveedores del Hospital de Torrejón se realiza, desde el 28 de diciembre del 2018, a través de una plataforma de compras, servicios compartidos y logística con el objetivo de optimizar la gestión de recursos. Se trata de compartir la compra de bienes y servicios, negociar estratégicamente los precios y las condiciones de aprovisionamiento y suministro de los servicios adquiridos o contratados por los centros sanitarios. La plataforma de compras realiza un proceso sistemático y continuo de evaluación a través de un código ético comparativo de los productos y servicios.

En 2019, el 67% de los proveedores eran de la Comunidad de Madrid, desglosados de la siguiente manera:

	% PROVEEDORES MADRID respecto TOTAL
	GASTO+INVERSIÓN
COMUNICACIÓN	58%
MATERIAL SANITARIO	72%
FARMACIA	65%
MANTENIMIENTO/OBRAS	74%
EQUIPAMIENTO	62%
SISTEMAS	55%
SERVICIOS	63%
TOTAL	67%

En el momento de realización de la memoria no se dispone de política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. No se dispone de consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. No se dispone de información sobre los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. De acuerdo con el procedimiento de diligencia debida que se sigue, se comunica a los proveedores nuestro código ético, que también se encuentra disponible en la web, si bien no se solicita la firma por parte de los mismos.

8.3. Pacientes

El Hospital cuenta con una clara orientación responsable hacia los pacientes y todas las personas vinculadas a los mismos, con el objetivo de que puedan contar con servicios sanitarios de calidad en las condiciones de seguridad y salud más estrictas. El bienestar de los pacientes es un fundamento clave e innegociable para el Hospital Universitario de Torrejón.

La compañía cuenta con la certificación ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad en los servicios de diálisis, farmacia, servicio de transfusiones, esterilización, anatomía patológica y diagnóstico por la imagen, apostando de esta forma por la mejora continua y un enfoque de gestión con el objetivo de satisfacer las necesidades de los pacientes.

8.3.1. Medidas para la seguridad de los pacientes

La compañía cuenta con una Política de Calidad que establece los principios rectores en términos de excelencia asistencial con el objetivo de mejorar los resultados de la salud e incrementar la satisfacción de los ciudadanos, entre otros. Entre los principios se establece mejorar el enfoque preventivo de seguridad del paciente.

Se impulsa el establecimiento de un marco de referencia para todas las acciones encaminadas a mejorar la seguridad de los pacientes y la población a la que se atiende. Además, para la compañía, también es importante gestionar la seguridad desde el punto de vista de la privacidad de las personas usuarios de los servicios ofrecido por el Hospital y respondiendo a las normativas vigentes en materia de tratamiento de datos personales.

8.3.2. Sistema de reclamaciones

En el Hospital existe un sistema de gestión de quejas, sugerencias y agradecimientos que da respuesta a las necesidades que manifiesta el usuario relacionadas con la atención recibida. En el procedimiento sobre gestión de quejas, sugerencias y agradecimientos se normalizan las actuaciones por parte de los diferentes actores para dar respuesta al usuario siguiendo las directrices definidas por la Consejería de Sanidad en relación al tiempo y la forma de respuesta.

Además en el Hospital se realizan encuestas a los pacientes tras haber sido atendidos en urgencias, hospitalización, consultas externas, paritorios y en la unidad de cirugía sin ingreso para conocer su opinión. Las encuestas se basan en la metodología NPS (Net Promoter Score) que permite obtener un indicador para medir el nivel de recomendación del servicio que realizan los usuarios.

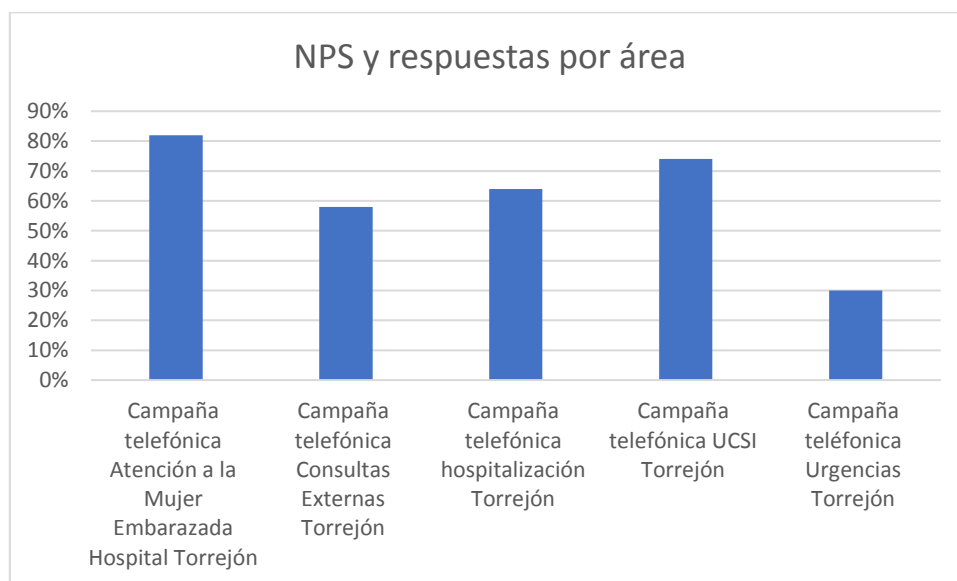
Se calcula con las respuestas a las preguntas En caso de necesidad, ¿hasta qué punto recomendaría nuestro servicio X a sus familiares o amigos?

Se mide de la siguiente forma: NPS= % de promotores - % detractores.

Siendo promotores los usuarios que puntúan con 9 o 10 y detractores los que puntúan de 0 a 6.

Actualmente se realizan encuestas a todos los pacientes que han autorizado y tienen su email registrado en Florence y que han sido atendidos en los siguientes servicios: consultas externas, urgencias, unidad de cirugía sin ingreso, Hospitalización, Atención a la mujer embarazada (tras el parto) y Atención Primaria

En 2019 el NPS acumulado para 2019 fue del 61%. Área mejor valorada atención a la mujer embarazada y peor la de urgencias.



8.3.3. Reclamaciones recibidas y resolución

Durante 2019, el Hospital ha recibido 956 reclamaciones, respondiendo al 24,38% (dato disponible en febrero de 2020 no teniendo acceso al dato de cierre del año de la Consejería de Sanidad por problemas informáticos) de las mismas en un plazo menor a 20 días. El plazo es definido por la Consejería de Sanidad.

En 2018 se recibieron 1.333 reclamaciones de las cuales se contestaron en el plazo de menos de 20 días: 209 reclamaciones que supone un 17,63% del total.

Para reducir el número de quejas de 2018 a 2019 se actualizó la composición del equipo de admisión y se les transmitió el enfoque de resolución antes estas situaciones que predominan en Ribera Salud.

Los servicios con más reclamaciones entre enero de 2018 y diciembre de 2019 x 100.000 habitantes, han sido rehabilitación, radiodiagnóstico y traumatología.

Servicios	Enero – Diciembre 2018	Enero - Diciembre 2019 x 100.000 habitantes	Enero – Diciembre 2019	Enero – Diciembre 2019 x 100.000 habitantes	% variación
Admisión	54	40	43	32	-20,37
Radiodiagnóstico	140	103	51	37	-63,57
Rehabilitación	123	90	37	27	-69,92
Traumatología	240	176	97	71	-59,58
Urgencias	345	253	279	205	-19,13

Con el objetivo de reducir el número de reclamaciones se han creado un grupo de trabajo y realizado un grupo focal dirigido a los pacientes atendidos en el servicio de urgencias.

8.4. Información fiscal

8.4.1. Beneficios e impuestos

Tabla 21. Beneficios obtenidos después de impuestos e impuestos pagados (en miles de euros)

	2018	2019
Beneficios obtenidos después de impuestos	(972)	(618)
Impuesto sobre beneficios	322	204

Además, los gastos e ingresos obtenidos en 2019 y 2018 son los siguientes:

Tabla 22. Gastos e ingresos del ejercicio (en miles de euros)

	2018	2019
Ingresos	111.132	104.892
Gastos	(112.426)	(105.714)

8.4.2. Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2019, la compañía ha imputado subvenciones por valor de 18.150 euros.

9. CRITERIOS DE ELABORACIÓN

Este informe incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de la compañía y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal, al respeto de los Derechos Humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio; el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión.

En la elaboración del presente EINF se ha tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, tomando como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.

10.ANEXO CONTENIDOS LEY 11/2018

En la elaboración del presente EINF se ha tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, tomando como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.

LEY 11/2018	EINF 2019	REF. GRI
ALCANCE	Pág. 4	GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-50
MODELO DE NEGOCIO		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Pág.5-12	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-6 GRI 102-15 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 102-18 GRI 102-40 GRI 102-47
ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES		
Principales riesgos	Pág.13	-
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	Pág.13	GRI 102-15
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Pág.13-18	-
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Pág.13	GRI 102-11
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente	Pág.13	GRI 302-4
Contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	Pág.13	-
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Pág.13-16	-
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Pág.17	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Pág.16	-
Consumo directo e indirecto de energía	Pág.17	GRI 302-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Pág.18	GRI 302-4
Cambio climático	Pág.19-20	GRI 305-1 GRI 305-2
Protección de la biodiversidad	Pág.20	-
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Pág.21-22	GRI 102-7 GRI 405-1

LEY 11/2018	EINF 2019	REF. GRI
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Pág.22-23	GRI 405-1b
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Pág.23	-
Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Pág.24-25	GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Pág.25	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Pág.25	GRI 405-2
Empleados con discapacidad	Pág.26	-
Organización del trabajo		
Organización de tiempo de trabajo	Pág.26-28	-
Número de horas de absentismo	Pág.29	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Pág.29-30	-
Salud y seguridad	Pág.30-32	GRI 403-1
Relaciones Sociales	Pág.32-33	GRI 102-41
Formación	Pág.33-35	GRI 404-1
Accesibilidad	Pág.26	-
Igualdad	Pág.36-38	-
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Políticas y medidas adoptadas en materia de Derechos Humanos, procedimiento de diligencia debida y resultado de estas medidas	Pág.39	-
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	Pág.39	GRI 419-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.	Pág.39	-
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Políticas contra la corrupción y el soborno	Pág.40	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Riesgos de Corrupción y Soborno	Pág.40	GRI 102-11
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Pág.40	GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Pág.40	-
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Pág.40	-
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	Pág.41-42	GRI 102-13 GRI 203-2
Subcontratación y proveedores	Pág.42-43	GRI 102-9
Consumidores	Pág.43-45	-
Información fiscal	Pág.45	GRI 201-1 GRI 201-4