



SOCIETAT CONCESSIIONÀRIA
SON ESPASES
HOSPITAL UNIVERSITARI

Memoria Estados no financieros 2025



**BUREAU
VERITAS**

Bureau Veritas Certification

declara que Según exige la

Ley 11/ 2018

Se ha verificado la información no financiera por la Entidad de Certificación de tercera parte e independiente Bureau Veritas, en lo que respecta a su estructura, contenido y fuentes de información de

SOCIETAT CONCESSIONÀRIA HOSPITAL UNIVERSITARI SON ESPASES (CHUSE)

Y que como resultado de este proceso de verificación **Bureau Veritas Certification** expresa que:

- El contenido del reporte no financiero de la organización cumple con los requisitos establecidos en la Ley 11:2018 en esta materia y los reglamentos referenciados en el alcance del informe, salvo en el caso de las informaciones indicadas a continuación

INFORMACIONES OMITIDAS EN EL EINF

-

NO SE HA PODIDO VERIFICAR LA VERACIDAD DE LAS SIGUIENTES INFORMACIONES

-

Fecha de emisión 04.06.2026

Fdo: Antonio Montseny Garcia
Verificador/a Jefe
Bureau Veritas Certification

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	GENERAL	5
2.1.	BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	5
2.1.1.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	10
2.1.2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN. MERCADOS EN LOS QUE OPERA.	14
2.1.3.	ENTORNO EMPRESARIAL	14
2.1.4	FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU EVOLUCIÓN	15
2.2.	DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS	16
2.3.	GESTIÓN DE RIESGOS	20
2.4.	OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	23
2.5.	SISTEMA DE GESTIÓN CERTIFICADOS	29
3.	COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE	39
3.1.	RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN	39
3.2.	CONTAMINACIÓN	47
3.3.	ECONOMÍA CIRCULAR. PREVENCIÓN, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESPERDICIO ALIMENTARIO	48
3.4.	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.	58
3.5.	CAMBIO CLIMÁTICO.	65
3.6.	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	81
4.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	82
4.1.	EMPLEO	82
4.2.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	101
4.3.	SEGURIDAD Y SALUD	104
4.4.	RELACIONES SOCIALES	121
4.5.	FORMACIÓN	133
4.6.	IGUALDAD	141
4.7.	ACCESIBILIDAD - DIVERSIDAD	144
4.8.	PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI Y TRANS	145
4.9.	ACCIÓN SOCIAL	147
5.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	148
5.1.	DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN	149
6.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	152
6.1.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN -SOBORNO Y BLANQUEO DE CAPITALS.	152
6.2.	APORTACIONES A LAS FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	154
7.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	154
7.1.	COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	156
7.2.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	158
7.3.	CONSUMIDORES	159
7.4.	INFORMACIÓN FISCAL	174

1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta el segundo informe no financiero presentado por parte de la Sociedad Concesionaria Hospital Universitario Son Espases (en adelante CHUSE) (Mallorca, Illes Balears) en cumplimiento 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.

Por tanto, el objeto final del presente informe es aportar a los diferentes grupos de interés información seleccionada como relevante del desempeño de CHUSE de las perspectivas que abarca la Responsabilidad Social Corporativa.

A lo largo del documento se realiza una exposición de datos e información que están enfocadas al ámbito de gestión de CHUSE (servicios indicados en el [apartado 2](#) del documento) y no concretamente a la propia actividad del centro hospitalario. Además, cabe indicar que, en algunas ocasiones, dichos datos o información no pueden segregarse entre la puntualización anteriormente indicada ya que la actividad de CHUSE se establece en dicho entorno hospitalario, y su naturaleza intrínseca al del hospital, dificulta separar en algunos casos, la actividad de una organización de la otra.

La periodicidad del informe no financiero es anual, desde 1 de enero 2025 a 31 de diciembre 2025.

Toda la información incluida ha sido extraída de fuentes procedentes de CHUSE, considerándose fiables y contrastables.

El informe es aprobado por el Consejo de Administración el 26 de marzo de 2026.



Sociedad Concesionaria Hospital Universitario Son Espases

CIF: A- 57464570

Dirección: Carretera de Valldemossa, 79 (Dentro de las instalaciones del Hospital Universitario Son Espases)

07120 -Palma - Baleares

871909990

info@chsonepases.com

<http://www.chsonepases.com/>

Fecha última versión del informe: 02 de junio 2026.

2. GENERAL

2.1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Sociedad Concesionaria Hospital Son Espases (CHUSE) (ubicada en el municipio de Palma de Mallorca, Mallorca, Illes Balears) es la empresa que gestiona la prestación integral de servicios de apoyo a las actividades asistenciales, docentes e investigadoras del Hospital Universitario Son Espases, según lo establecido en el contrato de “Concesión de obras públicas para la construcción, conservación y explotación del nuevo Hospital Universitario Son Dureta” (actualmente Hospital Universitario Son Espases).

CHUSE cuenta con una política integrada enfocada a la consecución de los objetivos definidos, así como satisfacer las expectativas y necesidades de los clientes. Por ello, se compromete a mantener integrados, en su gestión y en el desarrollo de sus procesos, los principios de calidad, seguridad alimentaria, protección del medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo; a través de las certificaciones en el ámbito de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.

Los principios fundamentales para lograrlos son:

- Compromiso de cumplir con los requisitos del hospital y/o que el IBSALUT suscriba.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa y legislación aplicables en todo momento, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de la mejora continua de la gestión y del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.
- Compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, eliminando aquellos riesgos que sean posibles o en todo caso, reducir dichos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer y mantener canales para la consulta y la participación de los trabajadores, y sus representantes.
- Garantizar la consecución de los objetivos, a través de la responsabilización e implicación de toda la organización en el cumplimiento de estos, a través del compromiso del personal y la gestión eficaz de los recursos disponibles.
- Mantener la mejora continua de sus sistemas de gestión.
- Asegurar la reducción del número de incidencias.
- Actuar de forma responsable con el medio ambiente.
- Analizar la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de sus actividades y servicios, y disminuirlos.

- Compromiso con la protección del medio ambiente, incluyendo la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, y la correcta segregación de residuos.
- Prevenir y reducir los efectos ambientales de las actividades de CHUSE, así como de sus proveedores, en relación con los consumos y a la generación de residuos.
- La formación continuada es un pilar básico de la organización, para el desarrollo de sus trabajadores, proporcionando una formación teórica y práctica de calidad para estos.

Esta política integrada es entendida, implantada y mantenida al día en todos los niveles de la organización, y cuenta con el total compromiso y apoyo de la Dirección, quien la establece, desarrolla y aplica por medio de los sistemas de gestión implantados.

Se definen como partes interesadas el personal trabajador, pacientes y usuarios/as del Hospital Universitario Son Espases, el IBSALUT, los proveedores, equipo trabajador de CHUSE y la sociedad en general, por encontrarnos en un hospital público.

SERVICIOS DE SOCIEDAD CONCESIONARIA DE HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES		Tipo de gestión
	Servicio de Alimentación Hospitalaria	CHUSE
Realiza la gestión integral de la manutención de los/as pacientes del HUSE. La prestación abarca todo el proceso, desde el abastecimiento de materias primas hasta la elaboración de los menús. Se atienden más de 230.000 dietas al año con más de 30 tipologías de dietas terapéuticas. Garantiza los criterios nutricionales y de seguridad alimentaria con la máxima calidad.		
	Lavandería y Lencería	Parcialmente subcontratado
Se encarga de ofrecer una correcta higienización y reposición de las prendas que van a utilizar los/as pacientes. Ofrece el suministro de uniformidad a todo el personal de HUSE. Dispone de un departamento de costura que realiza tareas de mantenimiento de uniformidad y confecciones a medida para todos los servicios que lo soliciten. La gestión de entrega y recogida de ropa es gestionada por CHUSE, siendo la lavandería un servicio subcontratado, cuya instalación está fuera del HUSE.		

	Esterilización	CHUSE
Lleva a cabo los procesos de lavado, desinfección, secado, empaquetado y puesta a disposición de los productos sanitarios reutilizables requeridos para la atención a los/as pacientes. Aplica los procesos más adecuados para cada tipo de material y el seguimiento de los estándares de recomendación establecidos. Facilita la prestación de la asistencia sanitaria de calidad y la prevención del desarrollo de infecciones hospitalarias y nosocomiales.		
	Seguridad y vigilancia	Subcontratado
Tiene como objetivo velar y salvaguardar el orden y la integridad personal de los usuarios/as del hospital, incluyendo pacientes, empleados/as y visitantes.		
	Jardinería	CHUSE
Se ocupa de la conservación de las zonas verdes tanto del interior como del exterior del centro hospitalario. Se realiza un mantenimiento periódico de acuerdo con las características del recinto para conservar los espacios ambientales del HUSE.		
	Servicio de Biblioteca	CHUSE
Se encarga de la gestión documental del hospital y colabora con la Biblioteca Virtual de las Ciencias de la Salud de las Islas Baleares. Proporciona al personal de la organización información científica y técnica para el desarrollo de su actividad asistencial, docente e investigadora en materia de Ciencias de la Salud.		
	Mantenimiento general	Parcialmente subcontratado
Realiza la gestión integral del edificio y sus instalaciones con el objeto de conservar las mismas en condiciones óptimas de uso para pacientes y trabajadores/as, garantizando el cumplimiento de la normativa en todo momento. La gestión es realizada por CHUSE, siendo el personal operativo subcontratado.		

	Desinfección y Desratización	Subcontratado
Garantiza la correcta ejecución de protocolos en las dependencias del HUSE manteniéndolas libres de animales que puedan comprometer el normal funcionamiento del centro		
	Gestión de Archivo de Historias Clínicas	Subcontratado
Se encarga de la organización y gestión de la documentación sanitaria del centro hospitalario. El proceso se realiza garantizando el cumplimiento de la normativa vigente, en especial la RGPD.		
	Gestión de Residuos	CHUSE
Realiza la gestión de su recogida en el centro hospitalario de una forma segura, higiénica y eficaz. Se garantiza la correcta ejecución de los procesos requeridos en la normativa, desde la recogida de los residuos en el puto final para su eliminación.		
	Máquinas Vending	Subcontratado
Se encarga de la gestión de las máquinas expendedoras de bebidas y productos alimenticios. Cuenta con máquinas de dispensación automatizadas y modernas, repartidas en las ubicaciones con mayor afluencia de usuarios.		
	Aparcamiento	Subcontratado
Comprende la gestión y el control de todas las plazas del recinto hospitalario, tanto para su uso del público como para el personal trabajador.		
	Locales Comerciales	Subcontratado
Gestiona los espacios comerciales disponibles en el HUSE. Se asegura del correcto acceso a la compra de determinados servicios, artículos o productos sin necesidad de desplazarse fuera del hospital. Ésta cuenta, entre otros negocios con: supermercado, una tienda de ropa y cuatro cafeterías.		

	Limpieza	CHUSE
Se encarga de la actividad higiénica en todos los espacios del centro hospitalario, contribuyendo así a un correcto funcionamiento de la actividad asistencial y no asistencial en términos de asepsia y estética.		
	Guardería y Ludoteca	Subcontratado
Lleva a cabo la gestión asistencial y educativa de los niños y niñas de 0 a 3 años que acuden al centro de educación preescolar ubicado en el HUSE.		
La ludoteca, por su parte, es un espacio lúdico para los niños y niñas de 3 a 12 años.		
	Televisión, Telefonía e Internet	Subcontratado
Proporciona estos servicios en las habitaciones del centro hospitalario y zonas comunes mediante pantallas táctiles individuales para cada paciente hospitalizado/a.		
	Imprenta	CHUSE
Realiza la edición de documentos internos, fotocopias y encuadernaciones requeridos por el equipo profesional del hospital, previamente aprobados por la Dirección del centro.		
	Cafetería – Restaurante y Comedor externo	CHUSE
Proporciona una oferta gastronómica saludable, ofreciendo a las personas usuarias una atención y un espacio cuidado y agradable durante la estancia en el HUSE.		
La cafetería se encuentra dividida en dos ambientes en los cuales se ofrecen desayunos, comidas y cenas para el personal sanitario y para el público en general.		

Existen contratos detallando las características de los servicios subcontratados, con cada empresa, y su cumplimiento es verificado por CHUSE dentro de su sistemática establecida en el sistema de gestión.

2.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Concesionaria Hospital Universitario Son Espases, S.A. está representado en su máximo nivel societario por el Comité de Dirección.

Es el Comité de Dirección, quien analiza los riesgos y oportunidades. Es también el órgano de gobierno que aprueba, impulsa y supervisa la estrategia

La composición del accionariado de Concesionaria Hospital Universitario Son Espases, S.A. es la siguiente:

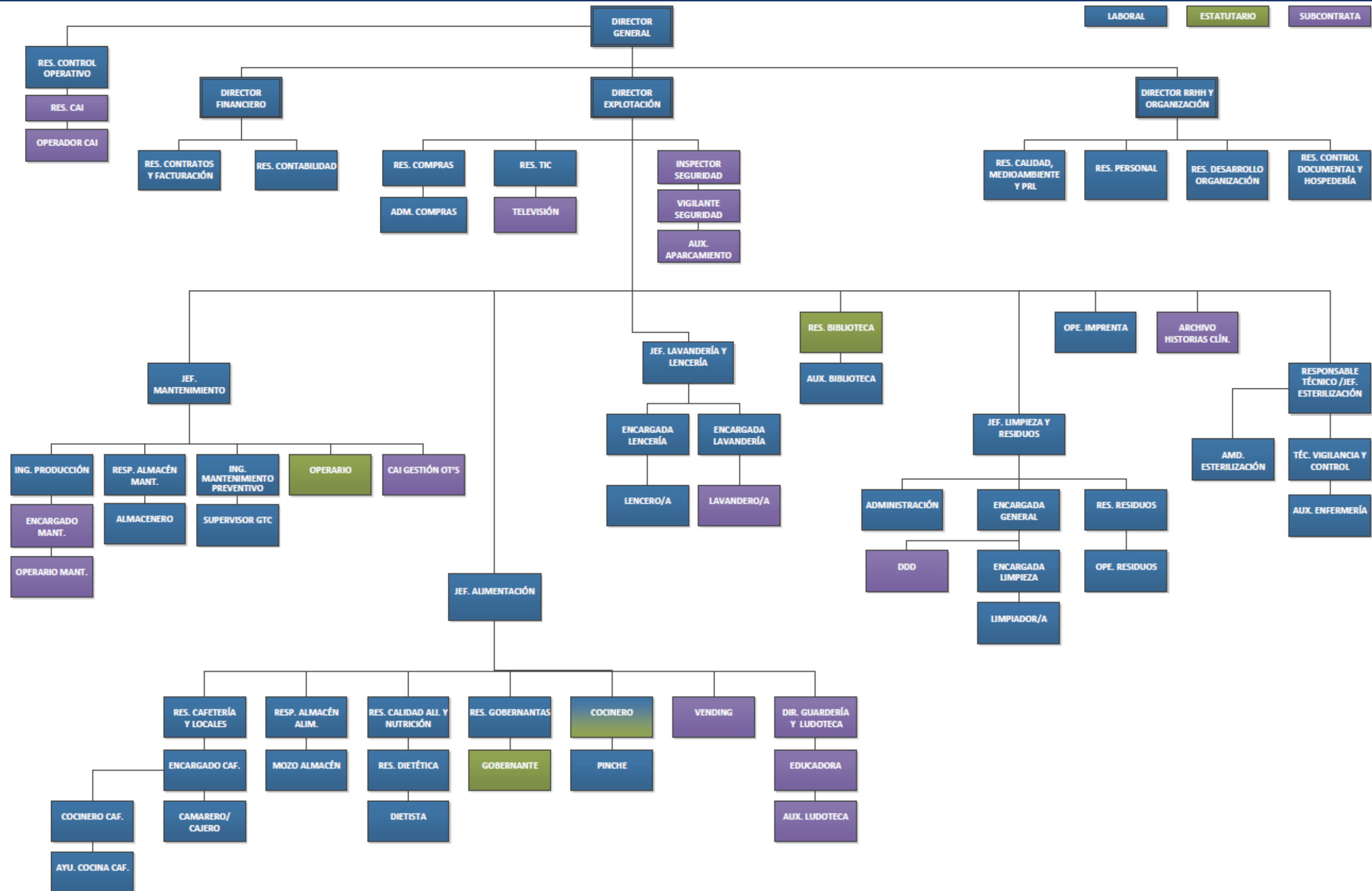
- Aberdeen Infraestructure B.V., 49,9%
- Gestión de Centros Sanitarios Insulares, SL, 49,5%
- Melchor Mascaró, S.A., 0,35%
- Iridium, S.L.U., 0,25% (con la autoridad de la gestión de la sociedad)

El organigrama de la organización es el siguiente:

DMG01
V26/02

Organigrama funcional

LABORAL ESTATUTARIO SUBCONTRATA



Alta Direcció formada por las direcciones:

- Direcció General,
- Direcció de Explotació,
- Direcció financiera,
- Direcció de RR.HH.

El Órgano de Compliance Penal y Normativo (OCPN) es el órgano dotado de poderes autónomos de iniciativa y control al que se confía la responsabilidad de coordinar, desarrollar y supervisar el funcionamiento y observancia del sistema de gestión de cumplimiento penal; es el máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones de dicho sistema. El Órgano de Compliance Penal y Normativo es designado por el órgano de gobierno: Consejo de Administración de la Sociedad Concesionaria. El Órgano de Compliance Penal y Normativo es un órgano colegiado y está formado por cinco miembros:

1. Direcció General, que actuará como Presidente del OCPN.
2. Direcció de Explotació.
3. Direcció de RR.HH.
4. Direcció financiera.
5. El/la responsable de calidad y medio ambiente, con voz en el órgano, pero sin voto, que actuará como secretario del OCPN y será responsable de la documentación del sistema de cumplimiento penal.

Tal y como se establece en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, el Órgano de Compliance Penal y Normativo es el órgano designado por el órgano de gobierno, como responsable de la gestión del Sistema Interno de Información. Al tratarse de un órgano colegiado, delega en la persona responsable de la Dirección de Recursos Humanos la facultad de gestión del Sistema interno de información y de tramitación de expedientes de investigación.

El Comité de Ética es el encargado del cumplimiento y supervisión del Código de Ética o Código de Conducta, documento donde se establecen y preservan los valores éticos que deben guiar el comportamiento de todos sus empleados, colaboradores y socios de negocio; con la finalidad de asegurar la eficacia y profesionalidad de sus actuaciones en el ejercicio de su actividad. El Comité de Ética está formado por:

1. Direcció General.
2. Direcció de Explotació.
3. Direcció de RR.HH.
4. Direcció financiera.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está formada por:

Por parte de la representación social:

- Rosa Gómez (USO)
- Juan José López (USO)
- Eva Colmenero (USO)
- Óscar Morales (CCOO)
- Eva Pimpollo (UGT)
- Miguel Barragán (CCOO)
- Argentina de la Rosa (CCOO)
- Francisca Borrás (UGT)
- Ana María Fernández (UGT)
- Enrique Gomáriz (UGT)

Por la representación empresarial:

- Izaskun Davalillo (Dirección RRHH)
- Dolores Conti (Responsable de personal)
- Laura Saavedra (Responsable de formación)

El Comité de Calidad es el máximo responsable del Sistema de Gestión de la Calidad en Concesionaria Hospital Universitario Son Espases, S.A., y es un organismo con capacidad de toma de decisiones ejecutivas y autoridad para coordinar, desarrollar el Sistema de Gestión de la Calidad en CHUSE. Estará adscrito al Director/a Gerente, quien lo preside y lo lidera.

Estará conformado, como mínimo por:

1. Dirección General.
2. Dirección de Explotación.
3. Dirección de RR.HH.
4. Dirección financiera.
5. Responsable de Calidad y Medio Ambiente.

De manera específica y puntual se podrán integrar al Comité de Calidad, aquella Jefatura de Servicio o Departamento de la estructura organizativa de CHUSE, que sean necesarios de acuerdo con la temática analizada o a la planificación en calidad establecida.

2.1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. MERCADOS EN LOS QUE OPERA.

El ámbito de aplicación de CHUSE es España, concretamente en la comunidad autónoma de Illes Balears.

2.1.3. ENTORNO EMPRESARIAL

El entorno empresarial en el que opera CHUSE está afectado por diferentes bloques:

- Características en el marco de la concesión: Pliego de Cláusulas Administrativas particulares que ha de regir el contrato de concesión de obras públicas para la construcción, conservación y explotación del Hospital Universitario Son Espases (PCAP); Pliego de Prescripciones técnicas para la construcción, conservación y explotación del Hospital Universitario Son Espases (PPTec); Manuales de Procedimiento aprobados por el IBSALUT y los Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS)
- Marco legal vigente y la capacidad de adaptación que debe desarrollar CHUSE sobre los requisitos legales dinámicos y periódicos que le son de aplicación.
- Partes interesadas: Tendencia respecto demandas de las partes interesadas en relación con los servicios cubiertos. Requisitos que debe cubrir CHUSE sobre perfiles diversos de grupos de interés y que tiene en cuenta en su sistema de gestión, a la hora del análisis y acciones de mejora.

El sistema de gestión integral que posee CHUSE recoge información periódica de los diferentes grupos de interés (y plasmada a lo largo del presente informe) para poder identificar sus necesidades y expectativas.

Las principales partes interesadas (stakeholders) con los que interacciona CHUSE son los siguientes:



Todos estos aspectos configuran el marco de actuación en el que opera CHUSE respecto a la gestión del desarrollo de su actividad y sobre el cual Dirección General determina objetivos y estrategias. CHUSE analiza el contexto del sector, sus tendencias incluyendo las necesidades y expectativas de las partes interesadas (ver [apartado 2.3.](#))

2.1.4 FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU EVOLUCIÓN

Los principales factores y sus tendencias que afectan a la evolución de CHUSE son de diversa tipología, pero principalmente se clasifican en:

- Tendencias del sector socio asistencial: tendencias respecto a la gestión, derivando hacia la subcontratación de bloques o actividades concretas, en este contexto, la supervisión de la subcontratación pasa a ser un proceso relevante de la gestión y así lo ha integrado en su sistema de gestión CHUSE.
- Requisitos aportados por IBSALUT durante la prestación del servicio: parte de la gestión implica el seguimiento continuo y ajustes de la prestación del servicio en base a las características de los Pliegos debido a nuevos o modificaciones puntuales de los requisitos.
- Cambios en la tecnología: entendida como la previsión de inversión y la velocidad en el cambio de la tecnología y la capacidad y demanda elevada respecto a la adaptación.
- Cambios constantes en la legislación vigente aplicable: las novedades legales periódicas de los últimos años suponen un reto en su aplicación.
- A partir de los resultados de riesgos basados en criterios ESG (*Environmental, Social and Governance*) que pueden determinar cambios en las estrategias.
- Valoración de oportunidades realizadas dentro del contexto de la organización y que se realizan de forma periódica.

Estos factores afectan a la gestión de CHUSE, siendo condicionada de forma obligatoria su adaptación dentro del marco contractual vigente con IBSALUT. Esto supone a la organización un constante reto en la gestión eficiente que se plasma a través de los objetivos y estrategias.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS

2.2.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

CHUSE tiene implantada su misión, visión y valores desarrollando para ello una estrategia centrada en sus grupos de interés y teniendo en cuenta el mercado y sector donde opera.

↗ MISIÓN



La Sociedad Concesionaria Hospital Universitari Son Espases (CHUSE), es la empresa que ha realizado la construcción del Hospital y gestiona la prestación integral de los servicios de apoyo a las actividades asistenciales, docentes e investigadoras del Hospital Universitari Son Espases, según lo establecido en el contrato de "Concesión de obras públicas para la construcción, conservación y explotación del nuevo Hospital Universitario Son Dureta" (actualmente Hospital Universitari Son Espases), que es el hospital de referencia de las Islas Baleares."

Los servicios que presta CHUSE son: Alimentación a Pacientes, Lavandería y Lencería, Esterilización, Limpieza, Seguridad, Mantenimiento, Biblioteca, Imprenta, Gestión del Archivo de Historias Clínicas y otra documentación, Gestión de Residuos, Desinsectación y Desratización, Aparcamiento, Guardería y Ludoteca, Máquinas Vending, Locales comerciales, Cafetería y Televisión, telefonía e internet.

Se definen como nuestras partes interesadas los trabajadores, pacientes y usuarios del Hospital Universitari Son Espases, el IbSalut, los proveedores, los trabajadores de CHUSE y la sociedad en general, por encontrarnos en un hospital público.

↕ VISIÓN



Nuestra visión como organización es:

- Ser un referente a nivel nacional en la gestión de los servicios de apoyo a las actividades asistenciales, docentes e investigadoras.
- Alcanzar un alto nivel de prestigio como organización, tanto dentro del hospital como en la sociedad Balear en general.
- Conseguir ser una parte integral del Hospital, implantando un sistema de cooperación y coordinación permanente.
- Lograr el máximo grado de excelencia en las actividades diarias basada en la mejora continua de los procesos.
- Ofrecer una variada cartera de servicios de calidad que se anticipen y satisfagan los deseos y necesidades de los clientes.
- Crear valor para los accionistas a la vez que se garantiza una prestación de servicios de máxima calidad

↑ VALORES



Se han definido los siguientes valores de la organización:

- Generar una cultura de rigor, calidad y excelencia.
- Desarrollar el plan de mejora continua a todos los niveles de la organización.
- Potenciar la colaboración y buena comunicación entre la sociedad concesionaria y el hospital.
- Fomentar la implicación y motivación de los profesionales que forman parte de nuestra organización, para que se desarrollen profesional y humanamente.
- Ser transparentes en la gestión.
- Promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados de CHUSE, minimizando los riesgos que no se pueden evitar.

2.2.2. POLÍTICAS INTEGRADAS EN LA ORGANIZACIÓN

La estrategia se despliega a través del eje conductor del sistema de gestión integrado de CHUSE.

CHUSE, dispone de una **política integrada** (aprobada el 21/10/2024) en la cual se integran asuntos como son:

- Formación a través del apartado dentro de la política integrada:

“La formación continuada es un pilar básico de la organización, para el desarrollo de sus trabajadores, proporcionando una formación teórica y práctica de calidad para estos.”

- Compromiso por la seguridad y salud del personal de la organización:

“Asegurar el cumplimiento de la normativa y legislación aplicables en todo momento, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de la mejora continua de la gestión y del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

Compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, eliminando aquellos riesgos que sean posibles o en todo caso, reducir dichos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, tanto para las personas trabajadoras de la empresa, así como para las personas trabajadoras de empresas proveedoras y/o subcontratas.”

- Medio ambiente y desempeño energético a través de los siguientes apartados de la política integrada:

“

“Compromiso de satisfacer los requisitos legales y otros requisitos aplicables, entre ellos, los relacionados con la eficiencia energética, el uso de la energía y el consumo de energía.

Actuar de forma responsable con el medio ambiente, contribuyendo en la medida de sus posibilidades a luchar contra la emergencia climática mundial y dando cumplimiento con el principio de precaución para la protección del medioambiente.

Manifestar su compromiso con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como con los futuros compromisos que adquiera Naciones Unidas en relación a este plan.

Analizar la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de sus actividades y servicios, y disminuirlos.

Compromiso con la protección del medio ambiente, incluyendo la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, y la correcta segregación de residuos.

Prevenir y reducir los efectos ambientales de las actividades de CHUSE, así como de sus proveedores, en relación con los consumos y a la generación de residuos.

Garantizar la consecución de los objetivos y metas energéticas, a través la disponibilidad de la información, de la responsabilización e implicación de toda la organización en el cumplimiento de estos, a través del compromiso de las personas trabajadoras y la gestión eficaz de los recursos disponibles.

Apoyar las adquisiciones de productos y servicios que consideran la mejora del desempeño energético.

Apoyar las actividades de diseño que consideran la mejora del desempeño energético.”

Para dar cumplimiento con el principio de precaución, para la protección del medioambiente.

La política integrada se encuentra expuesta para todas las partes interesadas a través de su página web, además de la recepción física de Concesionaria.

Y otras políticas como son:

- “Política de gestión de Riesgos ESG” (*Environmental, Social and Governance*), actualizada el 15/12/2025 y de aplicación a partir de 2023. Pública a través de la página web.
- “Política Compliance” (actualizada el 06 de junio de 2025). Pública a través de la página web y a través de la intranet para todo el personal.
- “Política anticorrupción” (actualizada el 08/03/2024). Pública a través de la página web, ya que está incluida en el Código de Conducta y a través de la intranet para todo el personal.
- “Política de respeto a los Derechos Humanos” actualizada por completo el 27/12/2024 en la además se incluyen compromisos con la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y la no discriminación y las condiciones de trabajo justas y favorables. Pública a través de la página web, ya que está incluida en el Código de Conducta y a través de la intranet para todo el personal.
- “Política a la desconexión digital”. (actualizada el 22/09/2025). Pública a través de la página web, ya que está incluida en el Código de Conducta y a través de la intranet para todo el personal.
- “Política de igualdad” integrada en el Código de Conducta (08/03/2024) que se encuentra publicado en la página web
- “Política retributiva” (aprobada el 14/12/2022). Pública a través de la página web e intranet para todo el personal.
- “Política de promoción interna” (aprobada el 22/11/2022). Pública a través de la página web e intranet para todo el personal.
- “Política de garantía de los derechos de las personas LGTBI y trans” (aprobada el 29/12/2023). Pública a través de la página web, ya que está incluida en el Código de Conducta y a través de la intranet para todo el personal.
- “Política de seguridad de la información” (generada en noviembre 2025). Pública a través de la página web y de la intranet para todo el personal.
- “Política de Protección de la Biodiversidad”, aprobada el 18/11/2024. Pública a través de la página web y de la intranet para todo el personal.
- “Política cero emisiones netas”, generada en noviembre 2024. Pública a través de la página web y de la intranet para todo el personal.
- “Política de seguridad de la información ENS”, creada el 06/03/2025. Pública a través de la página web y de la intranet para todo el personal.
- “Plan Marco de Sostenibilidad”, creado en 24/11/2025. Público a través de la página web y de la intranet para todo el personal.

Los compromisos de dichas políticas se amplían a través del **Código de Conducta** así como en los procedimientos. El Código de Conducta es aplicable a todo el personal, empresas que abarcan los servicios subcontratados, así como aquellas empresas que puedan cometer un delito penal con implicación de CHUSE; así como al personal directivo y a sus socios de negocio. El Código de Conducta ha sido actualizado en primer trimestre 2024 (08/03/2024) abarca los ámbitos siguientes:

- Prevención de Riesgos laborales.
- Protección Ambiental.
- Anticorrupción y soborno; así como blanqueo de capitales.
- Seguridad informática y protección de datos.
- Delitos de descubrimiento y revelación de secretos empresariales.
- Obligaciones contables y fiscales.
- Propiedad intelectual e industrial.
- Respeto a los derechos humanos.
- Respeto a la desconexión digital.
- Compliance Penal.
- Política de igualdad.
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Política de garantía integral de la libertad sexual.
- Política de garantía de los derechos de las personas LTGBI y trans.

El Código de Conducta incluye la normativa interna, procedimientos, guías y políticas vinculadas en el documento. Es aportado a la incorporación e inicio de la relación contractual con la organización.

CHUSE comunica a través de su página web, a todas las partes interesadas, su Código de Conducta, su procedimiento de comunicación de incumplimientos e irregularidades, así como el de investigación de incumplimientos e irregularidades, y régimen sancionador, así como el canal de denuncias para poder informar sobre potenciales incumplimientos de este:
<http://www.chsonespases.com/>

2.3. GESTIÓN DE RIESGOS

CHUSE ha establecido en su “Política de Gestión de Riesgos ESG” un enfoque estratégico y estructurado de la Gestión de Riesgos para la identificación de riesgos:

- a) Ambientales
- b) Sociales
- c) Gobernanza
- d) Derechos Humanos
- e) Anticorrupción y soborno
- f) Cuestiones relativas al personal (incluida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal)

Es fundamental que la incorporación de los aspectos de responsabilidad social, medioambiente y de buen gobierno (ESG) formen parte de la estrategia empresarial para aportar valor a largo plazo; es por ello que CHUSE dispone de un claro enfoque a la identificación, control y minimización de riesgos asociados a su actividad. Dicho análisis se basa en los siguientes pilares:

1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés con los que interactúa (ver [apartado 2.1.3.](#) donde se indican las principales partes interesadas)

Los requisitos de las partes interesadas se corresponden a los compromisos contractuales para cada uno de los servicios que presta CHUSE y trasladados a: Pliego de Cláusulas Administrativas particulares que ha de regir el contrato de concesión de obras públicas para la construcción, conservación y explotación del Hospital Universitario Son Espases (PCAP); Pliego de Prescripciones técnicas para la construcción, conservación y explotación del Hospital Universitario Son Espases (PPTec); Manuales de Procedimiento aprobados por el IBSALUT y los Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS).

2. Análisis de riesgos y oportunidades

La identificación de los asuntos relevantes de las partes interesadas se revisa periódicamente a través de la sistemática definida en el sistema de gestión.

Los principales riesgos identificados son los siguientes:

- a) **Ambientales:** contaminación atmosférica asociado a huella de carbono (gases refrigerante); **generación de residuos papel y cartón; consumo bolsas de plástico (en limpieza); y generación de fracción orgánica (en alimentación); consumo de papel (servicio imprenta);** así como el consumo de Peróxido de Hidrógeno H₂O₂ (asociado al servicio de esterilización); **y consumo de flejes de plástico (lencería).**

- b) **Sociales:** No se han identificado riesgos residuales significativos después de haber realizado una valoración general teniendo en cuenta aspectos vinculados a la relación con la administración pública (posible incumplimiento de contrato); relaciones con la comunidad (riesgos reputacionales principalmente); así como posibles riesgos asociados a incumplimientos de proveedores de servicios (cadena de suministro). En todos los casos CHUSE dispone de medidas preventivas o diligencia debida que mitigan y reducen los riesgos de forma significativa.
- c) **Derechos Humanos.** Se ha realizado un análisis de riesgos por cada vector de Derechos Humanos siendo la conclusión que no existe riesgos materiales importantes debido al contexto en el cual desarrolla su actividad SCHUSE (país y desarrollo legislativo que ya cubre muchos de los principios de Derechos Humanos) y a las medidas preventivas (de diligencia debida) de que dispone (ejemplo de ello es la Política de Derechos Humanos; Sistema de gestión certificado en Compliance Penal).
- d) **Anticorrupción y soborno.** Se contempla como un vector analizado en los riesgos vinculados a compliance Penal (concretamente el vinculado a los artículos 286 bis, 286 ter y 286 quat en relación con el art. 288CP). Debido a las medidas de diligencia debida y los controles incluidos en el sistema de gestión están enfocados a mitigar los riesgos penales. Actualmente no existen riesgos residuales con significatividad alta.
- e) **Cuestiones relativas al personal.** Vinculados al análisis realizado a través del análisis de riesgos integrado en:
- Análisis de riesgos de Derechos Humanos.
 - Análisis de Seguridad y salud.
- Se actualizó en 2025 la evaluación de riesgos de las instalaciones y los puestos a través de los servicios de prevención ajenos con los que se dispone conciertos de los servicios- especialidades.
- Se realizó en 2025 varias evaluaciones en los servicios:
- Higiénica de exposición a ambiente térmico en Cafetería y Cocina.
 - Evaluación de factores psicosociales en Esterilización.
 - Higiénica de exposición a vibraciones mano-brazo de los equipos de Limpieza.
 - Higiénica de exposición al ruido, en los servicios de Esterilización y Cocina.
 - Higiénica de condiciones de iluminación en los puestos administrativos con desviaciones detectadas en la evaluación de 2024. Realizada nueva medición favorable en octubre de 2025.

En materia de **seguridad y salud** (ver [apartado 4.3.](#)).

En materia de emergencias, existe un Plan de Autoprotección 16 de junio de 2025 (con evidencia en registro general de planes de autoprotección de la Dirección General de Emergencias).

- c. Diagnóstico del Plan de Igualdad realizado y su seguimiento a través de la Comisión de Seguimiento de este. En materia **personas** existe un Plan de Igualdad, ver [apartado 4.6.](#) No existen riesgos relevantes.

Los riesgos identificados no son significativos debido a la aplicación de medidas de debida diligencia (Código de Conducta por ejemplo) y existen canales de comunicación constante para ser eficaces frente a las necesidades del personal.

Para ver las acciones de debida diligencia y controles ver apartado 6 del presente documento.

Con la finalidad de mitigar los riesgos y potenciar las oportunidades destacadas, en el seno del Comité de Dirección, se definen una serie de objetivos, así como las políticas o acciones que las desarrollan con un claro enfoque enmarcado en la gestión de la continuidad del negocio. Estas líneas estratégicas son revisadas anualmente y vienen condicionadas a las indicaciones determinadas con IBSALUT.

Es el Comité de Dirección quien supervisa y aprueba los resultados obtenidos y establece consecuentemente las estrategias. Anualmente CHUSE realiza una revisión – actualización del nivel de riesgo identificados y su evolución.

Nuestro objetivo principal como Sociedad Concesionaria Hospital Universitario Son Espases es garantizar en todo momento la excelencia en el servicio que recibe el usuario del centro hospitalario, tanto si acude como paciente como si lo hace como acompañante o familiar.

Para ello, la empresa cuenta con una prolongada experiencia dentro del sector de servicios de apoyo en espacios sanitarios e incorpora permanentemente las técnicas más avanzadas de trabajo, tecnología de última generación y los mejores materiales. Optimizando así la gestión de nuestra amplia cartera de servicios.

2.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

2.4.1 EJES ESTRATÉGICOS. PLAN MARCO DE SOSTENIBILIDAD

Existen unos ejes transversales que impregnan el sistema de gestión y que desde alta dirección se establecen bloques para el desarrollo de todo el sistema de gestión. Bajo esos ejes, y de forma transversal o temáticamente se despliegan las políticas y compromisos integrados en el sistema de gestión.

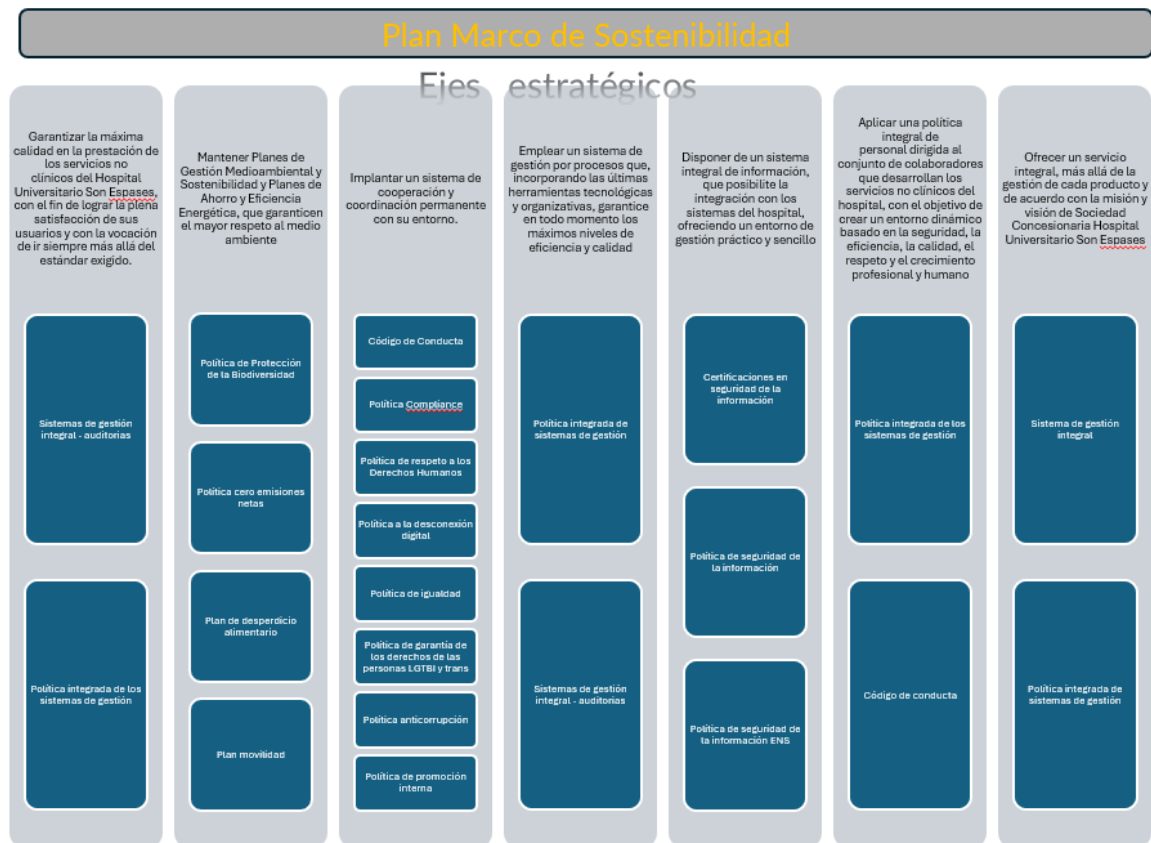
El Plan Marco de Sostenibilidad establece las líneas estratégicas en materia de responsabilidad social corporativa bajo los cuales se despliegan los objetivos de gestión. **Dicho Plan, es revisado anualmente a través de las Memorias anuales, en la que se revisa el cierre del año y en la que se establecen las acciones para el año siguiente.**



Plan Marco de Sostenibilidad

Noviembre 2025

A continuación, realizamos un diagrama resumen de las relaciones de ejes y políticas diversas:



Respecto al grado de consecución de los objetivos del 2025 se plasman en el Informe anual y son los siguientes:

01 – Mejora en la segregación residuos orgánicos



Acción

Incrementar un 5% la recogida de fracción orgánica en Cocina y Cafetería respecto a 2024, a pesar de la reducción del desperdicio alimentario.



Descripción

En 2025 se había fijado un objetivo de recoger 11.550 kg al mes de la fracción orgánica: residuos generados en Cocina y Cafetería. Se ha cerrado 2025 con un promedio de 11.627 kg recogidos al mes, que se han transformado en Biogás.



Indicadores

Kgs/mes recogidos fracción orgánica.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

02 – Reducción envases de un solo uso para llevar



Acción

Reducir el uso de los envases desechables para llevar del servicio de Cafetería, en un 15% respecto a 2024.



Descripción

En 2025 se había fijado un objetivo de disminuir un 15% el consumo de envases de un solo uso para llevar en el Servicio de Cafetería. Se implementó la campaña "Tráete tu tupper / taza de casa", y respecto a 2024 se consiguió reducir en 134.000 unidades de ensaladeras y vasos para llevar, lo que representa una reducción del 29, 7%.



Indicadores

Σ Envases para llevar 2025 /

Σ Envases para llevar 2024.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

03 – Reducción impresiones en Imprenta



Acción

Reducir la petición de impresiones a Imprenta sobre el ejercicio anterior.



Descripción

En 2025 se había fijado un objetivo de disminuir las impresiones de documentación sobre el resultado total de 2024, que fueron 9.476 impresiones. Con la implantación de la entrega de documentación online y firma de contratos digitales, se cierra el año con un resultado de 5.823 impresiones, lo que representa una disminución del 38,6 %.



Indicadores

Σ Impresiones central 2025 /

Σ Impresiones central 2024



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido



Acción

Implantación del plan de movilidad. Estableciendo acciones para incrementar el uso de transporte público.



Descripción

En 2025 se implanta el Plan de Movilidad, y de él derivan una serie de acciones para fomentar la movilidad sostenible. Todas las iniciativas planteadas en el informe de acciones se han realizado.



Indicadores

Disponer de las acciones implementadas.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

05 – Reducción huella carbono



Acción

Reducir la evolución de la huella de carbono sobre el ejercicio anterior.



Descripción

En 2024 se emitieron 2.010 de toneladas de CO₂ equivalente y en 2025 1.958 lo que representa una disminución del 2,7%.



Indicadores

Disponer de las acciones implementadas.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

06 – Reducción consumo eléctrico



Acción

Reducir el consumo eléctrico del HUSE 3%.



Descripción

Se estableció como objetivo reducir un 3% el consumo eléctrico sobre el año anterior. Con la ISO 50.001 de Gestión de la energía, se detecta que se ha consumido un 0,2% más sobre el consumo esperado para 2025.

El incremento viene dado por varios factores: mal uso por parte del Hospital, y el consumo eléctrico derivado de las tareas de la obra de Lavandería, que aún no disponía en ese momento de contador propio.



Indicadores

Σ (Consumo eléctrico 2024) /

Σ (Consumo eléctrico 2025)



Contribución a los ODS



Resultado



Parcial

07 – Reducción consumo de gas



Acción

Reducir el consumo gas del HUSE 3%.



Descripción

Se estableció como objetivo reducir un 3% el consumo de gas natural sobre el año anterior. Se consigue el objetivo, reduciendo el consumo de gas en un 7,3% respecto al año anterior, lo que equivale a una diferencia de 159.411 m³.



Indicadores

Σ (Consumo gas 2024) /
 Σ (Consumo gas 2025)



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

08 – Recogida selectiva metales



Acción

Implementar la recogida selectiva de metales para su reciclaje y reaprovechamiento.



Descripción

En 2025 se han recogido un total de 6.343 kg de diferentes metales (aluminio, acero inoxidable, cobre, hierro, etc.) para su reciclaje y reaprovechamiento. En 2024 fue un total de 5.827 kg, por lo que en 2025 ha habido un aumento del 8,9%.



Indicadores

Σ Kgs de metales recogidos para su reciclaje.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

01 – Colaboración con comedor social



Acción

Disponer de la renovación del convenio de colaboración con la ONG "S.O.S Mama" para la recogida de los menús excedentes de Cafetería, para poder ofrecerlo en su comedor social.



Descripción

Colaborar con esta entidad, que acude a diario a las 16:00 h a recoger los platos que han sobrado del turno de mediodía de la Cafetería de público y personal, y ese día, es servido en el turno de cena de su comedor social.



Indicadores

Disponer del convenio firmado.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

02 – Controlar los KGs de raciones donadas



Acción

Disponer de los KGs de las raciones donadas a la ONG "S.O.S Mama".



Descripción

Se han donado un total de 24.070 raciones, lo que equivale a un promedio mensual de 2.006 raciones. Este dato ha disminuido respecto a 2024, ya que se ha optimizado la producción, para disminuir el desperdicio alimentario.



Indicadores

Σ Raciones (300g) donadas 2025 /
 Σ Raciones donadas (300g) 2024*



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

03 – Contratación personas en riesgo de exclusión social



Acción

Contratación de nuevas personas trabajadoras en riesgo de exclusión social.



Descripción

En diciembre de 2025 se habían contratado 132 personas de grupos vulnerables, y 2 personas de grupos de exclusión social. Esto representa el 16,3% de la plantilla.



Indicadores

Σ Contrataciones nuevas personas trabajadoras en riesgo de exclusión social /
 Σ Contrataciones nuevas personas trabajadoras



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

01 – Concienciación en ESG



Acción

Actualizar la formación Medioambiental incluyendo los aspectos Social y Buen Gobierno (ESG).



Descripción

Se actualiza la formación de la plataforma e-learning existente en Medioambiente y se añade los apartados de Social y Buen Gobierno, para que las personas trabajadoras de la organización dispongan de formación y concienciación en ESG.



Indicadores

Disponer de la formación.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

2.4.2 PLAN DE GESTIÓN.

A continuación, se plasman las líneas estratégicas y objetivos anuales (Programa de Objetivos e indicadores vigente en 2025) así como el grado de consecución para el año objeto del presente informe:

PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS ANUALES 2025		
LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ESTADO
CALIDAD DEL SERVICIO	Cumplimiento de los indicadores de calidad de servicio y operativos establecidos	Conseguido
	Cumplimiento de los indicadores operativos	Parcialmente conseguido
	Cumplimiento de auditorías	Conseguido.
CONTROL PENAL	Implementación de los planes de mejora	Conseguido
	Implementación de píldoras formativas sobre el sistema interno de información	Conseguido
	Mejorar en la competencia de las personas de la organización en compliance penal	Conseguido
SEGURIDAD Y SALUD	Reducción de la siniestralidad	Conseguido.
	Redundar en la formación del personal en materia de PRL	Conseguido.
SOSTENIBILIDAD - ESG	Disminución de la ratio consumo papel	Conseguido en la mayoría de los servicios, a excepción de los puestos de trabajo de Limpieza en la Central.
	Disminución de la ratio consumo de pilas	Parcialmente conseguido
	Reducción del uso de envases para llevar de cafetería en un 15% respecto a 2024.	Conseguido con una disminución de un 30%.
	Mejorar la concienciación de las personas trabajadoras en ESG.	Conseguido
	Firmar convenio de colaboración con el comedor social de SOS Mamá.	Conseguido
	Reducción del consumo eléctrico y de gas.	Conseguido en gas y parcial en electricidad.
	Disponer del cálculo de la huella carbono	Conseguido.

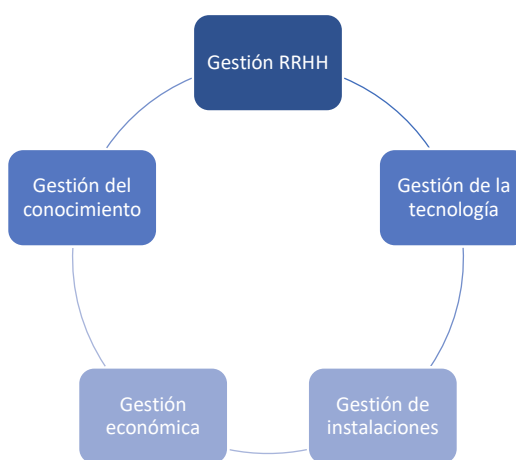
Implementar el Plan de Movilidad y sus acciones 2025.	Conseguido.
Implementar Plan Marco de Sostenibilidad.	Conseguido.
Establecer objetivos ambientales para servicios	Conseguido.

A continuación, se presenta el resumen del grado de consecución de los indicadores que conforman el Programa anual para el 2025:

2025	Nº
INDICADORES CONSEGUIDOS	311
INDICADORES PARCIALMENTE CONSEGUIDOS	31
INDICADORES NO CONSEGUIDOS	18

2.5. SISTEMA DE GESTIÓN CERTIFICADOS

En el Sistema Integrado de Gestión se han determinado los procesos necesarios para el desarrollo de la actividad incluidos los procesos para las actividades de la Dirección; estos son clasificados en procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de soporte. Las áreas de gestión implicadas en la empresa son las siguientes:



CHUSE está certificada en los siguientes referenciales como herramientas de mejora continua, avaladas por entidades independientes con el objetivo de garantizar los compromisos adquiridos:

- Sistema de Gestión de la Calidad conforme con la Norma ISO 9.001:2015


BUREAU VERITAS

Bureau Veritas Certification



Certificación

Concedida a

CONCESIONARIA HOSPITAL SON ESPASES, S.A.

CTRA. VALLDEMOSSA, 79 - 07120 - PALMA DE MALLORCA - ISLAS BALEARES - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 9001:2015

El Sistema de Gestión se aplica a:

LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS NO CLÍNICOS EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES: LAVANDERÍA, SEGURIDAD, GESTIÓN DEL ARCHIVO DE HISTORIAS CLÍNICAS, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN, GUARDERÍA, SERVICIOS CON INGRESOS A TERCEROS (TELEFONÍA E INTERNET, TELEVISIÓN, MÁQUINAS VENDING). LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN A PACIENTES Y COCINA (RESTAURACIÓN), CAFETERÍA-RESTAURANTE Y COMEDOR EXTERNO, MANTENIMIENTO GENERAL, LOCALES COMERCIALES Y SERVICIOS CON INGRESOS DE TERCEROS (APARCAMIENTO), LENCERÍA, ESTERILIZACIÓN, LIMPIEZA, IMPRENTA, GESTIÓN DE BIBLIOTECA, GESTIÓN DE RESIDUOS, LUDOTECA.

Número del Certificado:	ES141351 - 1
Fecha de certificación inicial con otra Entidad de Certificación:	26-01-2012
Auditoría de certificación/renovación:	10-11-2023
Caducidad del ciclo anterior:	26-01-2024
Certificado en vigor:	27-01-2024
Caducidad del certificado:	26-01-2027

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España



CERTIFICACIÓN
ISO 17021
Nº04 / C-SC304

1/1

- Sistema de Gestión Ambiental conforme con la Norma ISO 14.001:2015



Bureau Veritas Certification



Certificación

Concedida a

CONCESIONARIA HOSPITAL SON ESPASES, S.A.

CTRA. VALLDEMOSSA, 79 - 07120 - PALMA DE MALLORCA - ISLAS BALEARES - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 14001:2015

El Sistema de Gestión se aplica a:

LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS NO CLÍNICOS EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES: LAVANDERÍA, SEGURIDAD, GESTIÓN DEL ARCHIVO DE HISTORIAS CLÍNICAS, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN, GUARDERÍA, SERVICIOS CON INGRESOS A TERCEROS (TELEFONÍA E INTERNET, TELEVISIÓN, MÁQUINAS VENDING). LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN A PACIENTES Y COCINA (RESTAURACIÓN), CAFETERÍA-RESTAURANTE Y COMEDOR EXTERNO, MANTENIMIENTO GENERAL, LOCALES COMERCIALES Y SERVICIOS CON INGRESOS DE TERCEROS (APARCAMIENTO), LENCERÍA, ESTERILIZACIÓN, LIMPIEZA, IMPRENTA, GESTIÓN DE BIBLIOTECA, GESTIÓN DE RESIDUOS, LUDOTECA.

Número del Certificado:	ES141350 - 1
Fecha de certificación inicial con otra Entidad de Certificación:	14-09-2014
Auditoría de certificación/renovación:	10-11-2023
Caducidad del ciclo anterior:	26-01-2024
Certificado en vigor:	27-01-2024
Caducidad del certificado:	26-01-2027

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España



1/1

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme con la Norma ISO 45.001:2018



Bureau Veritas Certification



Certificación

Concedida a

CONCESIONARIA HOSPITAL SON ESPASES, S.A.

CTRA. VALLDEMOSSA, 79 - 07120 - PALMA DE MALLORCA - ISLAS BALEARES - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 45001:2018

El Sistema de Gestión se aplica a:

LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS NO CLÍNICOS EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES: LAVANDERÍA, SEGURIDAD, GESTIÓN DEL ARCHIVO DE HISTORIAS CLÍNICAS, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN, GUARDERÍA, SERVICIOS CON INGRESOS A TERCEROS (TELEFONÍA E INTERNET, TELEVISIÓN, MÁQUINAS VENDING). LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN A PACIENTES Y COCINA (RESTAURACIÓN), CAFETERÍA-RESTAURANTE Y COMEDOR EXTERNO, MANTENIMIENTO GENERAL, LOCALES COMERCIALES Y SERVICIOS CON INGRESOS DE TERCEROS (APARCAMIENTO), LENCERÍA, ESTERILIZACIÓN, LIMPIEZA, IMPRENTA, GESTIÓN DE BIBLIOTECA, GESTIÓN DE RESIDUOS, LUDOTECA.

Número del Certificado:	ES141352 - 1
Aprobación original:	26-01-2021
Auditoría de certificación/renovación:	10-11-2023
Caducidad del ciclo anterior:	26-01-2024
Certificado en vigor:	27-01-2024
Caducidad del certificado:	26-01-2027

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España



- Sistema de Gestión de Compliance Penal con la norma UNE 19.601:2017.



Bureau Veritas Certification



Certificación

Concedida a

CONCESIONARIA HOSPITAL SON ESPASES SA

CTRA. VALLDEMOSSA, 79 - 07120 - PALMA DE MALLORCA - ISLAS BALEARES - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión de Compliance Penal de la Organización ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

UNE 19601:2017

El Sistema de Gestión de Compliance Penal se aplica a:

EXPLOTACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS HOSPITALARIOS.

Número del certificado:	ES138559 - 1
Aprobación original:	28-07-2020
Auditoría de certificación/renovación:	26-05-2023
Caducidad de ciclo anterior:	27-07-2023
Certificado en vigor:	28-07-2023
Caducidad del certificado:	27-07-2026

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España

1/1



- Certificación de Gestión de Residuo Cero con compromiso excelente (gestión alternativa a vertedero superior al 95% de los residuos generados). Nuevo certificado enmarcado en el compromiso ESG de la organización.



Bureau Veritas Certification



Certificación

Concedida a

CONCESIONARIA HOSPITAL SON ESPASES, S.A.

CTRA. VALLDEMOSSA, 79 - 07120 - PALMA DE MALLORCA - ISLAS BALEARES - ESPAÑA

Conforme con los requisitos recogidos en el estándar de Certificación de Bureau Veritas v.5

GESTIÓN RESIDUO CERO

Ha sido evaluada y dispone de un Sistema de Control y Seguimiento de los Residuos para el alcance:

GESTIÓN DE SERVICIOS NO CLÍNICOS.

El nivel verificado de residuos es de:

Compromiso EXCELENTE

(Gestión alternativa a vertedero superior al 95 % de los residuos generados)

Número del certificado:	ES143258-1
Aprobación original:	15-01-2024
Certificado en vigor:	15-01-2024
Caducidad del certificado:	14-01-2027



Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales de los servicios de certificación.

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España

1/1

- Sistema de Gestión de la Energía ISO 50.001:2018.



Bureau Veritas Certification



Certificación

Concedida a

CONCESIONARIA HOSPITAL SON ESPASES, S.A.

CTRA. VALLEMOSSA, 79 - 07120 - PALMA DE MALLORCA - ISLAS BALEARES - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 50001:2018

El Sistema de Gestión se aplica a:

LA GESTIÓN ENERGÉTICA DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS NO CLÍNICOS EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES.

Número del Certificado:	ES150309 - 1
Aprobación original:	04-12-2024
Auditoría de certificación/renovación:	06-11-2024
Caducidad del ciclo anterior:	NA
Certificado en vigor:	04-12-2024
Caducidad del certificado:	03-12-2027

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, 28108 Alcobendas - Madrid, España



1/1

- Esquema Nacional de Seguridad (ENS)



El sistema de gestión integrado que posee la organización incluye la realización de auditorías o supervisiones internas, así como la auditoría externa por parte de un organismo acreditado, concretamente por parte de la entidad Bureau Veritas que realiza inspecciones anuales.

En 2025 se realizaron un total de 9 Auditorías, entre ellas se encuentran las auditorías internas y externas de la certificación UNE 19601 Sistemas de Gestión de compliance penal. Además de las auditoría interna y externa de seguimiento de las normas existentes ISO 45.001, ISO 9.001 y 14.001; se realiza por la auditoría de verificación por Bureau Veritas del Informe de estados no financieros, requerido por la Ley 11/2018. Este año como novedad, se realiza el primer seguimiento de la auditoría de Residuo Cero por Bureau Veritas, y la segunda auditorías interna y externa de primer seguimiento de la ISO 50.001 de gestión energética certificada a finales de 2024.

Auditoría interna 2025

Auditoría interna de carácter anual, que analiza el Sistema Integrado de Gestión de CHUSE: ISO 9.001, ISO 14.001 y ISO 45.001.

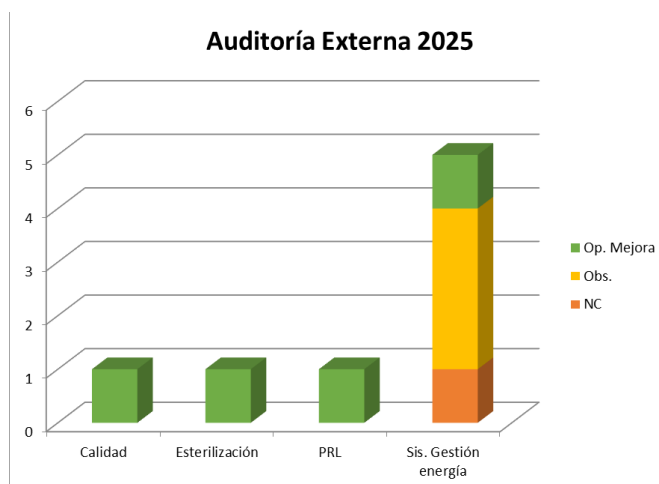
Como puede observarse el 50% de las NC se detectaron sobre el Área de Alimentación y el otro 50% sobre el Área de Guardería.

Procedimiento	NC	%
ALIMENTACIÓN	4	50%
CALIDAD	0	0%
ESTERILIZACIÓN	0	0%
GUARDERÍA	4	50%
LIMPIEZA	0	0%
MANTENIMIENTO	0	0%
Total	8	100%

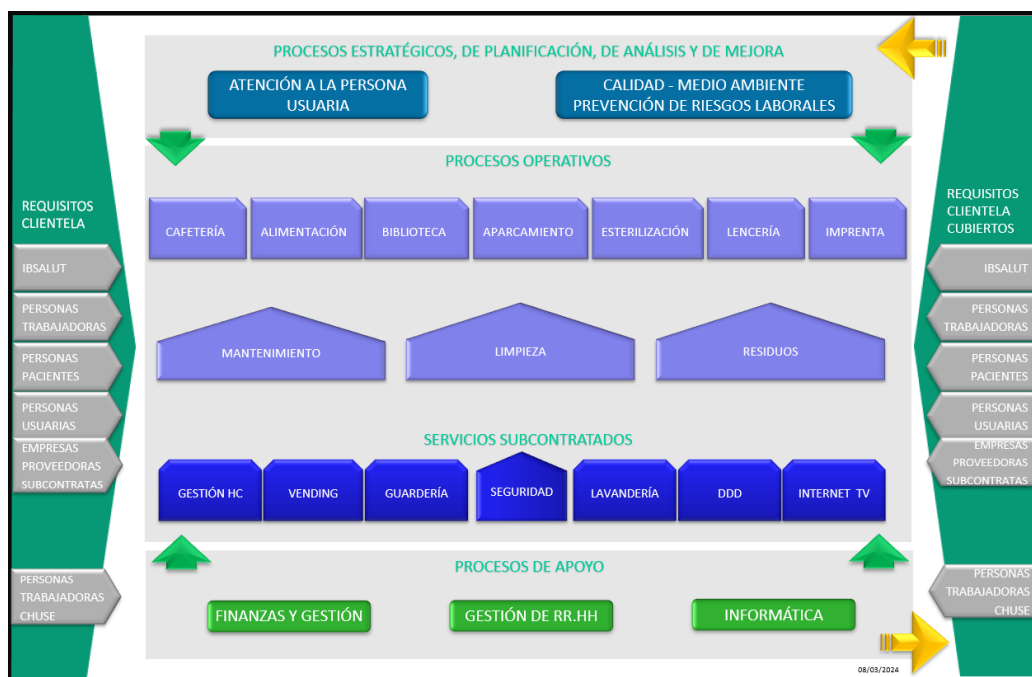
Auditorías externas 2025

Durante el último trimestre del 2025 se realizaron todas las auditorías externas anuales programadas. Todas ellas fueron resueltas con éxito.

Procedimiento	NC	%	Obs.	%	Op. mejora	%
CALIDAD			1	25%	1	25%
ESTERILIZACIÓN					1	25%
PRL					1	25%
SISTEMA GESTIÓN DE LA ENERGÍA	1	100%	3	75%	1	25%
Total	1	100%	4	100%	4	100%



Los requisitos de las normas en las que se basa el sistema de gestión integral se materializan en los procesos definidos en la organización y plasmados visualmente a través del mapa de procesos.



El desarrollo de la actividad de CHUSE incluye el control y supervisión de servicios subcontratados en el alcance de la gestión estipulada con IBSALUT.

3. COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE

CHUSE está certificada en la norma UNE EN ISO 14001:2015 en la totalidad de su alcance integrando pautas ambientales en las operaciones de su actividad debido a que supone una línea estratégica establecida desde Dirección.

Dentro de los procesos definidos en el sistema de gestión, la organización integra pautas o protocolos de actuación enfocados a minimizar los impactos ambientales generados y a garantizar el cumplimiento legal tanto a nivel directo como indirecto.

Los ODS con los que están alineadas las acciones ambientales desarrolladas por CHUSE son los siguientes:



3.1. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

RECURSOS DEDICADOS EN LA PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN 2025 (importes sin IVA incluido)	
Consultoría y auditorías medio ambientales	25.725€
Consultoría sistemas de gestión	14.872,00€
Auditorías internas y externas en sistema de gestión medioambiental	14.805,64€
Formación e-learning sensibilización ambiental	55€
Gestión de residuos (ratio)	7.218,16€
TOTAL	62.676 €

CHUSE dispone en su póliza de seguro de responsabilidad civil, de una provisión de hasta 30 millones de euros frente a posibles siniestros en materia ambiental.

En la política integrada publicada en la página web, se recoge la lucha contra la emergencia climática mundial y el principio de precaución para la protección del medioambiente .

No se identifica ningún efecto sobre el medio ambiente y sobre la seguridad y salud de las personas debido a la actividad desarrollada por CHUSE.

Anualmente, se realiza un proceso una evaluación de los impactos ambientales que generan las actividades (siendo analizados todos los vectores).

CHUSE determina entre sus objetivos ambientales, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que afectan al medio ambiente teniendo en cuenta

su alcance y actividad. Se incluye en ruido y la contaminación lumínica entre la valoración de sus impactos.

Las acciones vigentes en materia ambiental que se pueden destacar son las siguientes:



Sensibilización general de pautas enfocadas además del consumo energético; a la minimización del consumo de papel, agua, y productos de limpieza...



Auditorías ambientales periódicas en las instalaciones donde se revisa la aplicación de buenas prácticas ambientales y el cumplimiento de los requisitos legales ambientales.



Información para contratas, personal trabajador y personal usuario del Hospital. Cartelería y otro tipo de comunicación



Así mismo, extiende sus compromisos ambientales a terceros con el fin de trabajar dentro de la cadena de suministro y aportar una mayor contribución a la disminución de la contaminación.

Tal y como se ha comentado anteriormente, existen campañas de sensibilización ambientales enfocadas tanto a personal como a personas usuarias que forman parte de la estrategia para la minimización de los impactos ambientales y que se mantienen vigentes a lo largo del 2025.



Buenas prácticas Ambientales

- Cerrar los grifos cuando no los necesitamos para no malgastar agua (una corriente de agua de 5 mm gasta 528.000 litros de agua al año).
- Avisar al servicio de mantenimiento si hay alguna avería para evitar fugas (un grifo que pierde 1 gota por segundo provoca un desperdicio de 30 litros de agua al día y una cisterna rota puede gastar 150 litros de agua al día).
- No usar el inodoro como si fuera una papelera (cada descarga puede gastar 10 litros de agua, en función de la capacidad del depósito).
- Utilizar el agua caliente sólo cuando sea necesario para evitar gastar energía.



- Iluminar sólo las áreas que se estén utilizando y regular los niveles de luz según nuestras necesidades.
- Apagar las luces cuando sean innecesarias, incluso en breves periodos de tiempo (es un falso mito que volver a encender las bombillas fluorescentes consume más que dejarlas encendidas).
- Organizar nuestro puesto de trabajo para poder aprovechar al máximo la luz natural.
- Abrir contraventanas, cortinas y persianas y mantener limpias las ventanas para permitir la entrada de luz natural.

- Apagar los aparatos cuando termina la jornada o si van a estar inactivos durante más de 1 hora (si los móviles u otros aparatos se apagan por la noche sólo se necesitan cargar la mitad de las veces que si se mantienen siempre encendidos).
- Desenchufar los alimentadores de corriente al final de la jornada, porque los equipos consumen energía incluso cuando están apagados. Para ello es útil contar con ladrones con interruptor que nos permitan desconectar varios aparatos a la vez.
- Recargar los equipos sólo el tiempo necesario y desenchufar los cargadores al terminar para evitar consumos excesivos (los cargadores siguen consumiendo hasta un 50% de energía aunque no estén conectados al aparato).
- Configurar los equipos (ordenadores, fotocopiadores, impresoras, faxes, etc.) en modo "ahorro de energía" si tienen esa opción, ya que se puede reducir el consumo eléctrico hasta un 50%.
- Usar pantallas planas, consumen menos energía y emiten menos radiación.
- Apagar el monitor del ordenador cuando no se está utilizando, ya que gasta un 70% del consumo energético total del equipo (un monitor medio usa 60W encendido, 6,5W en espera y 1W apagado).
- Para que el salvapantallas del ordenador ahorre energía ha de ser totalmente negro y es aconsejable configurarlo tras 10 minutos de inactividad como mínimo.



- Aprovechar la regulación natural de la temperatura antes de usar sistemas de climatización por ejemplo abriendo las ventanas para crear corriente o bajando las persianas bajadas para evitar la insolación directa.
- Programar los aparatos de climatización en las áreas ocupadas y sólo durante la jornada laboral.
- Siempre que sea posible es preferible usar ventiladores en lugar de equipos de aire acondicionado, ya que bajan 5º o 6ºC la temperatura consumiendo un 90% menos de energía y en ningún caso contienen gases perjudiciales para la capa de ozono.
- Adecuar los niveles de climatización dependiendo del clima y el tipo de actividad laboral: normalmente en invierno deben oscilar entre 18º y 20ºC y en verano entre 24º y 26ºC (una diferencia de temperatura con el exterior superior a 12ºC no es saludable).



La Tierra marca los límites a nuestro desarrollo económico por lo que, para asegurar nuestro bienestar presente y futuro, debemos conseguir que los sistemas productivos imiten los procesos de ciclo cerrado de la naturaleza; deben eliminar progresivamente sus impactos ambientales negativos evitando la generación de contaminación y residuos.



Reciclaje

C-MA-01

Rev. A

03/04/2019

LATAS, BRIKS Y ENVASES DE PLÁSTICO SIEMPRE AL CONTENEDOR AMARILLO



NUNCA deposites en el contenedor AMARILLO ropa, vidrio, cartón, orgánicos u otros objetos que no sean envases.

ENVASES DE CARTÓN Y PAPEL SIEMPRE AL CONTENEDOR AZUL



NUNCA deposites en el contenedor AZUL papel de aluminio, briks, pañales, servilletas y pañuelos de papel sucios, cartón y papel manchados de grasa o aceite.

Se recuerda a todo el personal que las papeleras ubicadas en cada puesto de trabajo, son exclusivamente para aquellos residuos urbanos que **NO** se pueden reciclar.

Los envases de plástico o briks deben desecharse en el contenedor amarillo.

Todos los cartones y papeles no confidenciales deben desecharse en el contenedor azul. El papel con datos confidenciales o personales debe eliminarse en la destructora.

¿Sabías que?

Reciclar es una de las formas más sencillas de contrarrestar el calentamiento global, pues evitamos generar mayor contaminación.

Tirar papel a la basura es desperdiciar material para hacer nuevos productos. Por cada tonelada de papel que se recicla, se salvan 5 árboles y se ahorran 4.100 KW.

Con 4 botellas recicladas se ahorra la energía que consume un frigorífico durante 24 horas.

Una pila puede contaminar 2 millones de litros de agua por su alta cantidad de mercurio.



HOSPITAL UNIVERSITARI SON ESPASES

Comunicación Medioambiental

C-74-01-A
Rev. A
15/02/2019

Plásticos:

¿cuánto tiempo tardan en descomponerse?

Hilo de pesca	± 600 años	El mismo tiempo que hace que... Colón llegó a América (1492)
Botella	± 500 años	El mismo tiempo que hace que... Nació Cervantes (1547)
Cubiertos	± 400 años	El mismo tiempo que hace que... Galileo Galilei dijo: "la Tierra es redonda" (1630)
Mechero	100 años	El mismo tiempo que hace que... Se hundió el Titanic (1912)
Vaso	65- 75 años	El mismo tiempo que hace que... Terminó la II Guerra Mundial (1945)
Bolsa	55 años	El mismo tiempo que hace que... Llegó el hombre a la Luna (1969)

A partir del próximo 01 de Marzo, **se prohíbe el uso de vasos desechables**, estos serán retirados. Por ello, os animamos a traer un vaso/taza de uso doméstico o una botella reusable.

Gracias a todos por vuestra colaboración.



Cada pequeño granito de arena cuenta para salvaguardar el medioambiente.

9 TIPS PARA VIVIR CON MENOS PLÁSTICO

1. Trae tu propia bolsa de compra.
2. Carga una botella reusable.
3. Trae tu propio termo.
4. Guarda tu comida en contenedores reutilizables.
5. ¡No a utensilios desechables!
6. Evita el uso de bolsas plásticas.
7. Evita platos desechables.
8. Usa contenedores de vidrio.
9. Comparte estos tips con tus amigos.

#REUTILIZA Y OPTIMIZA TUS RECURSOS

En 2025 se han creado las siguientes píldoras formativas en materia de sostenibilidad y medioambiente: Movilidad Sostenible (BiciPalma), Buenas prácticas en el uso de la energía y ESG.

📌 Píldoras formativas CHUSE

En este Plan formativo encontrarás las siguientes Píldoras formativas: - Píldora formativa Compliance - Píldora formativa Acoso - Píldora formativa ESG - Píldora formativa BiciPalma - Píldora formativa Desconexión Digital - Píldora formativa Accidentes In Itinere

Puntuación

0%



BiciPalma

Terminado

100%



Acoso

Terminado

100%



Compliance

Terminado

100%



Desconexión digital y buen uso de tecnologías

Terminado

100%



Buenas prácticas en el uso de la energía

Terminado

100%



ESG

Terminado

100%



Accidentes In Itinere

Terminado

100%

Estas píldoras han sido realizadas por 298 personas, lo que representa el 71,8% de los matriculados.

Formación PÍLDORAS FORMATIVAS 2025	Nº	%
Alumnos con curso COMPLETADO	298	71,81%
Alumnos con curso INCOMPLETO	26	6,27%
Alumnos con curso SIN INTENTAR	91	21,93%
TOTAL	415	100%

De formación de reciclaje: “Sostenibilidad, sensibilización ambiental y uso de la energía” y “Gestión de residuos en oficina”.

 **Formación reciclaje CENT/BIB/IMP 2025**

En este Plan formativo encontrarás la siguiente formación: - Sostenibilidad, sensibilización ambiental y uso de energía - RGPD - PVD's



Sostenibilidad, sensibilización ambiental y uso de energía

Terminado 100%



Riesgos asociados a PVD's

Terminado 100%



Gestión de Residuos en Oficinas

Terminado 100%

Un total de 319 personas trabajadoras han realizado la formación de reciclaje. Lo que representa el 86,4% del total de personas matriculadas.

Formación RECICLAJE 2025	Nº	%
Alumnos con curso COMPLETADO	319	86,45%
Alumnos con curso INCOMPLETO	7	1,90%
Alumnos con curso SIN INTENTAR	43	11,65%
TOTAL	369	100%

Además, en el último trimestre de 2024, se empezaron a cobrar los envases para llevar en Cafetería, para fomentar el uso de envases reutilizable por parte del personal, incluyendo al personal de Concesionaria.



Preus envases per emportar

C-CAF-28

Rev. A

Precios envases para llevar

15/07/2024

S'informa als usuaris del servei de Cafeteria, que a partir del pròxim dia 21/10/2024, per a donar compliment a la Llei 7/2022, de residus i sòls contaminats per a una economia circular i la Llei 8/2019, de residus i sòls contaminats de les Illes Balears; es cobraran els envasos per a emportar:

- Suplement envàs beguda per emportar 0,10 € tant per a personal com a públic.
- Suplement envasos menú per emportar 0,60 € tant per a personal com a públic.

Per tal de reduir el consum d'aquest tipus d'envasos d'un sol ús, tots els usuaris tenen la possibilitat d'aportar el seu propi envàs reutilitzable de vidre o plàstic.



Se informa a los usuarios del servicio de Cafetería, que a partir del próximo día 21/10/2024, para dar cumplimiento a la Ley 7/2022, de residuos y suelos contaminados para una economía circular y la Ley 8/2019, de residuos y suelos contaminados de las Illes Balears; se cobrarán los envases para llevar:

- Suplemento envase bebida para llevar 0,10 € tanto para personal como público.
- Suplemento envases menú para llevar 0,60 € tanto para personal como público.

Con tal de reducir este tipo de envases de un solo uso, todos los usuarios tienen la posibilidad de aportar su propio envase reutilizable de cristal o plástico.

Durante el 2025 se continua con la línea de difundir la guía de Buenas prácticas en el uso de la energía (creada en 2024) que afecta a personal de CHUSE y empresas subcontratas.



BUENAS PRÁCTICAS en el uso de la ENERGÍA

Ref. G-63-01-A-A

Modificación:
Redacción Inicial

Fecha
31/07/2024

Revisión
A



APARATOS ELECTRÓNICOS

Comprar un equipo eficiente es importante y sencillo de identificar gracias a la **etiqueta energética**, pero ¿qué es la etiqueta energética?

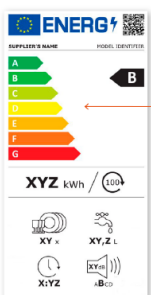
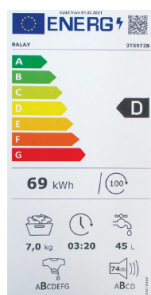
La etiqueta energética permite al comprador conocer de una manera rápida la eficiencia energética que posee el equipo que se va a comprar. Los electrodomésticos que tienen establecido el etiquetado energético son: frigoríficos y congeladores, fuentes de luz, hornos eléctricos y aires acondicionados. Las etiquetas tienen una parte común, que hace referencia a la marca, denominación del aparato y clase de eficiencia energética; y otra parte, que varía de unos electrodomésticos a otros, y que hace referencia a otras características, según su funcionalidad: por ejemplo, la capacidad de congelación para frigoríficos o el consumo de agua para lavadoras.



INTERPRETACIÓN DE LAS ETIQUETAS

Las más eficientes	A	Muy alta nivel de eficiencia: su consumo de energía inferior al 50% de la media
	B	Entre el 55% y el 75%
	C	Entre el 75% y el 90%
En el que promedian los consumidores	D	Entre el 90% y el 100%
	E	Entre el 100% y el 110%
	F	Entre el 110% y el 125%
Menos consumo de energía	G	Superior al 125%

Existen 7 clases de eficiencia, que vienen identificadas por un código de colores y letras que van desde el color verde y la letra A para los equipos más eficientes, hasta el color rojo y la letra G para los equipos menos eficientes.



- ← **CÓDIGO QR**
Información producto
- ← **IDENTIFICADOR**
Marca y Modelo
- ← **ESCALA ENERGÉTICA**
De la más eficiente (A) a la menos eficiente (G)
- ← **CONSUMO ENERGÉTICO**
Consumo anual de energía
- ← **PICTOGRAMAS**
Características del producto

2.3. REDUCIR EMISIONES A LA ATMOSFERA

- Llevar a cabo el mantenimiento preventivo que necesite cada maquinaria o equipo para optimizar su consumo energético y evitar emisiones asociadas al mal funcionamiento.
- Revisar los equipos de combustión antes de su puesta en marcha. Apagarlos ante cualquier anomalía en su funcionamiento.



2.4. CONSIDERACIONES PARA OPTIMIZAR EL USO DE LA ENERGÍA



- Cada cosa en su sitio: el desorden o la falta de organización dentro de una empresa pueden originar ineficiencia en los trabajos y por tanto un mayor consumo de energía.

- Un buen nivel de comunicación dentro de la empresa: en el caso de que pueda tener alguna comentario o idea que ahorre el uso de energía en CHUSE, puede comunicarlo.



- La evaluación del comportamiento sobre el uso de la energía por parte de los proveedores de servicios dentro de CHUSE se realizará en las instalaciones del Hospital mediante controles por parte de CHUSE. Si un proveedor no hace un uso adecuado de la energía, se le debe informar o enseñar como usar adecuadamente la energía.

2.5. CONSEJOS PARA EL ÁMBITO DOMÉSTICO

A continuación se dan una serie de consejos para un uso más eficiente de la energía en casa, desde el uso de:

- Calefacción.
- Refrigeración.
- Gran y pequeño electrodoméstico.
- Consumo de agua.
- Iluminación.

Buenas prácticas en el uso de la energía

Página 14 de 16

- Si se forma hielo o escarcha en la nevera, esta hace que use más energía para mantener la temperatura de los alimentos, por eso se recomienda comprar neveras o congeladores no frost.
- Por lo general los pequeños electrodomésticos que realizan acciones como batir o trocear, tienen potencias bajas. Por otra parte, los que producen calor (plancha, secador, tostadora, etc.) tienen potencias mayores y dan lugar a consumos importantes de energía si su tiempo de uso es prolongado.



AGUA Y ENERGÍA



- Es importante racionalizar el consumo de agua, no dejar los grifos abiertos si no se usan: en el afeitado, o en el cepillado de dientes, por ejemplo.
- Una ducha consume mucho menos que un baño, unas cuatro veces menos de agua y energía.
- Los goteos y fugas de grifos y cisternas pueden suponer una pérdida de 100 litros de agua al mes, y deben evitarse.
- Utilizar cabezales de ducha de bajo consumo, gastan la mitad de agua, y, por tanto, de energía.

- Para ahorrar agua y energía, también se recomienda colocar reductores de caudal, o también llamados aireadores, en todos los grifos de la vivienda.
- Los inodoros de doble descarga pueden reducir el consumo de agua hasta en un 65%. Tienen la opción para descargar 3 o 9 litros, contra los inodoros tradicionales que utilizan entre 15 y 20 litros de descarga. Otra opción es reducir la capacidad del depósito de la cisterna, al introducir, por ejemplo, una botella de agua llena, se reduce el espacio para el almacenamiento de agua de la cisterna.

Buenas prácticas en el uso de la energía

Página 15 de 16

- Otra forma de ahorro es con la reducción del número de veces que se descarga el inodoro. Se debe evitar tirar pañuelos, papel higiénico y/o otros desperdicios al inodoro. Estos se pueden tirar al contenedor, y si se tiran al váter, no es necesario tirar de la cadena para desecharse de ellos rápidamente.

ILUMINACIÓN

- Aprovechar al máximo la luz natural apagando la luz artificial de las zonas iluminadas de manera natural.
- Se recomienda utilizar colores claros en paredes y techos: se aprovechará mejor la luz natural y se necesitará menos alumbrado eléctrico.
- No dejar luces encendidas en habitaciones que no se estén usando. Es un falso mito pensar que las luces encendidas consumen menos energía que encender y apagar el interruptor cada vez que se usan. En ningún caso y con ningún tipo de luz.
- Reducir al mínimo o eliminar la iluminación ornamental en exteriores.



- Si es posible, colocar reguladores de intensidad luminosa: ajustará el nivel de luz a las necesidades y se ahorrará energía.
- En vestíbulos, garajes o zonas comunes, es interesante colocar detectores de presencia para que las luces se enciendan y apaguen automáticamente.

Con el objetivo de minimizar los impactos ambientales significativos, existen protocolos para su control, seguimiento y medición, así como pautas ambientales, que son transmitidas a todos los niveles de la organización para su cumplimiento. Por otro lado, comentar que el Plan de formación anual incluye también formación ambiental. El objetivo es diseñar un plan de formación de forma anual con la finalidad de que la persona trabajadora adquiera los conocimientos necesarios para la mejora del desempeño de las funciones o tareas propias de sus puestos de trabajo además de cumplir con la legislación vigente.

3.2. CONTAMINACIÓN

En materia medioambiental, CHUSE identifica como principales riesgos ambientales actuales y previsibles derivados de su conjunto de servicios y actividad laboral los siguientes aspectos en 2025:

- Contaminación atmosférica asociado a huella de carbono (gases refrigerantes);
- Generación de residuos papel y cartón;
- Consumo bolsas plástico (en limpieza);
- Generación de fracción orgánica (en alimentación);
- Consumo de papel (servicio imprenta);
- Consumo de Peróxido de Hidrógeno H₂O₂ (asociado al servicio de esterilización);
- Consumo de flejes de plástico (lencería).

Se establecen estrategias para minimizar los impactos derivados de su actividad basada en acciones de sensibilización tanto al personal como a las personas usuarias; a través del Plan de Formación anual; a través de objetivos anuales; a través de pautas internas y políticas de compras con criterios ambientales y, a través del mantenimiento preventivo de las instalaciones. Se pueden ver a lo largo del informe dichas acciones.

A través de la sistemática de evaluación de riesgos ambientales se contemplan también los asociados al ruido ambiental y a la contaminación lumínica. La contaminación sonora se considera residual debido a la actividad generada y únicamente se considera a nivel indirecto debido al tráfico derivado de pacientes, personal y resto de usuarios al Hospital, así como a la actividad de lavandería, ubicada fuera del Hospital, no llevándose a cabo acciones debido a que se trata de un aspecto ambiental no significativo. Respecto a la contaminación lumínica, queda relacionada en el Plan de Eficiencia Energética (vigente desde 2019) la principal actuación está relacionada con el control del horario de la iluminación.

Durante el 2025 no se ha generado ningún caso de contaminación ambiental.

3.3.ECONOMÍA CIRCULAR. PREVENCIÓN, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESPERDICIO ALIMENTARIO.

La economía circular es aquella en la que el valor de los productos, los materiales y los recursos se mantienen en la economía durante el mayor tiempo posible, y en la que se reduce al mínimo la generación de residuos. El concepto incluye, en los últimos años, trabajar en todos los vectores ambientales a través de diversas medidas o estrategias tal como establece CHUSE en su sistema de gestión ambiental.

Los servicios que presta CHUSE con un mayor impacto sobre la generación de residuos son los siguientes:

Servicios realizados por CHUSE con mayor impacto en la generación de residuos	Tipo de residuos
Servicio de alimentación Hospitalaria	Residuos sólidos urbanos (RSU)
Restauración	Residuos orgánicos
Limpieza	Residuos sólidos urbanos y Residuos peligrosos
Imprenta	Residuos sólidos urbano Residuos peligrosos (cartuchos tóner)
Mantenimiento	Residuos peligrosos

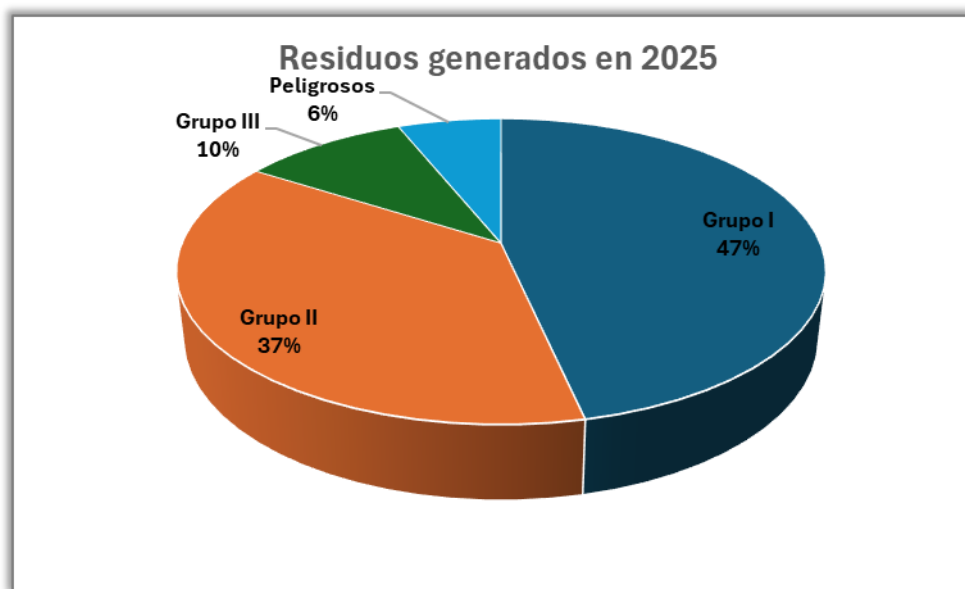
Cabe destacar dentro esta línea estratégica, sobre los datos 2025 CHUSE ha auditado por tercera vez el **Certificado de Gestión de Residuo Cero** con nivel de compromiso Excelente (Gestión alternativa a vertedero superior al 95% de los residuos generados). Se puede consultar el certificado en el apartado 2.4 Sistemas de gestión certificados del presente informe.

El hospital tiene establecido un **Plan de Gestión de Residuos Sanitarios y Peligrosos** (vigente en 2024 al cual CHUSE se acoge y donde define los criterios de segregación, envasado, almacenamiento intermedio, traslado interno, almacenamiento final, traslado externo, eliminación o reciclado, actuación en caso de emergencia y protección a la persona trabajadora; y de esta manera, garantizar la salud de la población y de las personas trabajadoras. Debido a las características de riesgo de los residuos, el hospital debe garantizar la salud de la población y de sus personas trabajadoras, la defensa del medio ambiente y la preservación de los recursos naturales. Por ello es necesario que el hospital establezca una estudiada planificación que garantice la seguridad y asepsia en la clasificación, recogida y traslado hasta las plantas de transferencia y/o tratamiento y eliminación.

El alcance de la implantación del plan interno de gestión de residuos incluye los residuos sanitarios (grupo I¹, grupo II² y grupo III³) y los residuos peligrosos.

Por otra parte, la organización cuenta con un control de los residuos retirados clasificados mediante los grupos mencionados anteriormente, sobre el cual se lleva a cabo un seguimiento mensual. En referencia al 2025, ha habido un descenso en la generación de todos los residuos, ligado al descenso de actividad y una mejora en la segregación.

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	VALOR 24	VALOR 25	%var
ip12b.01	Kg promedio mensual generación residuos	179.208	178.885	-0,2%
ip12b.02	Kg promedio mensual generación G.I	83.773	83.244	-0,6%
ip12b.03	Kg promedio mensual generación G.II	64.435	67.035	4,0%
ip12b.04	Kg promedio mensual generación G.III	18.766	17.606	-6,2%
ip12b.05	Kg promedio mensual generación G. Peligrosos	12.234	11.000	-10,1%



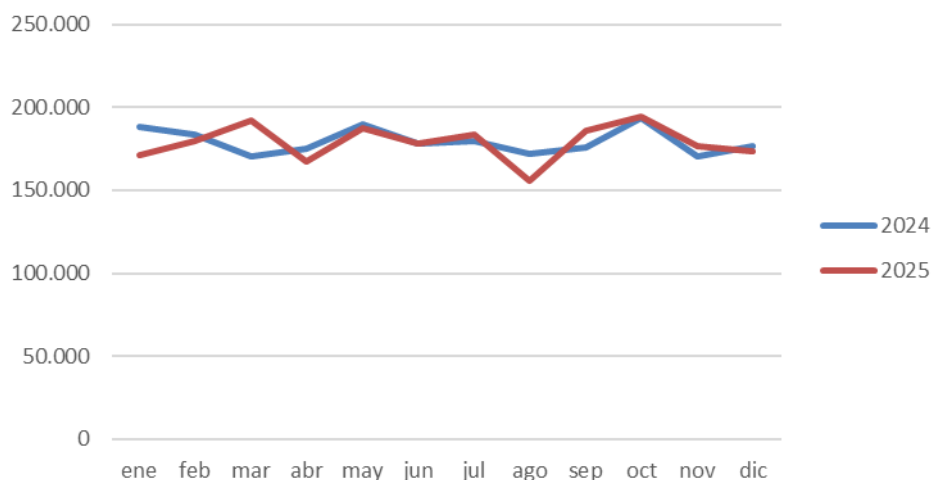
Estos son los datos de generación de residuos total, incluyendo el total del Hospital.

¹ Son los generados en actividades no específicamente sanitarias y que por tanto no requieren precauciones especiales en su gestión. Se incluyen residuos similares a los domésticos: papel, cartón, plásticos, los residuos de cocina, de jardinería y de la actividad administrativa.

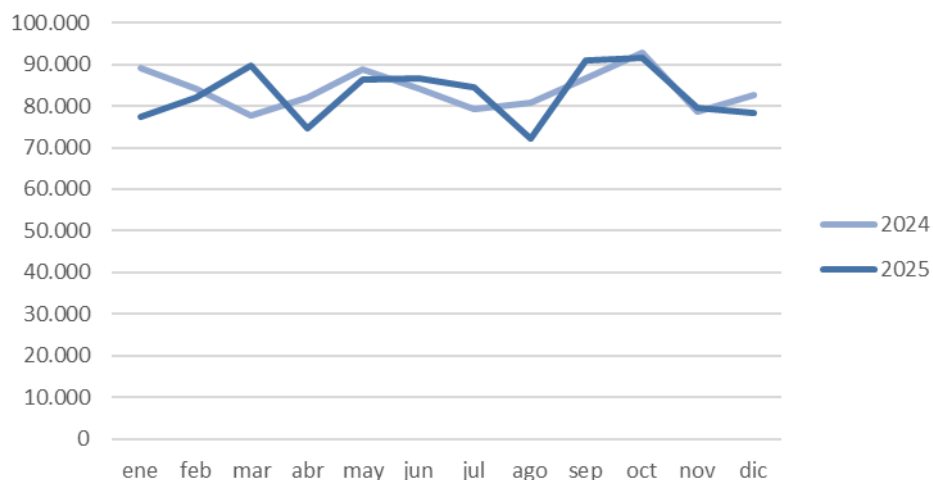
² Estos residuos incluyen material de curas, yesos, ropa y material de un sólo uso contaminados con sangre, secreciones y/o excreciones, todos ellos no englobados dentro de los residuos clasificados como residuos sanitarios específicos.

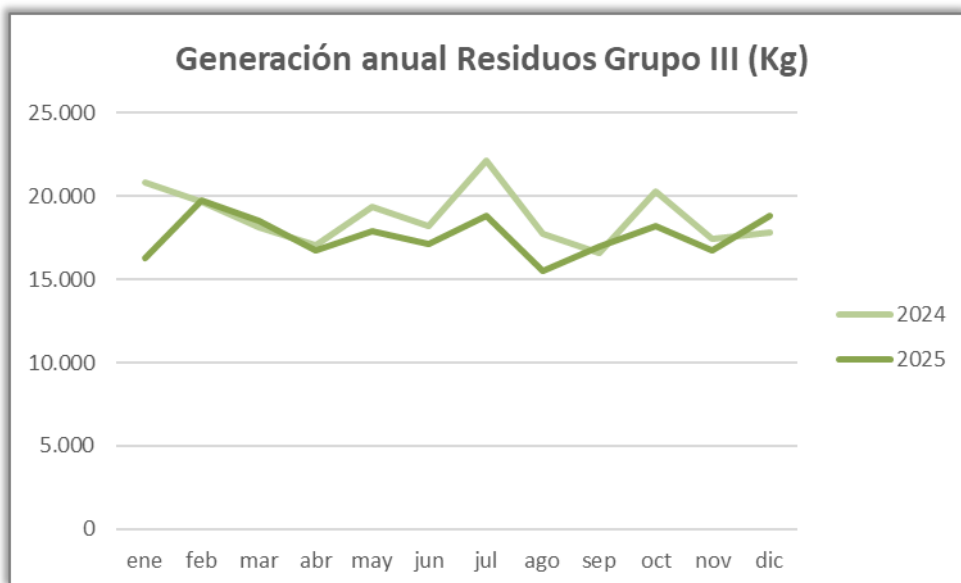
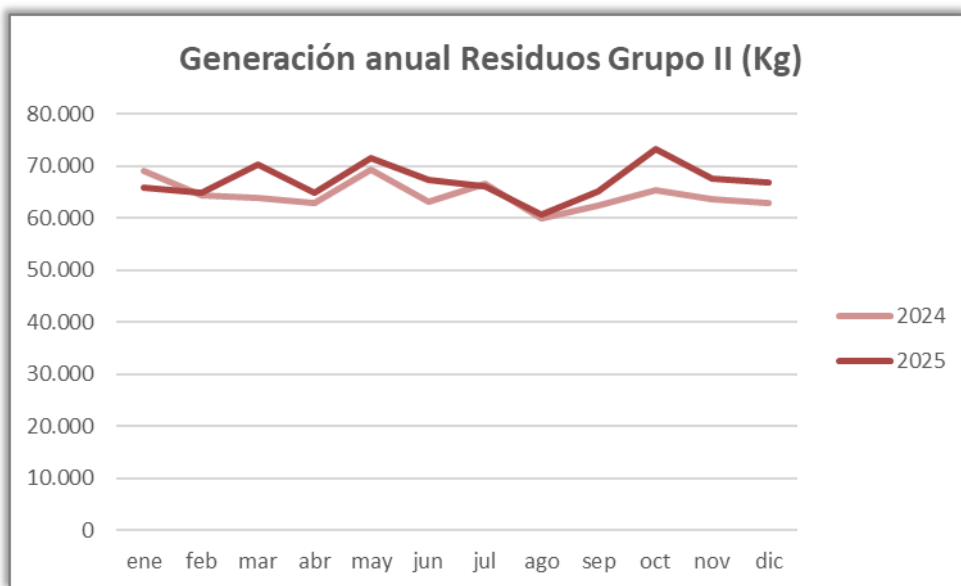
³ Residuos sanitarios o infecciosos, residuos anatómicos, sangre y hemoderivados en forma líquida, agujas y material punzante y cortante y vacunas vivas y atenuadas.

Generación anual Residuos (Kg)

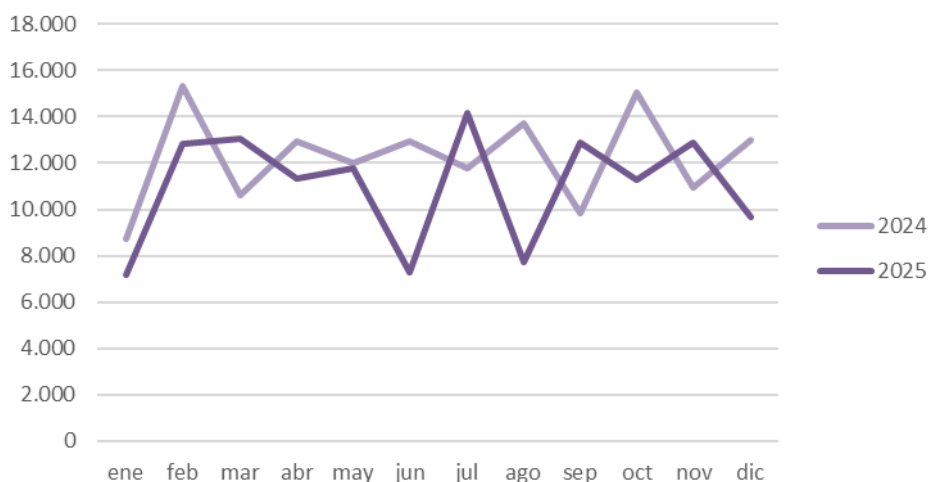


Generación anual Residuos Grupo I (Kg)

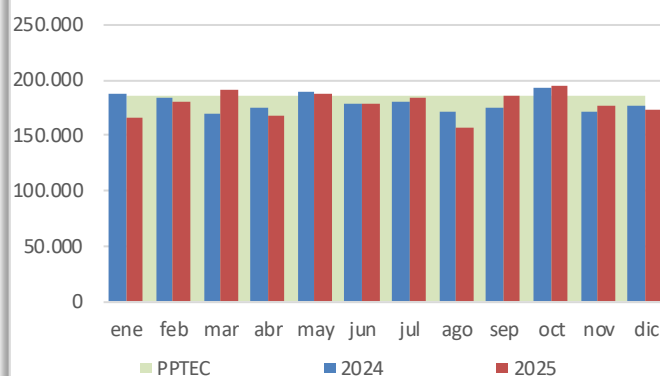




Generación anual Residuos Peligrosos (Kg)



Kg residuos retirados

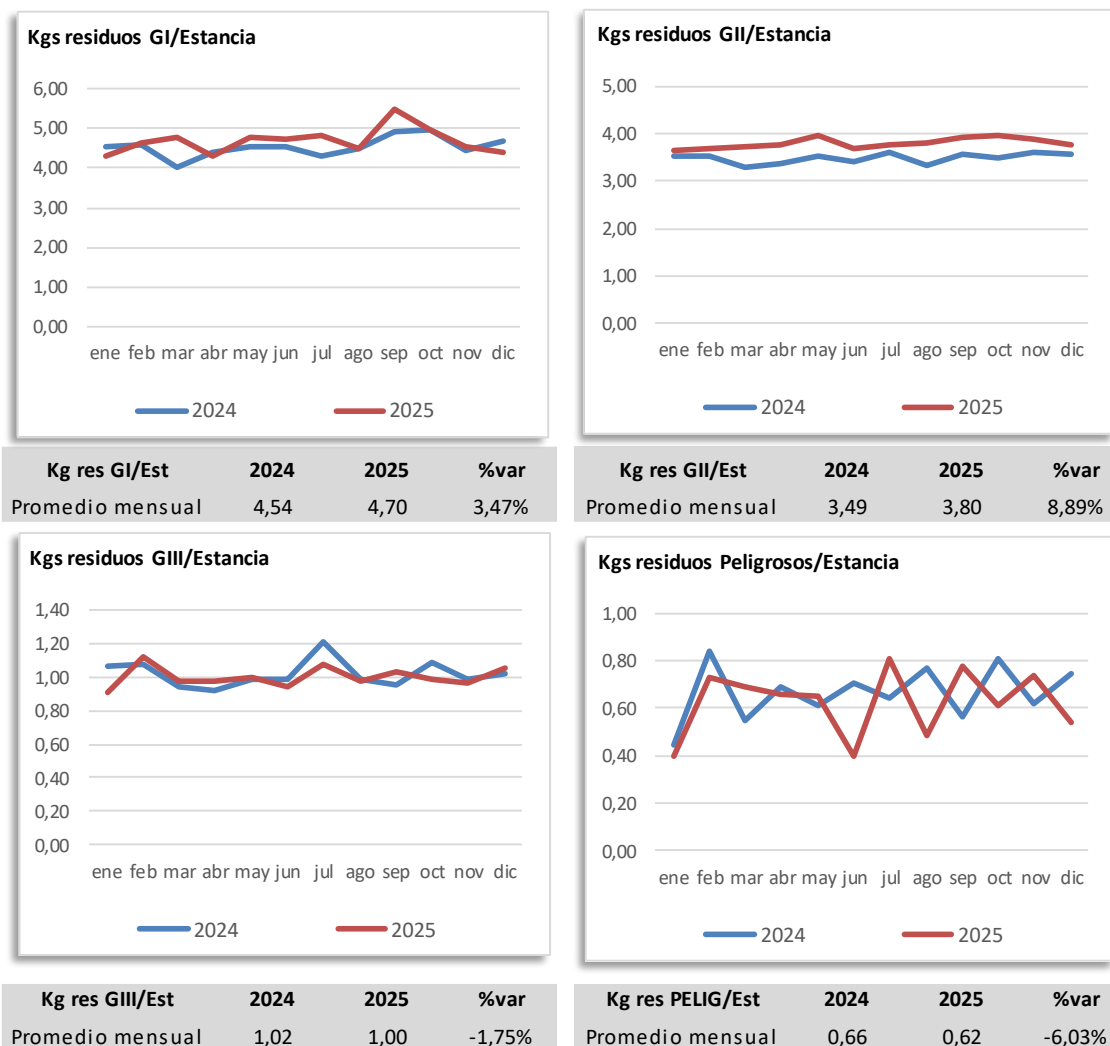


Kg residuos retirados	2024	2025	%var
Promedio mensual	179.208	178.485	-0,40%

Kg residuos retirados	PPTEC	2025	%var
Promedio mensual	186.500	178.485	-4,30%

Objetivo: Actividad Real ≤ Actividad Prevista PPTEC

Si relativizamos los datos, las ratios obtenidas son los siguientes en comparación con 2024:



Tipo	2022	2023	2024	2025
No peligrosos	1.929,48	1.976,21	2.003,69	2.014,62
Peligrosos	189,14	164,40	146,81	132,00
Reciclados	256,55	424,10	448,22	532,83
Total (tn)	2.375,17	2.564,71	2.598,71	2.679,44
% Reciclaje	10,80%	16,54%	17,25%	19,89%

Se observa que existe una reducción en la cantidad de peligrosos y aumento de reciclados. Esta disminución es vinculada a las acciones formativas en las que se ha incidido en 2025 para todo el personal, así como otras acciones de sensibilización.

Se dispone de pautas para evitar el desperdicio de alimentos (a través de la implementación **en noviembre de 2025** del **Plan de Prevención y Reducción de Desperdicio alimentario** a través del cual se despliega un programa de medidas de mejora), estas acciones están relacionadas con la planificación de menús (cantidad y variedad) así como a través de los procesos en cocina. En el servicio de alimentación existe un objetivo anual para controlar, que no se producen más raciones de las necesarias, teniendo en cuenta que se realiza la producción a 3 días vista.

SOCIETAT CONCESSIÓ NÀRIA
SON ESPASES
HOSPITAL UNIVERSITARI

Plan de Desperdicio Alimentario

Concessionària Hospital Universitari Son Espases

*Revisión 2025*Modificación:
Redacción InicialFecha
20/11/2025Revisión
A

Los objetivos específicos del Plan han sido aprobados en noviembre de 2025, y se han de implementar mensualmente en 2026:

Objetivo SMART	Indicador del objetivo
Reducir en un 5% la fracción orgánica recogida en cocina	Kg/mes recogidos fracción orgánica
Reducir en un 2% la fracción orgánica recogida en cafetería	Kg/mes recogidos fracción orgánica
Renovar la colaboración con la ONG SOS Mama, para recoger el sobrante de Cafetería y darlo en su comedor social	Convenido firmado

Para el año 2025, como se han visto en el [apartado 2.4.1](#) dentro de los Objetivos de Sostenibilidad -ESG sólo se establecieron los siguientes objetivos ligados al Desperdicio Alimentario, ambos conseguidos con resultado satisfactorio:

01 – Colaboración con comedor social



Acción

Disponer de la renovación del convenio de colaboración con la ONG “S.O.S Mama” para la recogida de los menús excedentes de Cafetería, para poder ofrecerlo en su comedor social.



Descripción

Colaborar con esta entidad, que acude a diario a las 16:00 h a recoger los platos que han sobrado del turno de mediodía de la Cafetería de público y personal, y ese día, es servido en el turno de cena de su comedor social.



Indicadores

Disponer del convenio firmado.



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

02 – Controlar los KGs de raciones donadas



Acción

Disponer de los KGS de las raciones donadas a la ONG "S.O.S Mama".



Descripción

Se han donado un total de 24.070 raciones, lo que equivale a un promedio mensual de 2.006 raciones. Este dato ha disminuido respecto a 2024, ya que se ha optimizado la producción, para disminuir el desperdicio alimentario.



Indicadores

Σ Raciones (300g) donadas 2025 /
 Σ Raciones donadas (300g) 2024"



Contribución a los ODS



Resultado



Conseguido

CHUSE tiene en cuenta dentro de su ciclo de vida el concepto de economía circular aplicado, progresivamente, en sus líneas de negocio. Este proceso va desde, la inclusión en el diseño de las propuestas y soluciones al Hospital bajo una perspectiva de sostenibilidad, hasta el cuidado y respeto ambiental de las normas ambientales. Dichos compromisos se trasladan a través de acciones de información y sensibilización entre la plantilla y usuarios del Hospital y con pautas ambientales directas internas.

3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.

La organización cuenta con los siguientes puntos en la lista de objetivos del servicio de medio ambiente 2025 frente al uso de papel (por defecto blanco y negro y, compra de papel reciclado), pilas (AA y AAA) y otro material de oficina como consumo de materias primas:

- Reducir la ratio de compra de folios en la Central de CHUSE, sobre el resultado 2024. Objetivo **no conseguido** en 2025, sobre el estándar fijado de 375 folios/persona trabajadora mensual, se ha cerrado el año con un promedio de 439 folios mensuales. Sí sólo se tienen en cuenta las personas de central, el estándar de impresiones es de 286,25 impresiones/persona, y se ha cerrado con 198,8 impresiones / persona en 2025. La desviación viene dada por las personas del servicio de Limpieza que tienen un puesto físico en central. En su caso, el estándar era de 1.378 impresiones / persona, y se ha cerrado 2025 con 1.261 impresiones / persona.

	Ratio consumo folios Central +1K	Ratio Impresiones personal exclusivo central	Ratio impresiones Limpieza Central
ESTÁNDAR	375,0	286,3	1.378,4
Enero	694,4	233,0	1.397,0
Febrero	694,4	217,2	1.363,8
Marzo	111,1	244,7	1.460,8
Abril	694,4	242,9	1.708,5
Mayo	694,4	231,5	1.423,5
Junio	0	178,7	1.507,5
Julio	595,2	187,5	1.181,7
Agosto	595,2	108,2	841,8
Septiembre	0	163,9	1.048,2
Octubre	592,2	232,4	1.093,8
Noviembre	592,2	187,3	937,5
Diciembre	0	158,2	1.168,0
1º TRI	500,0	231,6	1.407,2
2º TRI	481,5	224,7	1.476,8
3º TRI	453,3	200,8	1.325,9
4º TRI	439,2	198,8	1.261,0
RESULTADO	439,2	198,8	1.261,0

- Reducir la ratio de consumo de pilas en la central de CHUSE, sobre el resultado 2024. Objetivo conseguido parcialmente en 2025. Sobre pilas AA, se había fijado un estándar de 0,0 pilas/persona mensual, y se ha cerrado el año 2025 con un promedio de 0,04. Para pilas AAA se había fijado un estándar de 0,0 pilas/persona mensual, y se ha cerrado el año 2025 con un promedio de 0,14.

	Ratio consumo pilas AA	Ratio consumo pilas AAA
ESTÁNDAR	0,00	0,00
Enero	0,00	0,00
Febrero	0,00	0,00
Marzo	0,00	0,00
Abril	0,56	1,67
Mayo	0,00	0,00
Junio	0,00	0,00
Julio	0,00	0,00
Agosto	0,00	0,00
Septiembre	0,00	0,00
Octubre	0,00	0,00
Noviembre	0,00	0,00
Diciembre	0,00	0,00
1º TRI	0,00	0,00
2º TRI	0,09	0,28
3º TRI	0,06	0,19
4º TRI	0,04	0,14
RESULTADO	0,04	0,14

CHUSE no dispone de un registro de recursos, sino que se establece unas acciones o políticas de minimización de uso de recursos como, por ejemplo:

- Disponer de stock mínimo y máximo para no comprar en exceso.
- Contar con tarjetas para el control de imprenta
- Hacer uso de firma digital

CHUSE eliminó en años anteriores, el uso de vasos de plásticos de un solo uso entre el personal; de esta manera, la empresa abandona la utilización de vasos de plástico como parte de los compromisos con el uso responsable de recursos y la protección del medio ambiente.

A continuación, se presenta el consumo de aquellos aspectos medioambientales que se han identificado para su seguimiento con los objetivos establecidos:

DATOS CONSUMO 2025	Folios servicios (unidades)	Folios Imprenta (unidades)	Pilas AA (uni.)	Pilas AAA (uni.)	Aceite vegetal cocinar (litros)	Film plástico (metros)	Desinfectante sanitario (uni.)	Peróxido de hidrógeno (uni.)	Pinturas (uni.)
Enero	41.500	368.000	0	0	1.155	13.500	380	6	22
Febrero	13.000	609.000	0	0	1.120	20.700	400	6	3
Marzo	9.500	955.000	0	0	525	9.900	380	6	127
Abril	13.000	725.000	10	30	930	9.900	360	3	40
Mayo	13.000	657.500	0	0	940	13.500	488	6	75
Junio	21.500	494.000	0	0	840	5.400	350	6	55
Julio	16.000	505.000	0	0	590	5.400	380	6	115
Agosto	40.500	372.500	0	0	820	5.400	460	6	23
Septiembre	25.000	362.000	0	0	840	22.500	364	3	200
Octubre	29.000	937.500	0	0	1.390	15.300	548	6	105
Noviembre	30.000	512.500	0	0	1.050	12.600	380	5	13
Diciembre	500	470.000	0	0	870	6.300	360	7	73
RESULTADO	252.500	6.968.000	10	30	11.070	140.400	4.850	66	851

Respecto al uso agua

Dentro del control ambiental se incluyen también acciones asociadas al consumo de agua, debido que el contexto (clima mediterráneo) en el que se sitúa la organización supone una necesidad de establecer pautas enfocadas a minimizar dicho consumo. La huella hídrica asociada a la actividad también es contemplada entre las medidas ambientales previstas respecto a sensibilización ambiental.

Debido a las características del edificio del Hospital, únicamente existen contadores de red pública a nivel global y no de forma sectorizada (sobre la cual se podría acotar concretamente el consumo en las áreas donde ejerce su actividad CHUSE). Por este motivo se exponen los datos globales junto con ratios de actividad de los servicios objeto del pliego que desarrolla CHUSE y que suponen mayor impacto en el consumo del agua (cocina, esterilización, limpieza, jardinería). El servicio de lavandería-lencería no se desarrolla en las instalaciones del recinto hospitalario.

En 2026 se propondrá desde el Departamento de Mantenimiento un plan de acción para reducir el consumo del agua, tras dos años consecutivos de aumento de su consumo, ya que tras su análisis se ha detectado que había un problema con las torres de refrigeración, que están excluidas del contrato de CHUSE y son responsabilidad del Hospital.

CHUSE no dispone de ninguna restricción de suministro de agua ni por actividad y ni por acuerdos locales.

Datos de consumo total de agua del Hospital.

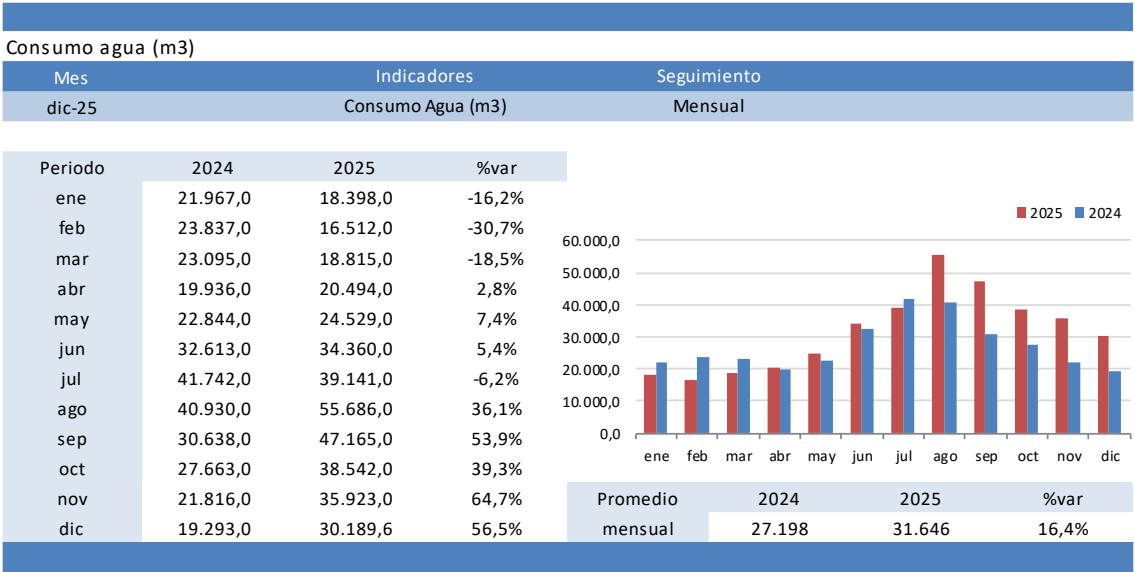


Tabla con consumo agua, y datos de actividad de HUSE y de CHUSE.

Datos 2024	Mes	Agua	Electricidad	Actividad HUSE	Dietas Alimentación	Menús Cafetería	OTs Mantenimiento Correctivo + Preventivo	Limpiezas	Kgs residuos retirados	Cajas y paquetes esterilizados
	Ene	21.967	2.330.381	76.222	83.451	13.168	15.112	6.320	187.705	33.774
	Feb	23.837	2.272.515	76.025	80.647	12.490	11.997	6.155	183.476	34.036
	Mar	23.095	2.243.103	71.603	82.772	12.767	10.272	5.972	170.237	34.411
	Abr	19.936	2.297.832	75.190	81.829	12.905	11.556	5.790	174.601	30.330
	May	22.844	2.513.467	80.049	81.342	13.742	13.860	6.247	189.399	37.152
	Jun	32.613	2.869.595	72.255	77.034	12.471	10.841	5.748	177.229	35.865
	Jul	41.742	3.537.042	72.521	76.673	13.001	11.635	5.836	179.149	36.337
	Ago	40.930	3.790.323	61.680	72.045	13.019	10.572	5.885	170.489	30.634
	Sep	30.638	2.976.831	72.995	71.657	13.322	14.214	5.753	172.517	30.727
	Oct	27.663	2.900.637	81.375	80.919	14.555	14.899	6.567	191.230	38.397
	Nov	21.816	2.296.802	74.471	76.667	12.521	20.406	6.035	172.290	31.715
	Dic	19.293	2.245.079	64.187	75.100	12.118	11.577	6.042	172.479	30.050
	Total	326.374	32.273.608	878.573	940.136	156.079	156.941	72.350	2.140.801	403.428

Datos 2025	Mes	Agua	Electricidad	Actividad HUSE	Dietas Alimentación	Menús Cafetería	OTs Mantenimiento Correctivo + Preventivo	Limpiezas	Kgs residuos retirados	Cajas y paquetes esterilizados
	Ene	18.398	2.250.066	75.251	81.931	12.973	14.479	5.832	165.993	33.514
	Feb	16.512	2.148.396	72.934	76.993	12.516	14.853	5.427	179.567	31.792
	Mar	18.815	2.247.577	78.424	81.550	13.527	16.335	5.717	191.588	33.467
	Abr	20.494	2.155.132	69.617	78.334	12.571	11.785	5.420	167.310	30.987
	May	24.529	2.592.263	78.368	81.426	13.472	14.584	5.611	187.476	33.788
	Jun	34.360	3.256.555	75.229	81.742	13.131	18.482	5.489	178.209	32.477
	Jul	39.141	3.967.419	72.755	80.031	13.047	12.443	5.647	183.677	32.890
	Ago	55.686	3.491.794	58.279	71.435	12.587	11.409	5.126	155.925	27.282
	Sep	47.165	3.314.976	73.747	73.658	13.163	17.460	5.212	185.232	30.578
	Oct	38.542	2.666.539	76.944	83.868	14.048	12.429	5.696	194.113	35.881
	Nov	35.923	2.352.493	71.858	80.076	13.926	16.538	5.178	176.357	31.706
	Dic	30.190	2.206.071	62.646	81.422	12.812	10.790	5.241	173.532	28.163
	Total	379.755	32.649.282	866.052	952.466	157.773	171.587	65.596	2.138.978	382.525

Tabla del consumo total de agua en 2025 correspondiente a la organización y al Hospital (conjuntamente) junto con ratios de actividad de los servicios.

Ratio agua / actividad HUSE

Consumo agua / Actividad HUSE			
Periodo	2024	2025	%var
ene	0,29	0,24	-15,2%
feb	0,31	0,23	-27,8%
mar	0,32	0,24	-25,6%
abr	0,27	0,29	11,0%
may	0,29	0,31	9,7%
jun	0,45	0,46	1,2%
jul	0,58	0,54	-6,5%
ago	0,66	0,96	44,0%
sep	0,42	0,64	52,4%
oct	0,34	0,50	47,4%
nov	0,29	0,50	70,7%
dic	0,30	0,48	60,3%
Promedio mensual	0,38	0,45	19,3%

Ratio agua / Dietas Alimentación

Consumo agua / Dietas alimentación			
Periodo	2024	2025	%var
ene	0,26	0,22	-14,7%
feb	0,30	0,21	-27,4%
mar	0,28	0,23	-17,3%
abr	0,24	0,26	7,4%
may	0,28	0,30	7,3%
jun	0,42	0,42	-0,7%
jul	0,54	0,49	-10,2%
ago	0,57	0,78	37,2%
sep	0,43	0,64	49,8%
oct	0,34	0,46	34,4%
nov	0,28	0,45	57,7%
dic	0,26	0,37	44,3%
Promedio mensual	0,35	0,40	15,0%

Ratio agua / Menús cafetería

Consumo agua / Menús cafetería			
Periodo	2024	2025	%var
ene	1,67	1,42	-15,0%
feb	1,91	1,32	-30,9%
mar	1,81	1,39	-23,1%
abr	1,54	1,63	5,5%
may	1,66	1,82	9,5%
jun	2,62	2,62	0,1%
jul	3,21	3,00	-6,6%
ago	3,14	4,42	40,7%
sep	2,30	3,58	55,8%
oct	1,90	2,74	44,4%
nov	1,74	2,58	48,1%
dic	1,59	2,36	48,0%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	2,09	2,41	15,1%

Ratio agua / OT's Mantenimiento

Consumo agua / OT's Mantenimiento			
Periodo	2024	2025	%var
ene	1,45	1,27	-12,6%
feb	1,99	1,11	-44,0%
mar	2,25	1,15	-48,8%
abr	1,73	1,74	0,8%
may	1,65	1,68	2,0%
jun	3,01	1,86	-38,2%
jul	3,59	3,15	-12,3%
ago	3,87	4,88	26,1%
sep	2,16	2,70	25,3%
oct	1,86	3,10	67,0%
nov	1,07	2,17	103,2%
dic	1,67	2,80	67,9%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	2,19	2,30	5,1%

Ratio agua / Limpiezas realizadas

Consumo agua / Limpiezas realizadas			
Periodo	2024	2025	%var
ene	3,48	3,15	-9,2%
feb	3,87	3,04	-21,4%
mar	3,87	3,29	-14,9%
abr	3,44	3,78	9,8%
may	3,66	4,37	19,5%
jun	5,67	6,26	10,3%
jul	7,15	6,93	-3,1%
ago	6,95	10,86	56,2%
sep	5,33	9,05	69,9%
oct	4,21	6,77	60,6%
nov	3,61	6,94	91,9%
dic	3,19	5,76	80,4%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	4,54	5,85	29,0%

Ratio agua / KGs residuos retirados

Consumo agua / KGs residuos retirados			
Periodo	2024	2025	%var
ene	0,12	0,11	-5,3%
feb	0,13	0,09	-29,2%
mar	0,14	0,10	-27,6%
abr	0,11	0,12	7,3%
may	0,12	0,13	8,5%
jun	0,18	0,19	4,8%
jul	0,23	0,21	-8,5%
ago	0,24	0,36	48,8%
sep	0,18	0,25	43,4%
oct	0,14	0,20	37,3%
nov	0,13	0,20	60,9%
dic	0,11	0,17	55,5%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	0,15	0,18	17,1%

Ratio agua / Contenedores y paquetes esterilizados

Consumo agua / KGs residuos retirados			
Periodo	2024	2025	%var
ene	0,65	0,55	-15,6%
feb	0,70	0,52	-25,8%
mar	0,67	0,56	-16,2%
abr	0,66	0,66	0,6%
may	0,61	0,73	18,1%
jun	0,91	1,06	16,3%
jul	1,15	1,19	3,6%
ago	1,34	2,04	52,8%
sep	1,00	1,54	54,7%
oct	0,72	1,07	49,1%
nov	0,69	1,13	64,7%
dic	0,64	1,07	67,0%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	0,81	1,01	24,6%

Durante el 2025 hubo un aumento del consumo de agua en Hospital debido a incidencias del servicio de mantenimiento del sistema de refrigeración que controla directamente el Hospital; dicho aumento de consumo está fuera de los límites operacionales de CHUSE.

3.5. CAMBIO CLIMÁTICO.

Las principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero (GEI), incluida la huella de carbono, que se emiten derivado de la actividad de la organización en 2025 son las siguientes:

Servicios realizados por CHUSE	Fuentes de emisión GEI
Servicio de alimentación Hospitalaria	-Gas para los procesos de cocina
Restauración	-Recarga gases refrigerantes cámaras
	-Luminarias
	-AA
Lavandería y Lencería	-Luminarias
	-AA
	-Calderas
Residuos	-Recarga gases refrigerantes cámaras

Las medidas que se han adoptado frente al cambio climático son las siguientes:

- Plan de mantenimiento preventivo está enfocado a minimizar las posibles fugas asociadas a los gases necesarios para el funcionamiento correcto de las cámaras frigoríficas asociadas al proceso de cocina, así como en los equipos de Aires Acondicionados (AA).
- Control de las recargas de gases refrigerantes desarrolladas.
- Plan de mantenimiento preventivo de todas las instalaciones donde se incluyen las luminarias, calderas, etc (enfocado también a la prevención de fugas de gases refrigerantes).
- Auditoría energética reglamentaria.
- Certificación en la norma de gestión energética UNE 50.001.

Como se informó en el anterior Informe de información no financiera, en 2022 se verificó la Huella de Carbono de 2020, en cumplimiento del Decreto 48/2021, de 13 de diciembre, regulador del Registro balear de huella de carbono. La verificación se realizó en el mes de febrero de 2023. Durante el 2024, y en cumplimiento de este mismo Decreto 48/2021, de 13 de diciembre, la organización ha calculado su Huella de Carbono para los alcances 1 (abarca todas las emisiones directas que resultan de las operaciones de una empresa. Incluye todas las emisiones que están

bajo el control de la empresa, como la combustión de combustibles en la propia empresa, su flota de vehículos, los equipos de procesamiento interno, etc.) y Alcance 2 (incluye todas las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero resultando de la compra y consumo de electricidad, calor, vapor o refrigeración) correspondientes al año 2023 (tal como establece los requisitos del Decreto 48/2021), siendo el resultado verificado:

Las tendencias y datos actuales sobre el cálculo de Huella de Carbono son las siguientes:

Año	t CO ₂ eq	Estado
2021	1.511 t CO ₂ eq	Verificada y registrada Registro CAIB
2022	1.485 t CO ₂ eq	Verificada y registrada Registro CAIB
2023	1.276,47 t CO ₂ eq	Verificada y registrada Registro CAIB
2024	2.010 t CO ₂ eq	Pendiente verificación (dentro 2026 en cumplimiento Registro CAIB)
2025	1.958 t CO ₂ eq	Pendiente actualización factores emisión contemplados en la metodología (prevista dentro 2026)

En 2024 se implementó el cambio de comercializadora, aunque depende de la administración pública IbSalut, como titular de la instalación y responsable del contrato. El Gobierno de las Islas Baleares en 2024 lanzó un acuerdo marco para la contratación centralizada del suministro de energía eléctrica para los edificios e instalaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, entre los que se incluye el IbSalut, y por ende, el Hospital.

Para este contrato, en el PCAP “Acuerdo marco para la contratación centralizada del suministro de energía eléctrica para los edificios e instalaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de su sector público instrumental y de otros organismos públicos adheridos” de dicho acuerdo marco, en el apartado 31.3 se estipula que el 100% de la energía suministrada provendrá de fuentes de energía renovable.

31.3 Además de las obligaciones legales que corresponden a todas las empresas de acuerdo a la legalidad vigente, en materia fiscal, social, laboral y medioambiental, se establecen como condiciones especiales de ejecución de carácter medioambiental, las siguientes:

a) El 100 % de la energía suministrada provendrá de fuentes de energía renovable.

Las empresas comercializadoras adjudicatarias asignarán las garantías a los clientes en sus facturas y solicitarán a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) su cancelación por redención, para que ésta lo anote en la cuenta correspondiente y pueda incluir asimismo la información del cliente, según establece la Orden ITC/1522/2007, de 24 de mayo, por la que se establece la regulación de la garantía del origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables y de cogeneración de alta eficiencia, modificada por la Orden ITC/2914/2011, de 27 de octubre y la Circular 1/2018, de 18 de abril, de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, por la que se regula la gestión del sistema de garantía de origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables y de cogeneración de alta eficiencia.

Por otro lado, en cumplimiento con el Real Decreto 214/2025 la organización además de haber realizado el cálculo de Huella de Carbono para el ejercicio 2025 dispone del Plan de reducción de emisiones formalizado en diciembre de 2025 y con una vigencia de 2026-2031. El Plan de Reducción está íntimamente ligado a las acciones derivadas de la certificación UNE EN ISO 50.0001.

Los requisitos derivados de la norma en Gestión Energética se implementan de forma transversal como medida de prevención y reducción.

Extracto del Plan de Reducción (2026-2031):

OBJETIVO DE REDUCCIÓN 1 (ALCANCE 1): REDUCCIÓN DE UN 5% DE LAS EMISIONES DE ALCANCE 1 (META ALCANCE 1)

MEDIDA	PLAZOS	REDUCCIÓN ESTIMADA
Reducción consumo de gas - Reducir el consumo gas del HUSE 5%. (Objetivo 07 del Plan de Sostenibilidad)	2025	3% en 2025 sobre datos de 2024
	2027	5% sobre datos de 2024
Monitorización de los consumos sectorizados (gas) y control operativo	2030	1%

**OBJETIVO DE REDUCCIÓN 2 (ALCANCE 2): DISMINUCIÓN DE LAS EMISIONES DE
ALCANCE 2 ESTIMADO (2%). (META ALCANCE 2)**

MEDIDA	PLAZOS	REDUCCIÓN ESTIMADA
Cerrar las ventanas de todas la habitaciones de Hospitalización para evitar las pérdidas energéticas	2025	0.5%
Realización de acciones formativas con materia energética	Anual	Transversal – sin estimación
Reducir el consumo eléctrico estimado en CHUSE	2028	2%
Mantenimiento de la certificación UNE EN ISO 50.001	Durante la vigencia del Plan	2%

En relación con los requisitos de la UNE EN ISO 50.001 se establecen objetivos energéticos para 2025:

Acciones	Fórmula	Estándar	Resultado
Instalar planta de Biogás, para reducir el consumo de gas.	Si / No	100%	Cancelado. Se ha realizado el estudio y el gas no se podía usar para las máquinas de Lavandería.
Cerrar las ventanas de todas la habitaciones de Hospitalización para evitar las pérdidas energéticas.	Si / No	100%	Conseguido. Se han cerrado todas las ventanas
Sustituir 271 metros de tubería de ACS para evitar pérdidas energéticas.	Σ (Metros tubería ACS sustituida en 2025)	22,6 metros / mes	Conseguido. Se han cambiado 1.334 metros.
Monitorizar el consumo eléctrico del HUSE, asegurando que se reduce el consumo un 3% respecto al 2024	Σ (Consumo eléctrico 2024) / Σ (Consumo eléctrico 2025)	<3%	Conseguido. Se ha ahorrado un 5,4% en línea base sobre el consumo esperado, y en dato absoluto ha habido un consumo mayor del 0,2%.
Monitorizar el consumo de gas del HUSE, asegurando que se reduce el consumo un 3% respecto al 2024	Σ (Consumo gas 2024) / Σ (Consumo gas 2025)	<3%	Conseguido. Ahorro del -5,2%.
Cambio fluorescente a tecnología LED, para ahorrar kwh en iluminación	Σ (Bombillas led instaladas en 2024) / Σ (Bombillas led instaladas en 2025).	132.588 kwh /año	No conseguido debido al planteamiento inicial del objetivo Ahorro de 62.622 kwh. Al haber cambiado más bombillas led en años anteriores, su vida útil es más larga, por lo que se sustituyen con menor frecuencia.

No hay emisiones de huella de carbono de gravedad sobre el medio ambiente.

A continuación, se realiza exposición de datos e información de desempeño energético:

03.A

Metros cambiados de tubería de ACS por PPR Niron premium

Mes	META	Indicadores	Seguimiento	¿conseguido?
dic	271	Metros de tubería ACS cambiada	Mensual	si



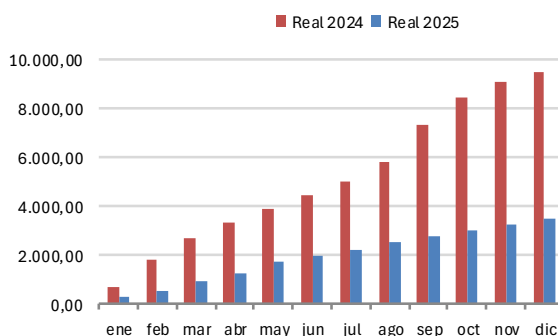
Mes	Objetivo 2025	Real 2025	%var
dic	271,20	1333,90	391,9%
Promedio	Objetivo 2025	Real 2025	%var
mensual	22,60	111,16	391,9%

03.A

Cambio bombillas a LED

Mes	META	Indicadores	Seguimiento	¿conseguido?
dic	-		Mensual	no

Periodo	Real 2024	Real 2025
ene	728	308
feb	1.871	528
mar	2.718	924
abr	3.329	1.286
may	3.944	1.719
jun	4.500	2.008
jul	4.992	2.251
ago	5.825	2.517
sep	7.366	2.805
oct	8.428	3.051
nov	9.121	3.272
dic	9.483	3.479



Mes	Real 2024	Real 2025	%var
dic	9.483	3.479	-63,3%
Promedio	Real 2024	Real 2025	%var
mensual	790	290	-63,3%

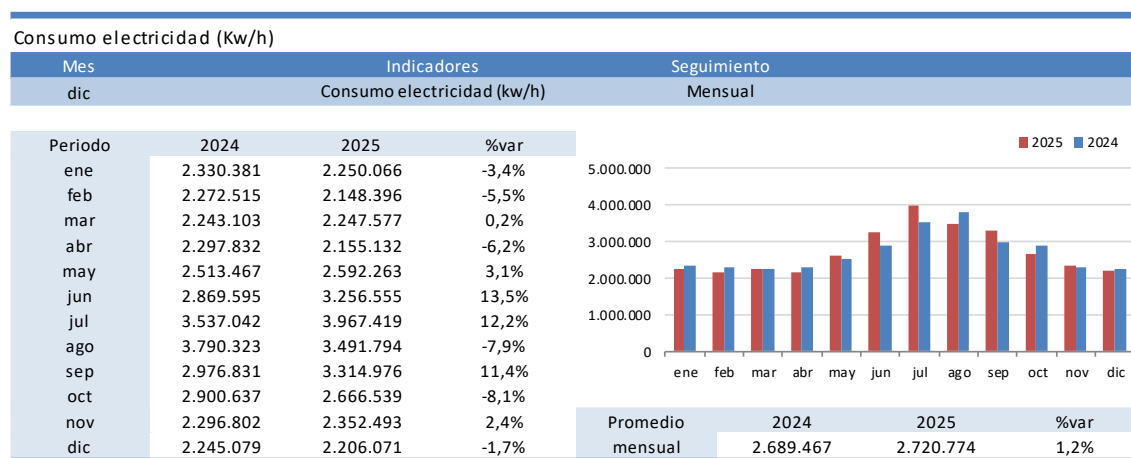
Bombillas LED cambiadas				Ahorro mensual kwh
Periodo	2024	2025		
ene	728	308		5.544,00
feb	1.143	220		3.960,00
mar	847	396		7.128,00
abr	611	362		6.516,00
may	615	433		7.794,00
jun	556	289		5.202,00
jul	492	243		4.374,00
ago	833	266		4.788,00
sep	1.541	288		5.184,00
oct	1.062	246		4.428,00
nov	693	221		3.978,00
dic	362	207		3.726,00
1er TRI	2.718	924	-66,0%	16.632
2do TRI	4.500	2.008	-55,4%	36.144
3er TRI	7.366	2.805	-61,9%	50.490
TOTAL	9.483	3.479	-63,3%	62.622

*El ahorro medio por cambio de bombilla led es de 18 kwh/mes.

Respecto a los datos de consumo eléctrico, cabe indicar que, debido a las características del edificio del Hospital, únicamente existe un contador a nivel global y no de forma sectorizada (sobre la cual se podría acotar concretamente el consumo en las áreas donde ejerce su actividad CHUSE). Debido a la implantación de la ISO 50.001 se disponen datos por cada uno de los Cuadros Generales de Baja Tensión que dependen del contador, se expondrán los datos más adelante.

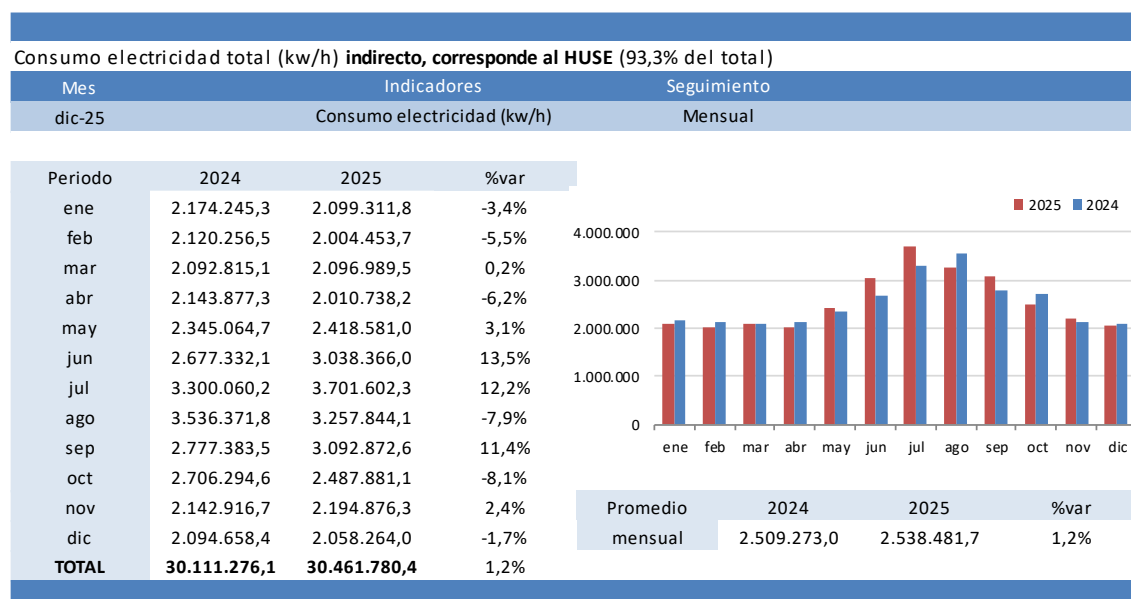
Por este motivo se exponen los datos globales junto con ratios de actividad de los servicios objeto del pliego que desarrolla CHUSE y que suponen mayor impacto en el consumo de electricidad (cocina y mantenimiento).

Datos de consumo total de electricidad del edificio.



A continuación, se presenta el dato de consumo eléctrico para el consumo eléctrico propio de CHUSE a partir de la aplicación del parámetro indicado por parte del Hospital:

Consumo energético indirecto, que corresponde al HUSE (93,3%) del consumo total



Consumo energético directo, que corresponde a CHUSE (6,7%) del consumo total

Consumo electricidad total (kw/h) **directo, corresponde a CHUSE (6,7% del total)**

Mes	Indicadores		Seguimiento
dic-25	Consumo electricidad (kw/h)		Mensual

Periodo	2024	2025	%var
ene	156.135,5	150.754,4	-3,4%
feb	152.258,5	143.942,5	-5,5%
mar	150.287,9	150.587,7	0,2%
abr	153.954,7	144.393,8	-6,2%
may	168.402,3	173.681,6	3,1%
jun	192.262,9	218.189,2	13,5%
jul	236.981,8	265.817,1	12,2%
ago	253.951,7	233.950,2	-7,9%
sep	199.447,7	222.103,4	11,4%
oct	194.342,7	178.658,1	-8,1%
nov	153.885,8	157.617,1	2,4%
dic	150.420,3	147.806,7	-1,7%
TOTAL	2.162.331,7	2.187.501,9	1,2%

Promedio mensual	2024	2025	%var
	180.194,3	182.291,8	1,2%

Objetivo anual establecido para la reducción del consumo eléctrico en 2025.

03.A Reducir el consumo eléctrico del HUSE un 3%

Mes	META	Indicadores	Seguimiento	¿conseguido?
dic	-3%	Consumo eléctrico 2024 / Consumo eléctrico 2025	Mensual	si

Periodo	Objetivo 2025	Real 2025
ene	-3,0%	-9,5%
feb	-3,0%	-9,4%
mar	-3,0%	-0,2%
abr	-3,0%	-4,2%
may	-3,0%	3,7%
jun	-3,0%	7,0%
jul	-3,0%	21,1%
ago	-3,0%	-10,0%
sep	-3,0%	13,7%
oct	-3,0%	-11,0%
nov	-3,0%	7,4%
dic	-3,0%	-12,6%

Mes	Objetivo 2025	Real 2025	%var
dic	-3,0%	-12,6%	321,2%
Promedio anual	Objetivo 2025	Real 2025	%var
	-3,0%	-0,3%	-88,6%

	C. REAL	C. ESPERADO	Diferencia	
Diferencia entre real y esperado	32.399.257,00	34.257.423,67	-1.858.166,67	kwh
Promedio Mejora del desempeño	2025	-5,42%		

Consumo electricidad (kw/h)				Datos sampol		
Periodo	2024	2025			2025	dif
ene	2.107.336	1.906.630		ene	2.316.885	21,5%
feb	2.178.548	1.973.542		feb	2.074.685	5,1%
mar	2.632.532	2.628.264		mar	2.276.810	-13,4%
abr	2.077.988	1.990.582		abr	2.260.254	13,5%
may	2.254.130	2.336.904		may	2.583.919	10,6%
jun	3.305.136	3.538.076		jun	3.314.886	-6,3%
jul	3.200.258	3.876.758		jul	3.819.846	-1,5%
ago	4.272.156	3.843.061		ago	3.724.049	-3,1%
sep	2.730.570	3.103.763		sep	3.366.543	8,5%
oct	2.666.450	2.372.836		oct	2.770.935	16,8%
nov	2.678.875	2.876.426		nov	2.296.186	-20,2%
dic	2.234.797	1.952.415		dic	2.193.352	12,3%
1er TRI	6.918.416	6.508.436	-5,9%	1er TRI	6.668.380	2,46%
2do TRI	14.555.670	14.373.998	-1,2%	2do TRI	14.827.439	3,15%
3er TRI	24.758.654	25.197.580	1,8%	3er TRI	25.737.877	2,14%
TOTAL	32.338.776	32.399.257	0,2%	TOTAL	32.998.350	1,85%

Datos de las lecturas manuales frente a los datos de la suministradora Sampil.

CGBT1 - TOTAL				CGBT2 - TOTAL			
Periodo	2024	2025	desviación	Periodo	2024	2025	desviación
ene	522.972	465.722	-10,9%	ene	814.464	738.420	-9,3%
feb	546.262	448.934	-17,8%	feb	859.956	780.532	-9,2%
mar	692.786	606.436	-12,5%	mar	980.300	1.041.636	6,3%
abr	555.962	525.106	-5,6%	abr	773.404	769.360	-0,5%
may	684.814	721.736	5,4%	may	801.356	822.788	2,7%
jun	1.290.860	1.599.736	23,9%	jun	1.007.180	999.672	-0,7%
jul	1.520.866	1.999.752	31,5%	jul	872.068	984.402	12,9%
ago	2.209.658	1.946.966	-11,9%	ago	1.056.188	991.663	-6,1%
sep	1.101.624	1.452.220	31,8%	sep	823.036	849.103	3,2%
oct	985.308	762.512	-22,6%	oct	851.536	814.260	-4,4%
nov	778.205	818.562	5,2%	nov	960.655	1.040.204	8,3%
dic	531.515	434.579	-18,2%	dic	875.817	791.384	-9,6%
1er TRI	1.762.020	1.521.092	-13,7%	1er TRI	2.654.720	2.560.588	-3,5%
2do TRI	4.293.656	4.367.670	1,7%	2do TRI	5.236.660	5.152.408	-1,6%
3er TRI	9.125.804	9.766.608	7,0%	3er TRI	7.987.952	7.977.576	-0,1%
TOTAL	11.420.832	11.782.261	3,2%	TOTAL	10.675.960	10.623.424	-0,5%

CGBT3 - TOTAL				TOTAL CGBT			
Periodo	2024	2025	desviación	Periodo	2024	2025	
ene	769.900	702.488	-8,8%	ene	2.107.336	1.906.630	-9,5%
feb	772.330	744.076	-3,7%	feb	2.178.548	1.973.542	-9,4%
mar	959.446	980.192	2,2%	mar	2.632.532	2.628.264	-0,2%
abr	748.622	696.116	-7,0%	abr	2.077.988	1.990.582	-4,2%
may	767.960	792.380	3,2%	may	2.254.130	2.336.904	3,7%
jun	1.007.096	938.668	-6,8%	jun	3.305.136	3.538.076	7,0%
jul	807.324	892.604	10,6%	jul	3.200.258	3.876.758	21,1%
ago	1.006.310	904.432	-10,1%	ago	4.272.156	3.843.061	-10,0%
sep	805.910	802.440	-0,4%	sep	2.730.570	3.103.763	13,7%
oct	829.606	796.064	-4,0%	oct	2.666.450	2.372.836	-11,0%
nov	940.015	1.017.660	8,3%	nov	2.678.875	2.876.426	7,4%
dic	827.465	726.452	-12,2%	dic	2.234.797	1.952.415	-12,6%
1er TRI	2.501.676	2.426.756	-3,0%	1er TRI	6.918.416	6.508.436	-5,9%
2do TRI	5.025.354	4.853.920	-3,4%	2do TRI	14.555.670	14.373.998	-1,2%
3er TRI	7.644.898	7.453.396	-2,5%	3er TRI	24.758.654	25.197.580	1,8%
TOTAL	10.241.984	9.993.572	-2,4%	TOTAL	32.338.776	32.399.257	0,2%

Tabla con consumo electricidad, y datos de actividad de HUSE y de CHUSE.

Datos 2024	Mes	Electricidad	Actividad HUSE	Dietas Alimentación	Menús Cafetería	OTs Mantenimiento Correctivo + Preventivo	Limpiezas	Kgs residuos retirados	Cajas y paquetes esterilizados
	Ene	2.330.381	76.222	83.451	13.168	15.112	6.320	187.705	33.774
	Feb	2.272.515	76.025	80.647	12.490	11.997	6.155	183.476	34.036
	Mar	2.243.103	71.603	82.772	12.767	10.272	5.972	170.237	34.411
	Abr	2.297.832	75.190	81.829	12.905	11.556	5.790	174.601	30.330
	May	2.513.467	80.049	81.342	13.742	13.860	6.247	189.399	37.152
	Jun	2.869.595	72.255	77.034	12.471	10.841	5.748	177.229	35.865
	Jul	3.537.042	72.521	76.673	13.001	11.635	5.836	179.149	36.337
	Ago	3.790.323	61.680	72.045	13.019	10.572	5.885	170.489	30.634
	Sep	2.976.831	72.995	71.657	13.322	14.214	5.753	172.517	30.727
Oct	2.900.637	81.375	80.919	14.555	14.899	6.567	191.230	38.397	
Nov	2.296.802	74.471	76.667	12.521	20.406	6.035	172.290	31.715	
Dic	2.245.079	64.187	75.100	12.118	11.577	6.042	172.479	30.050	
Total	32.273.608	878.573	940.136	156.079	156.941	72.350	2.140.801	403.428	

Datos 2025	Mes	Electricidad	Actividad HUSE	Dietas Alimentación	Menús Cafetería	OTs Mantenimiento Correctivo + Preventivo	Limpiezas	Kgs residuos retirados	Cajas y paquetes esterilizados
	Ene	2.250.066	75.251	81.931	12.973	14.479	5.832	165.993	33.514
	Feb	2.148.396	72.934	76.993	12.516	14.853	5.427	179.567	31.792
	Mar	2.247.577	78.424	81.550	13.527	16.335	5.717	191.588	33.467
	Abr	2.155.132	69.617	78.334	12.571	11.785	5.420	167.310	30.987
	May	2.592.263	78.368	81.426	13.472	14.584	5.611	187.476	33.788
	Jun	3.256.555	75.229	81.742	13.131	18.482	5.489	178.209	32.477
	Jul	3.967.419	72.755	80.031	13.047	12.443	5.647	183.677	32.890
	Ago	3.491.794	58.279	71.435	12.587	11.409	5.126	155.925	27.282
	Sep	3.314.976	73.747	73.658	13.163	17.460	5.212	185.232	30.578
	Oct	2.666.539	76.944	83.868	14.048	12.429	5.696	194.113	35.881
	Nov	2.352.493	71.858	80.076	13.926	16.538	5.178	176.357	31.706
	Dic	2.206.071	62.646	81.422	12.812	10.790	5.241	173.532	28.163
Total	32.649.282	866.052	952.466	157.773	171.587	65.596	2.138.978	382.525	

A continuación, se presentan las tablas del consumo total de electricidad en 2025 correspondiente a la organización y al Hospital (conjuntamente) junto con ratios de actividad de los servicios.

Ratio electricidad / actividad HUSE

Consumo electricidad / Actividad HUSE			
Periodo	2024	2025	%var
ene	30,57	29,90	-2,2%
feb	29,89	29,46	-1,5%
mar	31,33	28,66	-8,5%
abr	30,56	30,96	1,3%
may	31,40	33,08	5,3%
jun	39,71	43,29	9,0%
jul	48,77	54,53	11,8%
ago	61,45	59,92	-2,5%
sep	40,78	44,95	10,2%
oct	35,65	34,66	-2,8%
nov	30,84	32,74	6,1%
dic	34,98	35,21	0,7%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	37,16	38,11	2,6%

Ratio electricidad / Dietas Alimentación

Consumo electricidad / Dietas alimentación			
Periodo	2024	2025	%var
ene	27,93	27,46	-1,7%
feb	28,18	27,90	-1,0%
mar	27,10	27,56	1,7%
abr	28,08	27,51	-2,0%
may	30,90	31,84	3,0%
jun	37,25	39,84	6,9%
jul	46,13	49,57	7,5%
ago	52,61	48,88	-7,1%
sep	41,54	45,00	8,3%
oct	35,85	31,79	-11,3%
nov	29,96	29,38	-1,9%
dic	29,89	27,09	-9,4%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	34,62	34,49	-0,4%

Ratio electricidad / Menús cafetería

Consumo electricidad / Menús cafetería			
Periodo	2024	2025	%var
ene	176,97	173,44	-2,0%
feb	181,95	171,65	-5,7%
mar	175,70	166,15	-5,4%
abr	178,06	171,44	-3,7%
may	182,90	192,42	5,2%
jun	230,10	248,01	7,8%
jul	272,06	304,09	11,8%
ago	291,14	277,41	-4,7%
sep	223,45	251,84	12,7%
oct	199,29	189,82	-4,8%
nov	183,44	168,93	-7,9%
dic	185,27	172,19	-7,1%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	206,69	207,28	0,3%

Ratio electricidad / OT's Mantenimiento

Consumo electricidad / OT's Mantenimiento			
Periodo	2024	2025	%var
ene	154,21	155,40	0,8%
feb	189,42	144,64	-23,6%
mar	218,37	137,59	-37,0%
abr	198,84	182,87	-8,0%
may	181,35	177,75	-2,0%
jun	264,70	176,20	-33,4%
jul	304,00	318,85	4,9%
ago	358,52	306,06	-14,6%
sep	209,43	189,86	-9,3%
oct	194,69	214,54	10,2%
nov	112,56	142,25	26,4%
dic	193,93	204,46	5,4%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	215,00	195,87	-8,9%

Ratio electricidad / Limpiezas realizadas

Consumo electricidad / Limpiezas realizadas			
Periodo	2024	2025	%var
ene	368,73	385,81	4,6%
feb	369,21	395,87	7,2%
mar	375,60	393,14	4,7%
abr	396,86	397,63	0,2%
may	402,35	462,00	14,8%
jun	499,23	593,29	18,8%
jul	606,07	702,57	15,9%
ago	644,07	681,19	5,8%
sep	517,44	636,03	22,9%
oct	441,70	468,14	6,0%
nov	380,58	454,32	19,4%
dic	371,58	420,93	13,3%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	447,79	499,24	11,5%

Ratio electricidad / KGs residuos retirados

Consumo electricidad / KGs residuos retirados			
Periodo	2024	2025	%var
ene	12,42	13,56	9,2%
feb	12,39	11,96	-3,4%
mar	13,18	11,73	-11,0%
abr	13,16	12,88	-2,1%
may	13,27	13,83	4,2%
jun	16,19	18,27	12,9%
jul	19,74	21,60	9,4%
ago	22,23	22,39	0,7%
sep	17,26	17,90	3,7%
oct	15,17	13,74	-9,4%
nov	13,33	13,34	0,1%
dic	13,02	12,71	-2,3%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	15,11	15,33	1,4%

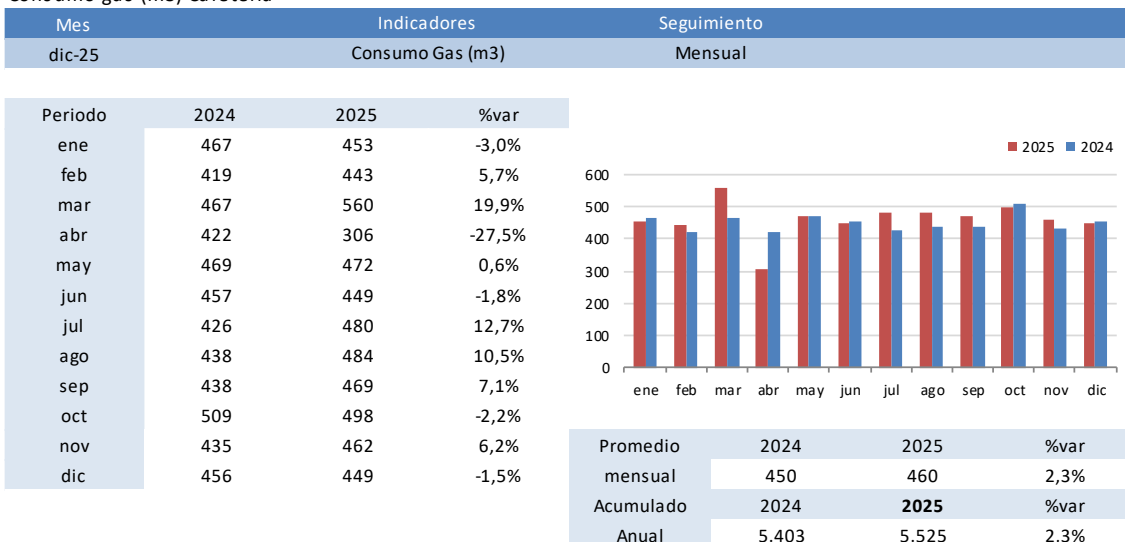
Ratio electricidad / Contenedores y paquetes esterilizados

Consumo electricidad / KGs residuos retirados			
Periodo	2024	2025	%var
ene	69,00	67,14	-2,7%
feb	66,77	67,58	1,2%
mar	65,19	67,16	3,0%
abr	75,76	69,55	-8,2%
may	67,65	76,72	13,4%
jun	80,01	100,27	25,3%
jul	97,34	120,63	23,9%
ago	123,73	127,99	3,4%
sep	96,88	108,41	11,9%
oct	75,54	74,32	-1,6%
nov	72,42	74,20	2,5%
dic	74,71	78,33	4,8%
Promedio	2024	2025	%var
mensual	80,42	86,02	7,0%

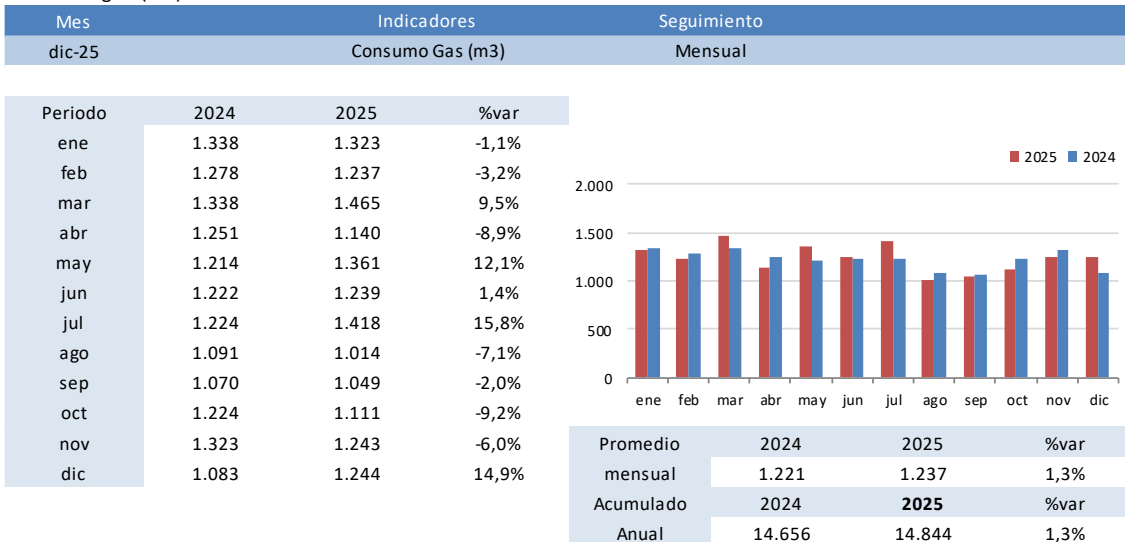
A continuació, se exposen los datos de consumo de gas desglosado por los servicios de Cafetería y Cocina debido a que se trata del servicio realizado por CHUSE sobre el cual existe un contador específico para dicha actividad.

Consumo de gas del servicio de Cafetería y Cocina:

Consumo gas (m3) Cafetería

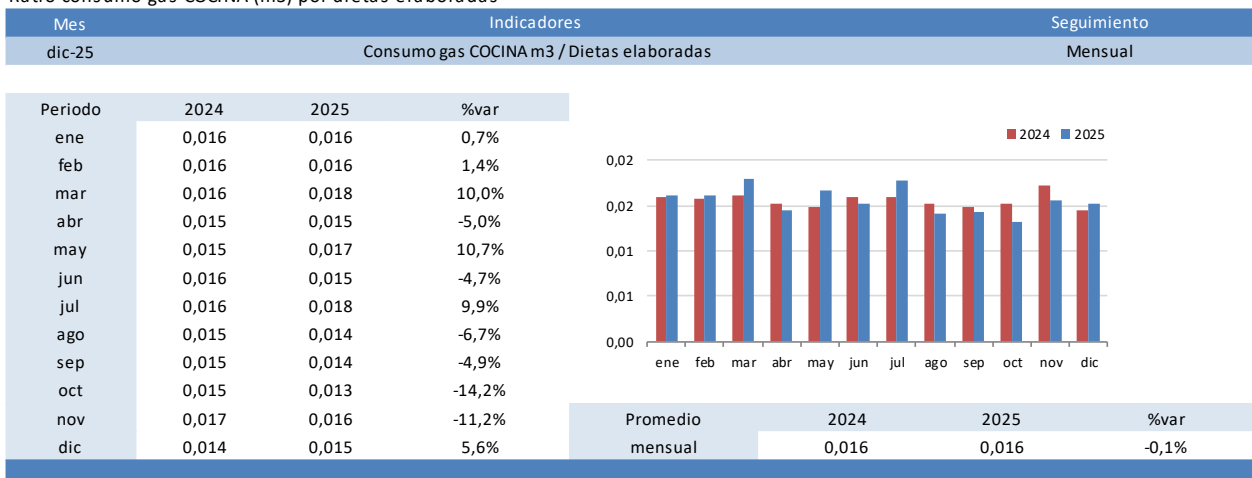


Consumo gas (m3) Cocina

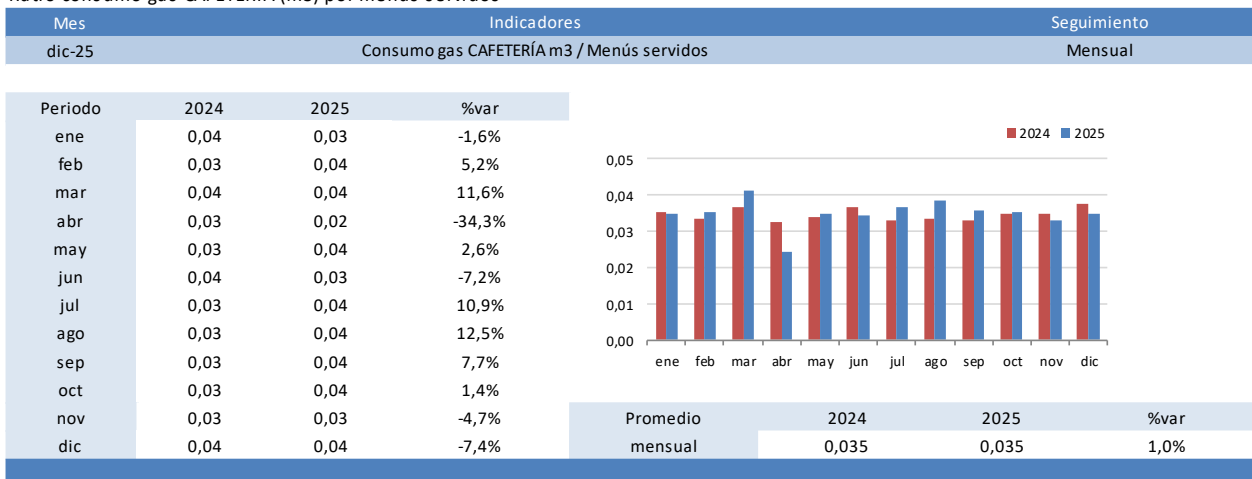


A continuación, se relativizan los datos de consumo de gas por la actividad de Cocina y Cafetería.

Ratio consumo gas COCINA (m3) por dietas elaboradas



Ratio consumo gas CAFETERÍA (m3) por menús servidos



Las medidas para prevenir y reducir las emisiones de huella de carbono se plasman en el apartado 3.5. de presente informe.

Con el objetivo de contribuir a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a emisiones de Alcance 3 (desplazamientos de la plantilla del HUSE), se dispone de un Plan de Movilidad aprobado en agosto 2025. Dicho plan no solo supone una contribución a la disminución frente al cambio climático, sino que supone una mejorar la eficiencia en los desplazamientos; fomentar modos de transporte más sostenibles y mejorar la calidad de vida en el trabajo. La valoración o grado de consecución será realizada pasado el primer año de vigencia del Plan y se podrán reportar datos dentro del informe de 2026.

Los objetivos establecidos en el Plan de movilidad son los siguientes:

Objetivos

Reducir en un 20% el porcentaje de trabajadores que utilizan coche o moto particular para desplazarse al trabajo en un plazo de 3 años.

Aumentar al 15% el número de trabajadores que utilizan la bicicleta como medio habitual de transporte al trabajo en los próximos 3 años.

Impulsar la mejora de la accesibilidad en todos los accesos peatonales al centro en un plazo de 3 años

Conseguir que el 10% de los desplazamientos al centro se realicen mediante coche compartido en un plazo de 3 años.

Reducir en un 5% los accidentes in itinere en un plazo de 3 años

Todos los objetivos derivados del Plan de Movilidad están integrados en el Programa de Objetivos e indicadores.

3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

El Hospital no se localiza en las cercanías de un espacio protegido.

El Hospital de Son Espases posee una extensión de ocupación del suelo 212.000 m². De este total, la superficie construida es aproximadamente 172.000km².

La organización gestiona entre sus competencias, el mantenimiento de las zonas verdes que se incluyen en el complejo del Hospital. Estas zonas suponen una superficie de 74.087 m². El mantenimiento de las zonas verdes está derivado a una empresa subcontratada especializada en dicha actividad y certificada en un sistema de gestión ambiental.

En 2024 para asegurar este compromiso, se crea e implementa la Política de Protección a la Biodiversidad.

Política de Protección a la Biodiversidad
Noviembre 2024
Página 2 de 5

1. INTRODUCCIÓN

Concesionaria Hospital Universitari Son Espases, en adelante CHUSE, como empresa reconoce la importancia de la biodiversidad para el bienestar ambiental, social y económico.

La presente Política tiene como finalidad establecer un marco de referencia para integrar la protección y el fomento de la biodiversidad en la estrategia, y definir los principios de actuación para el desarrollo de un modelo de negocio sostenible y que contribuya a una sociedad positiva con la naturaleza, de forma que las actividades de CHUSE protejan y promuevan el desarrollo y el crecimiento del patrimonio natural, incluyendo, en particular, la protección a los animales, como seres vivos dotados de sensibilidad.

La degradación de los ecosistemas y el declive sin precedentes de la diversidad biológica señalados de forma unánime por la comunidad científica como consecuencia directa del impacto de las actividades humanas, conllevan graves riesgos ambientales, económicos y sociales, lo que urge a la acción para la reversión de la pérdida de biodiversidad.

Este compromiso se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) seis, trece, catorce, quince y diecisiete aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

14 VIDA SUBMARINA

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

2. OBJETIVO

Esta política tiene como objetivo establecer los compromisos que permitan velar por la protección y conservación de la biodiversidad y tomar las medidas para minimizar sus impactos en la misma, promoviendo las medidas necesarias para la gestión del entorno de sus operaciones. Por ello, CHUSE se compromete a adoptar prácticas responsables que contribuyan a la conservación y protección de los ecosistemas en los que opera, minimizando el impacto ambiental de sus actividades y promoviendo un uso sostenible de los recursos naturales.

Política de Protección a la Biodiversidad
Noviembre 2024
Página 3 de 5

3. PRINCIPIOS RECTORES

Para lograr la puesta en práctica de su compromiso con la biodiversidad, CHUSE se guiará por los siguientes principios básicos de actuación, que se aplican a todas sus actividades:

- ❖ Cumplir con la normativa ambiental y las leyes de protección a la biodiversidad en todas las jurisdicciones que opere CHUSE.
- ❖ Identificar, evaluar y minimizar los impactos ambientales de las actividades de CHUSE, asegurando que sus operaciones no alteren significativamente los ecosistemas locales ni pongan en peligro a especies vulnerables, así como se identifiquen los riesgos potenciales a la biodiversidad y se diseñen estrategias de mitigación.
- ❖ Promover prácticas sostenibles que fomenten la conservación de los recursos naturales, evitando su sobreexplotación o deterioro.
- ❖ Sensibilizar a las personas trabajadoras, así como a las personas de empresas subcontratadas que presten sus servicios en el Hospital, sobre la importancia de la biodiversidad y fomentar comportamientos responsables hacia el medioambiente.
- ❖ Participar en el desarrollo de proyectos de investigación, conservación, educación y sensibilización, colaborando comunidades locales, ONGs y/u organismos gubernamentales y otros Grupos de interés en cuestiones de biodiversidad y relacionadas con la lucha contra el abandono, la violencia, el maltrato, el abuso y el tráfico ilegal de animales; y que por tanto, apoyen la conservación de la biodiversidad.
- ❖ Adoptar medidas que reduzcan las emisiones, el consumo de agua y energía, contribuyendo a la sostenibilidad de los recursos.
- ❖ Identificar, cuantificar y valorar, de manera continuada y durante todo el ciclo de vida de la organización, los impactos y las dependencias de las actividades de CHUSE en el capital natural, incluyendo la diversidad y la protección de animales silvestres, especies protegidas y vulnerables, promoviendo su respeto en todas las líneas de actuación.
- ❖ Evitar la localización de nuevos proyectos en espacios protegidos por su valor ecológico, biológico, cultural y/o paisajístico o áreas catalogadas de alto valor para la biodiversidad cuando el valor de esas áreas se viera afectado, a menos que no existan soluciones alternativas viables.

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Los objetivos de desarrollo sostenible (Agenda 2030) con los que está alineada CHUSE dentro de su estrategia de gestión con su plantilla son los siguientes.



La gestión de las personas se realiza a través del departamento de RR.HH. que planifica y supervisa la gestión en materia de las personas que trabajan en CHUSE. Los procesos que son controlados a través del departamento son los siguientes:

- Selección y contratación
- Formación
- Gestión de nóminas
- Retribución
- Igualdad
- Seguridad y salud

Existen diferentes procedimientos en el sistema de gestión que tienen una implicación directa sobre el proceso general de gestión de personas. Estos procedimientos regulan desde la selección-incorporación; la gestión de la formación y del talento; la evaluación de riesgos laborales; así como el control operacional (gestión de material de protección; vigilancia de la salud; información y formación en materia de prevención; control y supervisión de políticas transversales; programa de absentismo laboral; programa de igualdad, ...).

4.1. EMPLEO

Sociedad Concesionaria Hospital Universitario Son Espases cuenta con una plantilla media de 456 profesionales, según la información recogida en diciembre de 2025. A continuación, se presenta la información por bloques de categorías (debido a la gran diversidad de categorías se ha agrupado con el objetivo de mejorar la comprensión); tipo de contratos, edad, nacionalidad y sexo.

Distribución según tipo de contratación

		F. DISCONT	FIJO	SUPLIDO	SUSTITUCIO	TEMPORAL	Total
ENERO	Hombre		109	1	5		115
	Mujer	1	310		19	5	335
	TOTAL	1	419	1	24	5	450
FEBRERO	Hombre		108	1	6		115
	Mujer	1	315		14	7	337
	TOTAL	1	423	1	20	7	452
MARZO	Hombre		107	1	3		111
	Mujer	6	315		16	5	342
	TOTAL	6	422	1	19	5	453
ABRIL	Hombre		106	1	2		109
	Mujer	9	316		17	5	347
	TOTAL	9	422	1	19	5	456
MAYO	Hombre		105	1	4		110
	Mujer	9	315		20	4	348
	TOTAL	9	420	1	24	4	458
JUNIO	Hombre		102	1	5	1	109
	Mujer	9	317		21	6	353
	TOTAL	9	419	1	26	7	462
JULIO	Hombre		103	1	6	2	112
	Mujer	9	316		18	6	349
	TOTAL	9	419	1	24	8	461
AGOSTO	Hombre		100	1	6	2	109
	Mujer	9	319		19	5	352
	TOTAL	9	419	1	25	7	461
SEPTIEMBRE	Hombre		100	1	7		108
	Mujer	9	316		19	7	351
	TOTAL	9	416	1	26	7	459
OCTUBRE	Hombre		101	1	9	1	112
	Mujer	9	315		23	7	354
	TOTAL	9	416	1	32	8	466
NOVIEMBRE	Hombre		103	1	7	4	115
	Mujer	8	309		24	7	348
	TOTAL	8	412	1	31	11	463
DICIEMBRE	Hombre		106	1	5	4	116
	Mujer	3	305		27	5	340
	TOTAL	3	411	1	32	9	456

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 22 de abril de 2026

Promedio mensual según tipo de contratación

Contrato	Hombre Promedio mensual	Mujer Promedio mensual	TOTAL Promedio mensual
F. DISCONT	0,0	11,8	11,83
FIJO	100,8	295,5	396,33
SUPLIDO	1,0	0,0	1,00
SUSTITUCIO	8,8	31,7	40,50
TEMPORAL	3,5	4,9	8,42
Total	114,1	344,0	458,1

Distribución mensual de contratos

Contrato	F. DISCONT	FIJO	SUPLIDO	SUSTITUCIO	TEMPORAL	TOTAL
ENERO	2	393	1	47	7	450
FEBRERO	0	397	1	47	7	452
MARZO	6	394	1	46	6	453
ABRIL	12	395	1	40	8	456
MAYO	13	398	1	41	5	458
JUNIO	18	395	1	40	8	462
JULIO	18	394	1	40	8	461
AGOSTO	18	389	1	44	9	461
SEPTIEMBRE	18	401	1	30	9	459
OCTUBRE	17	402	1	37	9	466
NOVIEMBRE	15	397	1	37	13	463
DICIEMBRE	5	401	1	37	12	456
PROMEDIO	11,83	396,33	1,00	40,50	8,42	

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 21 de abril de 2026

Distribución mensual por género

GÉNERO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
ENERO	115	335	450
FEBRERO	115	337	452
MARZO	111	342	453
ABRIL	109	347	456
MAYO	110	348	458
JUNIO	109	353	462
JULIO	112	349	461
AGOSTO	109	352	461
SEPTIEMBRE	108	351	459
OCTUBRE	112	354	466
NOVIEMBRE	115	348	463
DICIEMBRE	116	340	456
PROMEDIO	111,75	346,33	458,08

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 21 de abril de 2026

Distribución según edad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD				
Genero en texto	Hombre		Mujer	
Rango en texto	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%
Menos de 20 años	6	50,00%	6	50,00%
20 a 29 años	20	36,36%	35	63,64%
30 a 45 años	49	31,21%	108	68,79%
46 a 55 años	26	15,95%	137	84,05%
56 a 63 años	15	22,39%	52	77,61%
64 o más años			2	100,00%
Total	116	25,44%	340	74,56%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Distribución plantilla por rango de edad en 2025

Rango en texto	Hombre	Mujer	TOTAL
	Promedio mensual	Promedio mensual	Promedio mensual
Menos de 20 años	3,2	3,2	6,42
20 a 29 años	17,8	31,1	48,83
30 a 45 años	49,7	109,6	159,33
46 a 55 años	26,2	138,1	164,25
56 a 63 años	16,1	55,8	71,92
64 o más años	0,0	7,3	7,33
Total	113,0	345,1	458,1

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Distribución mensual por género y rango de edad

	Hombre						
Rango	Menos de 20	20 a 29 años	30 a 45 años	46 a 55 años	56 a 63 años	64 o más años	TOTAL
ENERO	2	19	49	28	16	1	115
FEBRERO	2	20	49	28	15	1	115
MARZO	2	17	47	29	15	1	111
ABRIL	3	17	46	27	15	1	109
MAYO	3	19	46	26	15	1	110
JUNIO	3	19	45	26	15	1	109
JULIO	4	22	44	26	15	1	112
AGOSTO	4	21	44	23	14	3	109
SEPTIEMBRE	4	20	44	23	14	3	108
OCTUBRE	6	22	44	23	14	3	112
NOVIEMBRE	6	21	46	25	15	2	115
DICIEMBRE	6	20	48	25	15	2	116
PROMEDIO	3,75	19,75	46,00	25,75	14,83	1,67	111,75
	Mujer						
Rango	Menos de 20	20 a 29 años	30 a 45 años	46 a 55 años	56 a 63 años	64 o más años	TOTAL
ENERO	2	25	113	131	58	6	335
FEBRERO	2	27	112	133	57	6	337
MARZO	3	26	111	136	59	7	342
ABRIL	2	26	114	137	60	8	347
MAYO	3	27	115	136	59	8	348
JUNIO	3	28	116	140	58	8	353
JULIO	2	28	116	140	56	7	349
AGOSTO	2	30	116	143	56	5	352
SEPTIEMBRE	2	30	116	143	56	4	351
OCTUBRE	2	34	114	144	56	4	354
NOVIEMBRE	3	33	109	142	58	3	348
DICIEMBRE	6	35	108	137	52	2	340
PROMEDIO	2,67	29,08	113,33	138,50	57,08	5,67	346,33
PROMEDIO	6,42	48,83	159,33	164,25	71,92	7,33	458,08
TOTAL							

**Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 21 de abril de 2026*

Distribución por tipo de contrato y edad

PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD												
Edad	Menos de 20 años		20 a 29 años		30 a 45 años		46 a 55 años		56 a 63 años		64 o más años	
Contrato	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%
F. DISCONT					2	0,44%	2	0,44%	1	0,22%		
FIJO	4	0,88%	43	9,43%	138	30,26%	152	33,33%	62	13,60%	2	0,44%
SUPLIDO									1	0,22%		
SUSTITUCIO	5	1,10%	9	1,97%	15	3,29%	6	1,32%	2	0,44%		
TEMPORAL	3	0,66%	3	0,66%	2	0,44%	3	0,66%	1	0,22%		
Total	12	2,63%	55	12,06%	157	34,43%	163	35,75%	67	14,69%	2	0,44%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Distribución por tipo de contrato y categoría

PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA				
Categoría muy resumida	Operarios		Personal técnico	
Contrato	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%
F. DISCONT	5	1,10%		
FIJO	392	85,96%	9	1,97%
SUPLIDO	1	0,22%		
SUSTITUCIO	37	8,11%		
TEMPORAL	12	2,63%		
Total	447	98,03%	9	1,97%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Distribución según categoría profesional

Distribución plantilla por categoría 2025

Cargo (grupos)	Hombre	Mujer	TOTAL
	Promedio mensual	Promedio mensual	Promedio mensual
AUX. INFOR	1,0	0,0	1,00
DIRECCIÓN	4,0	1,0	5,00
INGENIERO2	1,0	0,0	1,00
MANDOS	13,1	20,1	33,15
OPERARIOS	92,4	299,4	391,78
P. ADMINISTRATIVO	1,0	7,0	8,04
P. TÉCNICO	3,0	14,1	17,08
RESPONSAB2	1,0	0,0	1,00
Total	115,51	341,55	458,1

**Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026*

Distribución según jornada laboral

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA(...)				
Genero en texto	Hombre		Mujer	
Rango Jornada	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%
Menos de 20 horas	3	0,66%	5	1,10%
De 36 a 39 horas	47	10,31%	175	38,38%
De 20 a 35 horas	3	0,66%	68	14,91%
40 horas	63	13,82%	92	20,18%
Total	116	25,44%	340	74,56%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Distribución según antigüedad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD				
Genero en texto	Hombre		Mujer	
Texto	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%
Menos de 6 meses	18	3,95%	58	12,72%
De 6 meses a 1 año	10	2,19%	28	6,14%
De 1 a 3 años	27	5,92%	64	14,04%
De 3 a 5 años	31	6,80%	75	16,45%
De 5 a 10 años	13	2,85%	59	12,94%
Más de 10 años	17	3,73%	56	12,28%
Total	116	25,44%	340	74,56%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Distribución según nacionalidad

Genero en texto Name	Hombre		Mujer	
	Nº Empleados	%	Nº Empleados	%
Argentina			5	1,10%
Bolivia			3	0,66%
Brasil			1	0,22%
Bulgaria			1	0,22%
Chile			2	0,44%
Colombia	5	1,10%	12	2,63%
Cuba			2	0,44%
Ecuador	1	0,22%	9	1,97%
España	99	21,71%	275	60,31%
Marruecos	3	0,66%	7	1,54%
Moldavia			3	0,66%
Nicaragua			1	0,22%
Nigeria	1	0,22%	2	0,44%
Paraguay			2	0,44%
Perú	1	0,22%		
Polonia			2	0,44%
Portugal			1	0,22%
República Dominicana	3	0,66%	3	0,66%
Rumanía	1	0,22%	2	0,44%
Senegal	2	0,44%		
Ucrania			2	0,44%
Uruguay			4	0,88%
Venezuela			1	0,22%
Total	116	25,44%	340	74,56%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor:

DESVINCULACIONES POR CATEGORÍA		
Categoría	Hombre	Mujer
AUX. ENFER	2	
LIMPIADOR/	1	
PEON/A ESP	4	
PINCHE		2
Total	7	2

DESVINCULACIONES POR TIPO DE CONTRATO			
Genero en texto	Hombre	Mujer	
Contrato	Desvinculaciones	Desvinculaciones	%
FIJO	6		66,67%
SUSTITUCIO	1	2	11,11% 22,22%
Total	7	2	77,78% 22,22%

DESVINCULACIONES POR EDAD			
Genero en texto	Hombre	Mujer	
Rango en texto	Desvinculaciones	Desvinculaciones	%
Menos de 20 años	2	1	22,22% 11,11%
20 a 29 años	1	1	11,11% 11,11%
30 a 45 años	2		22,22%
46 a 55 años	2		22,22%
Total	7	2	77,78% 22,22%

DESVINCULACIONES POR MOTIVO		
Motivo Terminación (grupos)	Hombre	Mujer
AGOTAMIENTO IT	2	8
BAJA VOLUNTARIA	25	53
CAMBIO DE CATEGORIA		4
CAMBIO DE SERVICIO	2	
CONVERSIÓN A INDEFINIDO	7	34
DESPIDO	7	2
EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS	1	
Total	89	249

DESVINCULACIONES POR SEXO		
Genero en texto	Desvinculaciones	%
Hombre	7	77,78%
Mujer	2	22,22%
Total	9	100,00%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Durante el 2025 la generación de empleo desglosada es la siguiente:

2025

Todas

Incorporaciones

INCORPORACIONES POR CATEGORÍA

Genero en texto Categoría	Hombre Incorporaciones	%	Mujer Incorporaciones	%
AUX. ENFER	5	1,44%	13	3,74%
AYTE. BAR-	13	3,74%	16	4,60%
AYTE. COCI			10	2,87%
COCINERO/A			1	0,29%
DIETISTA			2	0,57%
ENCARGADO/	2	0,57%	2	0,57%
ESPECIALIS	1	0,29%		
LENCERO/A	3	0,86%	3	0,86%
LIMPIADOR/	7	2,01%	153	43,97%
PEON/A ESP	28	8,05%	1	0,29%
PINCHE	30	8,62%	55	15,80%
RESPONSAB2	1	0,29%		
SUPERVISOR			1	0,29%
TECNICO DO			1	0,29%
Total	90	25,86%	258	74,14%

INCORPORACIONES POR SEXO

Genero en texto	Incorporaciones	%
Hombre	90	25,86%
Mujer	258	74,14%
Total	348	100,00%

INCORPORACIONES POR TIPO DE CONTRATO

Genero en texto Contrato	Hombre Incorporaciones	%	Mujer Incorporaciones	%
F. DISCONT			23	6,61%
FUO	26	7,47%	60	17,24%
SUSTITUCIO	49	14,08%	135	38,79%
TEMPORAL	15	4,31%	40	11,49%
Total	90	25,86%	258	74,14%

INCORPORACIONES POR EDAD

Genero en texto Rango en texto	Hombre Incorporaciones	%	Mujer Incorporaciones	%
Menos de 20 años	13	3,74%	12	3,45%
20 a 29 años	31	8,91%	57	16,38%
30 a 45 años	34	9,77%	86	24,71%
46 a 55 años	9	2,59%	85	24,43%
56 a 63 años	3	0,86%	16	4,60%
64 o más años			2	0,57%
Total	90	25,86%	258	74,14%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Por otro lado, respecto a ceses durante el 2025, los datos son los siguientes:

2025

▼

Desvinculaciones

DESVINCLACIONES POR CATEGORÍA		
Categoría	Hombre	Mujer
AUX. ENFER	4	12
AYTE. BAR-	13	16
AYTE. COCI		12
COCINERO/A	1	
DIETISTA		2
ENCARGADO/	2	1
ESPECIALIS	2	
LENCERO/A	4	6
LIMPIADOR/	7	147
PEON/A ESP	24	1
PINCHE	30	50
RESPONSAB6		1
RESPONSABL	1	
TÉCNICO DO	1	1
Total	89	249

DESVINCLACIONES POR MOTIVO		
Motivo Terminación (grupos)	Hombre	Mujer
AGOTAMIENTO IT	2	8
BAJA VOLUNTARIA	25	53
CAMBIO DE CATEGORIA		4
CAMBIO DE SERVICIO	2	
CONVERSIÓN A INDEFINIDO	7	34
DESPIDO	7	2
EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS	1	
Total	89	249

DESVINCLACIONES POR TIPO DE CONTRATO			
Genero en texto	Hombre	Mujer	
Contrato	Desvinculaciones	%	Desvinculaciones %
F. DISCONT			26 7,69%
FUJO	29	8,58%	46 13,61%
SUSTITUCIO	48	14,20%	139 41,12%
TEMPORAL	12	3,55%	38 11,24%
Total	89	26,33%	249 73,67%

DESVINCLACIONES POR EDAD			
Genero en texto	Hombre	Mujer	
Rango en texto	Desvinculaciones	%	Desvinculaciones %
Menos de 20 años	9	2,66%	7 2,07%
20 a 29 años	29	8,58%	45 13,31%
30 a 45 años	37	10,95%	88 26,04%
46 a 55 años	10	2,96%	82 24,26%
56 a 63 años	3	0,89%	21 6,21%
64 o más años	1	0,30%	6 1,78%
Total	89	26,33%	249 73,67%

DESVINCLACIONES POR SEXO		
Genero en texto	Desvinculaciones %	
Hombre	89	26,33%
Mujer	249	73,67%
Total	338	100,00%

*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 1 de abril de 2026

Para CHUSE es parte esencial la dinamización de estabilidad laboral, así como asegurar el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos aplicables.

La gestión de personas en CHUSE es supervisada desde el departamento de RR.HH. Los diferentes subprocesos están protocolizados y controlados.

Para CHUSE es básica la transparencia y una comunicación fluida con el personal, por ello, y sumando a los diferentes canales de comunicación, el departamento de RR.HH. dispone de personal para la atención respecto a temas asociados a gestión de personas.

CHUSE posee una política interna que contiene una serie de acciones para impulsar el derecho de los trabajadores a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral, potenciando así el respeto a su tiempo de descanso, a su vida privada y familiar e impulsando hábitos saludables al respecto.

Esta política define los principios del ejercicio del derecho a la desconexión y determina una serie de medidas preventivas para promover el uso razonable de instrumentos digitales destinadas a los

trabajadores de CHUSE para proteger su salud de los nuevos riesgos derivados de la sobreexposición tecnológica en el entorno laboral.

Como parte de la actuación, se incluyen acciones formativas y de sensibilización en materia de desconexión digital en el Plan de Formación 2025 de la empresa.

En 2025 se ha actualizado la Política y protocolo de desconexión digital, en base a la guía del INSST “Desconexión digital: Guía básica”.

		ÍNDICE 1. INTRODUCCIÓN 2 2. ÁMBITO LEGAL 3 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 4 4. OBJETIVOS 5 5. PRINCIPIOS 6 6. MEDIDAS DE DESCONEXIÓN DIGITAL..... 7 6.1. Preferencia por creación de emails en modo borrador o uso del sistema de envío diferido si estamos fuera de la jornada laboral 7 6.2. Uso de respuestas automáticas en ausencia del trabajador..... 7 6.3. Sensibilización en el uso razonable y eficiente de las herramientas tecnológicas 7 6.4. Establecimiento de dispositivos de vigilancia 7 6.5. Buenas prácticas en el uso del correo electrónico..... 7 7. CASOS DE EXCEPCIÓN 8 8. SEGUIMIENTO Y CONTROL..... 8
POLÍTICA Y PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Modificación: Redacción Inicial Actualización completa	Fecha 27/11/2019 22/09/2025	Revisión A B

Por ello, se ha mejorado la concienciación de las personas trabajadoras a través de una píldora formativa en la plataforma de e-learning.

Píldoras formativas CHUSE

En este Plan formativo encontrarás las siguientes Píldoras formativas: - Píldora formativa Compliance - Píldora formativa Acoso - Píldora formativa ESG - Píldora formativa BiciPalma - Píldora formativa Desconexión Digital - Píldora formativa Accidentes In Itinere



Desconexión digital y buen uso de tecnologías

Terminado

100%



Respeto al compromiso de promoción de empleo, CHUSE recoge una serie de medidas en base a la colaboración con centros de formación y un programa de personal becario, así como otras entidades o institutos: Gira-sol, Amadip-Esment, Proyecto Hombre, Patronato Obrero, Cruz Roja, entre otras.

CHUSE colabora activamente con las entidades sociales que se encargan de facilitar la incorporación laboral a personal en exclusión social o víctimas de violencia de género. Facilita la realización de prácticas regladas en los cursos para la incorporación al mercado laboral.

Asimismo, CHUSE colabora con Institutos de educación secundaria y centros formativos facilitando la incorporación de personal en prácticas en los servicios de cafetería, cocina, dietética, esterilización, financiero e informática. Durante el año 2025 se ha facilitado las prácticas a 25 alumnos/as en los diferentes servicios.

Remuneraciones medias y su evolución según sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

Los datos correspondientes a las remuneraciones medias se han obtenido seleccionando aquellos contratos con una antigüedad igual o mayor a un año. Se han considerado también por tipo de contrato, ya sean indefinidos o temporales, seleccionando aquellos que son a tiempo completo independientemente del porcentaje de jornada realizada.

Remuneraciones medias y su evolución: contratos indefinidos a tiempo completo:

○ Según sexo

Remuneración media anual	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 10.000	0,00%	0,00%	0,00%
De 10.000 a 20.000	7,34%	19,21%	26,55%
De 20.000 a 30.000	18,93%	46,05%	64,97%
De 30.000 a 40.000	1,69%	2,54%	4,24%
Más de 40.000	2,82%	1,41%	4,24%
Total	30,79%	69,21%	100,00%

○ Según edad

Remuneración media anual	Menos de 30 años	30-45	46-55	56-63	64 o más	Total
Menos de 10.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
De 10.000 a 20.000	2,26%	7,63%	12,15%	3,95%	0,56%	26,55%
De 20.000 a 30.000	9,32%	20,62%	16,95%	13,84%	4,24%	64,97%

De 30.000 a 40.000	0,28%	2,26%	1,41%	0,28%	0,00%	4,24%
Más de 40.000	0,56%	1,69%	1,13%	0,56%	0,28%	4,24%
Total	12,43%	32,20%	31,92%	18,64%	4,52%	100,00%

○ Según clasificación profesional

Remuneración media anual	Mandos intermedios	Personal administrativo	Personal comercial y vendedor	Personal técnico	Operarios	Total
Menos de 10.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
De 10.000 a 20.000	0,00%	0,85%	0,00%	1,41%	24,29%	26,55%
De 20.000 a 30.000	4,80%	2,26%	0,00%	11,58%	46,33%	64,97%
De 30.000 a 40.000	3,67%	0,00%	0,00%	0,56%	0,00%	4,24%
Más de 40.000	4,24%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,24%
Total	12,71%	3,11%	0,00%	13,56%	70,62%	100,00%

Remuneraciones medias: contratos temporales a tiempo completo:

○ Según sexo

Remuneración media anual	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 10.000	0,00%	0,00%	0,00%
De 10.000 a 20.000	15,96%	24,47%	40,43%
De 20.000 a 30.000	19,15%	40,43%	59,57%
De 30.000 a 40.000	0,00%	0,00%	0,00%
Más de 40.000	0,00%	0,00%	0,00%
Total	35,11%	64,89%	100,00%

○ Según edad

Remuneración media anual	Menos de 30 años	30-45	46-55	56-63	64 o más	Total
Menos de 10.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
De 10.000 a 20.000	17,02%	12,77%	6,38%	3,19%	1,06%	40,43%
De 20.000 a 30.000	13,83%	27,66%	10,64%	7,45%	0,00%	59,57%

De 30.000 a 40.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Más de 40.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	30,85%	40,43%	17,02%	10,64%	1,06%	100,00%

○ Según clasificación profesional

Remuneración media anual	Mandos intermedios	Personal administrativo	Personal comercial y vendedor	Personal técnico	Operarios	Total
Menos de 10.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
De 10.000 a 20.000	0,00%	0,00%	0,00%	2,13%	38,30%	40,43%
De 20.000 a 30.000	0,00%	0,00%	0,00%	1,06%	58,51%	59,57%
De 30.000 a 40.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Más de 40.000	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	0,00%	0,00%	0,00%	3,19%	96,81%	100,00%

Remuneración media de la jefatura de servicio y dirección:

Remuneraciones totales	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 10.000€	0,0%	0,0%	0,0%
De 10.000€ a 49.000€	33%	20%	53%
De 50.000€ a 100.000€	27%	20%	47%
Total	60%	40%	100%

**Se ha incluido en la retribución media la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo así como cualquier otra percepción.*

Remuneración media por sexo y categoría*

Distribución de la plantilla según categoría profesional	Hombre	Mujer	Otros	No divulgado
Mandos intermedios	42.260,01€	36.488,61€	0	0
Personal operativo	22.052,71€	22.035,45€	0	0
Personal administrativo	20.989,27€	25.791,29 €	0	0
Personal técnico	23.850,19€	24.739,32€	0	0

*Destacar que los datos engloban 5 convenios distintos y se están revisando anualmente en el Plan de Igualdad.

Las remuneraciones por puestos de trabajo cumplen con lo establecido en los convenios colectivos aplicables, por tanto, corresponden a lo establecido en la sociedad.

Remuneración media por valoración de puesto de trabajo según sociedad

VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO	Salarios medios 2025	Dato INE 2023+IPCS	diferencia (CHUSE-INE) / CHUSE
PERSONAL OPERARIO BASE	14.854,25	16.254,25	-9,4%
AUXILIARES	21.554,96	19.181,78	11,0%
ESPECIALISTAS	28.022,56	28.030,28	0,0%
JEFATURA ADMTVOS.	30.212,45	29.949,19	0,9%
PERFIL TÉCNICO	29.710,21	35.369,51	-19,0%
ENCARGADOS/AS	27.342,59	29.844,58	-9,2%
TITULADOS /AS SUPERIORES	49.988,97	45.747,65	8,5%
JEFATURAS OPERATIVAS	53.979,42	64.887,84	-20,2%
DIRECCIÓN	82.257,11	64.887,84	21,1%
Todas las ocupaciones	37.546,95 €	29.844,58€	20,5%

* Fuente de datos: INE. "Tabla Salarios medio por tipo de jornada, tipo de puesto laboral y decil". El último año cerrado disponible a fecha del presente informe es el 2023. Los datos están extraídos de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28186>

Para poder realizar una aproximación más real a la sociedad, a los datos del INE 2023 se aplican los incrementos del IPC 2024 y 2025. Se ha escogido el IPC Balear, en 2024 un incremento del IPC 3,5% y en 2025 un incremento del 2,8%.

La remuneración de los consejeros delegados corresponde a cada una de las empresas a las que pertenecen ([ver apartado 2.1. estructura organizativa](#))

Brecha salarial

Para analizar una posible brecha salarial entre mujeres y hombres se han tenido en cuenta los datos analizados en cuanto a las remuneraciones medias anuales según los contratos indefinidos y los contratos temporales ambos a tiempo completo, se han descartado los datos de las personas con una permanencia igual o inferior a un año en la empresa.

En cuanto a los contratos indefinidos a tiempo completo, observamos que el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la banda de 20.000 a 30.000 euros, seguido de la banda de 10.000 a 20.000 euros. Esta tendencia también se repite en los hombres. Sin embargo, en la banda de 30.000 a 40.000 euros, el porcentaje de las mujeres es mayor respecto a los de los hombres.

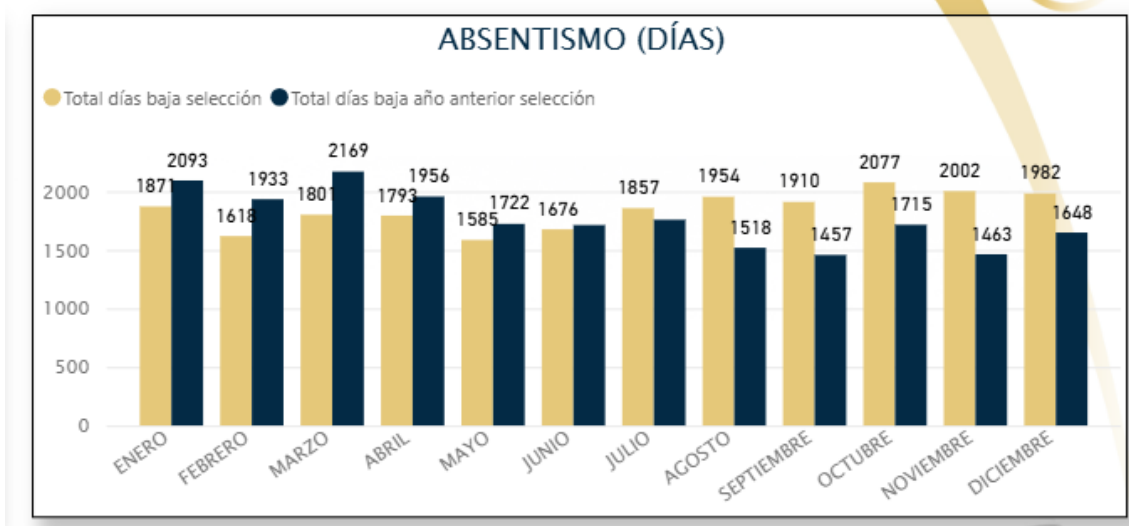
En el caso de los contratos temporales a tiempo completo, el porcentaje de mujeres en todas las bandas salariales es superior a la de los hombres.

En base a los datos analizados tomados de la auditoria salarial, la brecha salarial existente se estima en un -3,90%.

Año	Brecha salarial
2021	8%
2022	6,27%
2023	-0,2%
2024	-4,28%
2025	-3,90%

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo viene determinada en función de lo establecido en el Convenio colectivo aplicable y la concreción de horarios por cada uno de los departamentos.



*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 18 de febrero de 2026.

La tendencia desde 2021 es la siguiente:

Año	Días absentismo IT-AT-ANL	
	Horas absentismo	
2021	21.596	172.768
2022	21.760	174.080
2023	22.344	178.752
2024	21.252	170.016
2025	22.126	177.008

Los datos han sufrido un incremento entorno a un 4,11%.

En 2025, los % de absentismo por Incapacidad Temporal desglosados son los siguientes:

Mes	CAFETERIA	COCINA	ESTERILIZACION	LENCERIA	LIMPIEZA	RESIDUOS
ENERO	11,38 %	12,70 %	10,42 %	22,44 %	15,10 %	6,27 %
FEBRERO	9,29 %	12,35 %	8,55 %	22,20 %	14,29 %	7,54 %
MARZO	8,60 %	10,86 %	9,08 %	22,16 %	13,57 %	9,00 %
ABRIL	7,78 %	11,58 %	2,59 %	20,97 %	14,10 %	13,16 %
MAYO	7,47 %	10,77 %	0,62 %	25,81 %	11,66 %	8,71 %
JUNIO	10,10 %	11,43 %	2,93 %	22,46 %	12,96 %	4,26 %
JULIO	7,97 %	11,64 %	6,32 %	13,60 %	15,41 %	8,49 %
AGOSTO	7,37 %	13,46 %	5,24 %	14,44 %	15,93 %	14,44 %
SEPTIEMBRE	6,47 %	16,22 %	4,17 %	14,44 %	14,95 %	17,73 %
OCTUBRE	6,06 %	16,93 %	4,00 %	16,74 %	15,77 %	20,81 %
NOVIEMBRE	6,36 %	15,45 %	7,18 %	13,33 %	15,64 %	18,64 %
DICIEMBRE	6,06 %	18,27 %	8,31 %	9,06 %	14,65 %	17,82 %

**Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 25 de febrero de 2026.*

Por otra parte, en relación con las medidas destinadas al disfrute de la conciliación y la corresponsabilidad, CHUSE cuenta con medidas expuestas en los convenios aplicables y acciones recogidas en el Plan de Igualdad vigente. Además, cabe indicar que en el ámbito de la gestión (Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública) se aplican además las siguientes medidas:

- Flexibilidad en el horario de entrada (8-9 h).
- La jornada continua todo el año.

Para más información en relación con el Plan de igualdad [ver apartado 4.6.](#)

La organización dispone de una política de desconexión digital incluida en el Código de Conducta, la cual incluye medidas relacionadas con:

- Preferencia por creación de emails en modo borrador o uso del sistema de envío diferido si se está fuera de la jornada laboral.
- Uso de respuestas automáticas en ausencia de la persona trabajadora.
- Sensibilización en el uso razonable y eficiente de las herramientas tecnológicas.
- Establecimiento de dispositivos de vigilancia.
- Buenas prácticas en el uso del correo electrónico.

A continuación, se presenta una tabla resumen del uso de medidas disponibles respecto a la organización del tiempo por parte del personal:

Servicio	Convenio	Turnos de trabajo	Vacaciones	Jornada contrato	Trabajo en Fin de semana o festivos
Alimentación a Pacientes	Convenio Hostelería de las Illes Balears	Mañana – Tarde	35 días naturales	40 horas	Sí
Cafetería		Mañana – Tarde	35 días naturales	40 horas	Sí
Lencería		Mañana - Tarde	35 días naturales	40 horas	Sí
Limpieza	Convenio de Limpieza de Edificios y locales de las Illes Balears	Mañana – Tarde – Noche	30 días naturales	39 horas	Sí
Resíduos		Mañana Tarde	30 días naturales	39 horas	Sí
Esterilización	Convenio de Esterilización	Mañana – Tarde - Noche	30 días naturales	37,45 horas	Sí
Imprenta	Convenio de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de carón e industrias auxiliares	Mañana – Tarde	30 días naturales	40 horas	No
Central Biblioteca Mantenimiento	Convenio de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	Biblioteca: Mañana – Tarde. Central y Mantenimiento: Mañana	23 días laborables	40 horas	No

4.3. SEGURIDAD Y SALUD

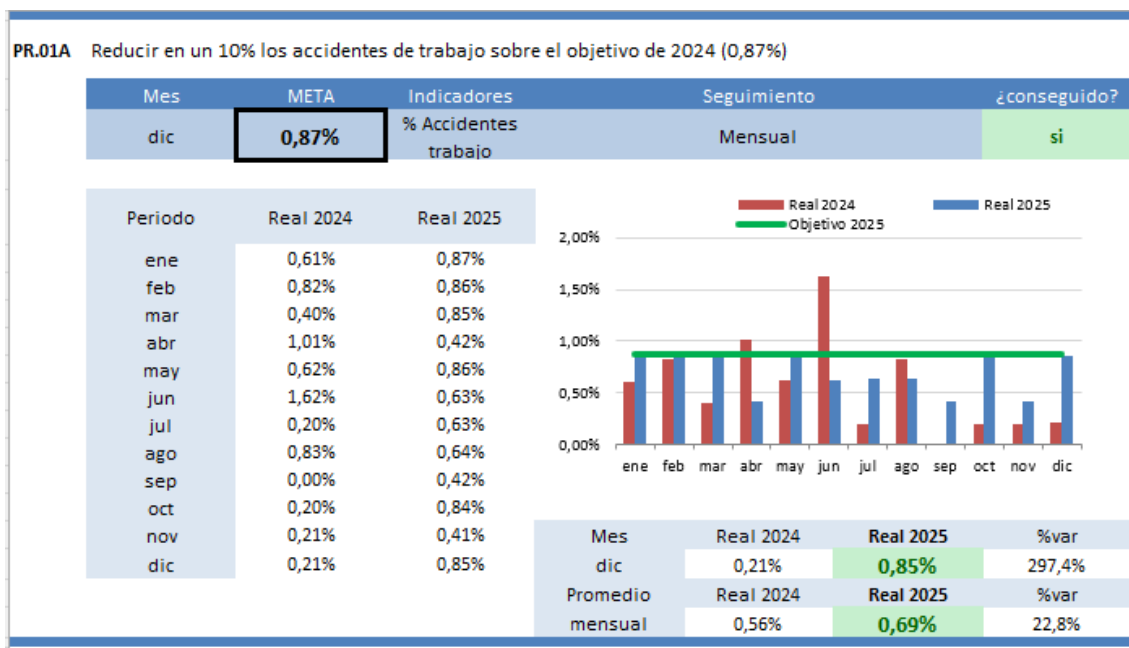
CHUSE tiene un firme y permanente compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, así como con el cumplimiento escrupuloso de toda la normativa que resulta de aplicación en la materia, de modo que este compromiso constituye un valor esencial en el desarrollo de sus actividades. La empresa proporciona a todo su personal los medios y recursos necesarios para que puedan llevar a cabo sus cometidos laborales en condiciones de seguridad.

CHUSE está certificada conforme la norma ISO 45001:2018, demostrando así un firme compromiso con la seguridad y salud en el entorno de trabajo. El compromiso a la minimización de riesgos para la seguridad y salud está acorde con la política; los objetivos, así como los controles y supervisiones realizadas. La certificación en materia de seguridad y salud supone la realización de actuaciones por encima de lo estrictamente reglamentado por la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Respecto a la modalidad preventiva, cabe indicar que la organización dispone de dos contratos con servicios de prevención ajeno (las modalidades técnicas de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología **contratadas con ASPY**; y medicina del trabajo por el otro **contratada a PREVIS**). **Esta situación fue modificada en noviembre de 2025, aglutinando las cuatro especialidades preventivas con un solo servicio de prevención PREVIS (se evidencia a través de los certificados pertinentes de cobertura). En todo momento hay cobertura del 100% de todas las especialidades.**

Además, dispone de dos técnicas en plantilla, así como 8 personas formadas en materia de recurso preventivo (más allá de la formación en prevención obligatoria entre el personal).

A continuación, se presentan los datos del desempeño en 2025 en materia de seguridad y salud:



Respecto a la distribución entre hombres y mujeres, la distribución entre los accidentes ocurridos en 2025, la distribución es del 74,35% de mujeres y el 25,65% de hombres. A continuación, se presenta el desglose de accidentes 2025.

Periodo	Accidentes		Sexo	
	Accidentes de trabajo 2025	Personas trabajadoras	Hombre	Mujer
ene	4	460	2	2
feb	4	465	2	2
mar	4	470	1	3
abr	2	473	0	2
may	4	467	1	3
jun	3	476	0	3
jul	3	473	0	3
ago	3	472	1	2
sep	2	471	0	2
oct	4	474	0	4
nov	2	483	1	1
dic	4	470	2	2
Total	39	5.654	10	29

En las siguientes tablas, se presentan los datos desglosados por cada servicio en el cual se indica: Accidentes; contingencias profesionales y absentismo respectivamente.

Se presentan los datos de contingencia profesional (CP). Proporcionados por Mutua. Accidentes 2025 del servicio de **Limpieza y Residuos**:

CONCESIONARIA HOSP.UNIVERSIT.SON ESPASES

Nivel de estudio CCC: 07-0120950559-0111-0

Periodo año en curso: desde 01/2025 hasta 12/2025

Periodo año anterior: desde 01/2024 hasta 12/2024

2.1 Indicadores Absentismo

		CP	
		Datos empresa	Datos mercado *
Índice de Absentismo		0,96	0,57
Duración Media		21,59	44,01
Índice de Prevalencia		0,39	0,50
Índice de Incidencia		11,70	4,18
Nº de bajas	Totales	33	
	Iniciadas ej.	31	
Días de baja		1.138	
Días de baja (sin IT directa)		930	
Media diaria trabajadores de baja		2,55	
Trab. pendientes de alta (últ. día estudio)		1	
Grado lesión (casos iniciados)	Leve	31	0
	Muy grave	0	0
In itinere	Casos iniciados / % s. total	1	3,23%
	Días baja transcurridos / % s. total	15	1,61%
Acc.tráfico	Casos iniciados / % s. total	0	0,00%
	Días baja transcurridos / % s. total	0	0,00%
Nº Accidentes sin baja		27	
Riesgo embarazo	Casos iniciados	1	
	Días baja transcurridos	120	
Cuidado menores	Casos iniciados	1	
	Días baja transcurridos	1.340	

* Datos mercado: empresas de más de 250 trabajadores y CNAE 81

Año en curso				
Contingencias profesionales				
Tipo de Expediente	Casos	% s/total	Días	% s/total
Accidente de trabajo	28	90,32%	198	60,74%
Recaída Accidente de trabajo	1	3,23%	15	4,60%
Enfermedad profesional	2	6,45%	113	34,66%
Recaída Enfermedad profesional	0	0,00%	0	0,00%
Total	31		326	
Lugar del Accidente				
Casos	% s/total	Días	% s/total	
Centro de trabajo	28	96,55%	198	92,96%
En otro centro de trabajo	0	0,00%	0	0,00%
In Itinere	1	3,45%	15	7,04%
Accidente de tráfico	0	0,00%	0	0,00%
Desplazamientos en jornada	0	0,00%	0	0,00%
Accidente de tráfico	0	0,00%	0	0,00%
Total	29		213	
Casos sin baja				
Casos	% s/total			
Accidente de trabajo	27	100,00%		
Enfermedad profesional	0	0,00%		
Total	27	46,55%	sobre total casos CB+SB	

Análisis Contingencias Profesionales:

4.2.1.1 Análisis bajas según la forma

Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Sobresfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	11	37,93	90	42,25
Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	8	27,59	84	39,44
Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	7	24,14	28	13,15
Golpes, patadas, cabezazos, estrangulamiento etc	2	6,90	10	4,69
Contacto con un Agente material punzante -clavo, herramienta afilada, etc	1	3,45	1	0,47
	29		213	

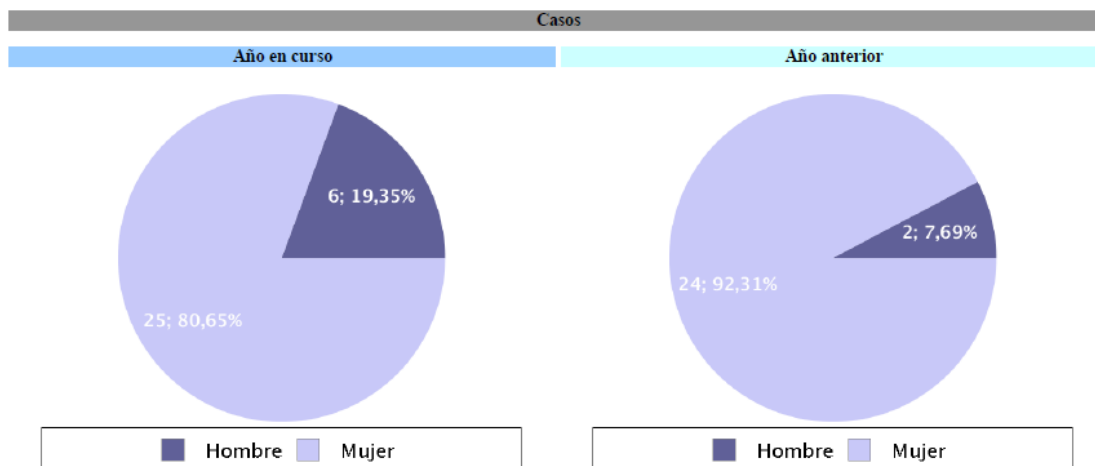
4.2.1.5 Análisis bajas según según parte lesionada

Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Pie	5	17,24	44	20,66
Mano	4	13,79	28	13,15
Pierna, incluida la rodilla	4	13,79	8	3,76
Tobillo	3	10,34	49	23,00
Caja torácica, costillas, omóplatos y articulaciones acromioclaviculares	3	10,34	38	17,84
Múltiples partes del cuerpo afectadas	2	6,90	8	3,76
Hombro y articulación del húmero	2	6,90	6	2,82
Brazo, incluida la articulación del cúbito	2	6,90	4	1,88
Espalda, incluida la columna y las vértebras dorsolumbares	2	6,90	3	1,41
Dedo(s)	1	3,45	17	7,98
Espalda, otras partes no mencionadas anteriormente	1	3,45	8	3,76
	29		213	

4.2.1.6 Analisis bajas según descripción de la lesión

Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Lesiones internas	11	37,93	58	27,23
Esguinces y torceduras	8	27,59	79	37,09
Otros tipos de conmoción y lesiones internas	4	13,79	47	22,07
Otros tipos de dislocaciones, esguinces y torceduras	3	10,34	22	10,33
Dislocaciones y subluxaciones	2	6,90	6	2,82
Heridas abiertas	1	3,45	1	0,47
	29		213	

Análisis absentismo por género y día de la semana:



Análisis absentismo por día de la semana:

Análisis absentismo por día de la semana				
	Año en curso		Año anterior	
	Casos	% s/Total	Casos	% s/Total
Lunes	5	16,13%	6	23,08%
Martes	5	16,13%	6	23,08%
Miércoles	6	19,35%	1	3,85%
Jueves	4	12,90%	7	26,92%
Viernes	5	16,13%	4	15,38%
Sábado	4	12,90%	0	0,00%
Domingo	2	6,45%	2	7,69%
	31		26	

Datos de contingencia profesional. Proporcionados por Mutua. Accidentes 2025 del servicio de
Alimentación a pacientes y Cafetería:

CONCESIONARIA HOSP.UNIVERSIT.SON ESPASES

Nivel de estudio CCC: 07-0120290050-0111-0

Periodo año en curso: desde 01/2025 hasta 12/2025

Periodo año anterior: desde 01/2024 hasta 12/2024

2.1 Indicadores Absentismo

		CP	
		Datos empresa	Datos mercado *
Índice de Absentismo		0,92	1,17
Duración Media		31,00	29,18
Índice de Prevalencia		0,69	1,06
Índice de Incidencia		7,80	11,32
Nº de bajas	Totales	11	
	Iniciadas ej.	11	
Días de baja		475	
Días de baja (sin IT directa)		475	
Media diaria trabajadores de baja		1,30	
Trab. pendientes de alta (últ. día estudio)		1	
Grado lesión (casos iniciados)		Leve	Grave
		11	0
		Muy grave	Fallec.
		0	0
In itinere	Casos iniciados / % s. total	0	0,00%
	Días baja transcurridos / % s. total	0	0,00%
Acc.tráfico	Casos iniciados / % s. total	0	0,00%
	Días baja transcurridos / % s. total	0	0,00%
Nº Accidentes sin baja		6	
Riesgo embarazo	Casos iniciados	2	
	Días baja transcurridos	169	
Cuidado menores	Casos iniciados	0	
	Días baja transcurridos	730	

* Datos mercado: empresas de entre 25 y 250 trabajadores y CNAE 56

Año en curso				
Contingencias profesionales				
Tipo de Expediente	Casos	% s/total	Días	% s/total
Accidente de trabajo	11	100,00%	475	100,00%
Recaída Accidente de trabajo	0	0,00%	0	0,00%
Enfermedad profesional	0	0,00%	0	0,00%
Recaída Enfermedad profesional	0	0,00%	0	0,00%
Total	11		475	
Lugar del Accidente				
	Casos	% s/total	Días	% s/total
Centro de trabajo	11	100,00%	475	100,00%
En otro centro de trabajo	0	0,00%	0	0,00%
In Itinere	0	0,00%	0	0,00%
Accidente de tráfico	0	0,00%	0	0,00%
Desplazamientos en jornada	0	0,00%	0	0,00%
Accidente de tráfico	0	0,00%	0	0,00%
Total	11		475	
Casos sin baja				
	Casos	% s/total		
Accidente de trabajo	6	100,00%		
Enfermedad profesional	0	0,00%		
Total	6	35,29%	sobre total casos CB+SB	

Análisis Contingencias Profesionales:

4.2.1.1 Análisis bajas según la forma				
Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	4	36,36	374	78,74
Contacto con un Agente material cortante- cuchillo, hoja, etc.	3	27,27	39	8,21
Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	2	18,18	12	2,53
Contacto con un Agente material punzante -clavo, herramienta afilada, etc	1	9,09	47	9,89
Choque o golpe contra un objeto - que cae o se desprende	1	9,09	3	0,63
Total	11		475	

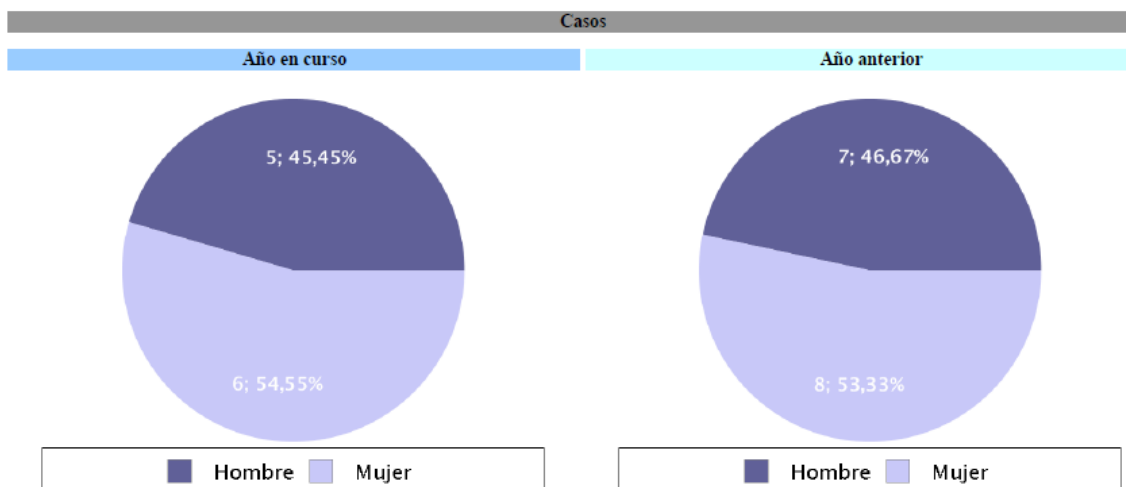
4.2.1.2 Análisis bajas según el lugar del accidente

Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Centros sanitarios, clínicas, hospitales, centros geriátricos	9	81,82	307	64,63
Áreas destinadas principalmente a almacenamiento, carga, descarga	1	9,09	165	34,74
Lugares públicos, vías de acceso, de circulación, aeropuerto, estación, etc.)	1	9,09	3	0,63
	11		475	

4.2.1.5 Análisis bajas según según parte lesionada

Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Dedo(s)	5	45,45	96	20,21
Múltiples partes del cuerpo afectadas	2	18,18	168	35,37
Hombro y articulación del húmero	1	9,09	187	39,37
Pierna, incluida la rodilla	1	9,09	15	3,16
Pie	1	9,09	7	1,47
Tobillo	1	9,09	2	0,42
	11		475	

Análisis absentismo por género y día de la semana:



Análisis absentismo por día de la semana:

	Año en curso	
	Casos	% s/Total
Lunes	3	27,27%
Martes	2	18,18%
Miércoles	0	0,00%
Jueves	1	9,09%
Viernes	1	9,09%
Sábado	3	27,27%
Domingo	1	9,09%
	11	

Datos de contingencia profesional. Proporcionados por Mutua. Accidentes 2025 del servicio de Esterilización.

CONCESIONARIA HOSP.UNIVERSIT.SON ESPASES

Nivel de estudio CCC: 07-0122347056-0111-0

Periodo año en curso: desde 01/2025 hasta 12/2025

Periodo año anterior: desde 01/2024 hasta 12/2024

2.1 Indicadores Absentismo

		CP	
		Datos empresa	Datos mercado *
Índice de Absentismo		0,12	0,74
Duración Media		3,67	47,29
Índice de Prevalencia		0,00	0,58
Índice de Incidencia		12,00	4,59
Nº de bajas	Totales	3	
	Iniciadas ej.	3	
Días de baja		11	
Días de baja (sin IT directa)		11	
Media diaria trabajadores de baja		0,03	
Trab. pendientes de alta (últ. día estudio)		0	
Grado lesión (casos iniciados)		Leve	Grave
		3	0
		Muy grave	Fallec.
		0	0
In itinere	Casos iniciados / % s. total	0	0,00%
	Días baja transcurridos / % s. total	0	0,00%
Acc.tráfico	Casos iniciados / % s. total	0	0,00%
	Días baja transcurridos / % s. total	0	0,00%
Nº Accidentes sin baja		1	
Riesgo embarazo	Casos iniciados	0	
	Días baja transcurridos	0	
Cuidado menores	Casos iniciados	0	
	Días baja transcurridos	0	

* Datos mercado: empresas de entre 25 y 250 trabajadores y CNAE 86

Año en curso				
Contingencias profesionales				
Tipo de Expediente	Casos	% s/total	Días	% s/total
Accidente de trabajo	3	100,00%	11	100,00%
Recaída Accidente de trabajo	0	0,00%	0	0,00%
Enfermedad profesional	0	0,00%	0	0,00%
Recaída Enfermedad profesional	0	0,00%	0	0,00%
Total	3		11	
Lugar del Accidente	Casos	% s/total	Días	% s/total
Centro de trabajo	3	100,00%	11	100,00%
En otro centro de trabajo	0	0,00%	0	0,00%
In Itinere	0	0,00%	0	0,00%
Accidente de tráfico	0	0,00%	0	0,00%
Desplazamientos en jornada	0	0,00%	0	0,00%
Accidente de tráfico	0	0,00%	0	0,00%
Total	3		11	
Casos sin baja	Casos	% s/total		
Accidente de trabajo	1	100,00%		
Enfermedad profesional	0	0,00%		
Total	1	25,00%	sobre total casos CB+SB	

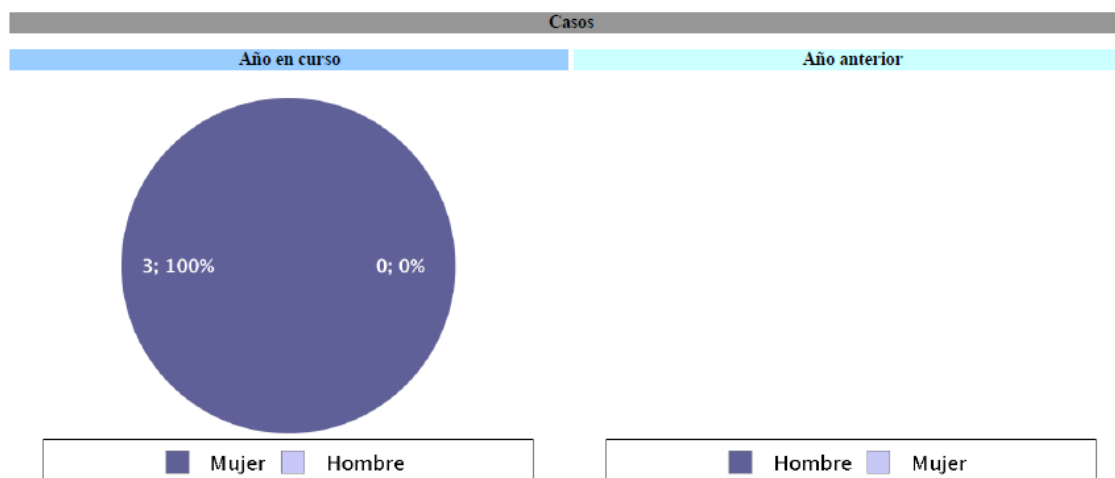
Análisis Contingencias Profesionales:

4.2.1.1 Análisis bajas según la forma				
Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	1	33,33	8	72,73
Contacto con sustancias peligrosas - a través de la piel y de los ojos	1	33,33	2	18,18
Contacto con un Agente material punzante -clavo, herramienta afilada, etc	1	33,33	1	9,09
	3		11	
4.2.1.5 Análisis bajas según según parte lesionada				
Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Dedo(s)	3	100,00	11	100,00
	3		11	
Año anterior	Casos	% s/Total	Días	% s/Total

4.2.1.6 Anàlisis bajas según descripción de la lesión

Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Lesiones internas	1	33,33	8	72,73
Quemaduras químicas (corrosión)	1	33,33	2	18,18
Esguinces y torceduras	1	33,33	1	9,09
	3		11	

Análisis absentismo por género y día de la semana:



Análisis absentismo por día de la semana

	Año en curso		Año anterior	
	Casos	% s/Total	Casos	% s/Total
Lunes	0	0,00%	0	0,00%
Martes	0	0,00%	0	0,00%
Miércoles	0	0,00%	0	0,00%
Jueves	2	66,67%	0	0,00%
Viernes	0	0,00%	0	0,00%
Sábado	0	0,00%	0	0,00%
Domingo	1	33,33%	0	0,00%
	3		0	

Se presentan los datos de contingencia profesional (CP). Proporcionados por Mutua. Accidentes
2025 del servicio de **Central, Imprenta y Mantenimiento**:

CONCESIONARIA HOSP.UNIVERSIT.SON ESPASES
Nivel de estudio CCC: 07-0113646560-0111-0
Periodo año en curso: desde 01/2025 hasta 12/2025
Periodo año anterior: desde 01/2024 hasta 12/2024

2.1 Indicadores Absentismo

		CP		CC	
		Datos empresa	Datos mercado *	Datos empresa	Datos mercado *
Índice de Absentismo		0,00	4,32	0,00	8,05
Duración Media		0,00	20,21	0,00	28,37
Índice de Prevalencia		0,00	6,96	0,00	7,34
Índice de Incidencia		0,00	28,10	0,00	103,71
Nº de bajas	Totales	0		0	
	Iniciadas ej.	0		0	
Días de baja		0		0	
Días de baja (sin IT directa)		0		0	
Media diaria trabajadores de baja		0,00		0,00	
Trab. pendientes de alta (últ. día estudio)		0		0	
Grado lesión (casos iniciados)	Leve	0	Grave	Leve	Grave
	Muy grave	0	Fallec.	Muy grave	Fallec.
In itinere	Casos iniciados / % s. total	0	0,00%	0	0
	Días baja transcurridos / % s. total	0	0,00%	0	0
Acc.tráfico	Casos iniciados / % s. total	0	0,00%	0	0
	Días baja transcurridos / % s. total	0	0,00%	0	0
Nº Accidentes sin baja		0		0	
Riesgo embarazo	Casos iniciados	0		0	
	Días baja transcurridos	0		0	
Cuidado menores	Casos iniciados	0		0	
	Días baja transcurridos	0		0	

* Datos mercado: empresas de menos de 25 trabajadores y CNAE 70

La comparativa de datos empresa vs el mercado se realiza de manera que aparece en verde o rojo en función de si la empresa está mejor o peor que el mercado

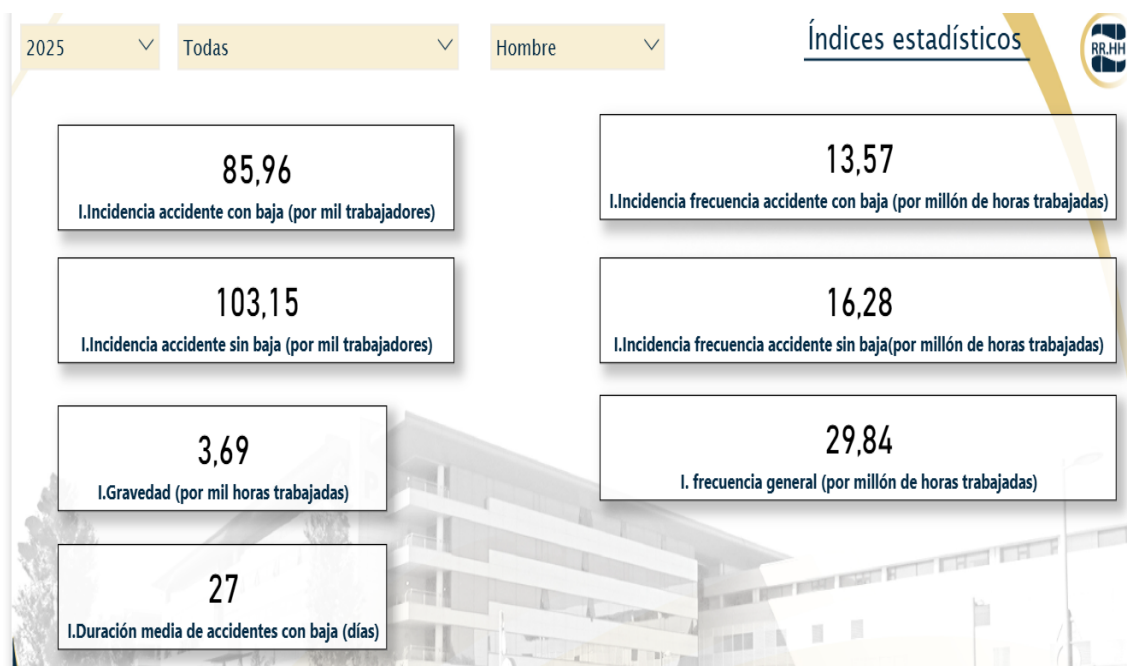
A continuación, se presentan los índices de siniestralidad desglosados por servicio y sexo:

Índices de siniestralidad Alimentación y Cafetería:

Mujeres:



Hombres:



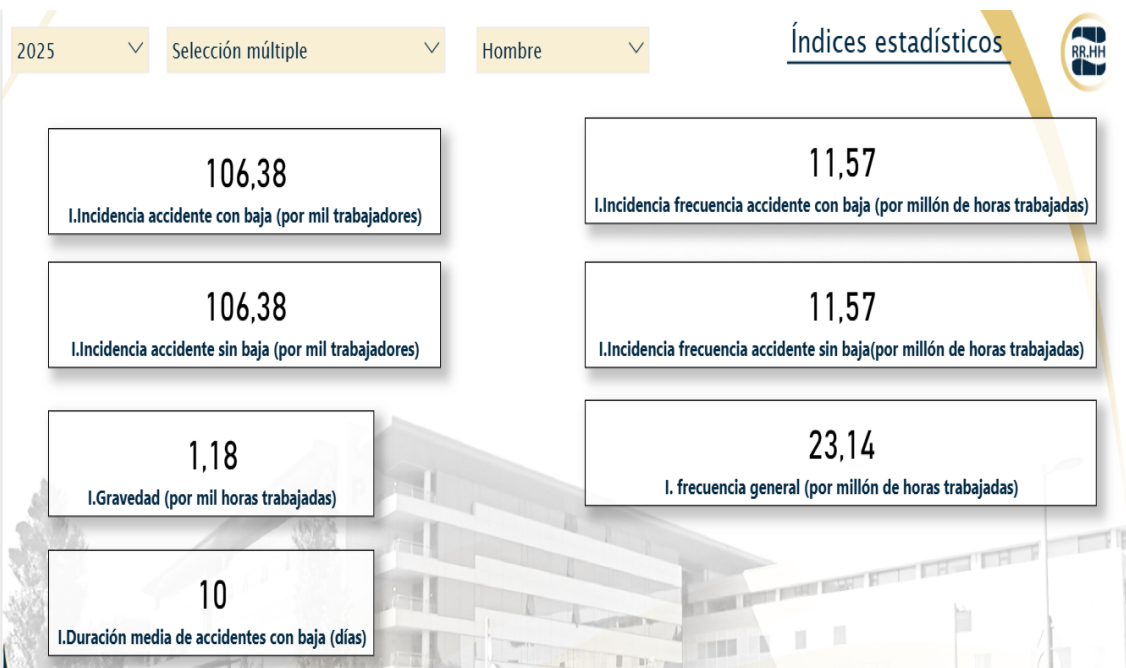
*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 18 de febrero de 2026.

Índices de siniestralidad Limpieza y Residuos:

Mujeres



Hombres:



*Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 18 de febrero de 2026.

No se presentan datos de siniestralidad en servicios centrales por no haber accidentes en 2025 ni en el caso del servicio de Esterilización al no haber accidentes con gravedad superior a leve.

En la actualidad 21 personas trabajadoras han sido diagnosticadas con una enfermedad profesional: 19 mujeres y 2 hombres. Esta diferencia se debe a la alta feminización de la empresa. Se presentan los datos desagregados por cuenta de cotización y sexo.

	Hombres	Mujeres	Total
Alimentación y Cafetería	1	4	5
Limpieza y Residuos	1	14	15
Total	2	18	20

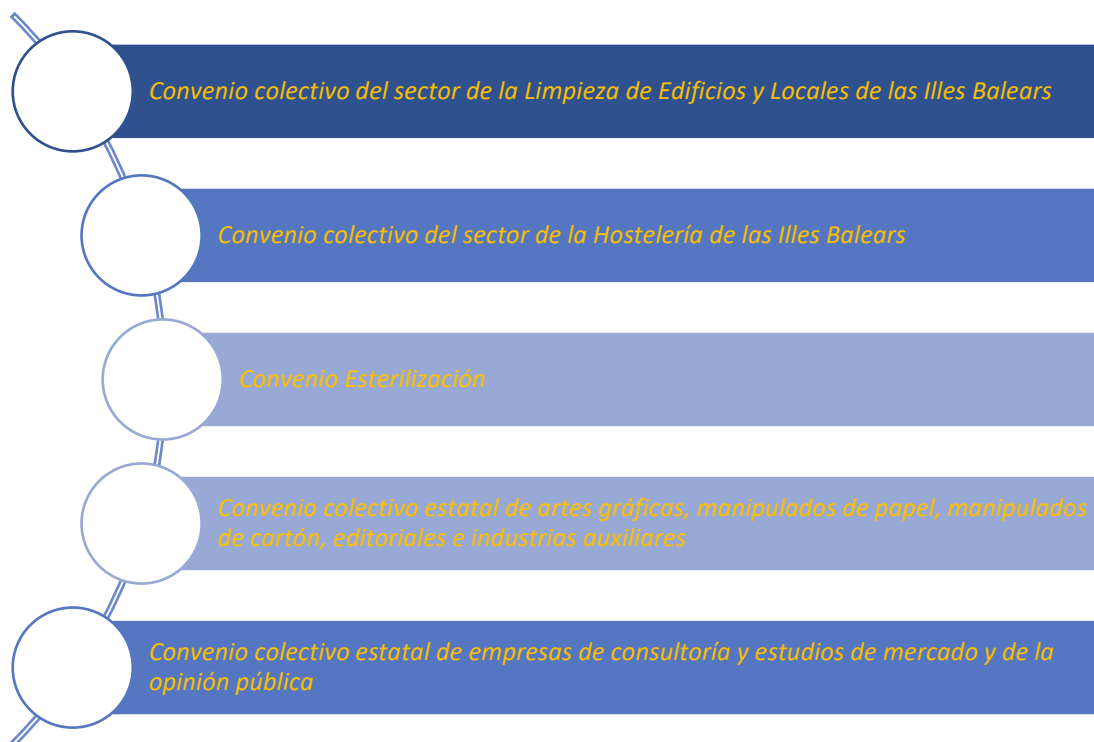
Asimismo, de estas personas, 13 de ellas no tienen adaptaciones laborales en la actualidad, derivadas de su enfermedad profesional.

Cabe indicar que existe una tendencia positiva respecto a los datos de 2024 (22 personas).

Por otra parte, como se ha mencionado anteriormente en el apartado de empleo, CHUSE posee una política interna para proteger la salud del personal trabajador de los nuevos riesgos derivados de la sobreexposición tecnológica en el entorno laboral.

4.4. RELACIONES SOCIALES

El personal de la Sociedad Concesionaria del Hospital Universitario de Son Espases se rige por los siguientes convenios:



El 100% del personal de CHUSE queda amparado por alguno de los convenios anteriormente mencionados.

Tabla resumen cobertura de cabezas a 31/12/2025.

Convenio	Total	%
Convenio colectivo del sector de la Limpieza de Edificios y locales de las Illes Balears	257	56,3%
Convenio colectivo del sector de la Hostelería de les Illes Balears	147	32,2%
Convenio de Esterilización	26	5,7%
Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.	3	0,6%
Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	23	5,1%
Total	456	100%

A continuación, se presenta la distribución de la representación social (sindical) de la empresa en el 2025:

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	13	77,2	5	22,7	22

CHUSE mantiene un dialogo fluido con los diversos órganos de participación y consulta que dispone en vigor. Respecto a los órganos de dialogo social vigentes en 2025:

Comité de empresa	Existen ambas figuras aplicadas para el Convenio colectivo del sector de la Limpieza de Edificios y Locales de las Illes Balears, así como para el de Convenio colectivo del sector de la Hostelería de las Illes Balears
Comité de Seguridad y salud	

En relación con los comités de empresa, los principales asuntos tratados están relacionados con turnos y gestión de vacaciones del personal, así como cambios en relación a las condiciones laborales de carácter colectivo.

Durante el año 2025 se han realizado las siguientes reuniones de Comités de Empresa:

Comité de Empresa de Alimentación y Cafetería

No ha habido ningún Comité de empresa de este servicio en 2025, ya que no ha sido solicitado por un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Comité de Empresa de Limpieza y Residuos

➤ 28/01/2025 destacable:

Sobre los puestos de trabajo en fines de semana y festivos, los delegados solicitan más información de cómo han quedado los puestos de trabajo desde el 1 de enero. La dirección indica que entregará un listado con las presencias de cada puesto, como estaba y como ha quedado.

Los delegados comentan que una encargada tiene una actitud violenta con las trabajadoras. La dirección hablará con ella para que modere su actitud. La empresa no permite este tipo de comportamientos.

La dirección informa del nombramiento de Sandra Pérez como supervisora del servicio de Limpieza.

Se entregan borradores del Plan de Formación 2025 de limpieza y residuos para su revisión y análisis.

La dirección informa de la contratación de un trabajador adicional en el servicio de residuos, ahora son 15 efectivos. Antes eran 12 más dos fijos discontinuos que pasaron a fijos en 2024, es decir 14, ahora pasarán a 15.

La dirección informa que a partir de enero de 2025 se tiene que aplicar en las nóminas el seguro de accidentes estipulado en el artículo 43 del convenio de limpieza como retribución en especie. El importe es de 2,7 euros por persona al mes.

➤ 09/04/2025 destacable:

La empresa explica que va a construir una lavandería y que eso implica el traslado del vestuario a la -2K donde está actualmente la dispensación de la lencería.

La empresa explica que está realizando un plan de movilidad para optimizar el traslado de las personas trabajadoras al hospital. Se lo pasará a los delegados para su revisión y aportaciones. La empresa indica que va a pasar una encuesta para que los trabajadores indiquen su modo de traslado al hospital y poder verificar las necesidades de traslado al hospital.

Los delegados explican que tienen problemas con la gran mayoría de encargadas, incluida la jefa de servicio (presente en esta reunión), en relación al trato y a las formas. La empresa se opone rotundamente a estas manifestaciones cuando la jefa de servicio atiende a las personas trabajadoras siempre con educación y buenas formas. Al igual que la empresa se opone a las manifestaciones de la parte social, la parte social manifiesta que le hará llegar siempre a la empresa las quejas y el malestar que el personal le transmita, desde la jefa de servicio a la última encargada. La empresa indica que sigue realizando acciones para mejorar la capacidad de las encargadas, con reuniones, formación y mejora continua.

Trasladar resultado asamblea con el personal del día 26 de marzo de 2025. Los delegados indican que se trataron los temas siguientes:

FINES DE SEMANA, TRABAJO EN VARIAS ZONAS: ZONA UCI, ZONA URGENCIAS, ZONA COCINA.

Los delegados indican que se ha reducido personal en algunas unidades de trabajo, como UCIS, Cocina en fin de semana, urgencias y quirófanos.

En la zona de urgencias hay dos trabajadoras y les dicen que han de salir a hacer el comedor de psiquiatría. También hay quejas de que hay dos turnos para merendar y que les llaman para hacer alguna incidencia, tendrían que llamar al personal específico de esa unidad.

CHEKING

Los delegados trasladan que el personal dice que las encargadas les indican que pasen el cheking sin haber limpiado. La empresa indica que realiza revisiones de ciertos baños porque el hospital así lo ha solicitado. La empresa lo investigará.

PROTOCOLOS TODOS LOS TURNOS

Los delegados solicitan los protocolos actualizados y los de fondos. También como se realiza la limpieza, lo que tienen que hacer. Los delegados indican que hay unidades en las que hay personal con limitaciones que no pueden hacer fondos. Los delegados solicitan personal específico para fondos.

ESCALERA (PELDAÑOS)

Los delegados informan que, según el procedimiento hecho por la empresa, el personal solo puede subir tres peldaños. La empresa lo revisará.

UNIFORMIDAD SUCIA Y EN MAL ESTADO

Los delegados indican que los uniformes vienen sucios y en mal estado, pero como la empresa va a poner una lavandería, entiende que mejorará

➤ 30/04/2025 destacable:

Sobre las encargadas, se han mantenido dos reuniones. La primera fue el 10 de abril a las 14:05 con el turno de la tarde y la segunda fue el 11 de abril a las 11h con el turno de mañana. Se ha compartido con ellas lo que expone el Comité en cuanto al trato y las malas formas. Se ha pedido paciencia con el personal y tener especial cuidado cuando se dirijan a ellos telefónicamente. También se ha hecho hincapié en que tienen que prestar atención cuando un trabajador les informa de algo sobre su trabajo, ya sea falta de material, alguna herramienta que ya no sirva y haya que sustituir, consultas varias que pueden surgir en el día a día.

El pasado mes se impartió a las encargadas un curso sobre habilidades de comunicación y como mejorarlas. La empresa indica que sigue realizando acciones para mejorar la capacidad de las encargadas, con reuniones, formación y mejora continua. La empresa solicita también que las personas trabajadoras se dirijan con educación a las encargadas para conseguir entre todos un mejor ambiente.

Se tratan los puntos pendientes del anterior Comité de la asamblea con el personal del día 26 de marzo de 2025. UCI ADULTOS. Se entiende que fue un error ya que hay 2 presencias como siempre.

UCI NEONATOS. Los delegados solicitan que cuando haya exceso o las unidades estén llenas se mande refuerzos. La empresa lo verificará y en su caso enviará refuerzos.

URGENCIAS. La persona que está en ese puesto en turno de tarde sale al comedor de psiquiatría solo a quitar papeleras, se ha hecho siempre así y nunca ha habido ningún problema. Los delegados indican que no solo son papeleras, sino que hay que limpiar bien las mesas.

COCINA. No es necesario más personal ya que está cerrada en fin de semana, y además, se envía apoyo para las campanas o cualquier tipo de fondo. Los delegados indican que el personal no llega bien a las campanas. La empresa indica que mirará si es factible contratar una empresa para realizar este trabajo por la noche.

QUIRÓFANO. Los delegados solicitan personal específico para realizar las terminales tanto para el F como para el D. La empresa indica que ya tiene personal específico para terminales. Los delegados consideran que el único personal específico es una persona, el resto cae sobre las personas que limpian los quirófanos. Solicitan una presencia más en el quirófano, solicitan la revisión de las tareas.

Los delegados indican que en la anterior reunión se comentó el tema de las presencias en fines de semana y festivos, porque se había disminuido de 4 a 2. La empresa indica que ha vuelto a la organización de antes, indica que revisará específicamente la zona del REA.

La empresa entrega los protocolos actuales para su revisión por el Comité.

Los delegados solicitan los protocolos de fondos. La empresa lo facilitará.

La empresa indica que revisará el funcionamiento de la fuente de agua del vestuario de limpieza y mirará si se puede poner otra fuente al final de la pasarela de mantenimiento.

Los delegados solicitan quien hace las revisiones de las papeleras. La empresa dice que ya se ha pasado nota a residuos para retirar y cambiar las rotas.

➤ 02/06/2025 destacable:

Los delegados indican si los cuadrantes 2026 van a modificarse o si serán como el año pasado. La dirección indica que los cuadrantes serán similares a los de este año, se intentarán mejorar como se hace siempre. Los delegados preguntan si habrá personal que no trabaje el fin de semana, la dirección indicará los criterios para el año que viene.

Vacaciones 2026. Los delegados preguntan por un documento colgado en el vestuario masculino al respecto de las vacaciones. La empresa desconoce este documento. La dirección indica que si el comité tiene una propuesta que la presente.

Los delegados indican que falta material y que se renueve el existente. Las mopas habría que cambiarlas. Los carros de transporte de basura están deteriorados.

Hay que revisar la zona del punto final. Habría que comprar más insectocutores y revisar la canaleta. Hay que realizar limpieza con más frecuencia.

La dirección indica que ha contratado una empresa para limpiar las campanas de cocina y cafetería, el personal de limpieza ya no realizará este trabajo. Los delegados lo agradecen.

➤ 16/09/2025 destacable:

Los delegados preguntan por los cuadrantes 2026. La dirección indica que el turno de la mañana está casi terminado. Están con el turno de tarde, noche y residuos. Los delegados solicitan que el cuadrante de residuos sea igual que el de este año. Se estima el 20 de octubre para poder entregarlos al comité para su revisión. Los delegados preguntan si se pueden juntar más días libres, el descanso del festivo con el descanso semanal. Los delegados solicitan que la libranza de entre semana no caiga en ningún festivo. Los delegados preguntan si se puede juntar a las vacaciones la libranza del fin de semana anterior. La dirección lo estudiará.

➤ 12/11/2025 destacable:

La dirección informa de que se entregaron los cuadrantes al Comité de Empresa para su revisión los días 20 y 21 de octubre.

Los delegados indican que han revisado los cuadrantes y en el turno de mañana han detectado que se trabaja un fin de semana si y otro no, cuando en el cuadrante de 2025 se libraba dos fines de semana cada tres meses.

Los delegados indican que el cuadrante del turno de tarde está bien.

La jefe de servicio indica que este año se ha realizado siguiendo la misma secuencia que años anteriores. Son las mismas presencias que el año anterior.

La dirección indica que en los cuadrantes constan 24 fines de semana cuando años anteriores se establecían 21 fines de semana.

Los delegados no están de acuerdo con el turno de mañana.

Los delegados indican que el turno de residuos también tiene diferencias. Hay un trabajador que hace mañanas y tardes, la dirección indica que al trabajador se le contrató con esa condición. La dirección indica que el próximo contrato que se realice con estas condiciones

informará específicamente al comité, a pesar de que la dirección envía cada mes las copias básicas al comité. La dirección quiere saber que está mal en el cuadrante de residuos. Los delegados indican que J. A. tiene mal el cuadrante los meses de junio, agosto y diciembre. La dirección informa que revisará el cuadrante de este trabajador.

La dirección indica que una vez arreglados estos problemas enviará el cuadrante al personal de residuos. La dirección indica que si son errores puntuales del cuadrante de residuos podrían haberlo indicado con antelación para poder solucionarlo y que el personal de residuos pueda tener sus cuadrantes a la mayor brevedad posible.

Los delegados según la empresa trabajan de lunes a domingo, no entienden como la empresa niega que el trabajador de residuos pueda solicitar sus días de libranza de un festivo sábado y domingo cuando la misma empresa fue la que facilitó que dichos trabajadores pudieran solicitar sus libranzas de festivos a cambio del acuerdo que llegaron. La dirección revisará las circunstancias específicas de este tema.

Los delegados no están de acuerdo en la movilidad del personal, turno de mañana con suficiente gente y de tarde lo mismo. Tampoco están de acuerdo en pasar personal de limpieza a residuos por falta de personal.

Los delegados indican que se ha pasado de dos horarios a cinco horarios en el turno de noche y que hay personas que se quedan solas una hora, indican que el hospital así lo requiere. La dirección indica que revisará este tema.

La dirección solicita concreción para poder trasladar los cuadrantes al personal.

La dirección solicita de nuevo que es lo que está mal de los cuadrantes para poder entregarlos a la mayor brevedad posible.

RESIDUOS. Se solucionarán los cuadrantes con errores indicados anteriormente y se enviarán a los trabajadores para que puedan elegir las libranzas de festivos, para que puedan tener sus cuadrantes reales.

LIMPIEZA TURNO DE TARDE. Los cuadrantes están bien. Se enviarán a los trabajadores para su revisión.

LIMPIEZA TURNO DE MAÑANA. Se revisarán los cuadrantes para intentar establecer que haya fines de semana de libranzas seguidos como en el año 2025. Estos cuadrantes quedarán pendientes de envío.

LIMPIEZA TURNO DE NOCHE. se convocará una reunión con el turno de noche con el comité para revisar su cuadrante.

La dirección y los delegados acuerdan cerrar los cuadrantes con más antelación para el año que viene.

Respecto a los Comités de seguridad y salud se realizaron reuniones enfocadas a medidas de prevención; gestión de equipos de protección individual (EPIS) y evaluaciones de riesgos.

Durante el año 2025 se han mantenido 3 reuniones con el Comité SyS del servicio de Alimentación y 3 con el Comité SyS del servicio de Limpieza.

Comité SyS Alimentación y Cafetería

➤ 04/03/2025 destacable:

Se entrega a las delegadas las Memorias de actividades 2024 de los dos SPA, y las planificaciones 2025 de ambos SPA.

Las delegadas piden un cambio del zapato de uniformidad, se solicitará modelo de prueba para que comprueben si funciona.

Se acuerda comprobar dos chalecos térmicos para el personal del food-bank.

La Dirección hará un recordatorio para todo el personal de las medidas higiénicas del servicio: no se pueden llevar: relojes, anillos, pendientes, piercing, bisutería en general, maquillaje, uñas pintadas. Se colgará una nota interna en los tablones y se realizarán inspecciones.

➤ 26/06/2025 destacable:

Se revisan los temas pendientes de la anterior reunión:

- Se ha probado por parte del personal y resulta apropiados por lo que se han ofrecido a todo el personal.
- Se han comprado los chalecos térmicos para el personal del food, y se han puesto a disposición.
- Se han recordado las medidas higiénicas, no se pueden llevar: relojes, anillos, pendientes, piercing, bisutería en general, maquillaje, uñas pintadas. Se ha puesto recordatorio y se está cumpliendo la normativa.

➤ 03/10/2025 destacable:

Se entrega el informe de evaluación de riesgos del servicio de Cafetería y Alimentación.

Tras la actualización de la evaluación de riesgos, se entrega la nueva versión de la planificación de la actividad de medicina del trabajo para 2025.

Comité SyS Limpieza y Residuos

➤ 04/01/2025 destacable:

Se entrega a las delegadas las Memorias de actividades 2024 de los dos SPA, y las planificaciones 2025 de ambos SPA.

Se entrega la evaluación de riesgos de vibración cuerpo entero.

Se entrega la evaluación de la enfermedad profesional de la trabajadora C.N.

Se expone la problemática de la operativa de la retirada de residuos de la zona de partos, UCI neonatos y UCI pediatría. Las delegadas exponen que hay personas trabajadoras que salen de alto riesgo para ir al cuarto sucio y salen de zona limpia a zona sucia. Ahora lo asume la persona de limpieza y antes lo hacía el de residuos. La jefe de servicio indica que cambiará el lugar del fichaje; indica además que la supervisora ha solicitado que se retirasen los residuos de esa sala por falta de espacio. La dirección indica que revisará los circuitos.

Las delegadas preguntan por el trato de las encargadas. La dirección indica que mantiene reuniones con las encargadas cada semana y que se les reitera cual ha de ser su comportamiento con las personas trabajadoras. Las delegadas reiteran en varias ocasiones los problemas y las discrepancias que hay entre personas trabajadoras y encargadas. La dirección reitera que en varias ocasiones ha tratado estos temas con las encargadas y que se han tomado las medidas oportunas. Se siguen realizando acciones para que las posibles discrepancias no se produzcan. Las delegadas trasladan a la empresa su preocupación ante esta situación y espera que se tomen las medidas oportunas. La dirección no está de acuerdo en absoluto con estas afirmaciones ya que se traslada el modo de actuar a las encargadas cada semana, solicita respeto por el trabajo realizado por las encargadas.

➤ 15/04/2025 destacable:

Se entrega la evaluación de riesgos de vibraciones mano-brazo.

Se informa que en junio se actualizará toda la Evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la organización.

Las delegadas exponen sus dudas con las adaptaciones de puestos de trabajo del personal sensible. La organización expone que es la jefa de servicio, junto con la supervisoras y encargadas las que deciden, en base a las restricciones, donde se adapta al personal.

Las delegadas quieren saber cómo las encargadas saben adaptar los puestos de trabajo en base al informe de restricciones. La empresa indica que las encargadas conocen todos los puestos de trabajo y cuando leen el informe de restricciones, adaptan las tareas. En el caso de que tengan alguna duda sobre algún termino, solicitan aclaración a las técnicas de prevención de la empresa o a la jefa de servicio.

➤ 07/10/2025 destacable:

Se entrega el informe de evaluación de riesgos de los servicios de Limpieza y Residuos, así como el Informe de evaluación de riesgos de los nuevos vestuarios para el personal de Limpieza y Residuos.

La dirección vuelve a recordar que los reconocimientos médicos son obligatorios para el personal de limpieza y residuos, tal y como consta en la planificación de actividades medicina del trabajo que se entregó en el CSS del 4 de enero de 2025. En las páginas 16 y 17 aparecen las categorías de limpiadora y Peón de residuos como susceptibles de enfermedad profesional.

Se informa que la próxima semana comienza la campaña de gripe y se procederá como todos los años. Se va a colgar una nota en los tabloneros para que el personal que lo desee se pueda vacunar de tétanos y hepatitis B.

La Dirección recuerda que el personal de residuos no puede utilizar calzado de trabajo no homologado que no tenga marcado CE. Por ello, se ha facilitado un nuevo calzado nuevo al personal de residuos, con otro tipo de puntera, más ligera, para valorar si les es más cómodo que el antiguo.

Además, la organización dispone de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

No se han recibido denuncias ni registros de quejas-sugerencias internas, ni comunicaciones de riesgos en materia de riesgos laborales.

Para el resto de los convenios aplicables no existen Comités, pero en el servicio de Lencería si existe la figura de Delegado de personal, con el que se realizan reuniones tanto en material de empresa como en materia de seguridad y salud. Los acuerdos e información de dichas reuniones

son plasmadas a través de actas de reunión. A continuación, se presenta un resumen de las reuniones mantenidas en 2005:

➤ 22/05/2025 destacable:

Se plantea esta reunión para tratar temas de prevención, de formación y laborales.

Se recuerda que se entregó el Plan de formación el 29 de enero para su revisión por el delegado.

Se recuerda que el personal ha de realizar la formación on line a la mayor brevedad posible.

Se recuerda que la revisión de la evaluación de riesgos del servicio se realizará entre el 26 y el 27 de junio.

Se entrega la memoria de los servicios de prevención Previs y de Aspy del año 2024 para su revisión por el delegado.

Este año está prevista una evaluación metabólica en el servicio para el mes de octubre.

Se comentan los accidentes de trabajo. No hay enfermedades profesionales ni adaptaciones de puesto.

El delegado comenta que el trabajo va saliendo y que los turnos van bien, no hay problemas y el servicio funciona.

La dirección recuerda que a finales de año está previsto que comience a funcionar la lavandería interna. Se pondrán chips en las prendas para mejorar la trazabilidad.

La Dirección pregunta al delegado si considera que hay algún tema más que pueda redundar en una mejora del servicio de cara a darle solución.

El delegado comenta que se revise la concesión de las libranzas para que todo el personal tenga las mismas oportunidades, parece ser que hay un caso que podría estar afectando a las libranzas del resto de personal. La dirección lo revisará.

➤ 03/10/2025 destacable:

Se plantea esta reunión para tratar temas de prevención, de formación y laborales.

Se recuerda que el personal ha de realizar la formación on line a la mayor brevedad posible.

Se comentan un accidente de trabajo. No hay enfermedades profesionales ni adaptaciones de puesto.

Se entrega al delegado la revisión de la evaluación de riesgos del servicio de lencería para su análisis, si hay alguna duda, la responsable de prevención se pone a su disposición.

Se entrega la planificación de la medicina del trabajo.

El delegado comenta que el trabajo va saliendo y que los turnos van bien, no hay problemas y el servicio funciona. Cuando hay algún error con los turnos se intenta solucionar de manera urgente.

Los cuadrantes de 2026 se entregarán a la mayor brevedad posible.

Se recordará a la persona de apoyo de los sábados el trabajo específico que ha de realizar.

La Dirección pregunta al delegado si considera que hay algún tema más que pueda redundar en una mejora del servicio de cara a darle solución. El delegado comenta que todo va bien.

Procedimiento de comunicación y participación y consulta.



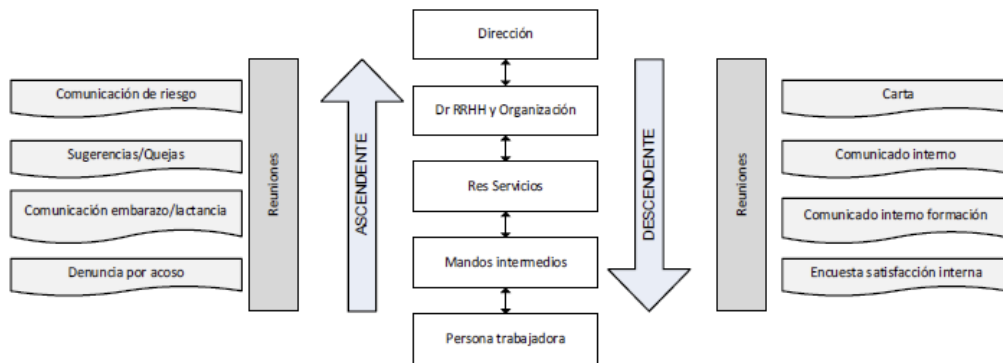
Procedimiento General 7.4 – Comunicación Participación y Consulta

Concesionaria Hospital Universitari Son Espases, S.A.

Revisión	Fecha	Modificación
00	12/01/2010	Redacción inicial.
01	18/10/2011	Inclusión de la sistemática para la participación y consultas internas de reuniones mensuales del Equipo de Concesionaria.
13/03	07/03/2013	Modificación completa del procedimiento, debido a la internalización de servicios que ha supuesto superar 50 trabajadores y constitución del Comité de Seguridad y Salud.
13/08	16/08/2013	Integración de Sistema CHUSE y CAPSA
E	15/11/2017	Actualización completa del Procedimiento.
F	15/02/2019	Anexo de comunicado de los aspectos significativos, recodificación del procedimiento, actualización de los diagramas, inclusión de la tabla de Comunicación.
G	12/12/2019	Inclusión de la UNE de Sistemas de gestión de Compliance penal.
H	23/08/2022	Inclusión de los puntos específicos de la ISO 45001:2018 referentes a comunicación y participación, 5.4 y 7.4
I	15/04/2024	Anular anexo comunicación Aspectos ambientales significativo. Forma de comunicación de los aspectos ambientales significativos en la tabla de punto 3 de la relación de comunicaciones
J	31/07/2024	Forma de comunicación ascendente para los comentarios o mejora en el SGen (punto 5.2. y en la tabla de comunicación del punto 3)

Diagrama de flujos de comunicación interna y sus registros asociados.

COMUNICACIÓN INTERNA



4.5. FORMACIÓN

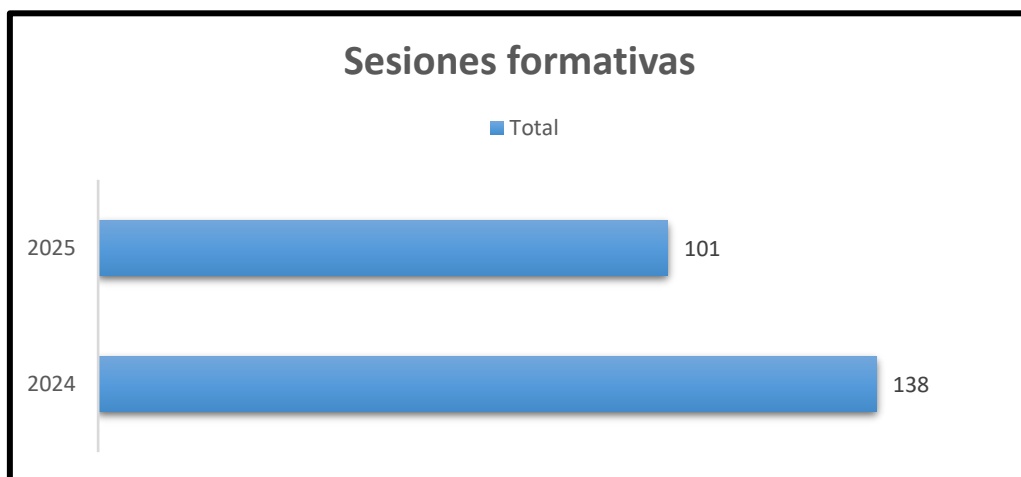
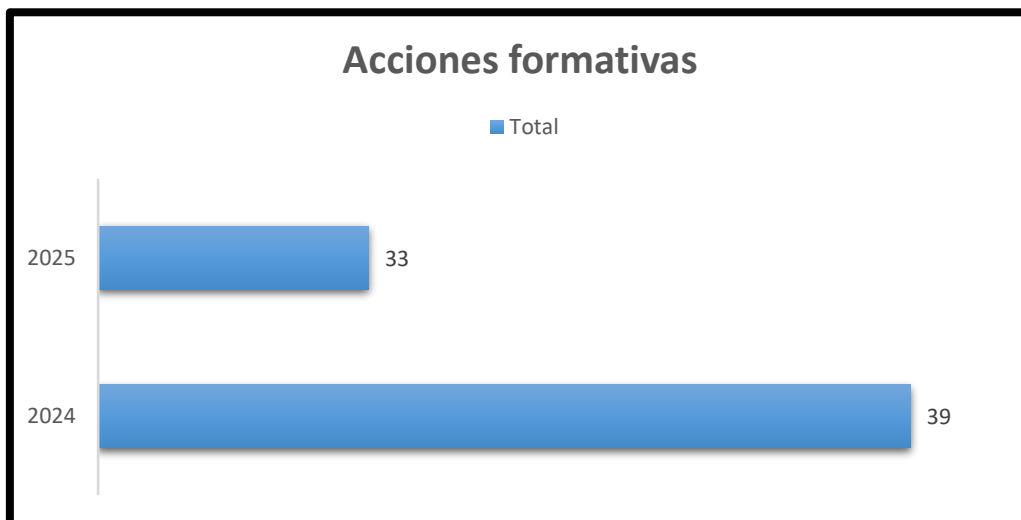
El Departamento de Formación de CHUSE es el responsable de llevar a cabo anualmente un proceso de identificación y análisis de necesidades formativas, consistente en analizar qué necesita la empresa para mejorar o qué deben aprender el equipo trabajador para llevar a cabo su tarea de la mejor manera posible; dando como resultado, el diseño del plan de formación 2025. Los objetivos estratégicos que define el plan son los siguientes:

- Que la formación llegue al máximo número de trabajadores, compatibilizando la formación con las exigencias de los servicios en cuanto a organización y disponibilidad, estableciendo unas fechas y horarios que favorezcan la participación de todo el personal al que atañe el plan de formación.
- Fomentar la implicación en la mejora continua a todos los niveles de la organización. Conseguir que la formación no quede en una mera obligación que hay que cumplir, sino que proporcione un valor añadido a los trabajadores (protección, salud y motivación) y a la organización (productividad y calidad de la prestación del servicio).

La formación, enfocada al aprendizaje de nuevas competencias o a la actualización y/o reciclaje sobre las diferentes materias, se clasifica en formación de acogida, continuada y de reciclaje; y estas van dirigidas a toda la plantilla de CHUSE.

A continuación, se expone información relacionada con la formación desarrollada a lo largo de 2025:

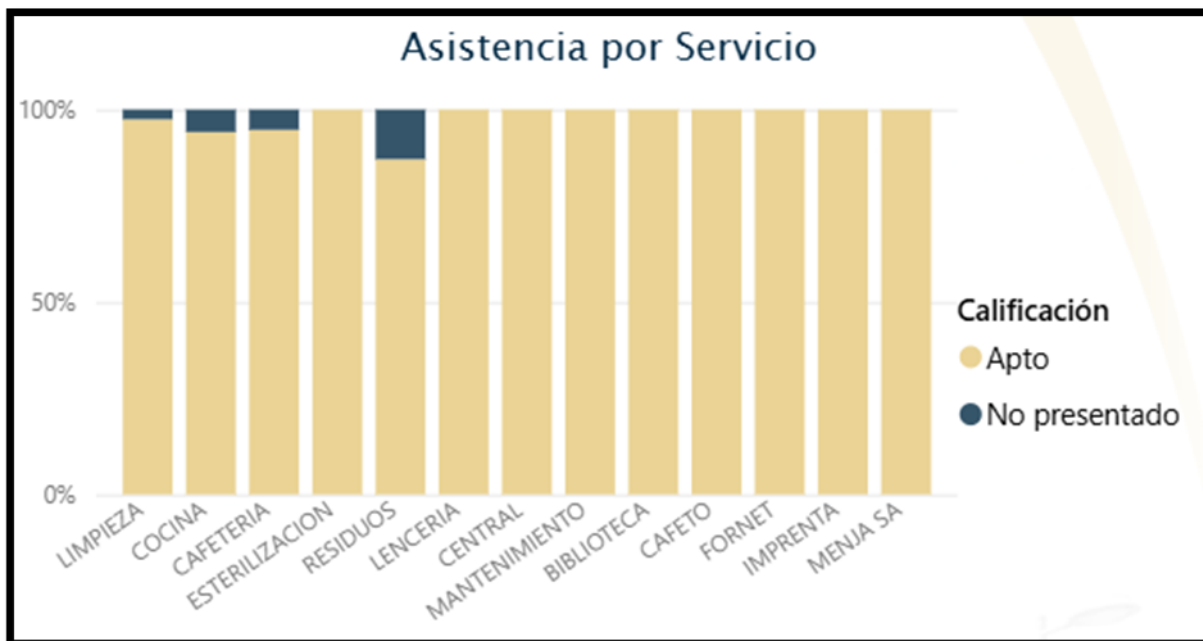
Este año 2025 se han impartido 33 acciones formativas ejecutadas en un total de 101 sesiones de formación.



A éstas han asistido un total de 283 personas trabajadoras.

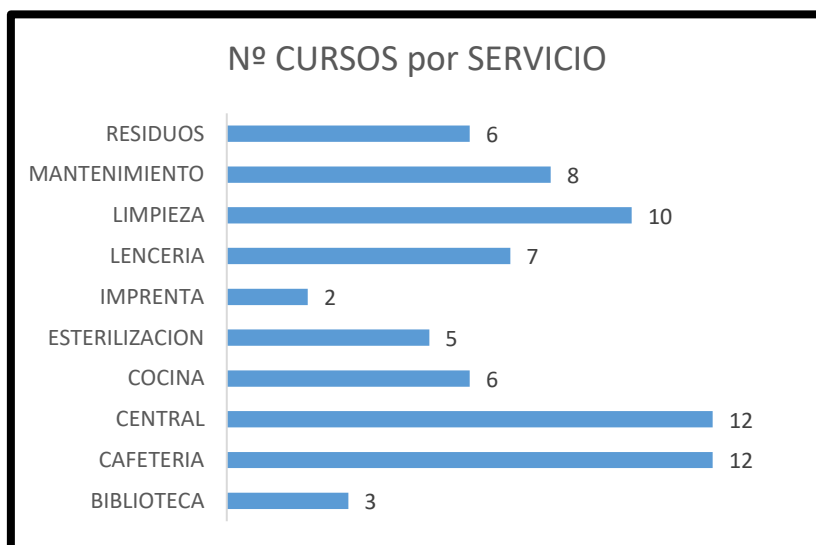


A continuación, se muestra el **porcentaje de asistencia** anual por servicio:



Los servicios con más cursos programados realizados han sido el de Central (12 Cursos - 17%) y Cafetería (12 cursos – 17%)

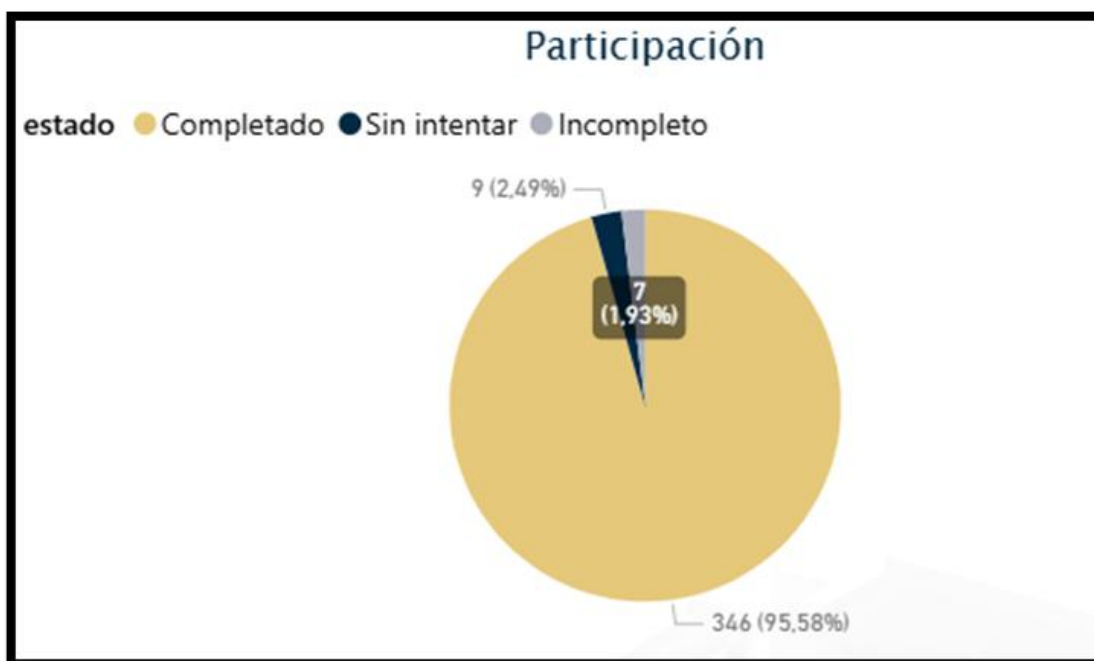
SERVICIO	Nº CURSOS	%
ALI	18	34%
BIB	3	4%
CENT	12	17%
EST	5	7%
IMP	2	3%
LEN	7	10%
LIM	10	14%
MNT	8	11%
RSU	6	8%
TOTAL	71	100%



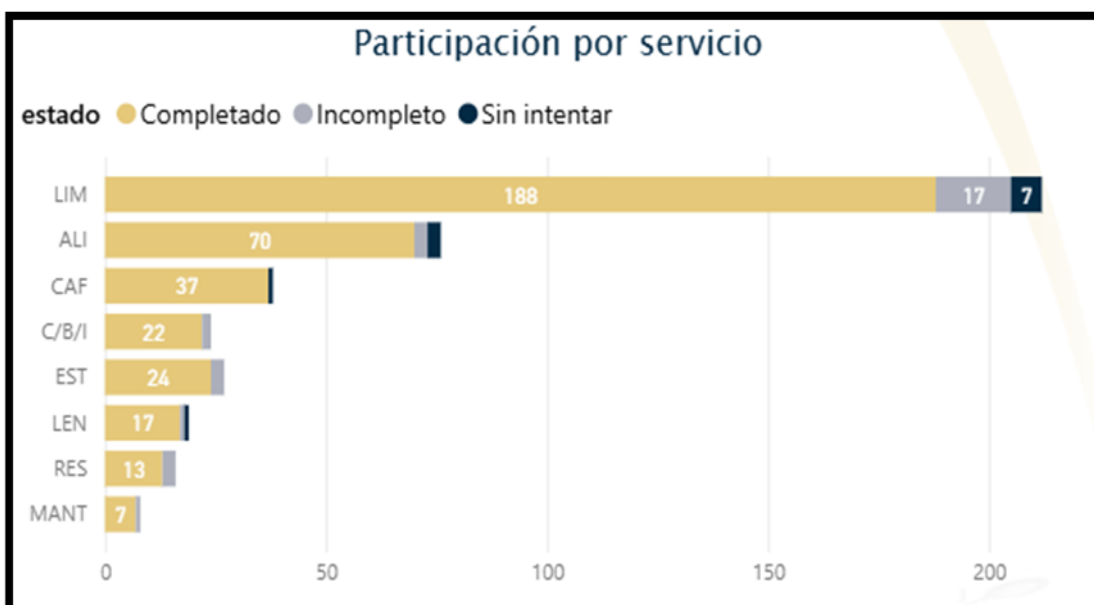
Aula virtual

Desde el año 2021, se está impartiendo formación interna a través de una plataforma de formación en la modalidad AULA VIRTUAL.

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de participación en el año 2025 de las 362 personas trabajadoras matriculadas en AULA VIRTUAL.



En este gráfico se muestra el porcentaje de participación en el Aula Virtual por SERVICIO:



Se presentan las horas de formación durante el 2025 por bloques de categorías profesionales:

HORAS DE FORMACIÓN POR ÁMBITO Y CATEGORÍA			
Categoría muy resumida	Hombre	Mujer	Total
Dirección	44,00	35,00	79,00
Recursos informáticos	44,00		44,00
RRHH		35,00	35,00
Mandos intermedios	697,00	1.255,00	1.952,00
Calidad		20,00	20,00
Medio ambiente	89,00	33,00	122,00
Operativa	117,00		117,00
Otros	138,00	876,00	1.014,00
PRL	4,00	9,00	13,00
Recursos informáticos	95,00	20,00	115,00
RRHH	254,00	297,00	551,00
Operarios	252,50	464,50	717,00
Operativa	6,00	61,50	67,50
PRL	142,50	376,00	518,50
Recursos informáticos	95,00		95,00
RRHH	9,00	27,00	36,00
Personal administrativo		252,00	252,00
Otros		112,00	112,00
Recursos informáticos		75,00	75,00
RRHH		65,00	65,00
Personal técnico	171,00	735,00	906,00
Medio ambiente	103,00		103,00
Operativa	12,50	2,50	15,00
Otros		652,00	652,00
PRL	9,50	41,50	51,00
Recursos informáticos	40,00		40,00
RRHH	6,00	39,00	45,00
Total	1.164,50	2.741,50	3.906,00

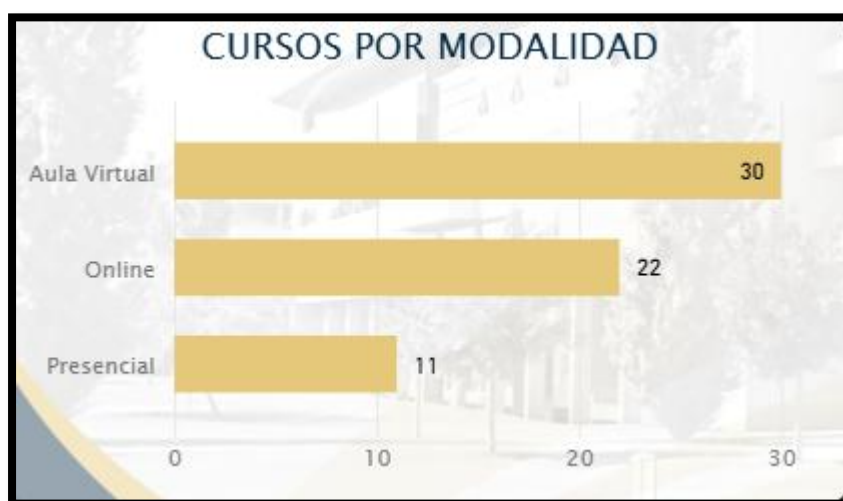
**Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 02 de junio de 2026.*

Horas de formación por temática y categoría

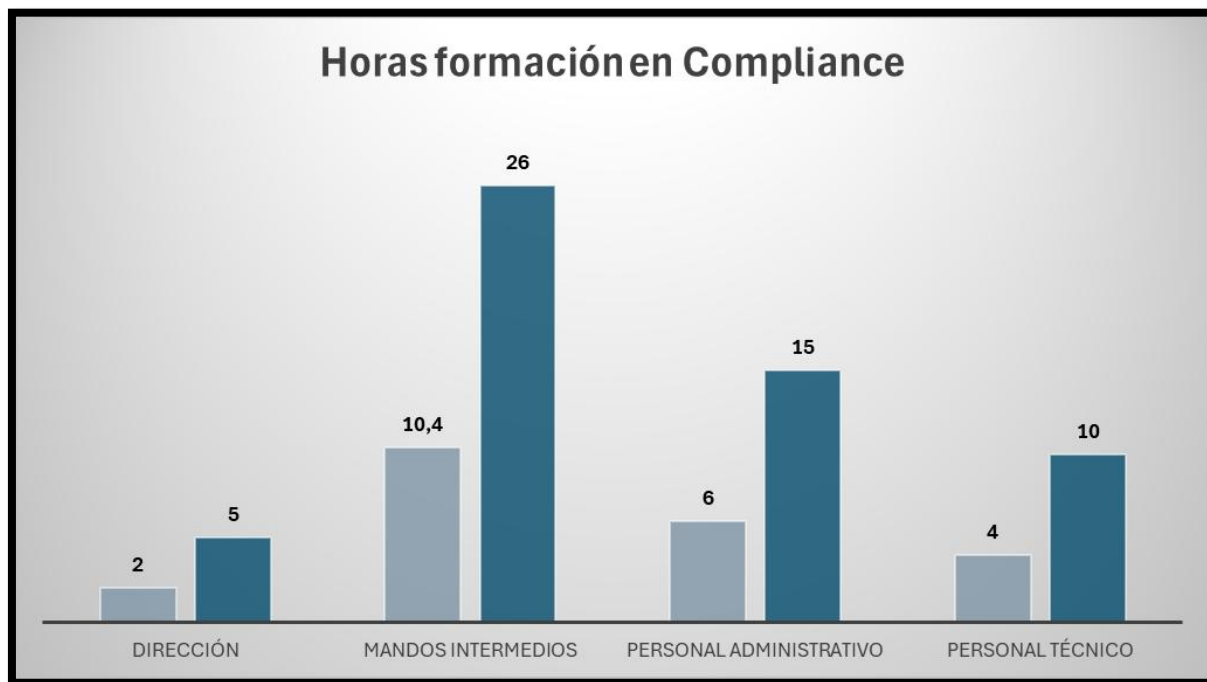


**Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 02 de junio de 2026.*

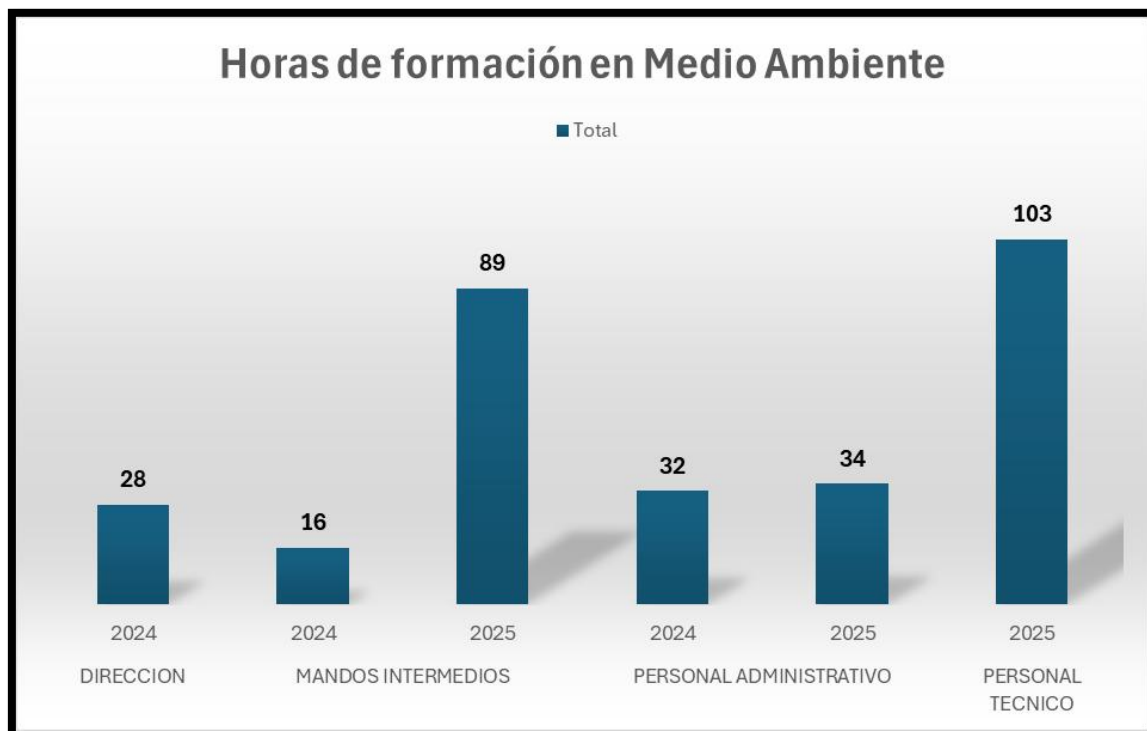
Cursos realizados por modalidad



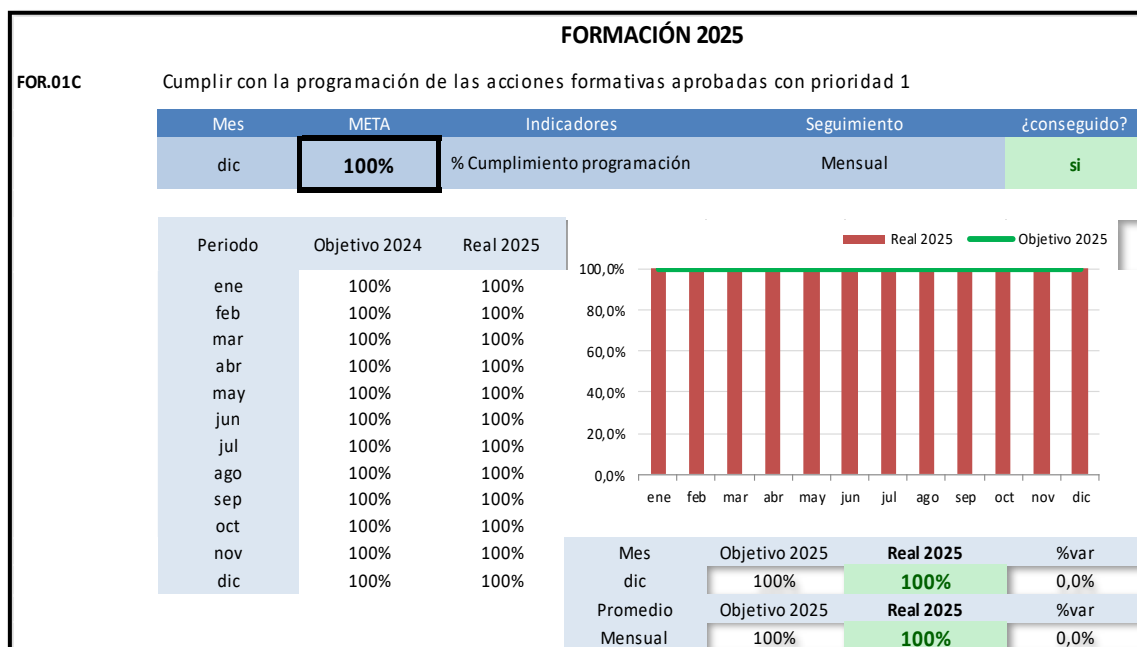
Horas de formación en Compliance por servicio y categoría



Horas de formación en medio ambiente por servicio y categoría



Cumplimiento con la programación de las acciones formativas aprobadas con prioridad 1.



Satisfacción de trabajadores respecto a la formación aportada.

Encuestas trabajadores		
Periodo	Encuestas con media ≥ 3	Encuestas totales
ene	5	5
feb	16	16
mar	14	14
abr	12	12
may	16	16
jun	24	24
jul	19	19
ago	37	37
sep	26	30
oct	26	26
nov	58	58
dic	5	5

4.6. IGUALDAD

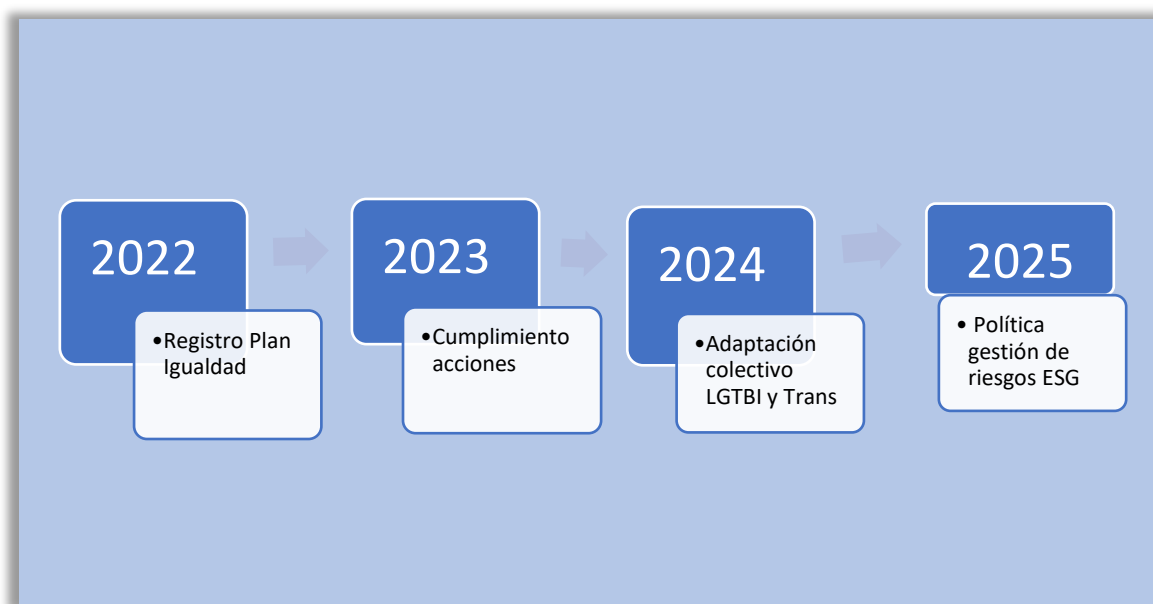
La organización rechaza cualquier tipo de discriminación y lo expone a través del compromiso en materia de igualdad como a través del desarrollo de su Código de Conducta; y su compromiso en materia de Derechos Humanos ([apartado 5.](#)) así como con su Política de Garantía de los derechos de las personas LGTBI y trans.

A lo largo de la cadena de mando se hace extensivo el compromiso en materia de igualdad en el sentido más amplio y, por ello, también el personal directivo de CHUSE se compromete a mantener el entorno de trabajo libre de toda discriminación. Bajo esta premisa, CHUSE no tolerará ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, discapacidad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión, estatus socioeconómico o cualquier otra condición personal, física o social.

CHUSE gestiona los perfiles de diversidad atendiendo a las necesidades identificadas a través de los canales de comunicación existentes y principalmente el perfil principal es el del género desarrollado a partir del Plan de Igualdad y las medidas de conciliación.

Se comunican y promocionan a todas las personas las medidas de conciliación. La organización no realiza acciones específicas de promoción en materia de corresponsabilidad entre los colectivos con menos uso de estas.

La organización tiene establecida una estrategia general en materia de igualdad concretada en el **Plan de Igualdad 2022 - 2026**,



A continuació de describen les accions realitzades en 2025

Medidas	Indicadores
Informar a la Comisión de Igualdad que hace el seguimiento del Plan de Igualdad, de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	De forma trimestral se analizarán los datos de contratación por sexo y departamento, de forma que se analice la evolución de mujeres y hombres en las nuevas contrataciones, así como la evolución de la composición de los departamentos en base al equilibrio entre sexos.
Fomento de la presencia femenina en los niveles jerárquicamente superiores de la organización	Número de mujeres contratadas en los niveles superiores en relación con las vacantes que se produzcan.
Fomentar la formación a todos los niveles en materia de igualdad en el seno de la Empresa.	Número de cursos de formación en materia de igualdad ofertados en la empresa. A la finalización de las sesiones se realizará un cuestionario de satisfacción entre las personas asistentes.
Realización de informes anuales sobre promoción profesional interna, clarificación y comunicación a la plantilla de los criterios de promoción.	Evolución de los indicadores de promoción profesional.
Informar a la Comisión de Seguimiento que se encarga del seguimiento del Plan sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por género.	Actas de las reuniones con la Comisión de Seguimiento

Medidas	Indicadores
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Nº de personas que disfrutaran derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.
Medidas encaminadas a facilitar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.	Revisión periódica del número de mujeres en puestos de responsabilidad en aras de comprobar la evolución y el impacto del resto de medidas en una mayor representación femenina.
Informar a la Comisión de Seguimiento encargado del seguimiento del Plan de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades (mismo valor, mismo estructura salarial trabajo y condiciones), se valorarán medidas correctoras.	Actas de las reuniones con la Comisión de Seguimiento
Seguir difundiendo el procedimiento instaurado en la empresa denominado "Protocolo ante casos de violencia de género".	Registro de entrega de información
Uso de lenguaje inclusivo, tanto en la comunicación interna como externa de la compañía.	Análisis del lenguaje utilizado por la empresa en las comunicaciones internas y externas

4.7. ACCESIBILIDAD – DIVERSIDAD

CHUSE cuenta entre sus profesionales con personal con capacidades físicas y sensoriales diferentes, concretamente dispone de un 3,2% (calculado el % sobre el promedio de cabezas en 2025 que han sido 471), distribuido de la siguiente forma:

Detalle de las personas con discapacidad reconocida y que han tenido contrato activo en 2025 en CHUSE.			
Discapacidad grupo	Hombre	Mujer	Total
33% - 40%	4	5	9
41% - 50%	1	1	2
51% - 60%	1	3	4
Total	6	9	15

La tendencia expuesta sufre un ligero descenso, debido al fin de contrato de varias personas, por jubilación, por excedencia, baja voluntaria o agotamiento IT:

Año	% personal discapacidad *
2021	2,6%
2022	3,2%
2023	3,7%
2024	3,4%
2025	3,2%

En el marco de la accesibilidad existe el compromiso en la adaptación progresiva o la inclusión del criterio de adaptación de las instalaciones, aunque la gestión no se lleve a cabo por la sociedad concesionaria ya que el edificio (hospital) es propiedad de IBSALUT; así como la plena integración del personal con discapacidad en la empresa, en función de las capacidades y perfiles del puesto de trabajo.

Por otra parte, para la integración y la accesibilidad de las personas con discapacidad, se brinda el apoyo necesario en el proceso de acogida. El tutor/a asociado indica las necesidades a tener en cuenta para llevar a cabo la adaptación que la situación requiera. En aquellas ocasiones dónde esta no sea necesaria, se lleva el proceso con normalidad.

Por tanto, a través de la política de Derechos Humanos y el protocolo de acogida, la organización desarrolla el principio de igualdad de trato y oportunidades, así como el principio de no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en la política interna de la empresa con relación a los Derechos Humanos, se acogen los siguientes apartados:

- Igualdad de oportunidades mediante su política de selección, gestión, promoción y desarrollo.
- Respeto a la diversidad y entorno libre de discriminación por razón de raza, edad, sexo, discapacidad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión, estatus socioeconómico o cualquier otra condición personal, física o social.

CHUSE colabora activamente con las entidades sociales que se encargan de facilitar la incorporación laboral a personal en exclusión social o víctimas de violencia de género. Facilita la realización de prácticas regladas en los cursos para la incorporación al mercado laboral. La colaboración se realiza fundamentalmente con Cruz Roja, Patronato Obrero y Amadip-Esment.

4.8. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI Y TRANS

La Política de garantía de los derechos de las personas LGTBI y trans tiene por objetivo garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

La Empresa proporcionará acompañamiento, soporte y protección durante el proceso de transición a las personas trans que hacen la transición de género, para evitar cualquier tipo de discriminación o acoso en el lugar de trabajo. A tal fin, se tomarán las siguientes medidas:

- Se adoptarán las medidas laborales que resulten pertinentes para facilitar el acompañamiento de las personas trans durante el proceso de transición y tras su finalización.
- Siempre que sea requerido por las necesidades médicas que se presenten durante el proceso de transición, la Empresa podrá acordar con la persona trabajadora trans que así solicite una adaptación temporal de su horario laboral.
- Facilitar apoyo psicológico a aquellas personas trans que lo soliciten, especialmente mientras estén pasando por el período de transición.
- Uso del género sentido y del nombre escogido por la persona trans, independientemente de los datos que consten en la documentación oficial identificativa, a partir de que la persona lo decida y comunique formalmente a la dirección de RRHH.

- Comunicación, formación y sensibilización a su equipo de trabajo, cargos responsables superiores y personal a su cargo, siempre y cuando esté de acuerdo la persona trans.

Objetivo: el respeto a los derechos de las personas LGTBI y Trans, formará parte de los criterios de selección de personal, en especial a las mujeres Trans.

Medidas
Las medidas a adoptar que hacen referencia a las mujeres no se ciñen a las mujeres cisgénero, sino que incluyen también a las mujeres transgénero que hayan rectificado ante el Registro Civil la mención registral relativa al sexo.
Formación específica al personal de RR.HH para que no discrimine a personas trans durante la selección de personal
Facilitar apoyo psicológico a aquellas personas trans que lo soliciten, especialmente durante el periodo de transición.
Colaboración con asociaciones LGTBI para impartir formaciones de sensibilización respecto de las personas Trans.

4.9. ACCIÓN SOCIAL

Durante el ejercicio 2025, CHUSE ha mantenido su compromiso con la sociedad a través de diversas iniciativas orientadas a la inclusión social, el apoyo a la cultura y la colaboración con actividades comunitarias.

En este contexto, en noviembre de 2025 se ha formalizado un convenio de colaboración con Hotecma y el SOIB, con el objetivo de favorecer la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social, promoviendo su empleabilidad y desarrollo profesional (están haciendo uso de este programa dos personas en el servicio de mantenimiento).

Asimismo, la entidad ha continuado apoyando iniciativas de carácter cultural y social, manteniendo durante 2025 una aportación económica de 2.000 euros destinada a la dirección y formación de la Coral del Hospital Universitario de Son Espases, contribuyendo así al bienestar emocional y la dinamización del entorno hospitalario.

Por otro lado, CHUSE no ha realizado patrocinios durante el ejercicio 2025.

Adicionalmente, la entidad ha colaborado en la VIII Cursa Son Espases, celebrada en febrero de 2025, mediante la aportación de parte de los alimentos suministrados durante el evento, apoyando así una actividad que fomenta hábitos de vida saludables y la participación comunitaria

5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS



La empresa dispone de un compromiso firme con los Derechos Humanos y lo plasma en su política en materia de Derechos Humanos, donde analiza periódicamente los asuntos relativos a su actividad e implementa procesos de debida diligencia para valorar el riesgo de incumplimiento para proponer, en caso de que sea necesario, medidas de prevención o corrección. Además, mantiene y da difusión de los mecanismos de comunicación o reclamación para las personas directamente afectadas puedan informar sobre cualquier suceso en materia de Derechos Humanos.

CHUSE dispone de un Código Ético (actualizado en 2024) en el cual se realiza un desplegable de los bloques y normas a tener en cuenta en la organización incluyendo aspectos asociados a:

- Prevención de Riesgos Laborales
- Protección Ambiental
- Seguridad de la información
- Propiedad intelectual e industrial
- Respeto a los derechos humanos
- Política de desconexión digital.
- Política de igualdad.
- Política de garantía integral de la libertad sexual.
- Política de garantía de los derechos de las personas LGTBI y trans.

En 2024 se realizó una actualización completa de la Política de Derechos Humanos en la cual se amplían y especifican todos los compromisos en esta materia.

CHUSE dispone de un canal ético dirigido a la recepción de notificaciones relacionadas con conductas o actividades irregulares que permiten al personal trabajador remitir, con total confidencialidad, cualquier consulta sobre esta y otras cuestiones.

La supervisión del cumplimiento de la Política de Derechos Humanos corresponde al Comité de Ética, realizando el seguimiento y evaluación mediante el Comité y a través del Canal Ético que permite comunicar las conductas irregulares o cualquier incumplimiento de las normas recogidas en el Código de Conducta.

5.1. DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN

CHUSE dispone de procedimientos de debida diligencia y prevención para asegurarse de que en el seno de su actividad no se vulneran los Derechos Humanos.

Los mecanismos son los siguientes:

- Política de Derechos Humanos
- Código de Conducta
- Iniciativas de información en materia de ética, integridad y Derechos Humanos a través del Código de Conducta en proceso de acogida.
- Promover e incentivar que los proveedores, empresas subcontratas y empresas colaboradoras formalicen su compromiso en esta materia y, en caso de no disponer de política propia, suscriban la de CHUSE.
- Respecto al servicio de guardería, se dispone de una verificación anual del certificado de penales en materia sexual, a las personas trabajadoras en el servicio.
- Protocolos de prevención y actuación frente a acoso
- Plan de Igualdad
- Política de garantía de los derechos de las personas LGTBI y trans

Certificación de compliance (ver [apartado 6](#)) Código de Conducta

- Se realizó en 2023 adaptación a la Ley 2/2023, estableciendo así el Canal de Comunicación interno, disponible en la página web. Además, asociado a dicho cumplimiento legal, se despliega y presentan dos documentos que son accesibles en la web.

Por otra parte, el Código de Conducta de la empresa recoge la guía de actuación para el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos basándose en el compromiso con relación a los siguientes asuntos:

DERECHOS HUMANOS SEGÚN SA 8000 Y CONVENIO OIT	10 PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIAL	DILIGENCIA DEBIDA/ MEDIDA PREVENTIVA
General	Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia Principio 2 Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	Plan Marco de Sostenibilidad Política Integrada Política de Derechos Humanos Código de Conducta Política de gestión de Riesgos ESG
Trabajo infantil Convenio 138 sobre la edad mínima Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil	Principio 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	Política de Derechos Humanos
Trabajos forzados Convenio 29 sobre el trabajo forzoso Condiciones de trabajo justas y favorables Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso	Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	Política de Derechos Humanos Política retributiva Política de Igualdad
Seguridad y salud laboral en el trabajo		Política Integrada Código de Conducta
Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	Principio 3 Libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Política de Derechos Humanos
Discriminación: Igualdad de oportunidades Respecto a la diversidad y no discriminación Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación	Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	Política de Derechos Humanos Política de Igualdad Política retributiva Política de garantía de los derechos de las personas LGTBI y trans

DERECHOS HUMANOS SEGÚN SA 8000 Y CONVENIO OIT	10 PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIAL	DILIGENCIA DEBIDA/ MEDIDA PREVENTIVA
Lucha contra la corrupción	Principio 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	Política anticorrupción Política Compliance Política de seguridad de la información
	Principios 7-8-9 Medioambiente	Política Integrada Código de Conducta Política de Protección de la Biodiversidad Política cero emisiones netas

CHUSE mantiene un firme compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos, integrando en su sistema de gestión políticas enfocadas a la prevención y a través del sistema de gestión de compliance penal.

CHUSE ha establecido a través del procedimiento (**PG-72-01 Diligencia debida** y **PG-87-01 Comunicación de incumplimientos e irregularidades**) medidas para investigar, gestionar y, en su caso, reparar posibles abusos cometidos, garantizando la protección frente a represalias y el cumplimiento de la normativa aplicable.

A tal efecto, dispone de mecanismos de debida diligencia que incluyen la identificación y evaluación periódica de riesgos, la implantación de protocolos de actuación y formación específica para el personal, así como canales internos de denuncia confidenciales que permiten comunicar posibles irregularidades.

En 2025 se han recibido 0 notificaciones de denuncias, de las cuales, tras el análisis previo, no prosperó ninguna. Tampoco se han detectado incumplimientos al respecto. En 2025 no se activó el protocolo de protección ante casos de violencia de género de una mujer trabajadora.

6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

6.1. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN -SOBORNO Y BLANQUEO DE CAPITALS.

CHUSE condena la corrupción en todas sus formas y dispone de procedimientos y herramientas para evitar que sus actividades, directa o indirectamente, inciten o propicien la corrupción, de acuerdo con lo establecido en su Política de Compliance Penal. Así mismo, existe una descripción de en el Manual de Compliance Penal se describe la implementación del sistema, así como los controles que se incluyen.



CHUSE dentro de su estrategia en la lucha contra la corrupción y el soborno se encuentra alineada con el objetivo 16.

A continuación, destacamos algunos de dichos controles:

- Cultura Compliance transmitida desde la alta dirección y como eje común en todos los niveles (puestos de trabajo -roles y responsabilidades-) y órganos de gestión de la empresa.
- Aplicación de procedimientos del sistema de gestión integral.
- Auditorias de procedimientos /operativa por parte de terceras entidades, incluida la auditoría de cuentas.
- Órganos de supervisión.
- Auditorías externas o de certificación.
- A través del procedimiento aplicado **PG-72-01 Diligencia debida**.
- Canales de comunicación -denuncia. (Ver [apartado 5](#))
- Formación diferenciada en materia compliance entre los diferentes cargos, en función del riesgo de poder cometer actos delictivos.
- Controles documentados asociados a los riesgos relevantes.

Por otra parte, el Sistema de Gestión de Compliance Penal se encuentra certificado en base a la norma UNE-EN 19601:2017.

Además, en materia de medidas de prevención frente a la corrupción y el soborno, la empresa apuesta por una política constante en concienciación, así como llevar a cabo una importante inversión en formación de manera continuada a todo el personal.

La organización determina un procedimiento para la identificación y evaluación de riesgos penales (que incluye el blanqueo de capitales) siendo revisados los resultados anualmente y el grado de

cumplimiento de los planes y programas desarrollados dentro del sistema de gestión integral en el marco de los objetivos del sistema.

Todas las personas del Consejo de Administración disponen de formación. Dentro del 2024 se ha actualizado la formación en materia de riesgos penales para la plantilla, tanto la formación para el personal especialmente expuesto (e-learning), como la Guía de formación en prevención de delitos penales que se entrega a todas las personas trabajadoras.



Formación en Prevención de Riesgos Penales

Concessionària Hospital Universitari Son Espases, S.A.

Ref. G-COMP-01-A

Modificación:	Fecha	Revisión
Redacción Inicial.	14/03/2018	A
Codificación.	01/08/2019	B
Actualización punto 4.	22/10/2019	C
Inclusión de los puntos 5 y 6.	12/12/2019	D
Actualización formato y puntos 4 y 5.	19/12/2024	E



No ha habido denuncias o comunicaciones en materia de compliance penal durante el 2025.

6.2. APORTACIONES A LAS FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

Se mantiene durante 2025 la aportación a la Dirección y formación de la Coral del Hospital Universitario de Son Espases por valor de 2.000€

Por otro lado, indicar que CHUSE no ha realizado patrocinios durante el ejercicio 2025.

Se ha colaborado en la carrera organizada por el Hospital a través de la aportación de parte de los alimentos durante la carrera: *VIII Cursa Son Espases* (febrero 2025).

7. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

El compromiso de CHUSE en la sociedad se refleja a través de las temáticas siguientes:

- Desarrollo sostenible
- Cadena de suministro/servicios (proveedores y subcontratación)
- Consumidores
- A través de la transparencia e información fiscal.

Los objetivos de desarrollo sostenible (Agenda 2030) con los que está alineada CHUSE dentro del compromiso con la sociedad, están reflejados en la Política Integrada, actualizada en 2024.



Además, en 2025 se desarrolla por parte de CHUSE el “Plan Marco de Sostenibilidad”, donde entre otros, se encuentra la Declaración de sostenibilidad de la organización, así como la alineación y contribución con los diferentes ODS de la parte de Medioambiente, Social y Gobernanza.

2.2. PRINCIPIOS ESG APLICABLES Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

La actividad de la organización se enmarca en un entorno altamente exigente desde la perspectiva de sostenibilidad, donde la prestación de servicios en un hospital público requiere aplicar criterios ambientales, sociales y de buena gobernanza que garanticen calidad, seguridad, eficiencia y responsabilidad. Bajo este enfoque, los principios ESG actúan como guía transversal para la toma de decisiones y para la gestión del impacto generado por las operaciones, contribuyendo al cumplimiento de la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Principios Ambientales (E)

La empresa integra en su gestión criterios de protección ambiental, eficiencia de recursos y mitigación del cambio climático mediante:

- **Uso eficiente de recursos naturales:** reducción del consumo de agua, energía y materias primas, priorizando soluciones de bajo impacto ambiental.
- **Economía circular:** prevención de residuos, segregación adecuada, reutilización y reciclaje conforme a la normativa vigente, con especial atención a los residuos peligrosos.
- **Eficiencia energética y descarbonización:** impulso de medidas que reduzcan emisiones de GEI, adopción de tecnologías eficientes y fomento del autoconsumo y la movilidad sostenible.
- **Control de impactos ambientales:** prevención de contaminación, correcta gestión de vertidos, emisiones, ruidos y uso responsable de los productos químicos contaminantes.

ODS asociados:



Principios Sociales (S)

CHUSE promueve un entorno laboral seguro, inclusivo y responsable, así como una relación ética con la comunidad sanitaria:

- **Salud y seguridad laboral:** priorización absoluta de la prevención de riesgos laborales, formación continua y aplicación de estándares de seguridad específicos del ámbito hospitalario.
- **Bienestar del personal y calidad del empleo:** condiciones laborales dignas, estabilidad, conciliación y desarrollo profesional.
- **Diversidad e igualdad de oportunidades:** políticas activas para garantizar igualdad retributiva, no discriminación y representación equilibrada.
- **Derechos humanos y prácticas responsables:** compromiso con la tolerancia cero ante la explotación laboral, el acoso y cualquier forma de vulneración de derechos.
- **Contribución a la comunidad:** apoyo al servicio público esencial del hospital mediante prácticas responsables, transparentes y orientadas a la mejora de la calidad asistencial.

ODS asociados:



Principios de Buen Gobierno (G)

La empresa asegura un marco de gobernanza sólido y transparente que garantiza integridad, ética y rendición de cuentas:

- **Integridad y comportamiento ético:** implantación de código de conducta, prevención de la corrupción y mecanismos de denuncia interna conforme a la Ley 2/2023.
- **Transparencia y control interno:** información fiable, trazabilidad operativa y gestión responsable de recursos frente al hospital público y la ciudadanía.
- **Cumplimiento normativo:** observancia estricta de la normativa sectorial, laboral, ambiental y de contratación pública, así como de los compromisos voluntarios asumidos.
- **Gestión de riesgos:** identificación, evaluación y mitigación de riesgos laborales, ambientales, reputacionales y operativos.
- **Diálogo con grupos de interés:** canales abiertos y accesibles para accionistas, personas trabajadoras, el hospital, administraciones, proveedores y sociedad.



Contribución Global a la Agenda 2030

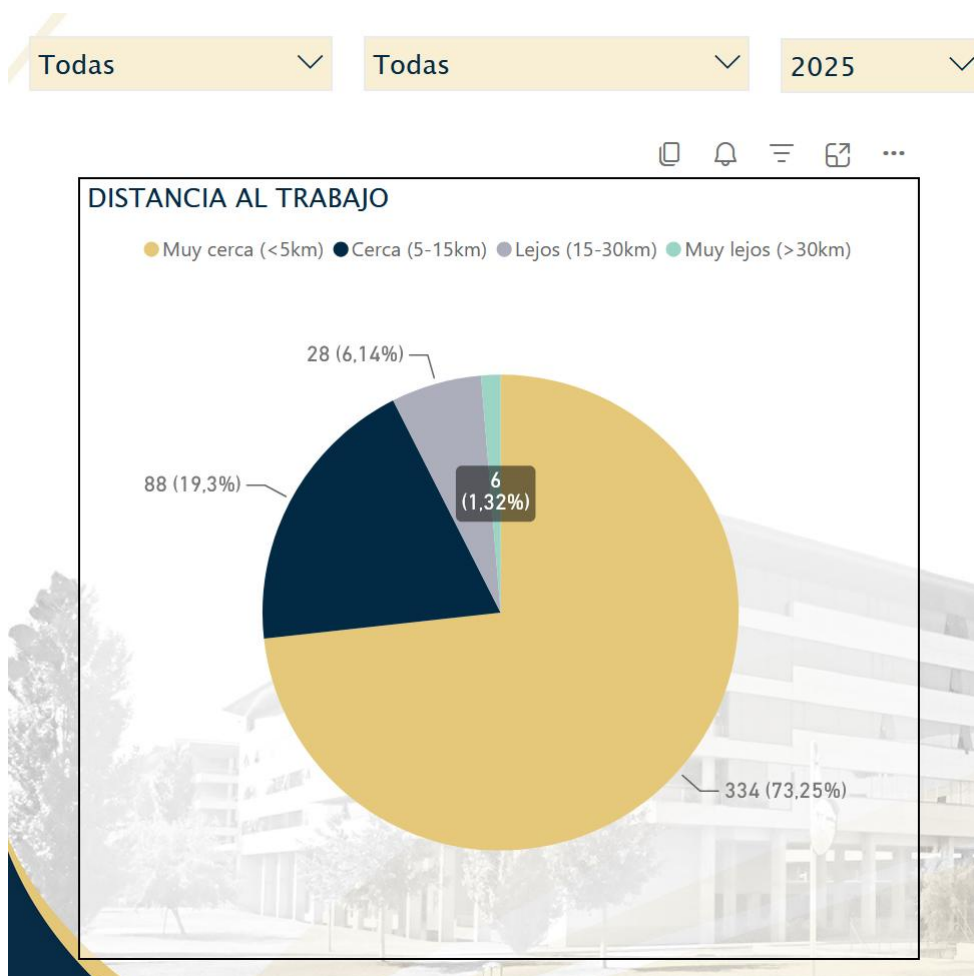
La aplicación de los principios ESG consolida una contribución activa y medible al desarrollo sostenible, reforzando el compromiso de la empresa con el servicio público que presta. La integración de los ODS permite alinear las operaciones con objetivos globales reconocidos internacionalmente, facilitando la identificación de oportunidades de mejora, la priorización de iniciativas y la rendición de cuentas ante la ciudadanía y las administraciones públicas.

7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

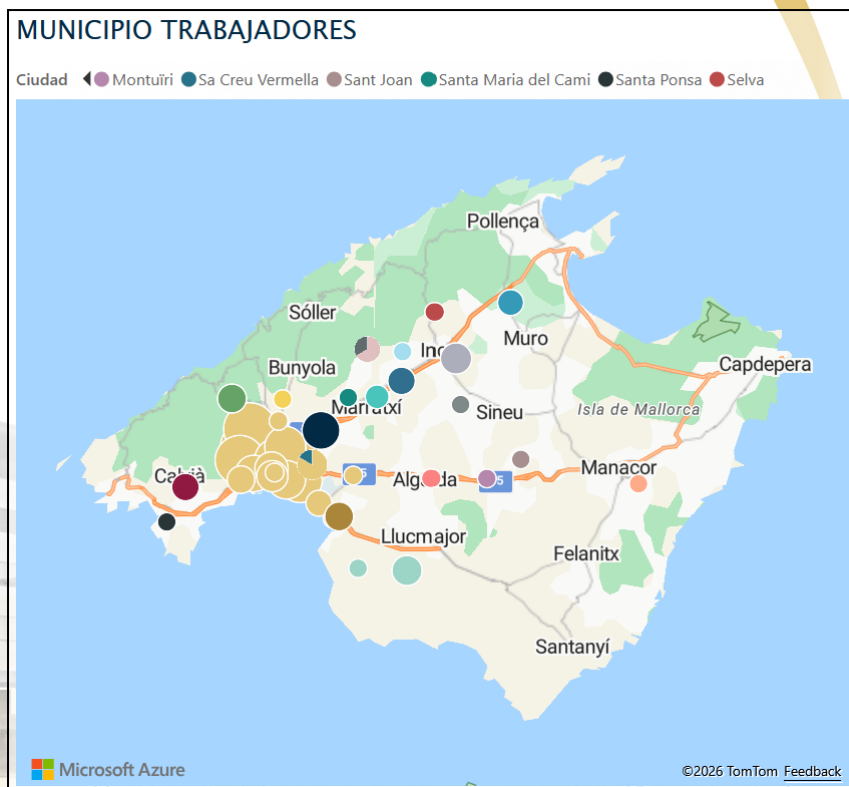
CHUSE visibiliza su compromiso con el desarrollo sostenible a través de las siguientes acciones:

- a) Generación de empleo.
 - 348 incorporaciones en 2025, de las cuales el 74,14% fueron mujeres.
 - Respecto al fomento local el 99,16% vive a menos de 30 km, para ello se aporta como evidencia los datos

Datos movilidad personas trabajadoras CHUSE según la dirección facilitada en 2025.



**Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 03 de junio de 2026.*



**Datos actualizados y extraídos de PowerBi a fecha 03 de junio de 2026.*

Evolución distancia al trabajo			
KM	Dato 2024	Dato 2025	Evolución
Muy cerca <5km	333	334	0,3%
Cerca 5-15 km	82	88	7,3%
Lejos 15 - 30 km	29	28	-3,4%
Muy lejos >30 km	12	6	-50,0%
Total	456	456	

- b) Desarrollo local e impacto sobre las poblaciones locales y territorio.
- Contribución a la economía circular local. Certificado residuo cero. (Ver [apartado certificaciones](#))
 - Contribución a través de la cadena de suministro. Proveedores y subcontratas locales. 56,7 % de empresas son de ámbito local (Mallorca – Baleares), y el 43,3% nacionales. No existen proveedores internacionales.
- c) Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos. Los actores locales con los que interacciona CHUSE en su actividad son:
- IBSALUT como cliente y en relación con la gestión derivada con administración pública local que pueda venir derivada de trámites administrativos.

- Paciente del Hospital - ciudadanía (Ver [apartado 7.3.](#))
 - Persona usuaria del Hospital - ciudadanía (Ver [apartado 7.3.](#))
 - Proveedores – subcontratistas – contratistas (Ver [apartado 7.2.](#))
- d) Acciones de asociación y patrocinio. (Ver [apartado 6.2.](#))

7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Debido a los diferentes perfiles de actividad de CHUSE respecto a los servicios que presta al Hospital, existen diversos procesos respecto a subcontratistas o proveedores:

- Proveedores respecto a suministro de material y servicios subcontratados Ver PG-84-01 Procedimiento de gestión de compras (control de los procesos, productos y servicios suministrados externamente).

CHUSE dispone de unos criterios y niveles de autorización en el proceso que vienen definidos en el procedimiento.

Previamente a iniciar la relación contractual se le aportarán todos los compromisos a los cuales debe suscribirse la empresa y se le exigirán los documentos necesarios aplicables según los requisitos del sistema de gestión integral.

- Contratas de servicios objeto del pliego Ver PG-84-00-A Gestión de la subcontratación de servicios no clínicos.

A continuación, se realiza una descripción sintetizada de las sistemáticas llevadas a cabo por la organización respecto a la gestión de proveedores y contratas.

La mayor parte de los proveedores son locales debido a las características del entorno o contexto (ámbito insular).

CHUSE ha elaborado un procedimiento de Diligencia debida, tanto para personas que forman parte de la organización como para terceros, como puede verse en procedimiento **PG-72-01 Diligencia debida**. En aquellos casos donde, los socios de negocio que presenten un riesgo penal superior a bajo, aquellos que se vinculan de manera estable o significativa con la empresa o que no disponen de un Código Ético o de Conducta; se procede a incluir una fórmula contractual que incorpora la declaración formal de conformidad con los valores del Código Ético de CHUSE, además de enviar la **Política** de Compliance y si es necesario, una adenda específica al contrato en materia de *Compliance*.

La relación con cada uno de ellos se realiza directamente a través de cada departamento que requiere los servicios, quien determina los requisitos necesarios a nivel operativo después de los generales que determina el procedimiento.

Para los proveedores y subcontratas, de Nivel IV y V (cuyo importe de facturación sea superior a 15.000€ anuales), y, además, que se realice más de 1 compra al año, se realiza anualmente una evaluación de estos teniendo en cuenta:

- a) Grado de dependencia
- b) Valoración del servicio
- c) Valoración del producto
- d) Servicio Postventa

Para todas las empresas donde exista un riesgo de comisión de delito en nombre de CHUSE, como puede ser servicios subcontratados o asesores con acceso a información confidencial; se establecen en los contratos y/o documentos de adhesión al cumplimiento del sistema compliance y al Código de Conducta.

La sistemática de control en el caso de las empresas subcontratas asociadas al objeto del pliego, se extiende no solo a través de la evaluación periódica, sino que la empresa las somete a dos auditorías internas y una externa como mínimo.

CHUSE dispone de una sistemática para la supervisión y auditorías sobre los servicios contratados y proveedores. Los resultados de dichas auditorías internas y externas en relación con el ejercicio 2025 se pueden ver en la página 37 del informe en relación a resultados de auditorías externas e internas.

En 2025 se auditaron por auditores externos los servicios de Guardería, en auditoría interna; y Vending, Televisión-telefonía e internet, DDD y Guardería en auditoría externa.

El resultado de las auditorías es satisfactorio.

7.3. CONSUMIDORES

Los efectos actuales y previsibles sobre la seguridad y salud de los consumidores (personal de CHUSE, personal del Hospital, usuarios y pacientes) se refleja principalmente a través del servicio de cocina-cafetería y, concretamente derivado del riesgo en materia de seguridad alimentaria.

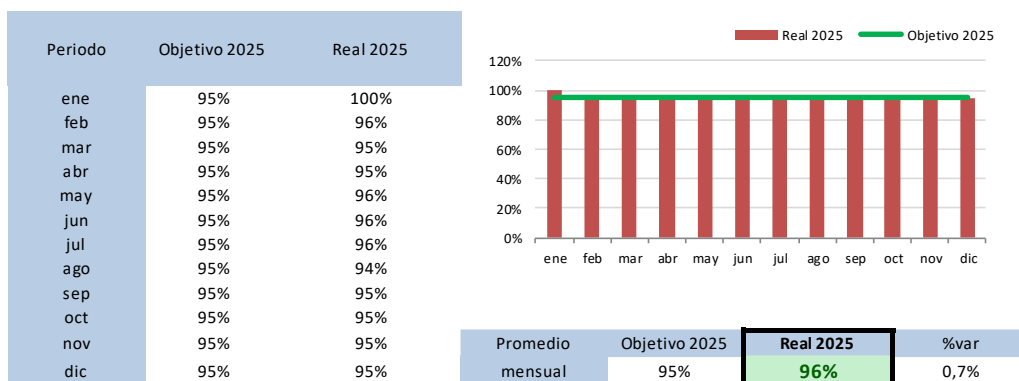
Por ello, CHUSE dispone de un sistema de seguridad alimentaria basado en los requisitos del sistema de APPCC, así como los controles asociados (auditorías internas); realizándose analíticas mensuales, no habiéndose detectado ninguna crítica.

No ha habido denuncias por parte del Hospital ni por parte de consumidores.

Respecto al sistema de seguridad alimentaria se dispone de la aplicación de protocolos de seguridad y se realizan unos controles y supervisiones, así como analíticas mensuales de verificación de los protocolos de limpieza y desinfección en los procesos de cocina y restauración.

ALI.02.02.A Cumplimiento del Sistema integral de APPCC

Mes	META	Indicadores	Seguimiento	¿conseguido?
dic	95%	Ratio Checkins realizados con correcto/ Ratio Puntos totales ccheckins	Mensual	si



Comentarios:

La empresa cuenta con un sistema de gestión de quejas y/o sugerencias donde se define la metodología a seguir para la recepción, tramitación y cierre de estas actuaciones en la sociedad concesionaria (Procedimiento de Gestión de Quejas – sugerencias).

No ha habido incidencias en materia de seguridad alimentaria.

También cuenta con un sistema de gestión de denuncias y/o reclamación que recoge el proceso necesario para el desarrollo de estos trámites, desde su recepción a la distribución interna, tratamiento, respuesta, seguimiento y control (**Procedimiento de Gestión de denuncias – reclamación y el Procedimiento de Gestión de Queja y sugerencias**).

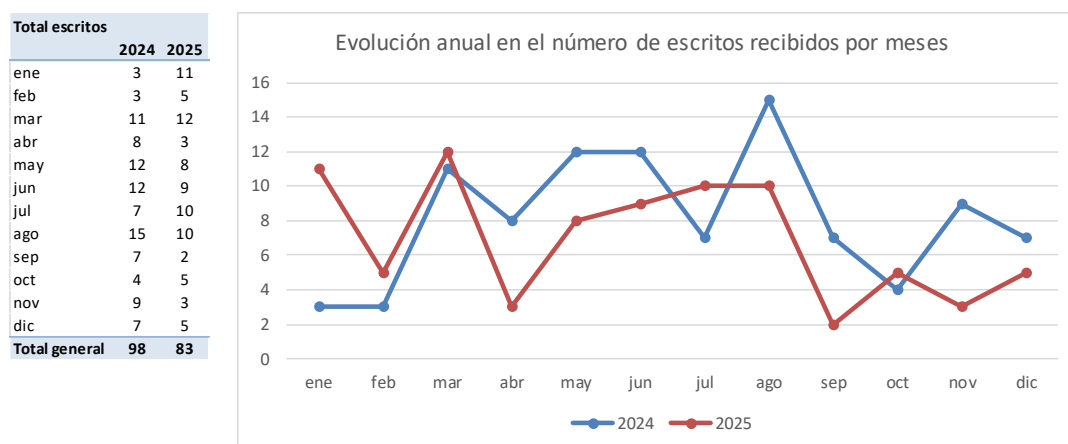
El total de denuncias y reclamaciones en 2025 ha sido de 0. En cambio, en Quejas y sugerencias se han recibido un total de 83 escritos.

Quejas y sugerencias

A lo largo del año 2025 se han recibido un total de 83 escritos al Departamento de Atención al Usuario, entre quejas, sugerencias y agradecimientos. un 15,3 % menos en relación con el año 2024, con 98 escritos. En la fecha de realización del presente informe todas están en estado “cerrada”.

Evolución mensual del número de escritos recibidos (periodo 2024-2025)

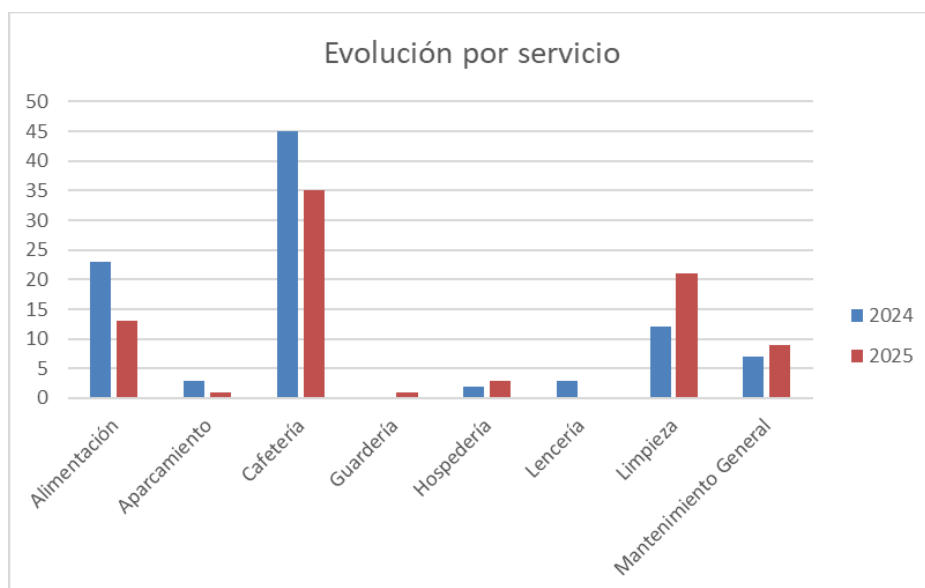
Estos son los datos respecto a los escritos recibidos a nivel general:



Evolución número de escritos recibidos por servicio

El servicio que más escritos ha recibido durante el año 2025, ha sido el de Cafetería, con un 42% respecto del total de escritos recibidos. En 2024 el servicio con más escritos fue también Cafetería con un 46% del total.

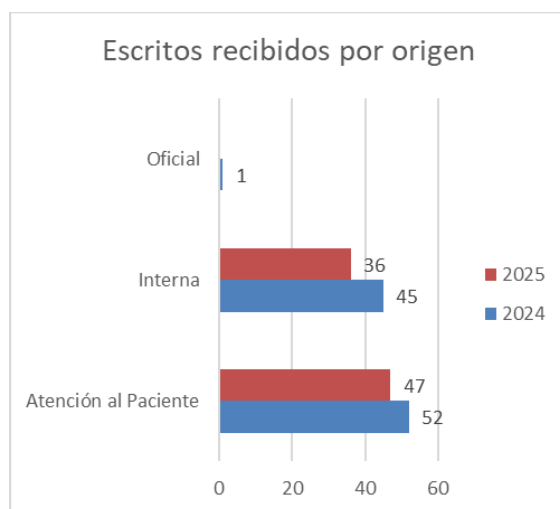
	2024	2025	2024	2025
Alimentación	23	13	23%	16%
Aparcamiento	3	1	3%	1%
Cafetería	45	35	46%	42%
Guardería		1	0%	1%
Hospedería	2	3	2%	4%
Lencería	3		3%	0%
Limpieza	12	21	12%	25%
Mantenimiento General	7	9	7%	11%
TV, Telefonía e Internet	3		3%	0%
Total general	98	83	100%	100%



Distribución por ORIGEN

En cuanto al origen de los escritos, la mayoría de los escritos que llegan al Departamento de Atención al Usuario, exactamente un 57% de los escritos recibidos, y un 43% son de carácter interno recogidos a través de los registros de queja interna (**con el formato interno se recogen tanto comunicaciones del personal propio de CHUSE como de HUSE así como usuarios de instalaciones**). En 2025 ha habido un descenso del 9,6% en número de escritos recibidos a través del Servicio de Atención al Paciente, respecto a 2024, pasando de 52 escritos en 2024 a 47 en 2025.

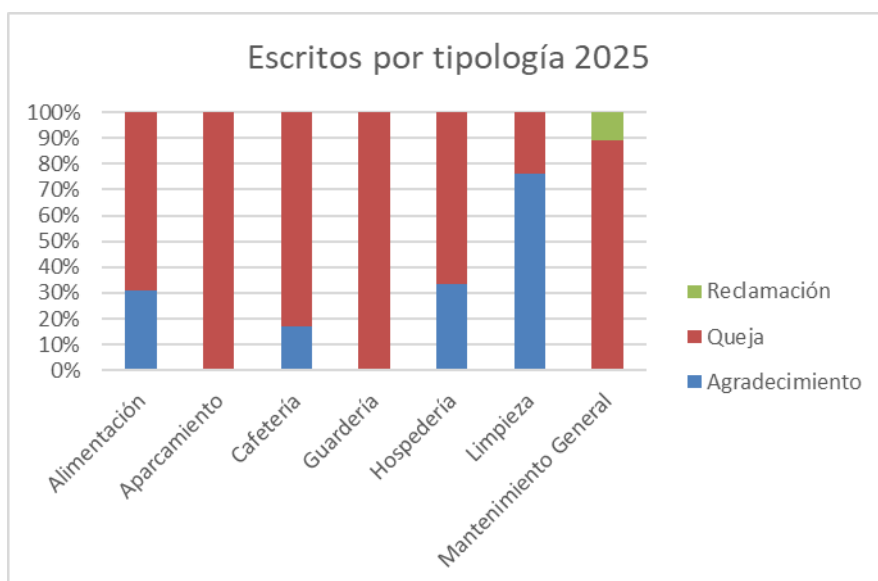
	2024	2025	Total	dif.
Atención al Paciente	52	47	99	-10%
Interna	45	36	81	-20%
Oficial	1		1	-
Total	98	83	181	164,9%



Distribución de los escritos recibidos según su tipología y servicio

	Agradecimiento	Queja	Reclamación	Total
Alimentación	4	9		13
Aparcamiento		1		1
Cafetería	6	29		35
Guardería		1		1
Hospedería	1	2		3
Limpieza	16	5		21
Mantenimiento General		8	1	9
Total	27	55	1	83

El tipo de escritos que más se han recibido durante el año 2025 en el Departamento de Atención al Usuario son quejas con un 66,3% respecto al total, seguido de Agradecimiento con un 32,5%.



Comparativa evolución anual de los escritos recibidos según su tipología

En 2025 se ha producido un descenso en el número de quejas pasando de 84 en 2024 a 55 en 2025. En agradecimientos ha habido un aumento, pasando de 9 en 2024 a 27 en 2025.

	2024	2025	% diferencia
Agradecimiento	9	27	200,0%
Queja	84	55	-34,5%
Queja a seguro	1	1	-
Sugerencia	4	0	-100,0%
Total	98	83	

Asuntos de los escritos recibidos

En el año 2025 el asunto que más se ha repetido, y que representa un 19,27% del total de los escritos recibidos es: Agradecimiento a un servicio, seguido de calidad de la comida de cafetería con un 14,45% del total.

Asunto	Alimentación	Aparcamiento	Cafetería	Guardería	Hospedería	Limpieza	Mantenimiento	Total
Agradecimiento a un servicio	4		2		1	16		23
Agradecimiento a un trabajador			4					4
Calidad de la comida de cafetería			12					12
Calidad de la comida para pacientes	3							3
Calidad servicio cafetería			1					1
Conservación o mantenimiento de algún elemento del hospital							3	3
Daño a vehículo relacionado con el funcionamiento o mantenimiento de algún elemento de la infraestructura del parking		1				1		2
Daño corporal por caída			1			1		2
Despido de un trabajador guardería				1				1
Dietas inadecuadas	5							5
Limpieza de las habitaciones de pacientes						2		2
Limpieza de zonas comunes						1		1
Precio cafeterías externas locales comerciales			1					1
Queja a un servicio			10		2	1		13
Queja a un trabajador			4					4
Sustancias químicas nocivas en el ambiente para enfermos con sensibilidad química						1		1
Televisión	1							1
Temperatura del aire en habitación de paciente							4	4
Total general	13	1	35	1	3	21	9	83

ENCUESTAS A PACIENTES HOSPITALIZADOS

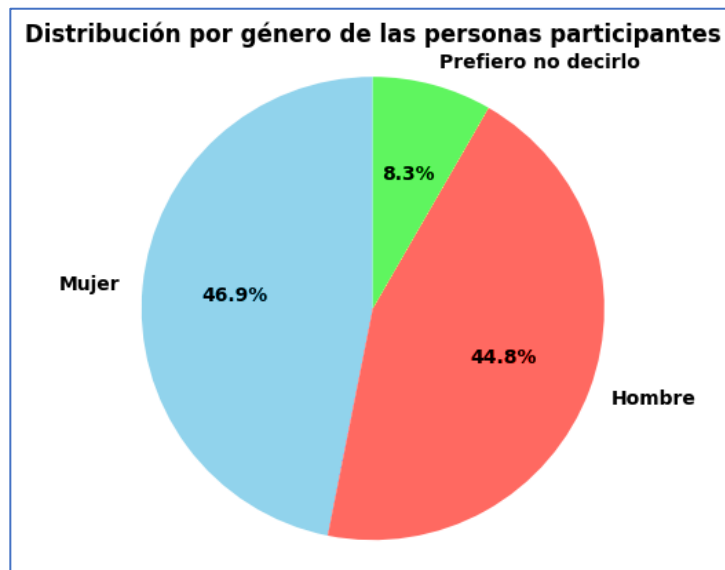
Informe sobre los resultados de la encuesta realizada a los pacientes del Hospital Universitario Son Espases durante todo el año 2025, desde enero a diciembre, en relación con los servicios prestados por Concesionaria en los ámbitos de limpieza, lavandería, lencería, televisión, alimentación y aparcamiento.

Asimismo, se solicita valoración sobre el estado de conservación de las instalaciones, el tiempo de respuesta ante incidencias y el trato recibido por el personal de limpieza y televisión.

Este año, siguiendo el formato de Google Encuestas instaurado en 2020, las encuestas han estado disponibles desde los televisores de las habitaciones de pacientes a lo largo de todo el año.

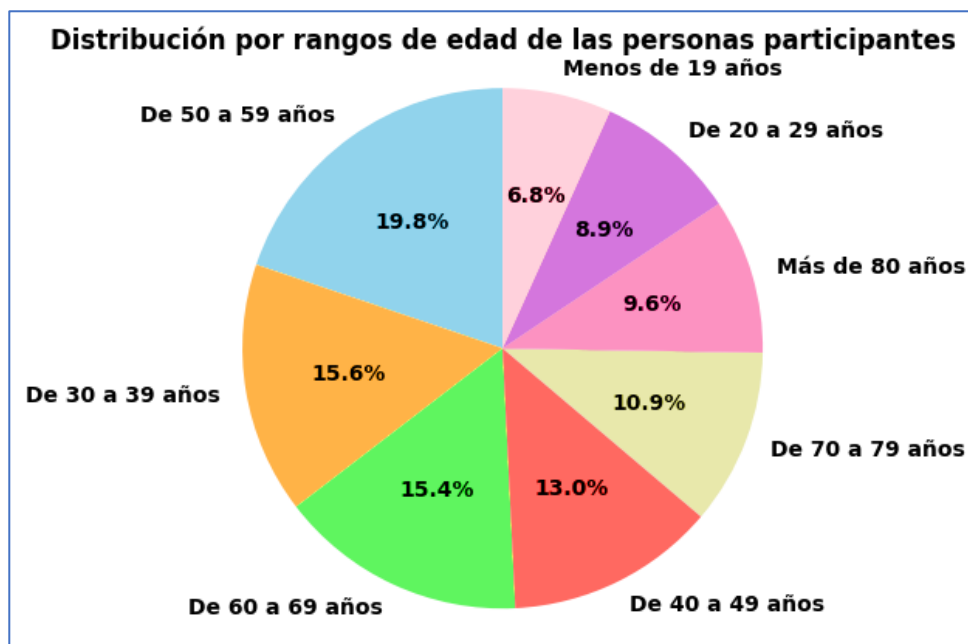
Resumen de las personas participantes

La distribución por género de las personas participantes en la encuesta muestra una participación equilibrada, con un 46,9 % de mujeres y un 44,8 % de hombres, mientras que un 8,3 % optó por no declarar esta información. Esta distribución homogénea permite considerar que los resultados obtenidos son representativos desde el punto de vista del género, reduciendo el riesgo de sesgos y aportando solidez al análisis posterior de los distintos ámbitos evaluados.



El análisis de los rangos de edad de las personas participantes muestra que la mayoría de las encuestas corresponde a personas adultas y de edad media, concentrándose principalmente entre los 30 y 69 años, con especial peso del tramo 50 a 59 años, que representa el grupo más numeroso. Asimismo, se observa una presencia relevante de personas mayores de 70 años, lo que resulta coherente con el perfil habitual de pacientes hospitalizados. Esta distribución refuerza la necesidad de interpretar los resultados teniendo en cuenta las expectativas y necesidades específicas de una población

mayoritariamente adulta, especialmente en aspectos relacionados con el confort, la limpieza, la atención recibida y la facilidad de uso de los servicios.



El análisis de la nacionalidad de las personas participantes muestra un claro predominio de pacientes de nacionalidad española, que representan el 88,5 % del total de encuestas. Este resultado es coherente con el ámbito territorial del hospital y con la población de referencia atendida. El 3,6 % de las personas encuestadas optó por no declarar su nacionalidad, mientras que el resto corresponde a una diversidad de nacionalidades extranjeras con presencia puntual, ninguna de ellas con un peso individual superior al 1 %. En conjunto, el perfil por nacionalidad refleja una muestra mayoritariamente alineada con la población local.

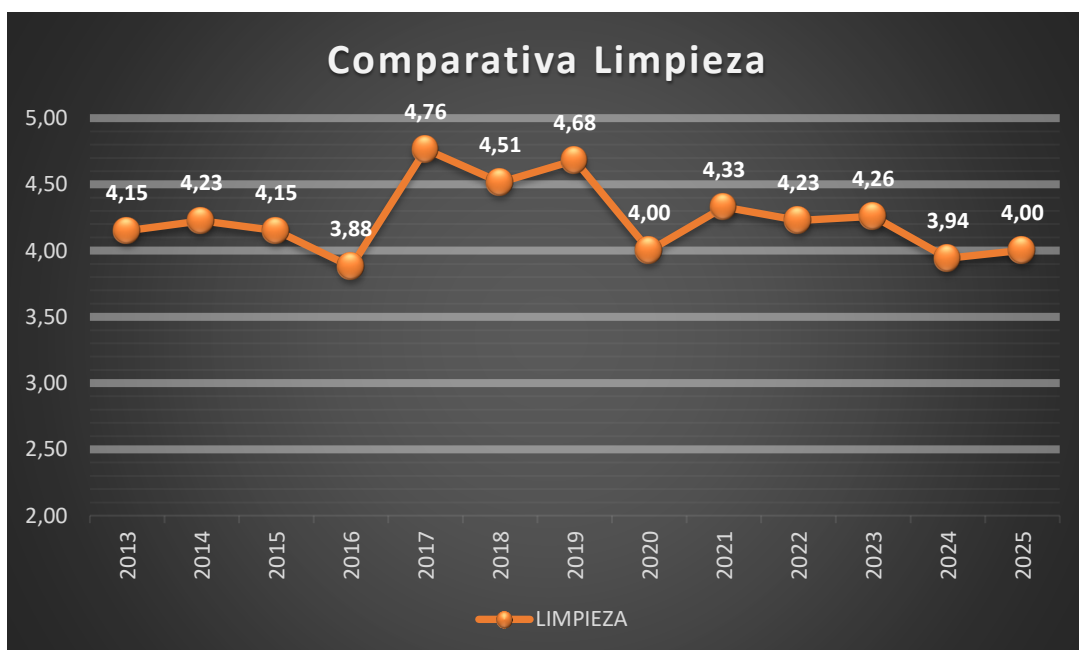
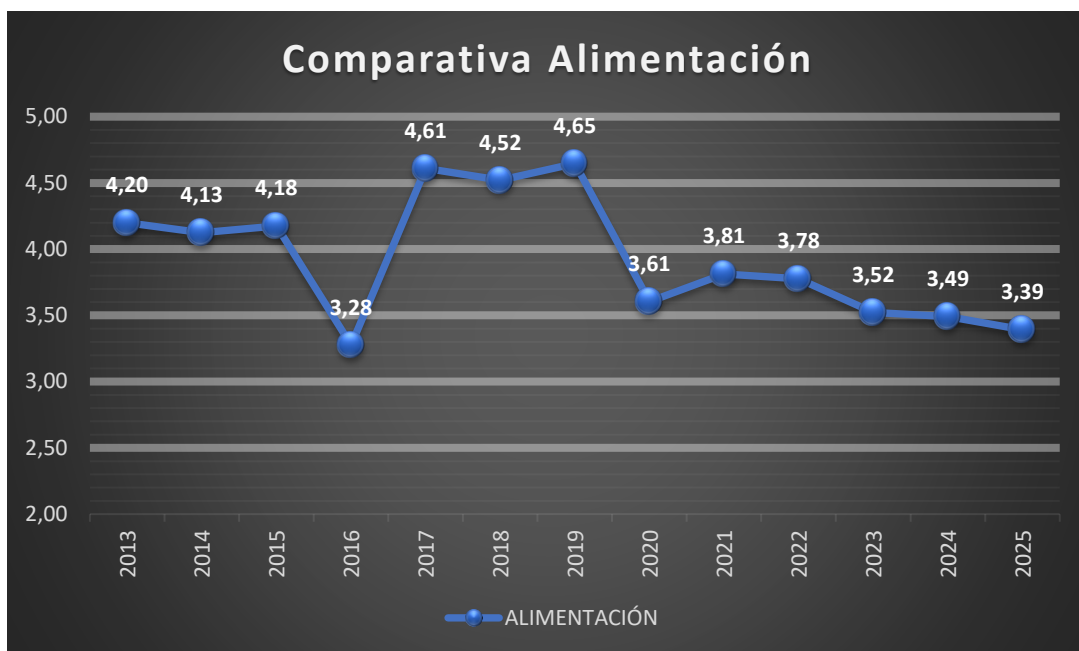
Nacionalidad	Número	% sobre el total
Española	340	88,5 %
NS/NC	14	3,6 %
Italiana	4	1,0 %
Argentina	4	1,0 %
Nicaragua	3	0,8 %
Reino unido	2	0,5 %
China	2	0,5 %
Suiza	1	0,3 %
México	1	0,3 %
Cuba	1	0,3 %
Británica	1	0,3 %
Lituano	1	0,3 %
Italiano	1	0,3 %
Colombiana	1	0,3 %
Irlandesa	1	0,3 %

Uruguaya	1	0,3 %
Peruano	1	0,3 %
Peruana	1	0,3 %
Nigeriana	1	0,3 %
Bulgaria	1	0,3 %
Pakistán	1	0,3 %
Ecuador	1	0,3 %

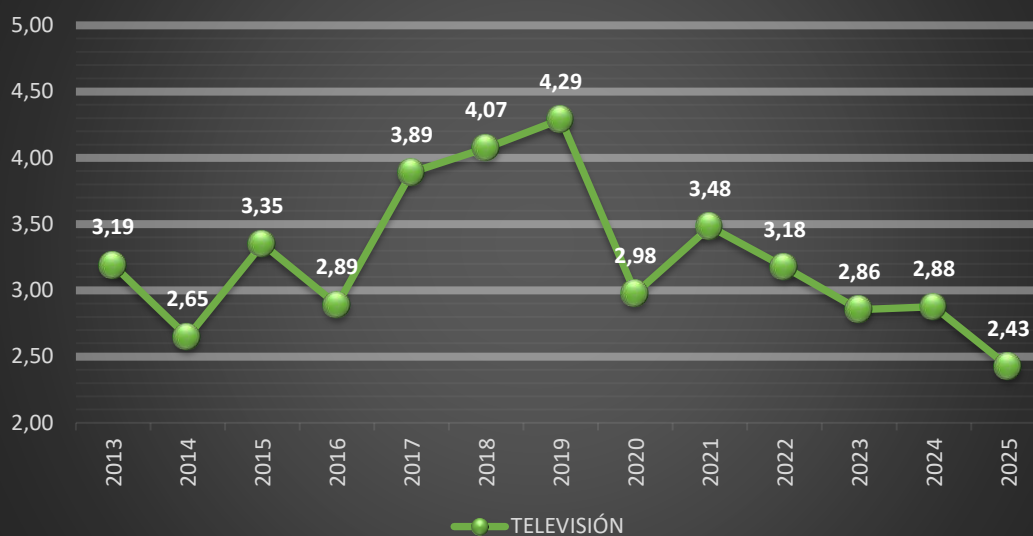
La distribución por área asistencial muestra que la mayoría de las encuestas procede de las áreas médicas y quirúrgicas, que concentran la mayor parte de las respuestas y reflejan su peso en la actividad hospitalaria. Pediatría aparece como un grupo diferenciado con presencia relevante, mientras que críticos y urgencias representan un porcentaje menor, acorde con el tipo de estancia. El porcentaje de NS/NC se atribuye a la dificultad de algunas personas usuarias para identificar su unidad de ingreso y debe considerarse como una limitación metodológica del análisis.

Área asistencial	Total	% del total
Áreas médicas	118	30,6 %
Áreas quirúrgicas	92	23,9 %
Pediatría	30	7,8 %
Críticos / Urgencias	14	3,6 %
Otras unidades / plantas	57	14,8 %
NS/NC	74	19,3 %
Total	385	100 %

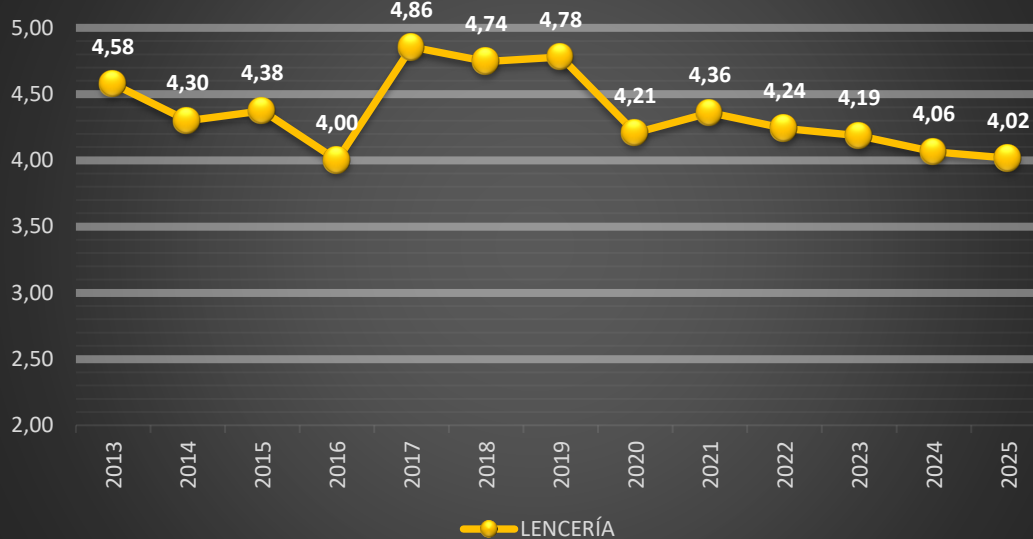
Resumen evolución servicios



Comparativa Televisión



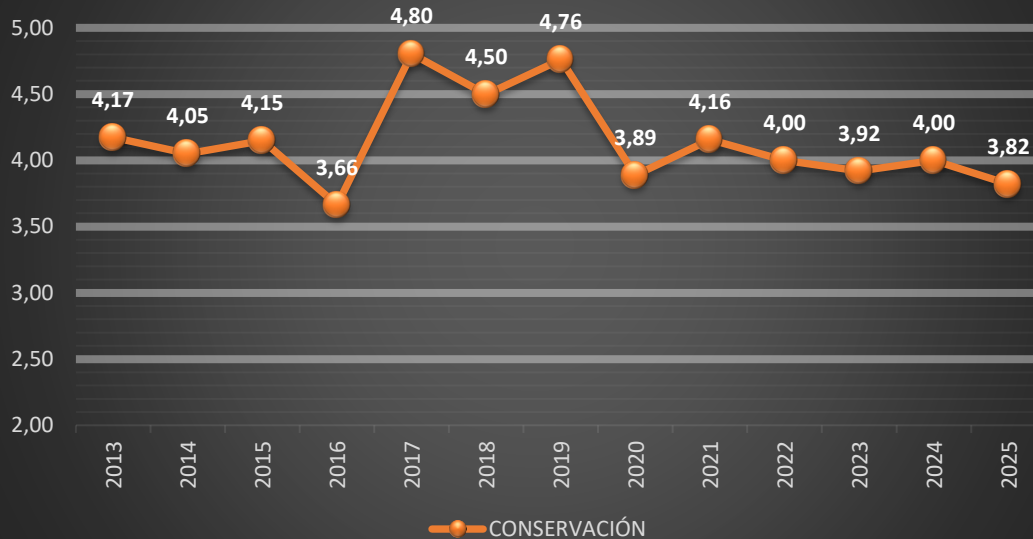
Comparativa Lencería



Comparativa Aparcamiento



Comparativa Estado conservación



Comparativa Respuesta ante incidencias



Comparativa trato recibido



Resumen evolución valoración media 2022-2025

Servicio	dic-22	22 vs 23	dic-23	23 vs 24	dic-24	24 vs 25	dic-25
ALIMENTACIÓN	 3,78	 -6,75%	 3,52	 -0,91%	 3,49	 -2,81%	 3,39
LIMPIEZA	 4,23	 0,79%	 4,26	 -7,43%	 3,94	 1,52%	 4,00
TELEVISIÓN	 3,18	 -10,08%	 2,86	 0,78%	 2,88	 -15,72%	 2,43
LAVANDERÍA	 4,24	 -1,30%	 4,19	 -2,87%	 4,06	 -1,22%	 4,02
APARCAMIENTO	 3,90	 -6,15%	 3,66	 -3,38%	 3,54	 -9,23%	 3,21
MANTENIMIENTO	 4,00	 -2,00%	 3,92	 2,04%	 4,00	 -4,50%	 3,82
RESPUESTA	 3,97	 -1,51%	 3,91	 -4,39%	 3,74	 -5,04%	 3,55
TRATO	 4,02	 -2,99%	 3,90	 -4,29%	 3,73	 -14,70%	 3,18
PROMEDIO	 3,91	 -3,50%	 3,78	 -2,74%	 3,67	 -6,07%	 3,45

Como puede verse, respecto al año anterior, el promedio general ha descendido de 3,67 en 2024 a 3,45 de promedio global en 2025, este sigue siendo una clasificación global de Excelente.

7.4. INFORMACIÓN FISCAL

La dimensión económica del enfoque de sostenibilidad que rige en la organización afecta al impacto de la organización sobre las condiciones económicas de sus grupos de interés y de los sistemas económicos en el marco geográfico donde opera.

La organización dispone de controles financieros como medida preventiva respecto al posible delito en los ámbitos de compras; política de pagos, así como auditorías financieras anuales.

CHUSE está sujeto del cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre; es por tanto que se puede encontrar en el informe de la auditoría de cuentas la información completa a nivel fiscal.

A continuación, se reporta la información fiscal como ejercicio de transparencia, en el informe respecto a los indicadores siguientes:

Beneficios obtenidos en España	Impuestos sobre beneficios pagados	Volumen de negocio	Subvenciones públicas recibidas
2.776.942 €	865.648 €	38.534.929 €	N/A

Inversión en activos fijos	Acciones en innovación	Inversiones ambientales
2.287.865€	243.000€	25.725 €

Cabe indicar que no se detectan aspectos relevantes ni salvedades en el Informe resultante de la Auditoría de Cuentas Anuales.

Contacto

Carretera de Valldemossa, 79

Palma, 07120

Tel. 871 990 99 90

info@chsonespases.com



SOCIETAT CONCESSIÓNÀRIA
SON ESPASES
HOSPITAL UNIVERSITARI

ISO 9001
ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



UNE 19601

BUREAU VERITAS
Certification

