

Memoria de *Sostenibilidad* 2024



Tabla de contenidos

2024



CARTA AL DIRECTOR GENERAL 01

¿QUIÉNES SOMOS? 02

NUESTROS SERVICIOS 03

Plataforma Logística	11
Facility Services	11
- Servicios de Limpieza	11
Servicios de limpiezas de obra	11
Servicios de limpieza especiales	11
- Servicios Auxiliares	12
Servicios de Mantenimiento	12
Servicios de Recepción y Centralita	12
Servicios de Ordenanza y Conserjería	12
Servicios Auxiliares de Información	12
Personas mayores	12
- Unidades de convivencia	12
- Nuestras residencias	12
- Nuestros centros de día	12
Servicios de ayuda a domicilio	12
Servicios a discapacitados	13
- Residencias y centros de día	13
Otros servicios	13
- Servicios de atención a mujeres	13



COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE 04

Gestión de residuos	14
Consumo y vertido de agua	16
Materias primas	16
Consumo de energía	17
Cambio climático	19
Riesgos ambientales	21

COMPROMISO CON LAS PERSONAS 05

Cuestiones sociales y relativas al personal	22
- Empleo	22
- Igualdad y diversidad	26
- Conciliación de la vida personal y profesional	31
- Salud y seguridad de los trabajadores	32
- Relaciones sociales	34
- Formación y desarrollo profesional	35
Respeto a los derechos humanos	36

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD 06

Compromiso con la comunidad local	38
Relación con los proveedores	38
Atención al cliente	39
Información fiscal	40
Lucha con el soborno	40

SOBRE ESTA MEMORIA 07

[2-22] [3-3]

“CUIDAMOS DE NUESTROS CLIENTES, CUIDAMOS DE TI”

"Aralia es una compañía de referencia con más de tres décadas de trayectoria, especializada en la externalización de servicios estratégicos. Nuestro compromiso se centra en la excelencia operativa en la gestión y mantenimiento de infraestructuras, la promoción activa de la inclusión social - especialmente de colectivos en situación de vulnerabilidad - y la mejora continua del bienestar de las personas a las que atendemos. A través de soluciones integrales y sostenibles, contribuimos al desarrollo eficiente y responsable de los entornos en los que operamos."

Es un honor presentar la sexta Memoria de Sostenibilidad de Aralia, elaborada conforme al Estándar Global Reporting Initiative (GRI), reflejando nuestro firme compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés. Este documento recoge nuestras principales acciones, objetivos, políticas y criterios que refuerzan nuestra trayectoria hacia un modelo de crecimiento sostenible y socialmente responsable.

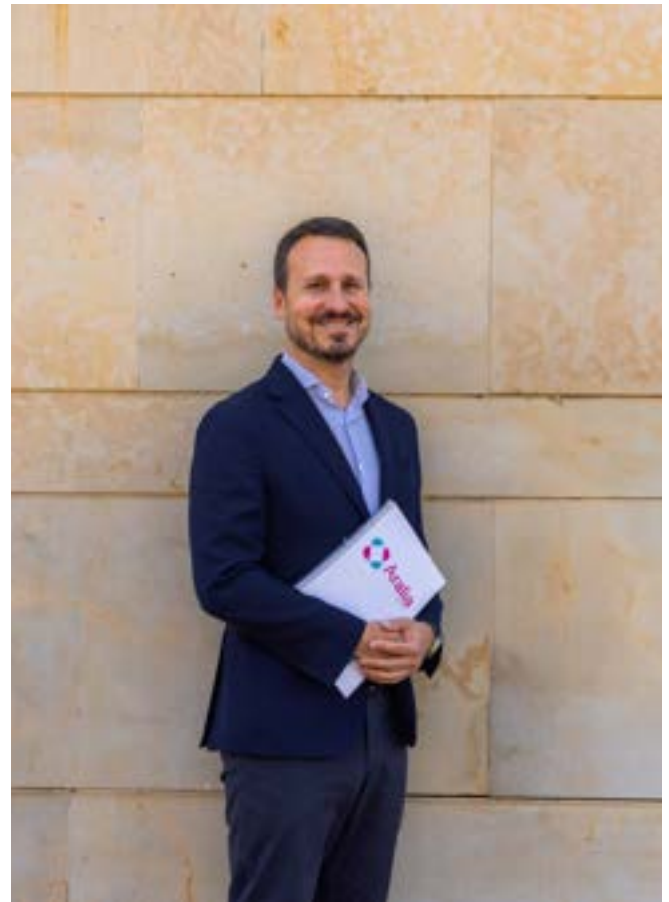
Este compromiso se ve reflejado en la obtención, hace ya varios años, de la certificación conforme a la norma IQNet SR10, y en nuestra decidida apuesta por el bienestar de nuestros profesionales, mejorando de forma continua nuestro sistema de conciliación de la vida laboral y familiar, basado en el modelo EFR de la Fundación Másfamilia. Asimismo, hemos impulsado importantes avances tecnológicos, como la consolidación de nuestra plataforma de firma digital, la integración de sistemas de cuadrantes y nóminas, y el desarrollo de un software CRM para la gestión comercial de clientes y ofertas.

En el ámbito ambiental, destacamos el consumo del 100 % de energía eléctrica procedente de fuentes renovables durante 2024, contribuyendo activamente a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes. También calculamos nuestra huella de carbono correspondiente a los años 2022 y 2023, y nos encontramos actualmente en proceso de cálculo de la huella de carbono de 2024, como parte de nuestra estrategia de mejora continua. Reafirmamos además nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas durante el pasado año.

Desde el punto de vista estratégico, en 2025 mantenemos nuestra apuesta por el crecimiento sostenible, con planes de expansión en nuestras líneas de negocio actuales, especialmente en los ámbitos de servicios sociales - como residencias y ayuda a domicilio - y servicios de outsourcing, con especial atención a logística y almacenes. Esta expansión contempla, además, una ampliación geográfica hacia comunidades como Andalucía, Comunidad Valenciana, País Vasco, Galicia y Cataluña.

En 2024, logramos consolidar con éxito nuestra división de Outsourcing, experimentando un notable incremento en volumen de ventas y ampliando la prestación de servicios generales a diversos clientes en toda España, abarcando actividades como logística, picking y transporte.

De cara a 2025, renovamos nuestro compromiso con un modelo de gestión que equilibre el crecimiento empresarial con el desarrollo sostenible, asegurando un impacto positivo, duradero y responsable en nuestra sociedad.



Álvaro Durán Guillén.
Director General de ARALIA.

[2-1] [2-2] ARALIA SERVICIOS SOCIO SANITARIOS S.A. (en adelante ARALIA) es una empresa privada, con más de 30 años de experiencia, que lleva a cabo su actividad en todo el territorio nacional. Su principal objetivo es la gestión integral de servicios generales en edificios y plataformas logísticas, así como la prestación de servicios asistenciales especializados tanto en residencias, en centros de estancias diurnas, centros hospitalarios y centros socio sanitarios, a la vez que en los propios domicilios.

Tiene participaciones directas en ARUM Inversiones S.L.; y participaciones indirectas, a través de ARUM Inversiones, en ARUM Integración Castilla y León, ARUM Integración Andalucía, ARUM Integración Madrid, ARUM Integración Valencia y ARUM Integración Galicia. Así mismo, ARALIA es el socio fundador de la Fundación ARALIA, aportando la totalidad del fondo de dotación inicial.¹

La sociedad tiene participaciones en dos Uniones Temporales de Empresas (UTEs), ambas con sede en Valladolid, cuya actividad consiste en la gestión de centros de día y la gestión de centros de asistencia a personas con discapacidad intelectual y/o física.

ARALIA cuenta con los siguientes **principios fundamentales**:

- 01 Compromiso con los Grupos de Interés:** Orientamos nuestras acciones a satisfacer las expectativas de clientes, empleados, proveedores y sociedad en general, promoviendo la transparencia, la ética y la búsqueda constante de la excelencia.
- 02 Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** Impulsamos prácticas sostenibles que favorecen el bienestar del personal y de las comunidades donde operamos. Defendemos los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y el desarrollo de iniciativas que generen un impacto social positivo.
- 03 Protección del Medioambiente:** Nos esforzamos por reducir nuestro impacto ambiental mediante el uso responsable de los recursos, la prevención de la contaminación y la adopción de prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones.
- 04 Seguridad y Salud en el Trabajo:** Garantizamos entornos laborales seguros, protegiendo la salud de nuestros trabajadores a través de la prevención, la formación y la mejora continua de las condiciones laborales.
- 05 Cumplimiento Normativo y Mejora Continua:** Observamos estrictamente la legislación vigente y otros compromisos asumidos, fomentando la mejora continua como parte esencial de nuestra cultura organizativa.
- 06 Formación y Sensibilización:** Apostamos por la formación constante, el desarrollo profesional de nuestro equipo y su concienciación sobre aspectos clave como la calidad, la sostenibilidad y la seguridad laboral.
- 07 Participación Activa:** Estimulamos la implicación de los trabajadores y sus representantes, favoreciendo un clima de colaboración que valore las ideas, iniciativas y propuestas de mejora.
- 08 Prevención y Gestión de Riesgos:** Consideramos que la siniestralidad laboral puede prevenirse mediante una gestión adecuada, por lo que aplicamos medidas eficaces para identificar, evaluar y controlar los riesgos inherentes a nuestra actividad.
- 09 Comunicación y Reconocimiento:** Promovemos una comunicación fluida y transparente sobre objetivos, logros y buenas prácticas, generando un entorno de reconocimiento que motive y valore el esfuerzo colectivo.

[1] A fecha del presente informe, ARALIA tiene una participación del 40% en ARUM Inversiones; al tener esta última sociedad la totalidad de las participaciones en los CEE ARUM, ARALIA ostenta también el 40% de participación en todos ellos. Por ello, ARALIA no forma ni pertenece a ningún grupo mercantil. En cuanto a la dotación fundacional en Fundación ARALIA, al tener Esta el carácter de donación, no puede considerarse que las fundaciones formen parte de ningún grupo mercantil, sino que son entidades independientes.

NUESTROS PRINCIPALES SERVICIOS SE AGRUPAN EN LAS SIGUIENTES ÁREAS DE ACTIVIDAD

(para más información ver apartado “Nuestros servicios” de la presente memoria)



Outsourcing:
Gestión de plataformas logísticas a nivel nacional.



Facility services:
Limpieza, servicios auxiliares y mantenimiento.



Gestión de residencias de ancianos y centros de día para personas mayores.



Gestión de centros residenciales y centros de día para personas dependientes con algún grado de discapacidad intelectual y/o física.



Gestión de centros de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género.



Prestación de servicios de ayuda a domicilio.

PRINCIPALES CIFRAS 2025:

1.714 plazas gestionadas:	
1.380 plazas en residencias, de las cuales 84 son plazas en centros de discapacidad y 1.296 en residencias para personas mayores.	
334 plazas en centros de día, de las cuales 43 son plazas en centros de día para personas con discapacidad y 291 en centros de día para personas mayores.	
220.965 horas de promedio mensual realizadas en servicio de ayuda a domicilio.	
104 contratos gestionados de facility services, de los cuales 81 son de limpieza y 23 de servicios auxiliares.	
146.287 horas promedio mensual realizadas en servicio de ayuda a domicilio	2.808 personas en plantilla de media.
86,05% contratos indefinidos.	2,15% personas con discapacidad en plantilla.

[Ley_Certificación ambiental] El compromiso de ARALIA con nuestros clientes y trabajadores, se ha traducido en la implantación de un Sistema Integrado de Gestión basado en las siguientes normas 2 :

- ISO 9001:2015
Certificado de Sistemas de Gestión de la Calidad
- Gestión de servicios sociosanitarios en residencias de mayores y centros de día.
 - Gestión de servicios de limpieza de edificios y locales.
 - Gestión de Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).
 - Gestión de servicios de atención a personas con discapacidad.

- UNE 158101:2015
Gestión de Centros Residenciales
- Gestión de servicios sociosanitarios en residencias de mayores y centros de día.

- ISO 14001:2015
Certificación de Sistemas de Gestión Ambiental
- Gestión de servicios socio- sanitarios en residencias de mayores y centros de día.
 - Gestión de servicios de limpieza de edificios y locales.
 - Gestión de Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).
 - Gestión de servicios de atención a personas con discapacidad.

- UNE 158301:2015
Gestión del servicio de ayuda a domicilio
- Gestión de Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).

[2] Según listado de centros certificados.

- Gestión de servicios sociosanitarios en residencias de mayores y centros de día
- Gestión de servicios de limpieza de edificios y locales.
- Gestión de Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).

POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, PREVENCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Puede consultarse en el portal del empleado y en la página web.



Política de calidad, medioambiente, prevención y responsabilidad social de Aralia
<https://www.araliaservicios.es/politica-de-calidad/>

CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO ÉTICO 4: [2-23] [205-2]

OBJETIVO

Establecer y comunicar los valores y principios que guían las acciones y decisiones de ARALIA en su relación con los grupos de interés. Este Código se fundamenta en los valores corporativos de la organización: Calidad, transparencia, motivación, sostenibilidad y compromiso.

ALCANCE:

Todas las personas que forman parte de ARALIA, incluyendo administradores, directivos y empleados, sin importar su puesto o ubicación. Además, se extiende a todos los grupos de interés con los que ARALIA mantiene relaciones, tales como proveedores, colaboradores y administraciones públicas.

Se establecen los **principios** de Aralia en los que se basa su **política** RSC en relación con:

- El cumplimiento normativo
- Los derechos humanos y los principios de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- La calidad y la transparencia
- La confidencialidad.
- La lucha contra la corrupción.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- La sostenibilidad.
- Las prácticas responsables.
- La mejora continua.

También establece los **principios de actuación con los puntos de interés:**

- **Accionistas y propietarios:** Creación de valor y buen gobierno.
- **Empleados:** Compromiso con los derechos humanos y objetividad e igualdad de oportunidades en la selección, contratación y promoción, libertad de asociación, desarrollo profesional y relación entre los empleados, seguridad y salud en el trabajo, conflicto de intereses, uso de los recursos de la empresa, imagen de la compañía y utilización de redes sociales.
- **Clientes:** Organización centrada en el cuidado de la persona y sus necesidades, confidencialidad de la información y comunicación transparente y responsable.
- **Proveedores:** Objetividad e imparcialidad, confidencialidad, responsabilidad social corporativa y compromiso ético y respeto de las condiciones de pago.
- **Administraciones.**
- **Competencia.**
- **Sociedad:** Protección del medio ambiente y compromiso con el entorno.

[3] a) Gestión de residencias, centros de día, servicios de ayuda a domicilio, limpieza de edificios y locales, *Facility Services* y externalización de servicios. b) Gestión de residencias para personas dependientes. c) Gestión de centros de día para personas dependientes. d) Gestión del servicio de ayuda a domicilio.

[4] Nueva versión de abril de 2025 (se ha incluido por estar ya aprobada a fecha de cierre del presente informe). El Código Ético se difunde a todos los trabajadores mediante el portal del empleado.

ARALIA cuenta con un canal de denuncias para reportar incumplimientos del código ético de forma segura, garantizando el anonimato y la confidencialidad. Los usuarios pueden acceder a esta plataforma a través de la [página web](#) y comunicarse mediante correo electrónico (aralia@linea-etica.es), teléfono gratuito, carta postal o reunión presencial.

Este canal está dedicado exclusivamente para dirigir denuncias por incumplimientos legales de la organización o sus integrantes, en los términos y condiciones de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Sin ánimo excluyente ni limitativo, **se consideran incumplimientos normativos los siguientes:**



- Fraudes y estafas.
- Blanqueo de capitales.
- Evasión o elusión de impuestos.
- Delitos contra la propiedad intelectual o industrial.
- Competencia desleal.
- Delitos contra el mercado o los consumidores.
- Corrupción interna.
- Irregularidades con la Seguridad Social o la Agencia Tributaria.
- Incumplimiento de la normativa sobre protección de datos.
- Revelación de secretos empresariales.
- Malversación.
- Delitos contra el medio ambiente y la salud pública.
- Vulneración de derechos de los trabajadores.

A través de este canal, se registraron un total de 45 denuncias durante 2024, todas ellas fueron atendidas y cerradas.

[2-9] [3-3] [Ley_Organización y estructura] Las relaciones entre la Alta Dirección de ARALIA y sus accionistas se llevan a cabo mediante:



Comité de Dirección: La información por parte de los directivos de la compañía es transmitida de forma directa al accionista a través del trato diario, la participación en la toma de decisiones y en las reuniones mensuales del Comité de Dirección y de Seguimiento de ARALIA.

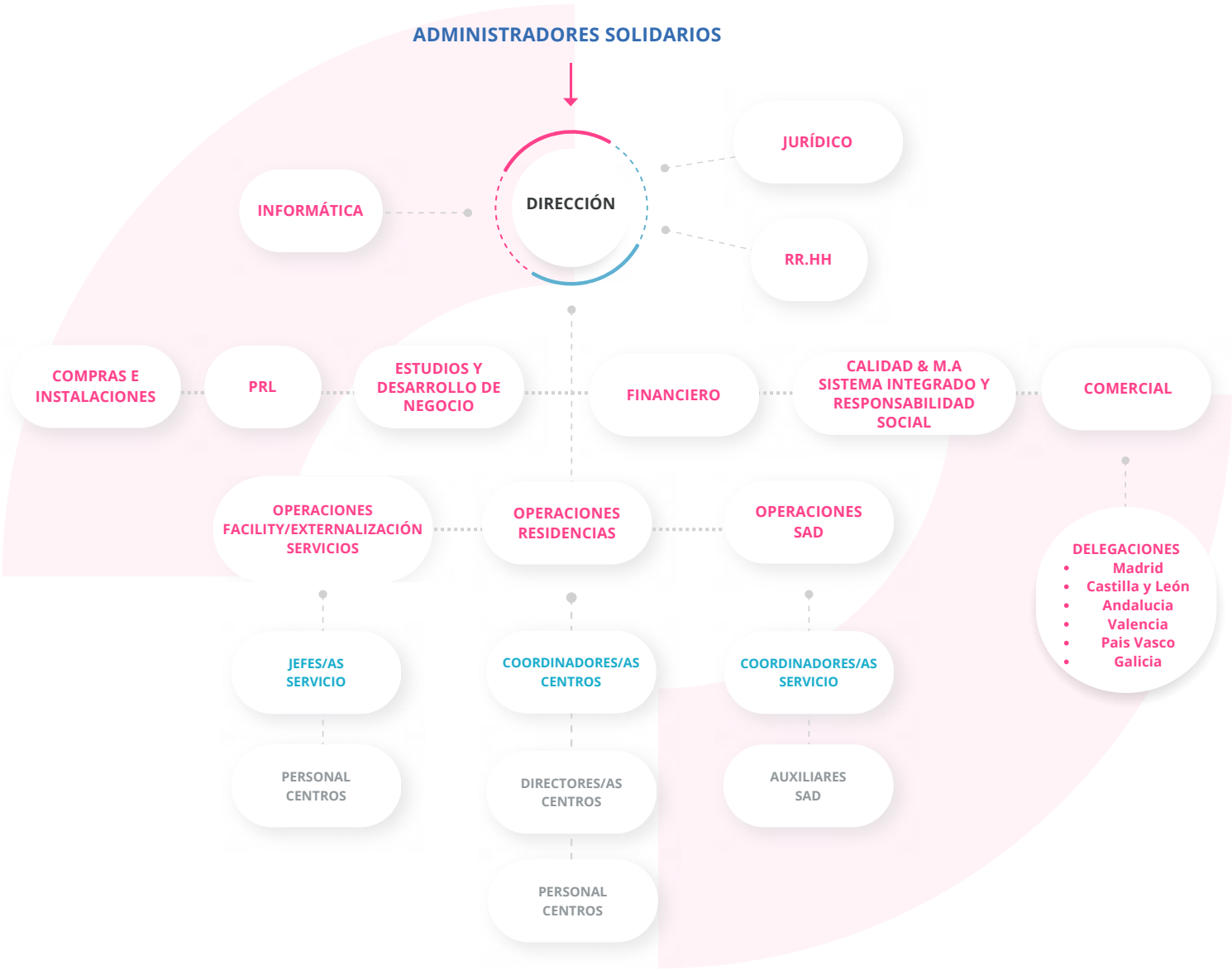


Celebración de Juntas Generales.



Información periódica a los accionistas: Se elabora anualmente la Memoria de Cuentas auditada por una entidad externa.

Estructura de la organización por departamentos :



Estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y que ARALIA respalda:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵.
- Pacto Mundial⁶.
- Norma IQNet SR10.
- Reporte anual de la huella de carbono.



ARALIA ha reafirmado su compromiso con la responsabilidad social corporativa al **mantener la certificación** de la organización conforme a la norma **IQNet SR10**. En cuanto a la responsabilidad social a nivel de los centros de trabajo, destacan las siguientes iniciativas:

- Implementación de mejoras en materia ambiental.
- Inversiones destinadas a mejorar la accesibilidad.
- Acciones orientadas a la reducción del desperdicio alimentario.
- Mejoras encaminadas a reducir el consumo energético y conseguir eficiencia energética.

[5] Ver "Índice de contenidos ODS" al final del documento.
[6] Ver "Índice de contenidos Pacto Mundial ODS" al final del documento.

[2-28] [Ley_Entorno empresarial] Estas son nuestras **principales afiliaciones** a entidades del sector u otras asociaciones:



Federación Castellano-Leonesa de Atención a la Dependencia



Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio.



Plataforma para la Atención a la Dependencia.



Confederación de Empresarios de Cuenca.



Red Española de Pacto Mundial.

[Ley_Riesgos relacionados] [Ley_Tendencias] [2-12] En los últimos años se comprueba una tendencia dentro del sector en relación con la inclusión de la gestión de la responsabilidad social corporativa dentro de la gestión estratégica de las organizaciones.

La gestión de los riesgos de la organización se realiza según lo descrito en el **procedimiento de identificación de riesgos y oportunidades** (PR(S).07.6), donde se describe la metodología aplicada, tanto los criterios, como la escala de valoración. De esta manera, se han identificado los riesgos del negocio en la matriz de riesgos. Entre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo que la compañía ha identificado y evaluado como críticos en 2024, destacan los siguientes:

- Nivel tecnológico insuficiente ante un entorno cambiante.
- Inadecuada gestión del marketing y la publicidad.
- Exposición a cambios regulatorios.
- Incumplimientos de contrato.
- Incorrecto uso de equipos de protección individual y colectiva.
- Aumento de los ataques de ciberseguridad
- Falta de disponibilidad suficiente de profesionales sanitarios en la actividad residencial.
- Escasez de mejoras en las medidas de conciliación laboral.
- Subida de salarios.
- Subida de los costes.

Una vez evaluados los riesgos, se han establecido las acciones necesarias para mitigarlos y se ha evaluado la eficacia de las medidas establecidas. Esta tarea es realizada en la reunión anual de Revisión por la Dirección.

Nuestros principales procedimientos de diligencia debida en relación con la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, se detallan a continuación (Cada uno de ellos, se encuentran explicados detalladamente en el correspondiente apartado de esta memoria):



- En materia de derechos humanos, lucha contra la corrupción y contra el blanqueo de capitales: **Código Ético, Política contra el fraude, la corrupción y el soborno.**
- En relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación: **II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Protocolo para la prevención, detección y actuación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual, Protocolo para la prevención, detección y actuación de acoso laboral, Política retributiva y de contratación.**
- Para reducir nuestro impacto ambiental: Documentación asociada con la **ISO 14001.**
- Para la prevención de riesgos laborales: Documentación asociada con la **ISO 45001.**

En cuanto a las oportunidades para la empresa, éstas son identificadas a través de la matriz DAFO.

Las principales oportunidades detectadas en el año 2024 son:

- Desarrollo de un Plan de Reducción de Emisiones y certificaciones de sostenibilidad.
- Creciente demanda de prácticas sostenibles en el sector.
- Inclusión de criterios de compra de productos de origen sostenible.
- Concienciación creciente en temas de seguridad y salud ocupacional.
- Fomento de programas para mejorar la calidad de vida de los usuarios.
- Proveedores que contribuyen a la seguridad y salud de empleados y usuarios.
- Implementación de medidas para prevenir la corrupción y el soborno.
- Oportunidad de diferenciarse mediante la transparencia y buenas prácticas laborales.

[2-6] [201-1] Nuestro **desempeño económico**:

DATOS ECONÓMICOS

	2022	2023	2024
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (€)	62.621.370,83	68.061.139,88	77.065.981,70
Ingresos (€)	62.621.370,83	68.061.139,88	77.065.981,70
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (€)	61.269.975,05	67.783.314,48	74.789.708,30
Gastos operativos (€)	98.751.626,58	8.717.301,97	9.362.711,61
Salarios y beneficios de empleados (€)	52.211.059,99	58.556.250,56	64.249.586,18
Pagos a proveedores de capital (€)	150.994,08	130.996,92	137.613,97
Impuestos (€)	156.294,40	378.765,03	1.039.796,54
Recursos destinados a la comunidad (€)	-	-	-
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (€)	351.395,78	277.825,40	2.276.273,40

[2-6] Las **principales compras** de ARALIA se distribuyen en las siguientes categorías:

- Alimentación.
- Aplicaciones informáticas.
- Asesoría alimentaria (APPCC).
- Control de legionela.
- Farmacia.
- Fisioterapeutas.
- Laboratorios.
- Material de limpieza, lavandería y aseo.
- Médicos.
- Organismos de Control Autorizado (OCAS).
- Podólogo.
- Residuos de aceite vegetal.
- Residuos biosanitarios.
- Residuos de construcción y demolición.
- Residuos de contenedores higiénicos.
- Suministros energéticos: agua, electricidad, gas, gasoil, pellets y propano.

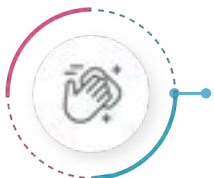
[2-6] [2-1] [Ley_Mercados] Desde Castilla y León, ARALIA se ha extendido por el territorio nacional, de manera que actualmente estamos presentes en todas las comunidades autónomas excepto Canarias. Desarrollamos los servicios que se explican con detalle en este apartado, y que se resumen en servicios sociosanitarios (desde 1995), salud mental (desde 2014), servicios auxiliares y de limpieza (desde 2018) y servicios logísticos (desde 2023).

Además, en ARALIA promovemos activamente la integración laboral de personas pertenecientes a colectivos vulnerables, reafirmando así nuestro compromiso con la responsabilidad social y la inclusión.



PLATAFORMAS LOGÍSTICAS

ARALIA Outsourcing da servicio a distintas plataformas logísticas, a nivel nacional, con un servicio profesionalizado, estandarizado y adaptado a cada uno de nuestros clientes, siempre de una manera personalizada



FACILITY SERVICES



Trabajamos día a día para que los edificios estén siempre en las condiciones óptimas de mantenimiento y limpieza.

SERVICIOS DE LIMPIEZA

Nuestros trabajadores realizan las tareas de limpieza necesarias en las instalaciones de nuestros clientes, de una manera responsable utilizando productos respetuosos con el medio ambiente. Desde ARALIA se fomenta la integración laboral de personas de colectivos vulnerables.

• SERVICIOS DE LIMPIEZA DE OBRAS

También ofrecemos el servicio de limpieza de obra con tareas especiales, destinado a dejar los espacios en condiciones óptimas de habitabilidad y uso, tras la finalización de trabajos de construcción, reforma o rehabilitación.

La limpieza de obra incluye la retirada de residuos, la eliminación de restos de materiales y la limpieza profunda de todas las superficies.

• SERVICIOS DE LIMPIEZA ESPECIALES

Los servicios de limpieza especiales pueden comprender limpieza en zonas de difícil acceso, tratamiento y protección de suelos delicados, pulido o abrillantado de superficies y eliminación de manchas persistentes o residuos de construcción.

SERVICIOS AUXILIARES

- **SERVICIOS DE MANTENIMIENTO**

Nuestros trabajadores se encargan de que las instalaciones de nuestros clientes estén en perfectas condiciones de uso y mantenimiento, realizando todas las tareas necesarias para su correcto desarrollo.

- **SERVICIOS DE RECEPCIÓN Y CENTRALITA**

ARALIA presta servicios de recepción (atención de visitas, acompañamiento, gestión de salas, gestión de correo y paquetería) y centralita (atención telefónica, desvío de llamadas) en diversas instalaciones por toda la geografía española.

- **SERVICIOS DE ORDENANZAS Y CONSERJERÍA**

ARALIA presta servicios de ordenanzas y conserjería, realizando principalmente la actividad de aperturas y cierres del centro de trabajo, atención a mensajeros, atención al cliente.

- **SERVICIOS DE AUXILIAR DE INFORMACIÓN**

ARALIA trabaja día a día en diferentes museos prestando servicios auxiliares como asistentes de sala.



PERSONAS MAYORES

UNIDADES DE CONVIVENCIA

La forma de vida de las unidades de convivencia es similar a la de los entornos domésticos. Las rutinas, los horarios o las actividades giran en torno a lo que las personas que habitan en las unidades han desarrollado en sus domicilios.

NUESTRAS RESIDENCIAS

Disponemos de múltiples residencias con un total de más de 1.400 plazas. Se gestionan tanto plazas públicas, como concertadas y privadas. Algunas de ellas están situadas en plena naturaleza donde los mayores pueden disfrutar de un lugar sano y natural. Otras en pleno centro de la ciudad, donde los residentes pueden sentirse más cerca de su entorno y compartir actividades diarias con sus familiares.

**+ 1400
plazas**

**Públicas
Concertadas
Privadas**

NUESTROS CENTROS DE DÍA

Los principales objetivos de un centro de día son alcanzar y/o mantener el grado de autonomía posible para realizar las actividades de la vida diaria del usuario, a través del desarrollo de un programa de mantenimiento y mejora de las capacidades que inciden en las actividades de autocuidado e instrumentales de la vida diaria. Para conseguirlo es necesaria la colaboración de la familia para continuar en el domicilio con la práctica de las habilidades aprendidas en el centro.



SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

Gestionamos diversos servicios de ayuda a domicilio en diferentes provincias y pertenecientes a distintos organismos. Los servicios de ayuda a domicilio tienen como propósito facilitar el desarrollo o mantenimiento de la autonomía personal, prevenir el deterioro personal o social y alargar la permanencia de las personas en su domicilio habitual. ARALIA ofrece apoyos de carácter doméstico, así como cuidados destinados al cuidado e higiene personal.



SERVICIOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

RESIDENCIAS Y CENTROS DE DÍA

En mayo de 2018 se inició la gestión de la residencia y centro de día del centro de atención a personas con discapacidad física gravemente afectadas en Cuenca. En el centro se atienden a personas de entre 18 y 65 años que tienen al menos un 75% de discapacidad física.



Los principales servicios prestados son los siguientes:

- Servicio de desarrollo y autonomía personal e inclusión en la comunidad de personas con discapacidad.
- Servicio de limpieza de las instalaciones y manutención de los residentes y usuarios.
- Servicio de transporte para los usuarios de centro de día.
- Servicio de transporte para los traslados que deben realizarse en la ejecución de las distintas actividades programadas fuera del centro, así como para otros traslados extraordinarios que resulten necesarios para el buen funcionamiento del servicio.



OTROS SERVICIOS

SERVICIOS DE ATENCIÓN A MUJERES

- ARALIA ofrece apoyo psicosocial a mujeres que han sufrido violencia de género.
- Ayudamos a este colectivo ofreciendo asistencia psicológica, información, orientación, asesoramiento jurídico y laboral.
- Nuestros profesionales se encargan de ofrecer atención personalizada a todas las mujeres para que puedan disfrutar de una oportunidad laboral acorde a las capacidades de cada una, otorgándolas así la oportunidad de comenzar una nueva vida.

[Ley_Efectos actuales y previsibles] [2-23] [Ley_Principio de precaución] Nuestro principal impacto en el medio ambiente es fruto del consumo de recursos (agua, combustibles fósiles y electricidad, principalmente) y de la contaminación atmosférica generada. Por este motivo, ARALIA tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001:2015, y cumple con toda la normativa ambiental de ámbito europeo, nacional, regional y local, tal y como se desprende de las evaluaciones de requisitos legales realizadas, [2-27] lo cual

ha ayudado a que no se haya producido ningún episodio de sanciones o expedientes sancionadores en esta materia desde ninguna Administración competente.

En relación con la identificación y evaluación de aspectos ambientales, disponemos de un procedimiento que define la metodología empleada. En la última evaluación realizada, no ha resultado significativo ninguno de ellos. En el caso del consumo de gasoil para uso de vehículos de renting, ARALIA dispone de un plan de reducción de emisiones para la correcta gestión de este aspecto (ver más abajo).

GESTIÓN DE RESIDUOS

[Ley_Economía circular y gestión de residuos] Los residuos peligrosos y no peligrosos generados por ARALIA son segregados en origen en cada centro de trabajo y gestionados bien por gestores autorizados (con los que existe contrato de tratamiento de residuos), bien por los servicios municipales correspondientes. Los destinos de cada residuo dependen de su naturaleza.

La metodología utilizada para el control de este tipo de residuos ha sido definida en el procedimiento correspondiente. Además, se dispone de **documentos de identificación** de todas las retiradas de residuos realizadas por nuestros gestores.

RESIDUOS NO PELIGROSOS

Descripción	Código LER	Destino
Papel y cartón	15 01 01	Municipio
Envases plásticos	15 01 02	Municipio / Proveedor
Vidrio	15 01 07	Municipio
Medicamentos caducados	17 09 04	Punto Sigre
Aceites de cocina	20 01 25	Gestor autorizado
Residuos sólidos urbanos y asimilables a urbanos (RSU)	20 03 01	Municipio

En 2024 se han retirado un total de 2.005 kg de aceites de cocina (cantidad similar a años anteriores).



RESIDUOS PELIGROSOS

Descripción	Código LER	Destino	Cantidad 2022 (kg o ud)	Cantidad 2023 (kg o ud)	Cantidad 2024 (kg o ud)
Tóners	08 03 17	Proveedor	Sin datos	Sin datos	Sin datos
Envases vacíos de productos de limpieza	15 01 10	Proveedor	312 envases	Sin retiradas	105,64 kg
Residuos biosanitarios	18 01 03	Gestor autorizado	916,80 kg	217 kg	155,51kg
Fluorescentes	20 01 21	Ambilamp	97,48 kg	24,69 kg	67,56 kg
Pilas	20 01 33	Ecopilas	37 kg	Sin retiradas	26 kg
RAEE's	20 01 35	Gestor autorizado	100 kg	Sin retiradas	Sin retiradas



Las principales medidas de **reducción de residuos y economía circular** son:

- Uso de un programa de compras que agiliza la realización de los pedidos (y la comprobación de las facturas), adaptándolos a las necesidades de cada momento, lo que permite reducir el almacenamiento y los obsoletos.
- Reducción del consumo de envases de plástico de productos químicos de limpieza y lavandería (productos concentrados para diluir en envases reutilizables).
- Instalación de una fuente de agua en oficina para reducir el consumo de botellas de plástico.
- Sustitución de los vasos de plástico para bebidas, tanto frías como calientes, por vasos compostables.

Y las principales acciones para combatir el **desperdicio de alimentos**⁷ son:

- Aprovechamiento de los aceites de cocina, tras su recogida por un gestor autorizado.
- Medidas de sensibilización: Conmemorar el 29 de septiembre el “Stop Food Waste Day”, de cara a concienciar en nuestras residencias.
- Previsión de compras de alimentación: Se trabaja con un proveedor centralizado de alimentación (Eurest-Medirest-Grupo Compass) y con especialistas en nutrición. Se busca la correcta proporcionalidad de los menús. Además, los pedidos se realizan en función del número de menús, lo que permite reducir el desperdicio de alimentos.

^[7] Durante el año 2025 se trabajará para adaptarnos a los requisitos de la nueva Ley 1/2025 de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario que ha entrado en vigor el 1 de abril de 2025.

CONSUMO Y VERTIDO DE AGUA

[303-1] [303-2] [303-5] [Ley_Consumo de agua] En todos de los centros de trabajo se emplea agua de red, y en ningún caso tenemos limitaciones de uso del agua municipal. En todos los centros el vertido va al colector municipal. Cumplimos las ordenanzas municipales y en ningún caso se requieren analíticas de vertido, debido a que se trata de aguas residuales asimilables a urbanas (procedentes de la actividad doméstica de nuestros centros).

Con el objetivo de optimizar el consumo de agua, ARALIA ha colocado carteles en los puntos de consumo de agua para sensibilizar a los trabajadores sobre buenas prácticas en su uso, y ha instalado perlizadores de agua en los centros de Mora de Toledo (Toledo), Mota del Cuervo (Cuenca) y Priego (Cuenca). También se ha implantado la limpieza con ozono en todas las lavanderías industriales de ARALIA, así como la instalación de sistemas de dosificación automática de productos en los todos los equipos de lavandería y lavavajillas.

En la siguiente tabla se recoge el consumo de agua de ARALIA de los tres últimos años:

HISTÓRICO CONSUMO DE AGUA

Año	Consumo (m3)	Consumo (Ml)	Observaciones
2022	101.201	101.201	20 centros (65% del total)
2023	49.814	49.814	14 centros (58% del total)
2024	65.351	65.351	22 centros (59% del total)

MATERIAS PRIMAS

[301-2] [Ley_Consumo de materias primas] En relación con las medidas para mejorar la eficiencia de uso de las materias primas, destacamos:

- Programas informáticos de gestión en las residencias y en los servicios de ayuda a domicilio.
- Programas informáticos de gestión en las residencias y en los servicios de ayuda a domicilio.
- Registros autorrellenables en formato editable, generados por el departamento de Calidad, para poderlos cumplimentar en formato electrónico.
- Implantación de "Viafirma".

Todas estas medidas permiten que los registros establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad se cumplimenten en formato electrónico, reduciendo significativamente el consumo de papel en los centros.

Nuestro consumo de papel en los tres últimos años ha sido:

CONSUMO DE PAPEL

	2022	2023	2024
Kg totales	5.305	3.920	5.741 ⁸
Kg papel reciclado	7.750	0	0,00
% Reciclado	59,6	0	68,76 ⁹

[8] Se amplía el alcance del indicador, reportando el consumo de papel de todos los centros de trabajo (37 centros).

[9] En 2024 no se ha conseguido el objetivo del 15% de consumo de papel reciclado, se pospone para 2025.



CONSUMO DE ENERGÍA 2024¹⁰

Gasóleo ¹¹ (vehículos)	102.102 litros	85.000 kg	3.655 GJ ¹²	No renovable
Gasolina ¹³ (vehículos)	28.127 litros	21.025kg	931 GJ	No renovable
Gasóleo (calefacción)	6.214.044 kwh		22.707 GJ	No renovable
Gas natural (calefacción)				
Propano (calefacción)				
Butano (calefacción)				
Biomasa (calefacción)	110.771 kwh		336 GJ	Renovable
Electricidad	3.532.911 kwh		12.718 GJ	48% Renovable ¹⁴
Total	--		40.012 GJ	--
Número de plazas	--		1.714	--
Facturación (miles €)	--		77.066€	--
Ratio por número de plazas	--		23,34 GJ/plaza	--
Ratio por facturación	--		0,52 GJ/mil €	--

HISTÓRICO CONSUMO DE ENERGÍA

	2021	2022	2023	Evolución 2022-2023
Gasóleo (vehículos de renting, litros)	116.789	122.143	102.102	-16,41%
Gasolina (vehículos, litros)	3.644	2.060	28.127	1.265%
Calefacción (gasóleo, gas natural, propano y butano, kwh)	7.237.080	6.149.341	6.214.044	1,05%
Biomasa (calefacción, kwh)	126.305	110.771	93.356	-15,72%
Electricidad (kwh)	4.149.641	3.626.993	3.532.911	-2,59%
Total (GJ)	45.748	40.034	40.012	-0,06%
Número de plazas	2.089	1.784	1.714	-3,92%
Facturación (miles €)	61.621	68.061	77.066	13,23%
Ratio (GJ/plaza)	21,90	22,44	23,34 GJ/plaza	4,02 %
Ratio (GJ/mil €)	0,74	0,59	0,52 GJ/mil €	-11,73%

[10] Los factores de conversión y el resto de datos se han tomado de la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico 2023, versión 29. por no haberse publicado aún la de 2024 en el momento de cierre del presente documento.

[11] Gasóleo: Densidad 0,8325 kg/l y poder calorífico 1 kg = 43 MJ.

[12] 1 kwh = 0,0036 GJ.

[13] Gasolina: Densidad 0,7475 kg/l y poder calorífico 1 kg= 44,30 MJ.

[14] Según Anexo I Resultados del etiquetado de electricidad de las empresas comercializadoras relativos a la energía producida en el año 2024 publicado por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, página 10.

La compañía eléctrica suministradora para todos los centros ha sido Iberdrola. No se dispone de certificado de origen renovable para la electricidad consumida en 2024 en los centros de ARALIA. Se establece como objetivo para el año 2025 volver a contratar la electricidad con una compañía suministradora que nos garantice el origen 100% renovable de toda la electricidad suministrada.

Por tanto, la energía de origen renovable empleada en ARALIA durante el año 2024 ha sido:

336 GJ de biomasa + (12.718*0,48) GJ de electricidad renovable = 6.441 GJ.

Es decir, un 16,1% (frente al 33,6% del año anterior) de la energía consumida tiene origen renovable; mientras que el resto (83,9%) tiene origen no renovable.



Se han puesto en marcha **placas fotovoltaicas** en el centro de Tordesillas (Valladolid) y en los centros residenciales de León.

En el año 2024 se ha llevado a cabo la **auditoría energética** que dar cumplimiento al Real Decreto 56/2016, a diez centros (que suponen más del 85% del consumo energético total de ARALIA), seis de los cuales han sido visitados presencialmente. Esta auditoría ha permitido identificar los datos de consumo energético de las instalaciones, y proponer medidas de ahorro y eficiencia energética, entre las que destacamos las siguientes:

Medidas transversales:

Mejora del índice de eficiencia energética (IEE):

- Nombramiento de gestores energéticos.
- Campañas de concienciación y formación para empleados.

Optimización de parámetros de contratación eléctrica: Ajuste de potencias contratadas para evitar sobrecostes y penalizaciones.

Implantación de un Sistema de Gestión Energética (SGE) acorde a la norma ISO 50001:

- Monitorización en tiempo real de consumos.
- Identificación de consumos anómalos y optimización de procesos.



Mejoras en instalaciones específicas:

Iluminación:

- Sustitución de luminarias convencionales por tecnología LED.
- Gestión automatizada de iluminación mediante sistemas inmóticos (sensores de ocupación, temporizadores, etc.).

Energías renovables: Instalación de paneles solares fotovoltaicos para autoconsumo en centros con espacio suficiente.

Flota de vehículos:

- Conducción eficiente: Cursos de formación para conductores sobre técnicas de conducción eficiente.
- Optimización de rutas.
- Correcto mantenimiento de vehículos.
- Incorporación de sistemas telemáticos para control de flotas.

Climatización: Automatización de sistemas de climatización mediante inmótica para optimizar temperaturas y horarios de funcionamiento.

CAMBIO CLIMÁTICO

[Ley_Emissiones de carbono] [Ley_Cambio climático] Las principales emisiones de gases de efecto invernadero de ARALIA proceden de:

- El uso de la flota de vehículos.
- El uso de combustibles fósiles para la calefacción.
- Las posibles fugas de los equipos de los equipos de refrigeración y climatización.
- El consumo de energía eléctrica.

Controlamos y minimizamos estas emisiones mediante las siguientes actuaciones:

Cálculo anual de la huella de carbono correspondiente a los alcances 1 y 2 de ARALIA en los centros de trabajo de Valladolid (C/ Francisco Hernández Pacheco nº14) y Madrid (C/Ayala nº95 bajo) para la actividad de “prestación de servicios sociosanitarios y facility services”:

HUELLA DE CARBONO (ton CO²eq)

	2021	2022	2023 ¹⁵
Alcance 1	74,46	68,76	61,38
Alcance 2	0,00	0,00	0,00
Total	74,46	68,76	61,38



ARALIA **ha conseguido una reducción del 17,6% de su huella de carbono 2023** respecto a su huella de carbono 2021.

En relación con el plan de reducción de huella de carbono de 2023, hemos cumplido los dos objetivos planteados:

- Reducir en un 2% las emisiones de alcance 1 frente a las del año 2022 en ratio de facturación: Conseguido, se ha conseguido una reducción del 10,71%.
- Mantener en cero las emisiones de alcance 2: Conseguido, se dispone de **certificado en origen renovable de toda la energía eléctrica consumida en 2023.**

[15] Aún no se ha calculado la huella de carbono correspondiente al año 2024.

1. **Verificación anual externa** de la huella de carbono, así como **inscripción** de esta en el **Registro Nacional de Huella de Carbono** puesto en marcha por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

2. **Plan de reducción de emisiones:**

- Entrega y lectura de la guía de conducción eficiente por parte de los usuarios de los vehículos.
- Reducir los viajes mediante la optimización de rutas y el uso de videoconferencias.
- Tener en cuenta el factor de emisión a la hora de realizar cambios en la flota de vehículos, incorporando vehículos híbridos.
- Implantación de buenas prácticas de consumo energético en las oficinas y concienciación de los empleados.
- Temporización de las temperaturas de calefacción y climatización.
- Seguimiento mensual de las emisiones de las calderas.
- Revisión periódica de los equipos de climatización y limpieza de filtros.
- Sustitución del 100 % de luminarias a LED en oficinas, y progresiva en los centros, de acuerdo se va presentando la necesidad de sustitución.
- Instalación de regletas de desconexión de equipos informáticos y programación de pantallas para apagado tras 10 minutos sin actividad.
- Cambio de las comercializadoras eléctricas de los centros a otras con menor factor de emisión o factor de emisión cero.
- Implantación de energía fotovoltaica para autoconsumo de energía eléctrica en algunos cuatro centros (Mota del Cuervo, Mora de Toledo, Tordesillas y La Robla).



RIESGOS AMBIENTALES

[Ley_Riesgos ambientales] ARALIA no está obligada por la legislación sobre Responsabilidad Ambiental (Leyes 26/2007 y 11/2014, y Órdenes APM/1040/2017 y TEC/1023/2019) a constituir garantía financiera. Debido a la ubicación de nuestros centros de trabajo, así como a la naturaleza de nuestras actividades, no somos susceptibles de producir graves daños al medio ambiente, motivo por el que no se ha contratado una garantía financiera específica para cubrir daños ambientales.

En relación con los riesgos ambientales identificados en aplicación de la norma ISO 14001, son significativos los siguientes:

- Fugas y derrames por almacenamiento incorrecto.
- Incorrecta gestión ambiental (incumplimiento de objetivos ambientales).
- Incumplimiento de parámetros de vertido.
- Generación de residuos procedentes de un incendio.
- Generación de residuos procedentes de una inundación.
- Generación de residuos procedentes de un derrumbamiento.
- Generación de residuos procedentes de una explosión.
- Fugas de aparatos de refrigeración.
- Generación de legionela.



Se han desarrollado planes de emergencia frente a las situaciones potenciales de emergencia ambiental identificadas, y se han realizado simulacros de vertido y derrame.

[Ley_Ruido] [Ley_Contaminación lumínica] [Ley_Protección de la biodiversidad] Además, debido a la ubicación de nuestros centros (ninguno está cercano a áreas protegidas), no detectamos impactos significativos relacionados con el ruido, la contaminación lumínica y la protección de la biodiversidad; motivo por el que no existen políticas al respecto en la organización, ni se detallan datos concretos en la presente memoria.

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo¹⁶

[2-6] [2-7] [Ley_Empleo] La evolución de la plantilla de ARALIA durante el periodo 2022-2024 ha sido la siguiente:

HISTÓRICO PLANTILLA ARALIA

	2022	2023	2024
Hombres	713	354	350 (12,5%)
Mujeres	4.696	2.238	2.458 (87,5%)
Total	5.409	2.592	2.808

La plantilla por regiones:

PLANTILLA ARALIA-REGIONES

Andalucía	31,31	1,12%
Aragón	46,72	1,66%
Cantabria	3,85	0,14%
Castilla La Mancha	309,45	11,02%
Castilla y León	1.534,15	54,65%
Cataluña	18,26	0,65%
Comunidad Valenciana	49,10	1,75%
Comunidad de Madrid	299,37	10,66%
Extremadura	5,67	0,20%
Galicia	384,17	13,69%
Islas Baleares	2,00	0,07%
La Rioja	21,18	0,75%
Murcia	14,16	0,50%
Navarra	0,10	0%
País Vasco	86,50	3,08%
Principado de Asturias	1,18	0,04%



La distribución de esta plantilla en función del sexo y de la edad es la siguiente:

PANTILLA ARALIA - SEXO Y EDAD

		Total	%
MUJERES	Menores de 30 años	151,86	5,41%
	Entre 30 y 50 años	1.042,83	37,14%
	Mayores de 50 años	1.263,66	45,01%
	Total	2.458,35	87,55%
HOMBRES	Menores de 30 años	82,52	2,94%
	Entre 30 y 50 años	170,565	6,07%
	Mayores de 50 años	96,39	3,43%
	Total	349,47	12,45%

[16] Datos promedio en todos los casos.

Atendiendo a la categoría profesional, y diferenciando por sexo, la distribución es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y CATEGORIA PROFESIONAL			
MUJERES	ATS/DUE	27,02	0,96%
	Ayuda a domicilio	1.462,76	52,10%
	Gerocultores/as	452,32	16,11%
	Limpieza	272,79	9,72%
	Mozos/as	25,88	0,92%
	Oficiales administrativos/as	7,00	0,25%
	Personal de oficios	122,5	4,36%
	Titulados/as superiores	88,07	3,14%
HOMBRES	ATS/DUE	8,39	0,30%
	Ayuda a domicilio	24,16	0,86%
	Gerocultores/as	50,62	1,80%
	Limpieza	37,02	1,32%
	Mozos/as	141,95	5,06%
	Oficiales administrativos/as	5,38	0,19%
	Personal de oficios	46,14	1,64%
	Titulados/as superiores	35,83	1,28%
TOTAL	ATS/DUE	35,41	1,26%
	Ayuda a domicilio	1.486,93	52,96%
	Gerocultores/as	502,94	17,91%
	Limpieza	309,81	11,03%
	Mozos/as	167,83	5,98%
	Oficiales administrativos/as	12,38	0,44%
	Personal de oficios	168,64	6,01%
	Titulados/as superiores	123,90	4,41%

Para las categorías de dirección y mandos intermedios se muestran en la siguiente tabla las cifras promedias de mujeres y hombres:

PERSONAL DE DIRECCIÓN POR SEXO		
Hombre	12,24	37,81%
Mujeres	20,13	62,19%
Total	32,37	100%

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada, así como por sexo, edad y categoría profesional:

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Total	2.416,17	86,05%
Contratos indefinidos	Hombres	305,81	10,89%
	Mujeres	2.110,38	75,16%
Contratos temporales	Total	391,65	13,95%
	Hombres	43,67	1,56%
	Mujeres	347,96	12,39%

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y SEXO

	Total	1.351,45	48,13%
Jornada completa	Hombres	260,03	9,26%
	Mujeres	1.091,42	38,87%
Jornada parcial	Total	1.456,38	51,87%
	Hombres	89,45	3,19%
	Mujeres	1.366,94	48,68%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD

	Total	2.416,19	86,05%
Contratos indefinidos	Menores de 30 años	159,63	5,69%
	Entre 30 y 50 años	1.022,28	36,41%
	Mayores de 50 años	1.234,28	43,96%
Contratos temporales	Total	391,64	13,95%
	Menores de 30 años	74,74	2,66%
	Entre 30 y 50 años	191,12	6,81%
	Mayores de 50 años	125,78	4,48%

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y EDAD

	Total	1.351,45	48,13%
Jornada completa	Menores de 30 años	141,85	5,05%
	Entre 30 y 50 años	599,95	21,37%
	Mayores de 50 años	609,64	21,71%
Jornada parcial	Total	391,64	51,87%
	Menores de 30 años	74,74	3,30%
	Entre 30 y 50 años	191,12	21,85%
	Mayores de 50 años	125,78	26,73%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORIA PROFESIONAL

Contratos indefinidos	ATS/DUE	27,02	0,96%
	Ayuda a domicilio	1.462,76	52,10%
	Gerocultores/as	452,32	16,11%
	Limpieza	272,79	9,72%
	Mozos/as	25,88	0,92%
	Oficiales administrativos/as	7,00	0,25%
	Personal de oficios	122,5	4,36%
	Titulados/as superiores	88,07	3,14%
	Total	2.416,19	86,05%
Contratos temporales	ATS/DUE	2,79	0,10%
	Ayuda a domicilio	196	6,98%
	Gerocultores/as	96,11	3,42%
	Limpieza	48,8	1,74%
	Mozos/as	6,85	0,24%
	Oficiales administrativos/as	2,34	0,08%
	Personal de oficios	30,13	1,07%
	Titulados/as superiores	8,62	0,31%
	Total	391,64	13,95%

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORIA PROFESIONAL

Jornada completa	ATS/DUE	25,39	0,90%
	Ayuda a domicilio	486,68	17,33%
	Gerocultores/as	358,37	12,76%
	Limpieza	133,01	4,74%
	Mozos/as	135,49	4,83%
	Oficiales administrativos/as	10,88	0,39%
	Personal de oficios	107,28	3,82%
	Titulados/as superiores	94,34	3,36%
	Total	1.351,45	48,13%
Jornada parcial	ATS/DUE	10,01	0,36%
	Ayuda a domicilio	1.000,24	35,62%
	Gerocultores/as	144,57	5,15%
	Limpieza	176,8	6,30%
	Mozos/as	32,34	1,15%
	Oficiales administrativos/as	1,51	0,05%
	Personal de oficios	61,36	2,19%
	Titulados/as superiores	29,56	1,05%
	Total	1.456,38	51,87%

En relación con los datos de despidos:

DESPIDOS POR EDAD Y SEXO

	Hombres	Hombres%	Mujeres	Mujeres%	Total	Total%
Menores de 30	29	16,86%	16	9,30%	45	26,16%
Entre 30 y 50	51	29,65%	52	30,23%	103	59,88%
Mayores de 50	3	1,74%	21	12,21%	24	13,95%
Total 2024	83	48,26%	89	51,74%	172	100%
Total 2023	25	57,68%	18	42,32%	43	100%
Total 2022	22	26,19%	62	73,81%	84	100%

DESPIDOS POR CATEGORIA Y SEXO

	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %	Total	Total %
ATS/DUE	0	0%	0	0%	0	0%
Ayuda a domicilio	2	1,16%	40	23,3%	42	24,4%
Gerocultores/as	1	0,58%	9	5,2%	10	5,8%
Limpieza	3	1,74%	6	3,5%	9	5,2%
Mozos/as	70	40,70%	20	11,6%	90	52,3%
Oficiales administrativos/as	1	0,58%	0	0%	1	0,6%
Personal de oficios	1	0,58%	12	7,0%	13	7,6%
Titulados/as superiores	5	2,91%	2	1,2%	7	4,1%

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

[Ley_Igualdad] [Ley_No discriminación]

En septiembre de 2023 se aprobó el **II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.



[VER PLAN DE IGUALDAD](#)

Este Plan de Igualdad presenta las siguientes características:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Se han establecido los siguientes ejes:

- 1) Información general.

2) Selección y contratación.

3) Condiciones de trabajo.

4) Formación.

5) Promoción y desarrollo.

6) Retribución y auditoría salarial.
- 7) Derechos de la vida personal, familiar y laboral.

8) Prevención del acoso.

9) Salud laboral con perspectiva de género.

10) Violencia de género.

11) Infrarrepresentación femenina.

Existe una Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que se reúne una vez año con carácter ordinario con el fin de realizar el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en dicho Plan. Esta Comisión está compuesta por cuatro representantes de los sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal, y por cuatro representantes de la empresa. El número de miembros de cada una de las partes integrantes de la Comisión es paritario.

En el contexto del nuevo Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo la **auditoría retributiva**. La estructura salarial está asociada en su gran mayoría a los convenios retributivos. Se realizan revisiones salariales anuales, se realizan los cambios de categoría y los aumentos establecidos por convenio colectivo al total de la plantilla. Con respecto a las diferencias retributivas, los conceptos relacionados directamente con convenio son los principales intervinientes en las diferencias presentadas en algunos niveles de igual valor, ya sea por distintos convenios de aplicación, como por distintas categorías del convenio. Asimismo, se deben tener en cuenta la variedad de circunstancias contractuales y de situaciones personales de las personas trabajadoras.

Además, del plan de igualdad, también disponemos de:



Protocolo para la prevención, detección y actuación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual.



Protocolo para la prevención, detección y actuación de acoso laboral.

En ambos casos, el protocolo refleja el procedimiento de actuación, incluyendo las garantías, el equipo de atención, el procedimiento de denuncia, y la resolución y seguimiento del mismo.

[406-1] Durante el año 2024 no se ha reportado **ningún caso de discriminación** en ARALIA.

En la siguiente tabla se observan las remuneraciones medias por sexo, edad y categoría profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

	Hombres	Mujeres	Media categoría
ATS/DUE	32.411,45	29.098,62	29.098,62
Ayuda a domicilio	19.931,23	18.152,35	18.152,35
Gerocultores/as	17.802,05	17.431,16	17.431,16
Limpieza	20.791,83	18.234,10	18.234,10
Mozos/as	17.923,80	17.506,72	17.506,72
Oficiales administrativos/as	19.489,84	17.669,60	17.669,60
Personal de oficios	17.426,36	16.410,32	16.410,32
Titulados/as superiores	30.827,29	25.977,89	25.977,89
Media 2024	19.889,64	18.334,41	18.334,41
Media 2022	18.727,29	17.592,93	17.592,93
Media 2021	18.143,50	17.269,19	17.269,19

REMUNERACIONES MEDIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL, SEXO Y EDAD (€)

		Hombres	Mujeres	Media categoría
ATS/DUE	Menores de 30 años	32.691,05	26.983,12	28.668,57
	Entre 30 y 50 años	34.310,85	30.082,22	30.883,69
	Mayores de 50 años	28.120,94	29.231,23	28.920,79
Ayuda a domicilio	Menores de 30 años	23.018,46	17.423,68	17.957,16
	Entre 30 y 50 años	19.646,00	17.908,45	17.935,05
	Mayores de 50 años	18.376,21	18.377,87	18.377,85
Gerocultores/as	Menores de 30 años	17.656,47	17.374,49	17.415,38
	Entre 30 y 50 años	17.915,85	17.093,10	17.177,19
	Mayores de 50 años	17.721,32	17.839,10	17.829,17
Limpieza	Menores de 30 años	21.901,67	16.549,24	18.193,74
	Entre 30 y 50 años	19.581,97	17.950,25	18.215,85
	Mayores de 50 años	21.591,08	18.429,34	18.709,70
Mozos/as	Menores de 30 años	18.224,91	18.677,26	18.259,89
	Entre 30 y 50 años	17.611,74	17.101,57	17.500,71
	Mayores de 50 años	18.313,32	19.649,17	18.411,95
Oficiales administrativos/as	Menores de 30 años	17.076,69	14.375,33	16.255,28
	Entre 30 y 50 años	20.807,91	18.872,05	19.546,48
	Mayores de 50 años	22.000,02	16.750,03	18.500,03
Personal de oficios	Menores de 30 años	16.912,89	16.838,00	16.857,09
	Entre 30 y 50 años	17.606,24	16.749,54	17.004,39
	Mayores de 50 años	17.321,19	16.039,45	16.365,13
Titulados/as superiores	Menores de 30 años	23.884,92	23.342,91	23.467,38
	Entre 30 y 50 años	30.205,87	25.274,49	26.462,34
	Mayores de 50 años	34.370,05	32.708,30	33.511,89

Así como el dato de la **brecha salarial** de ARALIA:

BRECHA SALARIAL

	Hombres	Mujeres	%
2022	18.143,50 €	17.269,19 €	-4,82%
2023	18.727,35 €	17.592,90 €	-6,06%
2024	19.890,21 €	18.334,26 €	-7,82%

En el siguiente cuadro se muestra la remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción):

REMUNERACIÓN MEDIA PERSONAL DE DIRECCIÓN			
	Hombres	Mujeres	%
Menores de 30 años	-	35.281,18 €	-
Entre 30 y 50 años	41.907,95 €	29.410,36 €	-29,82%
Mayores de 50 años	39.124,28 €	39.739,05 €	1,57%
Total	40.782,20 €	31.994,65 €	-21,55%

POLÍTICA RETRIBUTIVA Y DE CONTRATACIÓN

Se dispone, desde el año 2021, de una política retributiva y de contratación de ARALIA.

[CONSULTAR POLÍTICA](#)

[Ley_Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Durante 2024 ARALIA ha contado con 60 personas con discapacidad, lo que corresponde a 2,15% del total de la plantilla. De esta manera, se cumple de forma directa con la Ley General de Discapacidad, que exige un mínimo del 2%.

	Total	Hombres	Mujeres
>= 33% y < 65%	54,16	11,43	42,73
>= 65%	6,22	2,26	3,96
Total 2024	60,38	13,69	46,69
Total 2023	90,61	22,26	68,35
Total 2022	236	61	175

	Total	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	3,03	2,20	0,83
Entre 30 y 50 años	20,96	5,36	15,61
Mayores de 50 años	36,39	6,13	30,25
Total	60,38	13,69	46,69

	Total	Hombres	Mujeres
ATS/DUE	0,58	0	0,58
Ayuda a domicilio	16,48	0,25	16,22
Gerocultores/as	14,80	1,65	13,15
Limpieza	9,68	0,20	9,48
Mozos/as	3,43	3,43	0
Oficiales administrativos/as	0	0	0
Personal de oficios	12,71	7,58	5,13
Titulados/as superiores	2,69	0,58	2,11

ARALIA cuenta con rampas en las entradas, sillas salva escaleras y patios solados que permiten un mejor tránsito, así como también, en algunos centros cuentan con grúas para la movilización de usuarios y sillas de ducha con ruedas.

Todos los centros de trabajo de ARALIA están adaptados para ser accesibles a personas con discapacidad, a excepción de la oficina central de Valladolid, si bien cuenta con una puerta lateral que sí permite el acceso de personas con movilidad reducida.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

[402-1] [401-3] [Ley_Organización del trabajo] Dada La diversidad de los centros de trabajo, el tiempo de trabajo y su organización varían de uno a otro. Estos horarios quedan recogidos en los diferentes convenios vigentes en cada uno de los centros de trabajo. Según marca el Estatuto de los trabajadores, los cambios organizativos significativos se comunican, al menos, con quince días de antelación.

Contamos con un protocolo a seguir en caso de solicitud de jornada a la carta, descrito a continuación:

- Dar contestación a través del mismo medio de comunicación que se solicitó e iniciar trámite de negociación.
- Ser ágiles con los plazos. Tenemos un plazo de un mes para negociar.
- Establecer reuniones en las que se ponga de manifiesto la buena fe negociadora de la empresa.
- Reflejar las propuestas de ambas partes. Se suele realizar de manera verbal, a no ser que alguien lo requiera por escrito.
- Se deben ponderar intereses. No es un derecho absoluto.
- Debe ponderarse el interés del familiar al que debe atenderse sin obviar la libertad de empresa y el trato discriminatorio frente a otros trabajadores (por ejemplo, reducciones de jornada).
- Posibilidad de aceptación total o parcial. En caso de denegación las causas alegadas deben fundamentarse, no pueden ser genéricas.

En cuanto a datos relacionados con medidas de conciliación:

CONCEPTO	Total	Mujeres	Mujeres%	Hombres	Hombres%
Excedencia por cuidado familiares	54	50	92,59%	4	7,41%
Reducción de jornada por cuidado de familiares	48	46	95,83%	2	4,17%
Maternidad / Paternidad	54	43	79,63%	11	20,37%
Permiso de lactancia	20	18	90,00%	2	10,00%
Permiso por enfermedad de familiares	-	-	-	-	-
Licencias no retribuidas	176	151	85,80%	25	14,20%
Permiso para exámenes	-	-	-	-	-

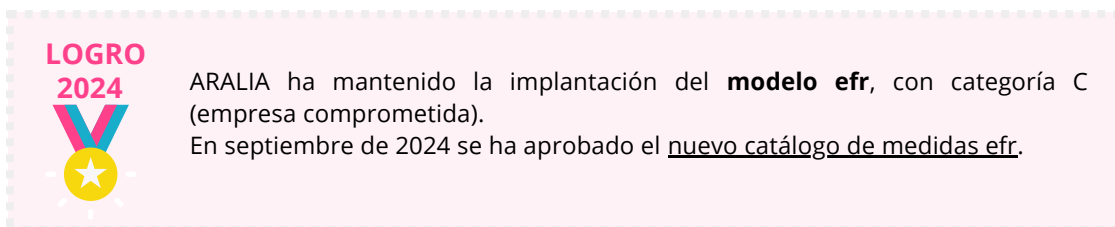
Entre las principales medidas de conciliación recogidas en el nuevo Plan de Igualdad destacamos:

- Redactar un documento informativo en el que se recojan todas las medidas y difundirlo.
- Generar algún mecanismo en el que los/as profesionales puedan volcar sus necesidades para conciliar, y realizar un análisis del mismo para generar y adaptar las medidas de conciliación existentes y futuras.
- Definir e implementar una política para la gestión de las vacaciones donde se recojan los días feriados, el cálculo de los días disponibles para su disfrute de acuerdo al tipo de actividad, la forma y plazos para gestionarlas, etc.
- En caso en que se detecte que alguna de las prácticas y/o beneficios están siendo más beneficiosos para alguno de los dos géneros, se deberá analizar el por qué y realizar un plan para asegurar la igualdad de género en todas las prácticas y/o beneficios.
- Crear un protocolo en materia de flexibilidad horaria que refleje la práctica actual y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.

- Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro del periodo de 10 días posteriores al hecho ausente.
- Aumentar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo/a o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.
- Conceder permisos retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las/os trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, tanto si se hace vía sanidad pública como privada, y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días.
- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinad, previa solicitud, se podrá disfrutar de forma fraccionada y mientras dure el hecho causante.
- Excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
- Las/os trabajadoras/es con hijos/as menores y convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, que dispongan de un periodo vacacional concreto para hacerse cargo de los/as mismos/as, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de sus vacaciones coincida con dicho calendario.
- La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que se establece en el art. 37.5 durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/a menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Será la propia persona trabajadora, la que escoja los días de trabajo, pudiéndose unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales. Asimismo, facilitará la tramitación a través de la mutua o la Seguridad Social, la solicitud de prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción.
- Facilitar la acumulación del permiso de lactancia y reducción de jornada por cuidados.
- Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar de los días correspondientes durante el periodo de un año.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL:

Se dispone de una política de desconexión digital, que es difundida mediante el portal del empleado.



El modelo efr es un sistema de gestión de la Fundación Másfamilia, orientado a la gestión de las personas en todo aquello que supera los requisitos meramente legales: mejoras relativas a la calidad en el empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia, el desarrollo personal y profesional y la igualdad de oportunidades.

ARALIA apuesta por facilitar las medidas necesarias para la conciliación de la vida personal y laboral de toda su plantilla. Tal y como recoge el Código Ético, hemos tomado la decisión de desarrollar de manera activa políticas y programas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestra plantilla, estableciendo medidas concretas, públicas y equitativas.

ARALIA apuesta por facilitar las medidas necesarias para la conciliación de la vida personal y laboral de toda su plantilla. Tal y como recoge el Código Ético, hemos tomado la decisión de desarrollar de manera activa políticas y programas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestra plantilla, estableciendo medidas concretas, públicas y equitativas.

La Dirección muestra su compromiso con la conciliación, definiendo la misma y los objetivos perseguidos como “la flexibilidad que permite dar respuesta a las necesidades personales y familiares de las personas que forman parte de la empresa, al mismo tiempo que la empresa da cumplimiento a sus compromisos con los clientes”. Gestionamos esta variable “conciliación” con el objetivo de mejorar la satisfacción de las personas, fidelizando a nuestra plantilla y logrando con ello una mayor productividad y satisfacción de nuestros clientes. Este posicionamiento se mantiene hoy en día, siendo extensible a todos los colaboradores de ARALIA.

Dentro del proceso de mejora del modelo, cada ciclo de renovación se realiza una revisión por parte de la dirección, en la que se analizan los cambios en la organización y las mejoras a acometer. La organización ha fijado una serie de objetivos en materia efr, destacando:

- El abono de un porcentaje de la formación voluntaria que propongan los colaboradores.
- El ajuste del calendario laboral de oficinas.
- Una zona de comedor en las oficinas de Valladolid.
- La comunicación interna, el teletrabajo y la flexibilidad en cambios de turno y vacaciones.
- La formación a la plantilla en materia de conciliación.
- La puesta en marcha de un proceso de extensión de la cultura efr en la cadena de valor para nuestros proveedores.

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

[403-1] [403-2] [403-5] [403-8] [403-9] [403-10] [Ley_Salud y seguridad]

ARALIA respeta estrictamente sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, y está certificada bajo la norma **ISO 45001:2018**, sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La empresa dispone de un servicio de prevención propio asumiendo las especialidades de seguridad industrial, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La especialidad de vigilancia de la salud está concertada con un servicio de prevención ajeno.

LOGRO 2024



Creación de un Servicio de Prevención Mancomunado el 1 de noviembre de 2024, para Aralia Servicios Sociosanitarios y los Centros Especiales de Empleo Arum Integración.

La auditoría legal de su servicio de prevención, que debe realizarse cada cuatro años conforme a la obligatoriedad establecida en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, está prevista para el año 2025.

En las evaluaciones de riesgos se tiene en cuenta el puesto de trabajo a realizar y el tipo de trabajos que se realizan para poder analizar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, y, en función de ello, implantar las medidas preventivas. Los riesgos más importantes tienen que ver con caídas al mismo nivel y distinto nivel, golpes y por sobreesfuerzos en manejos de cargas y carga postural, correspondientes en su mayoría a trabajadores de servicios sociosanitarios, mozos de almacén y limpiadores. En resumen, tanto en la evaluación de riesgos, como en las formaciones de PRL se hace hincapié en el manejo de las cargas, la ayuda a la hora del manejo de las personas, evitar sobreesfuerzos, ... Además, se han realizado informes específicos ergonómicos para aquellos puestos con mayor índice de accidentabilidad.

Con el fin de consolidar la observancia de unas prácticas y estándares guiados por criterios de excelencia, tenemos una política de **tolerancia cero ante comportamientos negligentes en materia de seguridad y salud en el trabajo**, de manera que en caso de detectarlos se llevan a cabo advertencias y/o sanciones a los trabajadores implicados.

Los empleados y directivos conocen y cumplen las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos laborales, y velan por la seguridad propia, así como la de otros profesionales, clientes y proveedores.

En ARALIA contamos con 23 Comités de Seguridad y Salud, estando el 80,43% de nuestros trabajadores representados en comités formales. Se hacen evaluaciones de riesgos tanto de centros, como de puestos de trabajo, de acuerdo con la Ley de prevención de riesgos laborales.

También se cuenta con una planificación de la actividad preventiva, un plan de prevención de riesgos laborales y una serie de protocolos de actuación y sus registros asociados:

- IT(S).02.3.01 Accidente laboral y enfermedad profesional.
- IT(S).02.3.02 Siniestralidad laboral.
- IT(S).02.3.03 Vigilancia de la salud.
- IT(S).02.3.05 Identificación de peligros.
- IT(S).02.3.06 Preparación y respuesta ante emergencias.
- IT(S).02.3.07 Trabajadores sensibles.
- IT(S).02.3.08 CAE.
- IT(S).02.3.09 Comunicación, participación y consulta.
- IT(S).02.3.10 Protocolo brote GEA Madrid.
- IT(S).02.3.11 Procedimiento de usuarios con riesgo biológico.
- IT(S).02.3.12 Violencia de género.
- IT(S).02.3.13 Procedimiento de gestión de EPIS.
- IT(S).02.3.14 Trabajos en altura.
- Planes de contingencia frente al COVID-19 en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores de ARALIA, en el momento de su incorporación, reciben un Manual de Bienvenida, que incluye información sobre:

- Asuntos materiales de la empresa.
- Política contra el fraude, la corrupción y el soborno.
- Política retributiva y de contratación.
- Política de calidad, medioambiente, prevención y responsabilidad social.
- Política de desconexión digital de los trabajadores.
- Código ético, incluyendo la difusión del canal de denuncia.



Se han recopilado los siguientes datos agregados sobre accidentes de trabajo para todos los centros de trabajo de ARALIA a partir del informe de la mutua de PRL:

DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD

	2022	2023	2024	Hombres	Mujeres
Enfermedades profesionales	1	3	0	0	0
Accidentes de trabajo con baja ¹⁷	151	159	220	33	187
Accidentes de trabajo sin baja ¹⁸	116	100	101	19	82
Índice de frecuencia ¹⁹	22,34%	24,88%	31,05%	34,26%	30,78%
Índice de gravedad ²⁰	0,72%	0,76%	1,07%	0,70%	1,13%
Índice de incidencia ²¹	39,09%	43,55%	54,79%	60,13%	54,01%
Duración media (jornadas) ²²	32,07	30,55	34,35	20,38	36,60

Durante el 2024 las lesiones más habituales son principalmente relacionadas a sobreesfuerzos, que afectan a diferentes partes del cuerpo, también al manejo de manejos de cargas y golpes, que producen daños musculoesqueléticos (esguinces, torceduras, dolores de espalda, brazos y hombros). Teniendo la mayor incidencia los esguinces y torceduras.

En relación con mejorar la salud y seguridad de los empleados, en 2024 se han llevado a cabo ayudas técnicas en el área de residencias y ayudas a domicilio para la instalación de grúas que permiten movilizar usuarios con menor esfuerzo.

A continuación, se proporciona el histórico de absentismo de ARALIA, asociada a las ausencias derivadas de enfermedades comunes y accidentes de trabajo:

ABSENTISMO

	Horas	Índice
2022	547.821	11,39%
2023	565.405	11,11%
2024	668.348	12,11%

En 2024 se ha seguido trabajando con nuestros proveedores de vending con el objetivo de que las máquinas de comida y bebida de los centros y oficinas centrales dispongan de comidas más saludables tanto para los empleados como para los usuarios. Para 2025 está previsto promocionar el consumo de fruta en el puesto de trabajo.

RELACIONES SOCIALES

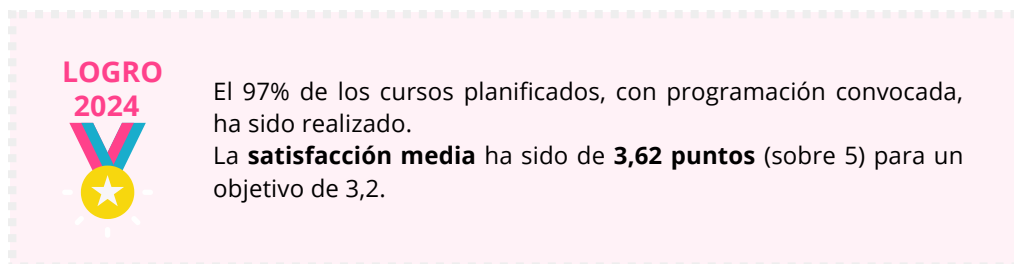
[Ley_Relaciones sociales] El diálogo social en ARALIA se articula a través del Comité de Empresa y según lo establecido en el Protocolo de Comunicación, Participación y Consulta del SGSST (IT(S).02.3.09). La empresa cuenta con representación legal de los trabajadores (RLT) en sus centros de trabajo, estableciéndose un cauce de comunicación fluida entre la empresa y la RLT a través de las reuniones y/o conversaciones entre las partes.

[17] Se incluyen accidentes in itinere.
[18] Se incluyen accidentes in itinere.
[19] Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los trabajadores expuestos al riesgo.
[20] Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.
[21] Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1.000 trabajadores expuestos al riesgo.
[22] Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

[404-1] [404-2] [Ley_Formación] Los **programas de formación** promueven la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional de los empleados, los cuales se comprometen a actualizar sus conocimientos técnicos y de gestión relacionados con los servicios de ARALIA y a aprovechar los recursos facilitados en los programas de formación interna o externa.

Se realiza anualmente el **plan de formación** basado en las necesidades aportadas por la empresa y los propios trabajadores, con el fin principal de proporcionar la formación necesaria para que nuestros trabajadores aumenten su competitividad en el sector en el que desarrollan su actividad, mejorando su capacitación profesional y aumentando la promoción individual del trabajador. Estamos convencidos de que la formación es un factor clave para competir en el mercado con garantía de éxito.



Las **principales acciones formativas** llevadas a cabo durante el año 2024 han tenido los siguientes contenidos:

- Habilidades de comunicación y manejo de situaciones conflictivas.
- Manager en Gestión de la Conciliación: Modelo EFR.
- Técnicas de movilización en la ayuda domiciliaria/práctica.
- Excel 2010/2013 (básico, avanzado y expertos).
- Atención integral centrada en la persona.
- Curso superior de directores de centros de servicios sociales.
- Habilidades directivas (PDM).
- La asistencia social y dependencia (PDM).
- La gestión comercial en la atención a la dependencia (PDM).
- Operador de carretillas elevadoras (formación práctica).
- PRL en el uso y manejo de carretillas elevadoras, traspaleta.
- Buenas prácticas en la detección precoz de malos tratos (SAD).
- Métodos de limpieza y uso de productos ecológicos.
- Operador de plataformas elevadoras.
- Mejoras de la atención a la persona usuaria (SAD).
- Trabajos en altura.
- Mejoras de la atención a la persona usuaria (SAD).
- Gestión de conflictos y solución de problemas (PDM).
- Word 2021 (básico y avanzado).
- Word 2021 (básico y avanzado).
- Ley de residencias CyL.
- Metodologías avanzadas de la ACP.
- Movilización en residentes asistidos.
- Presentaciones eficaces (PDM).
- Prevención de riesgos laborales.
- Operador de carretillas elevadores (formación práctica).
- Taller práctico aspectos ambientales en ISO 14001.
- Contabilidad financiera (PDM).
- Agente de igualdad de oportunidades.
- Limpieza en centros residenciales.
- Prevención del acoso en el ámbito laboral.
- Prevención del acoso en el ámbito laboral.
- Básico de cocina para residencias: aspectos básicos de la cocina, nutrición, dietas y recetas.
- La contratación pública (inspecciones).
- Gestión económico financiera (PDM).
- Dirección técnica de los centros de servicios sociales.
- La mediación (PDM).
- La calidad en la prestación de servicios.
- Responsabilidad social corporativa.
- Experto en responsabilidad social.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Los datos de horas de formación por sexo y categoría profesional en ARALIA durante el año 2024 son:

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2024

	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Personal directivo	1.477	5,22%	439	1,55%	1.038	3,67%
Mando intermedio	618	2,18%	193	0,68%	425	1,50%
Personal técnico	5.629	19,88%	1.556	5,50%	4.073	14,39%
Personal cualificado	1.788	6,32%	518	1,83%	1.270	4,49%
Personal auxiliar	18.799	66,40%	1.347	4,76%	17.452	61,64%
Total	28.311	100%	4.053	14,32%	24.258	85,68%

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO 2024

	Horas	Trabajadores	Horas / Trabajador
Hombres	4.053	349	11,61
Mujeres	24.258	2.458	9,87
Total	28.311	2.808	10,08 ²³

HISTÓRICO FORMACIÓN ARALIA

	2022	2023	2024
Hombres (horas)	3.463	3.290	4.053
Mujeres (horas)	19.397	22.247	24.258
Total (horas)	22.860	25.537	28.311

LOGRO
2024



Se ha **incrementado en un 10,86%** las horas totales de formación respecto al año anterior.
Se ha **incrementado en un 2,36%** las horas de formación por **trabajador** respecto al año anterior.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

[Ley_Derechos humanos] Los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos son nuestro:

1. Código Ético
2. Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al:
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo
 - Orientación
 - Identidad sexual
3. Protocolo para la prevención, detección y actuación de acoso laboral.

[23] Frente a 9,85 horas del año anterior.
Aralia
Memoria de sostenibilidad 2024



Tratamos a nuestros empleados con **igualdad, dignidad, respeto y honestidad**, propiciando relaciones de mutua confianza y estableciendo canales de comunicación adecuados.

Promovemos la **no discriminación** por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, sexo, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

Rechazamos cualquier manifestación de **violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros**, de abuso de autoridad en el ámbito del trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales mediante el desarrollo de políticas y protocolos de control y eliminación del acoso, en todas sus formas.

No se ha producido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos en 2024.

[2-30] [407-1] [Ley_Libertad de asociación y negociación colectiva] ARALIA garantiza los derechos de asociación y negociación colectiva sin que puedan derivarse represalias o actuaciones discriminatorias, manteniendo además una actitud abierta de colaboración con los sindicatos y representantes de la empresa.

Todos nuestros proveedores se encuentran en España y cumplen con la normativa laboral vigente, motivo por el que no identificamos riesgos de incumplimiento al derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva de sus trabajadores.

Debido a la variedad de nuestros servicios, así como a nuestro alcance nacional, actualmente disponemos de 61 convenios de aplicación, agrupados, principalmente, en los siguientes sectores:

- Servicios auxiliares
- Oficinas y despachos
- Limpiezas
- Residencias
- Discapacidad
- Ayuda a domicilio



El 100% de los empleados está cubierto por el convenio colectivo de aplicación.

[308-1] [414-1] [Ley_Trabajo forzoso] [Ley_Trabajo infantil] Todos nuestros centros de trabajo se encuentran en España y cumplen con la normativa laboral vigente, motivo por el que no identificamos riesgos de trabajo forzoso o infantil. La selección de nuestros proveedores se realiza, según nuestra **política de compras**, teniendo en cuenta criterios de calidad, ambientales y de responsabilidad social corporativa.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL

[202-2] [203-2] [204-1] [413-1] [Ley_Compromiso con el desarrollo local]

El compromiso de ARALIA con el desarrollo económico y social de las localidades y regiones en las que opera, se ve reflejado en el hecho de que 100 % de los proveedores seleccionados por la organización son de la comunidad local, que para el caso de ARALIA corresponde a España por estar implantada a nivel nacional. Existen acuerdos establecidos con proveedores a nivel nacional, sin embargo, en aquellos centros en los que la dispersión geográfica no permite trabajar con ellos, como en el caso de los proveedores de alimentación y de mantenimiento, se contratan proveedores a nivel más local.

Igualmente, todos los altos ejecutivos (el gerente de la organización y los responsables de departamento) contratados son de la comunidad local.

A su vez, ARALIA participa activamente en actividades solidarias y de concienciación social, incentivando a nuestros grupos de interés, y en especial a nuestros trabajadores, residentes y sus familias a involucrarse en estas actividades.

LOGRO 2024



En línea con nuestro compromiso con la sociedad, ARALIA ha participado en 2024 en las siguientes actividades:

- Colaboración con la **AECC** en las campañas en favor de las afectadas por cáncer de mama, recogiendo fondos.
- Conmemoración del **Día de la mujer trabajadora** en colaboración con **Cruz Roja**.
- Recogida de fondos y material para afectados por la Dana, en colaboración con el **Ayuntamiento de Fuensaldaña** (Valladolid).
- Patrocinio deportivo al **Club de Golf Sotoverde**, con el que mantenemos nuestro compromiso con el deporte.

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

[Ley_Subcontratación y proveedores]

Nuestra **política de compras** establece la manera de realizar la selección y contratación de proveedores, basándose en criterios técnicos, profesionales, éticos (cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales), y en las necesidades de la organización. Se garantiza la transparencia, la igualdad de trato y oportunidades, y la utilización de criterios objetivos en su contratación.

Toda la información que se genera en los procesos de selección y/o concursos con proveedores es tratada de modo confidencial por parte de aquellos empleados que tengan acceso a la misma, absteniéndose expresamente de utilizarla a favor de competidores de esos proveedores.

Dentro del proceso de homologación de proveedores de ARALIA, se envía a cada nuevo proveedor los **requisitos aplicables a proveedores y subcontratistas**, que incluyen temas de calidad, medio ambiente y responsabilidad corporativa (requisitos en cuestiones sociales y de igualdad de género).

LOGRO 2024



Implantación del Comité de Compras de ARALIA, lo que ha permitido tomar decisiones más estratégicas y transparentes, optimizando los recursos y mejorando la eficiencia en las adquisiciones.

En 2024 se han homologado un total de 49 nuevos proveedores, de los cuales dos se han clasificado como estratégicos. A estos dos proveedores, durante su proceso de homologación, se les ha pedido información sobre temas de responsabilidad social corporativa, y han facilitado información el respecto. Es decir, un 100% de los nuevos proveedores estratégicos han reportado cumplir con criterios ambientales y sociales durante su proceso de homologación.

Por otro lado, durante 2024 se ha deshomologado un proveedor.

Anualmente se realiza una evaluación de los proveedores en relación con las características del producto/servicio prestado. Los resultados de la evaluación se recogen en el Informe de Revisión por la Dirección correspondiente.

ATENCIÓN AL CLIENTE

[Ley_Consumidores]

ARALIA comprometida con la seguridad y salud de los usuarios y familias (consumidores), ha establecido **medidas de emergencia**, cumpliendo lo establecido en la legislación vigente. Entre las diferentes acciones que ha tomado la empresa para cumplir este objetivo se encuentran:

- **Garantiza la inocuidad de los alimentos** para preservar la salud de los usuarios. En todas las cocinas de los centros cuentan con los **sistemas APPCC** (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control), asimismo, los centros disponen de un plan de analíticas de alimentos, para garantizar el control de las condiciones higiénicas de las instalaciones, de los procesos y del personal que manipula alimentos. Además, se imparten cursos a todo el personal de: manipulación de alimentos alérgenos y buenas prácticas en cocina, y se pone a disposición de los trabajadores los medios e instalaciones necesarias para garantizar la inocuidad alimentaria.
- **Control de la legionelosis.** Con el objetivo de garantizar una adecuada sanidad ambiental y atender al cumplimiento del Real Decreto 487/2022, de 21 de junio, por el que se establecen los requisitos sanitarios para la **prevención y el control de la legionelosis**, el personal de mantenimiento de ARALIA realiza los controles necesarios con la periodicidad establecida, adicionalmente esos controles son anotados en los registros correspondientes, lo que permite mantener las instalaciones en condiciones óptimas. Para asegurar el correcto mantenimiento de las instalaciones cada centro de trabajo tiene un Plan de Mantenimiento de la legionelosis que fija las revisiones, estas son realizadas por un servicio externo contratado por ARALIA.
- **Protección de datos y derechos digitales.** En relación con la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales y del Reglamento Europeo RGPD 679/2016, en ARALIA hay un delegado de protección de datos (DPO), y se realizan auditorías periódicas sobre esta materia.
- **Gestión no conformidades, quejas y reclamaciones.** La empresa dispone de un proceso de gestión de incumplimientos (PR(S).7.05), el cual determina la metodología a seguir para la resolución de las no conformidades, quejas y reclamaciones por parte de nuestros grupos de interés.



Además, todos los centros disponen de hojas de reclamaciones a disposición de los residentes/usuarios. Este es el histórico de reclamaciones recibidas durante los tres últimos años (todas las recibidas en 2024 han sido atendidas):

RECLAMACIONES

2022	2023	2024
164	104	96

En relación con la satisfacción de nuestros clientes disponemos del siguiente histórico:

PUNTUACIÓN 5/5 PUNTOS

2022	2023	2024
4,64	4,19	4,39

En relación con el análisis de los resultados, cabe destacar una mejora importante respecto a los resultados del año anterior.

El departamento de calidad envía los cuestionarios de satisfacción de cada área de negocio por correo electrónico a los responsables de los centros y/o servicios, y recibe los resultados de cada centro y/o servicio. Durante el año 2025 se prevé realizar una mejora en los formularios de satisfacción al cliente, con el objetivo final de promover su difusión y acceso online por parte de los clientes.

El responsable de realizar la evaluación de las encuestas analiza la información transmitida por el cliente y, si procede, abre no conformidades, notificaciones o felicitaciones, que se registran según lo dispuesto en el PR(S).07.2.05 Proceso de Gestión de Incumplimientos y Mejora.

[416-2] [417-2] [417-3] [418-1] Durante el periodo de reporte no se han registrado incumplimientos relacionados con los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios, tampoco en relación con la información y el etiquetado de productos y servicios, ni incumplimientos relacionados con las comunicaciones de marketing. Tampoco se han registrados incidencias en materia de protección de datos.

INFORMACIÓN FISCAL

[207-4] [Ley_Información fiscal] En el cuadro que se muestra continuación se muestra el histórico relativo a los beneficios obtenidos, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas:

INFORMACIÓN FISCAL	2022	2023	2024
Beneficios obtenidos (€)	351.395,78	377.426,91	3.031.499,39
Impuestos sobre beneficios pagados (€)	-95.248,78	99.601,51	755.225,99
[201-4] Subvenciones públicas (€) ²⁴	237.562,76	184.045,93 ²⁵	232.645,10

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

[Ley_Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Ley_Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales]

El personal de ARALIA no recurre a prácticas no éticas, en ninguna circunstancia, para influir en la voluntad de las personas ajenas a la organización con el objetivo de obtener algún beneficio o ventaja para la organización o para sí mismos. Del mismo modo, permanecerá alerta para evitar que terceros hagan uso de este tipo de prácticas en su relación con la organización.

Esta prohibición adquiere más fuerza en lo referente a cualquier forma de soborno, entendiendo como tal el ofrecimiento, promesa, aceptación o encubrimiento de cualquier tipo de ventaja impropia a cambio de comisiones o de cualquier otra fórmula de gratificación.

[CONSULTAR POLÍTICA](#)

Política contra el fraude, la corrupción y el soborno:

[205-2] Desde 2021, se dispone de una política contra el fraude, la corrupción y el soborno, que ha sido nuevamente difundida en el mes de marzo 2024.

[205-3] En 2024 no se ha producido ningún caso de corrupción.

[Ley_Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] [415-1] Durante el año 2024 se ha realizado un patrocinio al Club Deportivo Sotoverde; y no ha habido donaciones ni a entidades sin ánimo de lucro, ni a partidos y/o representantes políticos.

[206-1] Durante el año 2024 no se ha producido ninguna acción jurídica con respecto a la competencia desleal. [2-27] Se han producido dieciséis requerimientos documentales en materia de prevención de riesgos laborales. Tras el envío de la documentación correspondiente a inspección, a la fecha de cierre del presente informe, cuatro requerimientos se encuentran subsanados en tiempo y forma, y cuatro están pendientes de resolución.

La Memoria de Sostenibilidad 2024 de ARALIA SERVICIOS SOCIO SANITARIOS S.A. reporta sobre el desempeño económico, ambiental y social de la organización y los resultados alcanzados. [3-1] [3-2] Sus contenidos han sido determinados de acuerdo con lo establecido por la Ley 11/2018 sobre información no financiera. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad.

[2-3] Esta sexta Memoria de Sostenibilidad de ARALIA (tras las elaboradas anualmente desde 2019) cubre el periodo de enero a diciembre de 2024.

[2-6] [2-4] El principal cambio en la organización desde el año 2022 ha sido la diversificación de servicios, así como la consolidación de los servicios de outsourcing.

Este documento ha sido redactado de acuerdo con la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad publicada por Global Reporting Initiative (GRI), en su versión Standards 2021 (se ha elaborado con referencia a GRI).

También se ha tenido en cuenta, en todo momento, lo establecido por 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.



Señalar además que, según los requisitos establecidos por la CNMV, ARALIA no es entidad de interés público, motivo por el que no resulta de aplicación el Reglamento 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.

El presente informe sobre información no financiera ha sido presentado como punto separado del orden del día en Acta de propuesta de decisiones por partes de los Administradores Solidarios de ARALIA, en reunión celebrada el día 31 de marzo de 2025.

[2-5] La información incluida en este informe sobre información no financiera será verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

Existe un **procedimiento para el análisis del contexto e identificación de los grupos de interés** (PR(S).07.8). [2-29] Los grupos de interés identificados son los siguientes:

- Clientes, usuarios y consumidores (incluye administraciones públicas)
- Sociedad (entorno social y entorno ambiental, medios de comunicación).
- Proveedores, aliados y colaboradores (incluye Servicio de Prevención Ajeno).
- Competencia.
- Trabajadores (incluye sindicatos).
- Accionistas.

[2-29] En dicho procedimiento establecemos el despliegue del modelo de diálogo, así como su evaluación y revisión.

A principios de 2025, se realizó el primer **análisis de doble materialidad** de la compañía siguiendo las directrices marcadas por la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD) y los European Sustainability Reporting Standards (ESRS) y utilizando, también, como referencia los estándares de Global Reporting Initiative.

[3-2] En este proceso se ha aplicado una metodología estructurada que incluye las siguientes fases: análisis de contexto, análisis de materialidad de impacto, análisis de materialidad financiera, priorización de temas y consolidación de resultados.

En la fase de **análisis de contexto** se ha recopilado información de fuentes internas (análisis previos, procesos de compras y proveedores, evaluación de clima laboral, etc.) y externas (marco normativo, estándares internacionales, benchmarking con empresas del sector). A partir de esta información, se identificaron impactos relevantes de las actividades de ARALIA a nivel ambiental, social y económico, y se analizaron los riesgos y oportunidades financieros derivados de ellos.

Posteriormente, se ha realizado una **consulta directa a los principales grupos de interés** de la organización - empleados, clientes, proveedores, usuarios o familiares, comunidad local, alta dirección, accionistas y administraciones - mediante cuestionarios online, alcanzando una participación del 41%. Esta consulta ha permitido validar los impactos identificados y reforzar la representatividad del análisis.

Posteriormente, se ha evaluado su materialidad de impacto, clasificando cada impacto según su escala, alcance, importancia para los grupos de interés, carácter irremediable y probabilidad, así como su materialidad financiera en función del impacto económico potencial (magnitud y probabilidad) de los riesgos y oportunidades identificados.

Materialidad alta:

1. Condiciones de trabajo
2. Cultura empresarial
3. Diversidad e igualdad de oportunidades
4. Energía
5. Formación y educación
6. Materiales
7. Relación trabajador-empresa
8. Salud y seguridad de los clientes
9. Salud y seguridad en el trabajo

Materialidad media:

1. Agua
2. Anticorrupción
3. Cambio climático
4. Evaluación ambiental de proveedores
5. Libertad de asociación y negociación colectiva
6. No discriminación
7. Prácticas de abastecimiento
8. Privacidad del cliente
9. Protección de datos personales de empleados



Fruto de este análisis, se han podido identificar como principales asuntos materiales de ARALIA el **desempeño económico, la salud y la seguridad en el trabajo**. Se considera que ambos están correctamente gestionados por parte de la organización, tal y como se puede comprobar en los diferentes apartados de la presente memoria.



Aralia

servicios

CONTACTO



DIRECCIÓN: Calle Ayala nº 95,
28006 Madrid



TELÉFONO:
983 13 44 44



**PUNTO DE CONTACTO PARA DUDAS SOBRE ESTE
INFORME:** calidad@araliaservicios.es