

## PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Quart de Poblet, 10 de Abril de 2014

Muy señores nuestros:

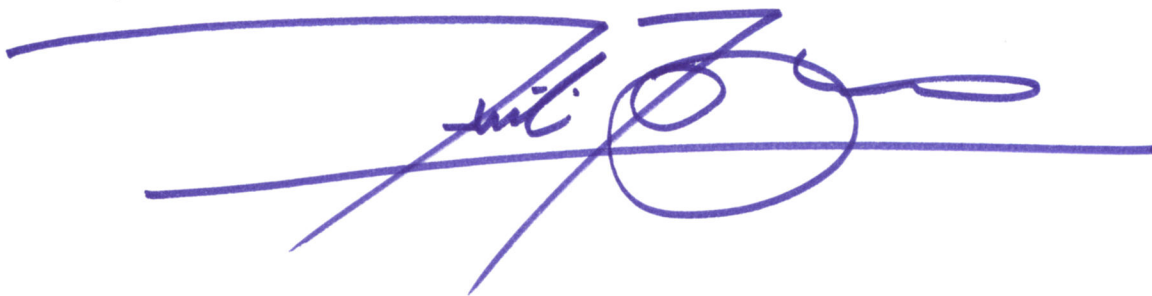
Desde **umivale** queremos reafirmar nuestro apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en los ámbitos de los Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En el presente Informe de Progreso describimos las acciones llevadas a cabo durante 2012 que reafirman nuestro compromiso e integración con el Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de sostenibilidad y de excelencia, reflejados en la cultura de la organización y en la operativa del día a día.

Aprovechamos esta misiva para reiterar nuestro compromiso de compartir con nuestros grupos de interés cualquier acción llevada a cabo en pro de los principios comentados con anterioridad.

Esta adhesión supone para **umivale** un paso más en su objetivo de ser una organización sostenible. Con este fin, seguiremos trabajando para implementar medidas que sigan ayudando a cuidar la salud de nuestros trabajadores protegidos y repercutir así positivamente en la sociedad.

Atentamente,



Héctor Blasco García  
*Director Gerente*



## MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2012



**umivale** a favor del uso responsable del papel.

Antes de imprimir este documento, por favor asegúrese de que es imprescindible.

## **umivale**

*Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la  
Seguridad Social, nº 15*

*Avenida Real Monasterio de Poblet, 20*

*Quart de Poblet*

*963 18 10 18*

*www.umivale.es*

### **Coordinación de la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2012**

*Coordinador de Organización*

*Javier Quiroga*

*Julio 2013*

*Datos extraídos a 31 de mayo de 2013*

## INDICE

<b>1. Presentación</b>	<b>5</b>
<b>2. umivale</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Perfil de la Organización</b>	<b>8</b>
Órganos de Gobierno	10
Estructura organizativa	10
Junta Directiva	11
Comité de Dirección Ejecutivo	12
<b>2.2 Entorno Externo</b>	<b>12</b>
Acreditaciones y certificaciones	13
<b>2.3 Perfil y parámetros de la memoria</b>	<b>13</b>
<b>2.4 Principios de la Memoria</b>	<b>14</b>
<b>2.5 Estrategia</b>	<b>14</b>
Misión/Visión/Valores	14
Grupos de Interés	15
Principios de Actuación	16
Pacto Mundial de la ONU	17
<b>3. Dimensión Social</b>	<b>18</b>
<b>3.1 Acciones con los Mutualistas y sus trabajadores</b>	<b>19</b>
Absentismo	19
Inputs de mejora	20
Artículo II	21
Siniestralidad Laboral	21
Sistema de Bonificación: Bonus	22
Actividad Asistencial de la mutua	22
Prestación Incapacidad Temporal	23
Prestación por Riesgo de Embarazo y/o Lactancia Natural	23
Prestación por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos	24
Prestación por Cuidado de Hijo Menor Enfermo	24
Prestación por Incapacidad, Muerte y supervivencia	25
Prestación por Asistencia Social	25
Jornadas formativas o informativas a la Sociedad	26

<b>3.2 Acciones con los umivariantes</b>	<b>27</b>
Contratación	28
Conciliación de la vida laboral	29
Promoción	29
Absentismo	30
Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional	31
Convenio Colectivo	31
Comité de Seguridad y Salud	31
Plan de Igualdad	34
Retribuciones	35
Distribución por Puestos de Trabajo	36
Formación	37
Medidas de Retribución Flexible	38
<b>3.3 De las acciones con los Partners</b>	<b>38</b>
Proyectos I+D+i	38
Instituciones Públicas	40
<b>4. Dimensión Ambiental</b>	<b>41</b>
Política Ambiental	42
Consumo de materiales EN1	43
Consumo directo de energía EN3	45
Captación total de agua EN8-EN10	46
Emisiones de gases EN16	47
Gastos e inversiones ambientales EN30	48
Multas y sanciones por incumplimiento de la normativa EN28	48
Derrames accidentales EN23	48
Iniciativas para mitigar los impactos ambientales, y grado de reducción de ese impacto EN26	49
<b>5. Dimensión Económica</b>	<b>50</b>
Sostenibilidad Económica	51
Trabajadores Protegidos	51
Ingresos integrados	52
Resultados del ejercicio a distribuir	52
Reservas	53
Código de Inversiones Financieras	54
Resumen Cuenta de Resultados	55
<b>6. Global Reporting Initiative</b>	<b>56</b>

# 1. Presentación

Estimado mutualista,

Es para mí un motivo de satisfacción dirigirme a usted, en esta nuestra Memoria de Responsabilidad Social Corporativa, para presentarle su hilo conductor.

Tras la grata experiencia del pasado, en **umivale** queremos seguir apostando por ser una mutua sostenible. En 2012 volvimos a presentarnos a la obtención del sello de excelencia **EFQM**, otorgado por el Club de Excelencia en Gestión, obteniendo más de 500 puntos. También, hemos puesto en marcha diferentes propuestas cuyo objetivo principal es buscar el bienestar de la sociedad.

La prevención y el cuidado de los trabajadores de nuestras empresas mutualistas, así como de nuestros trabajadores, definen nuestro trabajo de cada día. Por ello, distinguimos tres componentes, que nos ayudan a hacer una clasificación de las medidas de acción social llevadas a cabo por **umivale**:

- **Mutualistas:** Las empresas mutualistas y sus trabajadores son nuestro principal público objetivo.
- **umivalentes:** Todos los trabajadores de la mutua.
- **Partners:** Consideramos como tal a aquellos que nos ayudan a difundir nuestra misión, ya sean organizaciones sociales, centros ajenos colaboradores, despachos profesionales, etc.

Para nosotros es muy importante que exista una sinergia entre ellos y nosotros, capaz de permitirnos desarrollar políticas adecuadas tanto en una dimensión social, ambiental y económica.

Además, en coherencia con nuestro compromiso con el **Medio Ambiente**, venimos trabajando en nuestros planes de **reducción de papel**, **ahorro energético** y reducción del **consumo de agua**, con el **objetivo** de llegar a ser una “**mutua sin papeles**” y contribuir a la **sostenibilidad** de nuestro **entorno**.

Por su parte, **2012** ha sido en la vertiente económica, un ejercicio estable en el que hemos obtenido un **resultado positivo** de **40.968 miles €**, de los que revertiremos directamente en las arcas del **Sistema de Seguridad Social**, **18.364 miles €** y en el que las **reservas integradas** de **umivale** MATEPSS nº15 han alcanzado **204.509 miles €**, reconfirmando la **solvencia** y **sostenibilidad** de nuestra entidad.

En resumen, sin perder el sentido de que todavía nos queda mucho por hacer, de cara a próximos años en nuestra hoja de ruta está conseguir mejorar nuestros indicadores medioambientales, e introducir nuevas medidas que nos ayuden a ser una empresa aún más sostenible. También trabajaremos por implementar medidas que sigan ayudando a cuidar la salud y repercutan positivamente en la sociedad en general.

Le invito ya sin más, a la lectura de esta memoria, agradeciéndole la **confianza** que ha depositado en nuestra entidad y trasladando el **compromiso** de nuestro **Comité de Dirección**, de continuar trabajando en **cumplir** cada vez mejor la **función social** de **umivale**: “lograr la mejor **salud** posible de los **trabajadores** que protegemos”

Héctor Blasco García  
Director Gerente de **umivale**

## 2. umivale



## 2.1 Perfil de la organización

**umivale**, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS), es una asociación libre de empresarios sin ánimo de lucro y una entidad colaboradora en la Gestión de la Seguridad Social.

Nuestros **servicios** son:

- Prestaciones sanitarias, en Contingencias Profesionales por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (asistencia sanitaria completa e integral hasta la total recuperación) y en Contingencias Comunes (seguimiento de los procesos de baja, adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas y tratamientos)
- Prestaciones económicas derivadas de: Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales o por Contingencias Comunes; Incapacidades e Indemnizaciones por secuelas permanentes, invalidantes o no, sufridas como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales
- Otras prestaciones financiadas por las cuotas profesionales: Bonus, Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia Natural, Reducción de Cotizaciones por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos y Cuidado de Hijos Enfermos.

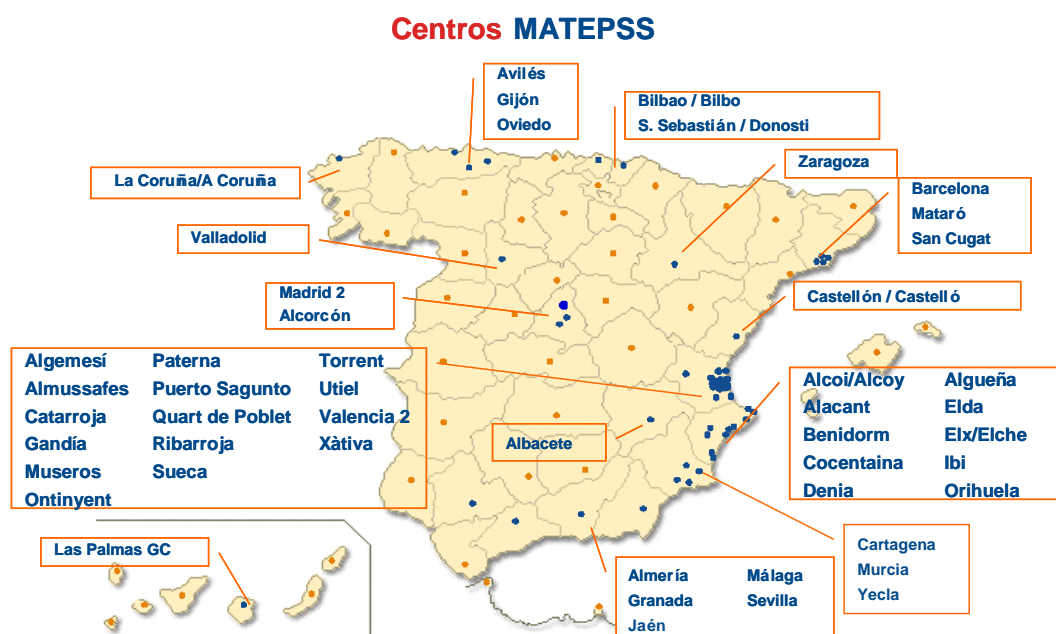
Como entidad colaboradora de la Seguridad Social gestiona fondos públicos, por lo que el resultado de nuestra gestión no constituye beneficios sino que es revertido de nuevo al Sistema de la Seguridad Social.



**umivale** es el resultado de la fusión en 2006 de dos organizaciones: **muvale**

y **umi**. Tras la fusión se adecuó y extendió a toda la organización resultante, la aplicación del Modelo de Excelencia. En 2012, EFQM (*European Foundation for Quality Management*), renovó a **umivale** el Sello Europeo de Excelencia Empresarial con una puntuación superior a 500 puntos.

**umivale** dispone de 51 centros, en su gran mayoría centros asistenciales (clínicas), para la asistencia sanitaria y la rehabilitación funcional.



El total de empleados de **umivale** asciende a 679 profesionales a 31 de diciembre de 2012. El 57% del personal trabaja en áreas sanitarias, el 42'6% en gestión, y un 0'4% área de prevención. La distribución por género muestra el equilibrio que progresivamente se ha logrado: 55% mujeres y 45% hombres, compatible con la Ley de Igualdad. A fecha de diciembre de 2012, la edad media de la plantilla de **umivale** era de 42'1 años en mujeres y de 46 años en hombres.

El factor humano para **umivale** es muy importante. Por ello fomentamos la contratación indefinida y la promoción interna en toda nuestra plantilla.

**umivale** considera esencial disponer de un modelo de Desarrollo de Personas innovador y adecuado para la obtención de los objetivos estratégicos. Desde 1999 **umivale** ha venido experimentando un profundo cambio cultural al implantar un modelo de gestión basado en la búsqueda de la excelencia, evolucionando de una organización de corte tradicional, mutua estructurada funcio-



nalmente, a otra, transversal y con el cliente como centro de todas sus decisiones, utilizando metodologías organizativas innovadoras.

### Órganos de Gobierno

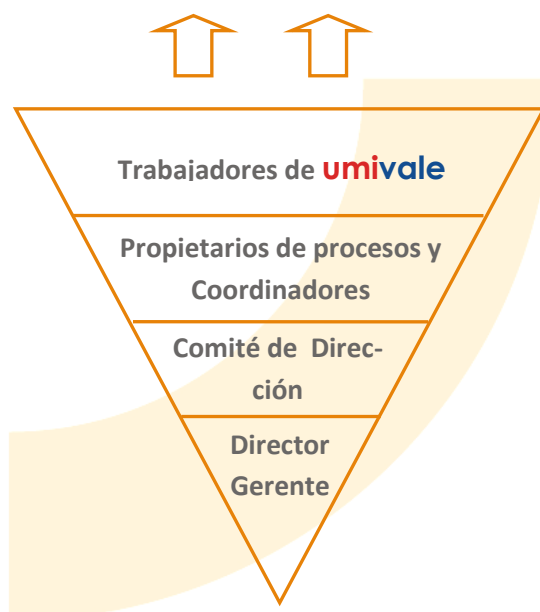
Los órganos de gobierno de **umivale** son:

- **Junta Directiva.** Órgano de gobierno por delegación de la Junta General como órgano soberano. Está formado por representantes de las empresas asociadas y por un representante de los trabajadores de **umivale**.
- **Comisión de Control y Seguimiento.** Órgano de participación institucional de los empresarios y trabajadores protegidos representados por organizaciones sindicales.
- **Comisión de Prestaciones Especiales.** Órgano de concesión de beneficios de asistencia social, que de forma potestativa, **umivale** puede dispensar a los trabajadores protegidos y sus familiares. Está formada por representantes de empresas y trabajadores a través de órganos empresariales y sindicatos.



### Estructura organizativa

#### MUTUALISTAS Y SUS TRABAJADORES



## Junta Directiva

<b>Silvia Ruiz Barceló</b> (Banco Santander S.A)	Presidenta
<b>Ángel Luís Mancebo Soto</b> (Banco BBVA S.A)	Vicepresidente
<b>Álvaro Murga Tomé</b> (Iberdrola S.A)	Vicepresidente
<b>Yolanda Sánchez Triquell</b> (Mercadona S.A)	Vicepresidente
<b>Agustín Mocoroa Triquell</b> (Banco Santander S.A)	Secretario
<b>Carlos Abela Luque</b> (Indra Sistemas S.A)	Vocal
<b>Antonio Lucas Mármol</b> (Gas Natural SDG S.A)	Vocal
<b>Francisco Martínez Rodríguez</b> (Martínez Loriente)	Vocal
<b>Ricardo Martínez Valls</b> (Agricultores de la Vega Valen.)	Vocal
<b>Ernesto Mata López</b> (Applus Norcontrol)	Vocal
<b>Pilar Morata Rubio</b> (Finanzia Autorenting)	Vocal
<b>Antonio Moreno Ucelay</b> (Iberdrola Generación)	Vocal
<b>Fernando Muñoz Berzosa</b> (Banco Español de Crédito)	Vocal
<b>Salvador Navarro Martín</b> (Comsum)	Vocal
<b>Manuel Palma Marín</b> (Grupo Manuel Palma)	Vocal
<b>Pablo Sanchis García</b> (Banco Valencia)	Vocal
<b>Arturo Virosque Ruíz</b> (Grúas Virosque)	Vocal
<b>Balbino de Santiago Sánchez</b> (umivale trabajadores)	Vocal

## Comité de Dirección Ejecutivo

<b>Héctor Blasco García</b>	<i>Director Gerente</i>
<b>Juan Luis Baragaño Argüelles</b>	<i>Director Control de Gestión</i>
<b>Victoria Chaves Gómez</b>	<i>Directora Atención al Cliente</i>
<b>Emilio Navarro Alventosa</b>	<i>Director Médico</i>
<b>Gema Navarro Soriano</b>	<i>Directora Asesoría Jurídica y Prestaciones</i>
<b>Ana Pastrana Sarch</b>	<i>Directora Desarrollo de Personas y S. Generales</i>
<b>César Poveda Montejano</b>	<i>Director Operaciones</i>
<b>Pascual Rubio Álvarez</b>	<i>Director Organización y Administración</i>

## 2.2 Entorno externo en que está inmersa la Organización

**umivale** dada su naturaleza de entidad colaboradora de la Seguridad Social, está sujeta a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social (texto refundido aprobado por R.D. 1/1994 del 20 de junio), el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (R. D. 1993/1995, de 7 de diciembre) y sus disposiciones de aplicación y desarrollo. De entre estas últimas, merecen especial mención el R.D. 1622/2011, de 14 de noviembre por el que se modifica el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas y el R.D. 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación de las mutuas.

A finales de la década de los 80 del siglo pasado existían más de 200 MATEPSS. A finales de la década de los 90 se redujo a 30, existiendo actualmente solamente 20 mutuas, de las cuales 13 están “asociadas” en dos entidades mancomunadas.

**umivale** forma parte activa de una de estas entidades mancomunadas, **suma** intermutual, alianza de colaboración estratégica dentro del sector, junto a Mutua Montañesa (MATEPSS nº 7), MAZ (MATEPSS nº 11), Mutua Navarra (MATEPSS nº 21) y Egarsat (MATEPSS nº 276).

Nuestra gestión es auditada anualmente por la Intervención General de la Seguridad Social. Los resultados positivos de estas intervenciones dan prueba de que nuestra gestión se ajusta a los requerimientos legales.

## Acreditaciones y certificaciones

**umivale** dispone del sello del Modelo de Gestión de Excelencia EFQM 500+ en su nivel máximo, obtenido en julio de 2012, correspondiente al ejercicio 2011, certificado por Bureau Veritas. La Memoria de RSC 2011 fue verificada por Aenor.



## 2.3 Perfil y parámetros de la memoria

La información y los datos publicados en esta Memoria de Responsabilidad Social Corporativa corresponden a las actividades llevadas a cabo por **umivale** durante el 2012. Se trata de la segunda edición de la memoria de sostenibilidad realizada bajo los parámetros del Global Reporting Initiative (GRI).

Por este motivo, se ha decidido desde la organización continuar con el nivel tipo C con el fin de asentar procedimientos. En este segundo documento se han tenido en cuenta los datos económicos, sociales y medioambientales más destacados de la organización.

NÚMERO	Segunda Edición
PERIODO	01/01/2012 al 31/12/2012
IMPACTOS	Social Ambiental Económico
DIRECTIVAS SEGUIDAS	G3 Global Reporting Initiative
Nivel	C

La memoria está elaborada siguiendo las directrices del Modelo de Excelencia de **umivale**. Es por ello que en ella se reflejan indicadores más característicos que demuestran el trabajo de **umivale** respecto a sus cinco pilares: los clientes, los **umiva-**

**lientes**, los partners y proveedores, la sociedad y la gestión económica, en relación con los parámetros requeridos por el Global Reporting Initiative.

## 2.4 Principios de la Memoria

Principio de Materialidad: Para **umivale** las empresas y sus trabajadores, como parte integrante de la sociedad, son un componente vivo cuyo bienestar depende del valor que seamos capaces de añadir.

Principio de participación de Grupos de Interés y Sostenibilidad: **umivale** ha centrado la creación de esta Memoria en su relación con los tres principales grupos de interés a los que se dirige en su día a día: las empresas mutualistas y sus trabajadores, los partners y los trabajadores de **umivale**, los **umivalientes**.

Exhaustividad: En esta memoria se recogen todas las acciones llevadas a cabo por **umivale** durante el 2012.

## 2.5 Estrategia

### Misión/Visión/Valores

#### Nuestra Misión

Optimizar la **salud** de nuestros **trabajadores protegidos** y gestionar el resto de prestaciones asignadas por Ley

#### Nuestra Visión

Ser el **mejor gestor de salud laboral** de España

#### Nuestros Valores

Orientación al cliente	"Es el faro de todas nuestras decisiones"
Cercanía	"Queremos estar cuándo y dónde nos necesite cada cliente"
Aprendizaje continuo	"Todo siempre se puede mejorar. Buscamos la excelencia"
Liderazgo	"Desarrollamos el talento interno y el compromiso de todo nuestro equipo"
Transparencia	"Es la mejor estrategia para estimular la mejora y la evolución"
Responsabilidad Social	"Trabajamos para mejorar la calidad de vida de las personas en el entorno laboral"
"Promovemos la ética en las relaciones sociales"	



## Grupos de Interés

Nº	Grupo de interés identificado	Definición	Finalidades de la relación con el Grupo de interés
1	Mutualistas y sus trabajadores	Empresas mutualistas y sus trabajadores. En este grupo también estarían contemplados los trabajadores por cuenta propia	Satisfacción de expectativas y necesidades
2	El Trabajador	Los empleados que conforman la plantilla de <b>umivale</b> (los <b>umivalientes</b> )	Realización profesional y personal en el trabajo. Desarrollo de personas
3	Partners	Proveedores sanitarios (en aquellas zonas en las que no disponemos de cobertura asistencial propia). Despachos profesionales (nos complementan en nuestra gestión en el segmento de clientes de menor). Proveedores en general (nos complementan y apoyan en la gestión del servicio)	Optimizar los servicios prestados a los clientes Relaciones ganar - ganar en beneficio de la Mutua y de los demás componentes Racionalización de recursos Asesoramiento e innovación
3.1	Administración Pública	Organismos públicos regulatorios (MEYSS, TGSS, Inspección de Trabajo, Resto Administración del Estado (Hacienda, Medioambiente, etc.), Ayuntamientos y Corporaciones Locales, Entes Salud Pública...).	Contribuir a la mejora del Sistema de Seguridad Social Prestigio del sistema público Dotar de excedentes al sistema de SS
3.2	Mutuas	AMAT <b>suma</b> intermutual	Optimización y racionalización en el uso de recursos Unificación de criterios y benchmarking Apoyo en intereses comunes y representación institucional.
3.3	Fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	Fundación ETNOR, ADEIT, Fundación Conexus, Fundación Valenciana de Estudios Avanzados, EDEM, Asociación para el Progreso de la Dirección	Actividades de mejora de la cultura preventiva y patrocinio de actividades. Sensibilización y divulgación de la cultura de Prevención y salud.
3.4	Organizaciones académicas y empresariales: Universidades, Centros Educativos y Organizaciones relacionadas con la salud y prevención	Invassat, IBV, Universidad de Valencia,, Universidad Católica de Valencia, Sociedades Médicas,CVIDA	Proyectos de I+D+i en materia de PRL. Mejora de los sistemas prevención Estudios de la salud laboral e investigación sanitaria Estudios de benchmarking sectoriales
4,5	Organizaciones sociales	Las Organizaciones sociales: sindicatos, agrupaciones	Sensibilización y divulgación de la cultura de Prevención y salud.
4	La Sociedad	Aquella parte de la Sociedad que tiene influencia en el cumplimiento de nuestra Misión.	



## Principios de Actuación de Responsabilidad Social Corporativa

### 1 Respeto a la dignidad humana

Aspiramos a ser una compañía referente en el trato a las personas, ofreciendo una retribución justa basada en la equidad y una transparencia informativa que fomenten un ambiente de trabajo favorable, saludable, solidario y participativo. Además, en **umivale** promovemos la igualdad de oportunidades en nuestra plantilla de profesionales.

### 2 Diálogo y compromiso

Nuestro objetivo es generar confianza en la Sociedad, como un grupo de interés más, igual de importante y estratégico que nuestros clientes, nuestros trabajadores o nuestros proveedores, entendiendo sus necesidades y mostrando un comportamiento comprometido con su bienestar en el desarrollo de nuestros planes de negocio.

### 3 Seguridad y Salud

La Seguridad y la Salud de nuestros trabajadores, proveedores, clientes y de todos aquellos que puedan verse afectados por nuestras actividades son siempre para nosotros una preocupación y un compromiso constante, máxime cuando representan una parte esencial de nuestra Misión.

### 4 Compromiso con la calidad y el comportamiento ético

El compromiso con la calidad y el comportamiento ético constituye el elemento clave y diferenciador de nuestra organización en el actual entorno imprevisible y recesivo. La gestión por procesos nos facilita la mejora continua para ser eficaces y eficientes. Además, nuestro Modelo de Excelencia define un código ético, a través de nuestros valores, que es interiorizado por todos nuestros trabajadores y se focaliza en los procesos que afectan a la seguridad, la Salud, las personas, el medioambiente y la sociedad.

### 5 Gestión ambiental

**umivale** se compromete a respetar el Medio Ambiente y a la Naturaleza, inicialmente, cumpliendo de forma rigurosa con la legislación vigente. Además, por medio de la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental, **umivale** asume la responsabilidad de minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades implantando las mejores prácticas en procesos y



servicios: controlando el consumo de los materiales y la gestión de residuos y sensibilizándose por la biodiversidad y el cambio climático.

## 6 Innovación continúa

Para **umivale**, la innovación continua representa un factor estratégico clave para optimizar la Salud de nuestros clientes y resto de personas de nuestra sociedad, promoviendo alianzas estratégicas con nuestros partners y haciéndoles partícipes en el proceso de aprendizaje, diseño y mejora continua de los procesos, los métodos y, en consecuencia, los servicios.

### Pacto Mundial de la ONU

Nuestro Código Ético establece el compromiso de **umivale** de fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad, rechazando cualquier discriminación por motivos de nacionalidad, sexo, raza, religión o factores de tipo social, económico, ideológico, político o sindical. El cumplimiento de este compromiso se refleja, por ejemplo, en la ausencia de conflictos a este respecto o en la presencia en la plantilla de colectivos que, por lo general, suelen encontrarse en escasa representación (ej.: discapacitados, extranjeros, etc.).



Respecto a la igualdad en la retribución, si bien es cierto que históricamente se han podido provocar diferencias salariales procedentes de los diferentes acuerdos colectivos existentes antes de la fusión **muivale** y **umi**, en la actualidad los salarios de ingreso y convenio son los mismos independientemente del sexo del empleado. **umivale** apuesta por la diversidad dentro de su equipo de profesionales, prueba de ello es que en la actualidad cuenta siete nacionalidades distintas entre sus empleados.

En 12 de abril de 2012, **umivale** se adhirió al Pacto Mundial de Las Naciones Unidas, alineándose con sus principios, y comprometiéndose a trabajar a favor de su promoción y desarrollo, así como hacer suyos, apoyar y llevar a la práctica un conjunto de valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

# 3. Dimensión Social

El proyecto de **umivale** está fundamentado sobre la base de la misión de optimizar la salud de los trabajadores de las empresas mutualistas. Para ello, la mutua utiliza diferentes mecanismos, con el fin de reducir los índices de absentismo y de prevenir de forma eficaz posibles accidentes y enfermedades.

Esta función social repercute directamente en los **trabajadores de las empresas mutualistas**, debido a que es beneficioso para su salud y para que no se desvinculen de la vida laboral, **en la empresa**, ya que aumenta su productividad y se convierte en una ventaja competitiva, y en la **sociedad** en general, puesto que favorece el propio equilibrio del sistema familiar y además de contribuir a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

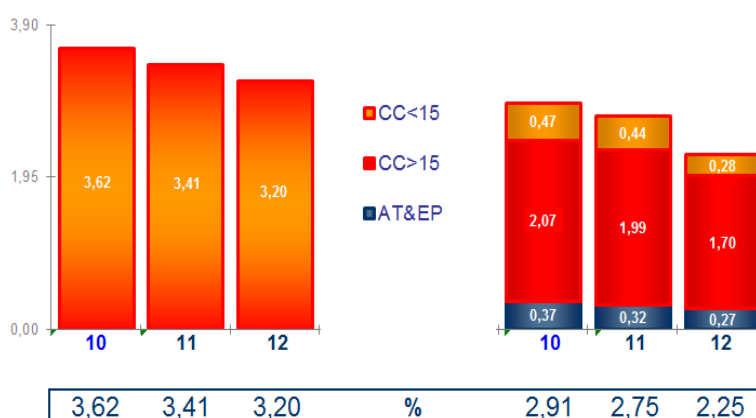
Para poder tener una visión general de la dimensión social de **umivale**, dividiremos las acciones que se desarrollan según si sus resultados repercuten directamente en la sociedad a través de las empresas mutualistas, y sus trabajadores, a través de nuestros trabajadores, los **umivalentes**, o de nuestros partners.

### 3.1 Dimensión Social de las acciones con los mutualistas y sus trabajadores

A continuación, enumeraremos los indicadores que mejor ilustran esta perspectiva social.

#### Absentismo

En **umivale** la mejor manera que tenemos de medir el cumplimiento de nuestra misión en la sociedad, y por tanto, de saber sobre la evolución de la salud laboral, es a través del indicador de Absentismo.



En **umivale** somos expertos en la gestión del absentismo. En 2012 el absentismo ha mejorado, tanto en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena (91'78 % de nuestra población protegida), que ha acumulado 2'25% en el año, -18% versus 2011, como por cuenta propia, que ha finalizado en 3'20%, -6'2% respecto al año precedente. Un año más, en conjunto, nuestro índice es sensiblemente inferior a la media española (2'74%).

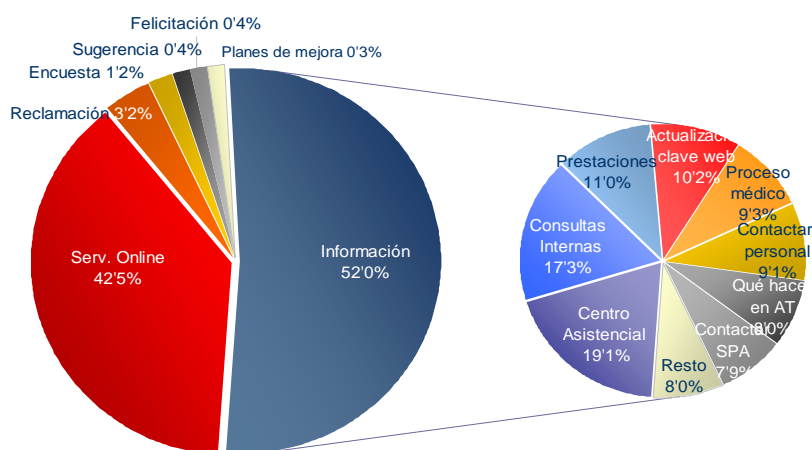
En **umivale** estamos muy satisfechos de los buenos resultados obtenidos gracias al trabajo conjunto con las empresas mutualistas y sus trabajadores. Los resultados obtenidos son una muestra de la mejora en la salud laboral de nuestros mutualistas.

### Inputs de mejora

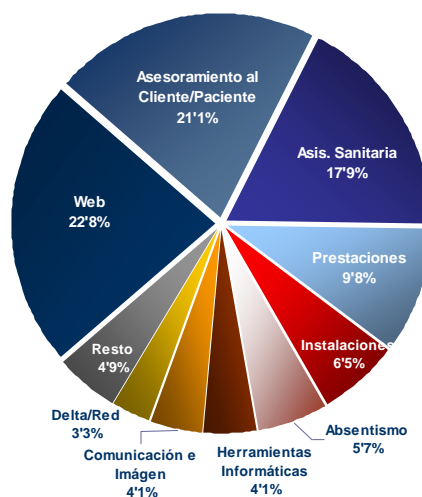
Para poder conseguir el principal objetivo de **umivale**, salvaguardar la salud de los trabajadores de nuestras empresas mutualistas, necesitamos diariamente tener contacto con ellos.

Con este fin creamos el SAC, Centro de Atención al Cliente, donde no sólo damos asesoramiento, sino que nos ayuda a contrastar la cali-

dad de nuestro servicio y a percibir cuáles son las áreas de mejora.



Fruto de este trabajo en 2012 hemos puesto en marcha 123 planes de mejoras sobre las siguientes temáticas:



## Artículo II

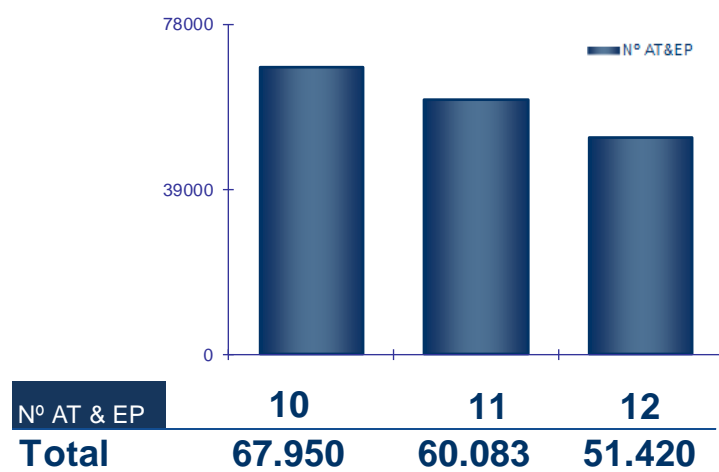
**umivale** considera prioritaria la prevención en sus empresas mutualistas para así poder evitar futuros accidentes en el puesto de trabajo o el desarrollo de enfermedades profesionales que repercutan en la salud de los trabajadores, y en el caso de que ocurran que las consecuencias sean mínimas.

En consonancia con la Orden TAS/3623/2006, que regula las actividades a realizar en este ámbito, **umivale** establece anualmente un “Plan General de Actividades Preventivas”, que en 2012 obtuvo los siguientes resultados:

Denominación	Datos a consignar
Número de estudios de Siniestralidad en empresas realizados	906
Número de visitas a centros de trabajo realizados	250
Número de publicaciones en materia preventiva realizadas	16
Número de elaboración, difusión de códigos de buenas prácticas y de asistencia técnica al autónomo	5.215 descargas
Número estudios en I+D+I	2

## Reducción de la siniestralidad laboral

En 2012 el volumen de accidentes en contingencias profesionales, con o sin baja, tanto para trabajadores por cuenta ajena o propia ha descendido un 14´4%.



El descenso en este indicador no está sólo relacionado con la crisis, sino también con el aumento de políticas en materia de prevención de riesgos laborales llevadas a cabo por los diferentes agentes sociales.

### Sistema de bonificación a las empresas: Bonus

En 2010 se aprobó por primera vez la creación de un **incentivo o bonus**, consistente en una **reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales**, a aquellas empresas que hubiesen contribuido, de forma eficaz y contrastable, a la reducción de la siniestralidad laboral mediante el desarrollo de actuaciones, objetivas y eficaces, en materia de prevención de riesgos laborales. El importe total del que se beneficiaron las empresas ese ejercicio, el único liquidado íntegramente a fecha de redacción de esta memoria, fue 1.244 miles de €.

En 2012, referente al ejercicio del 2011, hemos tramitado 160 solicitudes. Esto supone un -16'2% menos que el año anterior y un -60'30% que el año pasado.

Expedientes							Resolución M	
		Primer plazo 15 Mayo	Ampliación 30 Junio	umivale				
2010	Tramitados por <b>umivale</b>	176	15	191	v'09 -53%	190	Dis	
	Propuestas " <b>Desfavorables</b> "					29	15%	
	Propuestas " <b>Favorables</b> "	176	12	188	98%	159	84%	
	Renuncias		3	3	2%			
	Favorables "tramitados" por otras MATEPSS →					2		
Total favorables						161		
2011	Tramitados por <b>umivale</b>	158	2	160	v'10 -16%		Dis	
	Propuestas " <b>Desfavorables</b> "	2		2	1%			
	Propuestas " <b>Favorables</b> "	156	2	158	99%			
	Renuncias							

### Actividad sanitaria con medios propios

**umivale** realiza un esfuerzo importante cada año por atender a su población protegida en sus centros asistenciales propios a través de una red de 51 clínicas en todo el territorio nacional. Además esta red asistencial se complementa con la red de 218 centros de nuestros socios de **suma**, todo ello en aras de obtener una mayor eficiencia en la gestión. El indicador de actividad asistencial muestra como el 70'74% de los trabajadores que necesitaban asistencia sanitaria fueron atendidos en centros propios.

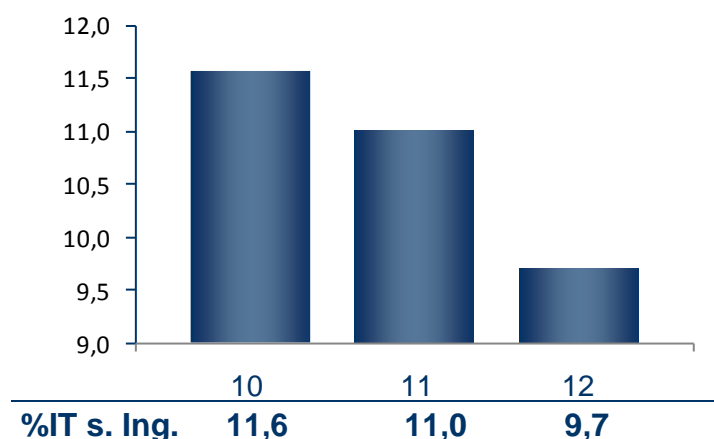
<b>Datos asistenciales AT&amp;EP</b>	<b>12</b>
<b>Trabajadores atendidos</b>	<b>51.420</b>
Medios propios	36.375
Medios ajenos	15.045
<b>Procesos iniciados</b>	<b>51.420</b>
<b>con baja</b>	<b>14.246</b>
Medios propios	9.828
Medios ajenos	4.418
<b>sin baja</b>	<b>37.174</b>
Medios propios	26.547
Medios ajenos	10.627

Además, es reseñable destacar que el 82'27% de los pacientes intervenidos quirúrgicamente en nuestros centros en 2012, lo han sido por Accidente de Trabajo, el 14'04%, por procesos de contingencia común (CC) y el 3'69% debido a enfermedades profesionales. En total hemos realizado 331 intervenciones en enfermedad común con las que hemos contribuido a reducir la lista de espera del Sistema Público de Salud

### Prestaciones por Incapacidad Temporal

Las prestaciones por Incapacidad Temporal son ingresos que los trabajadores perciben mientras están de baja por no poder desarrollar su actividad profesional. Estas pueden ser derivadas de contingencias profesionales del desempeño del trabajo, o de contingencias comunes, enfermedad común. En 2012 se redujeron las contingencias profesionales un 11'8% respecto a 2011.

#### Contingencias profesionales por cuenta ajena y por cuenta propia



### Prestaciones por Riesgo durante el Embarazo y/o Lactancia Natural

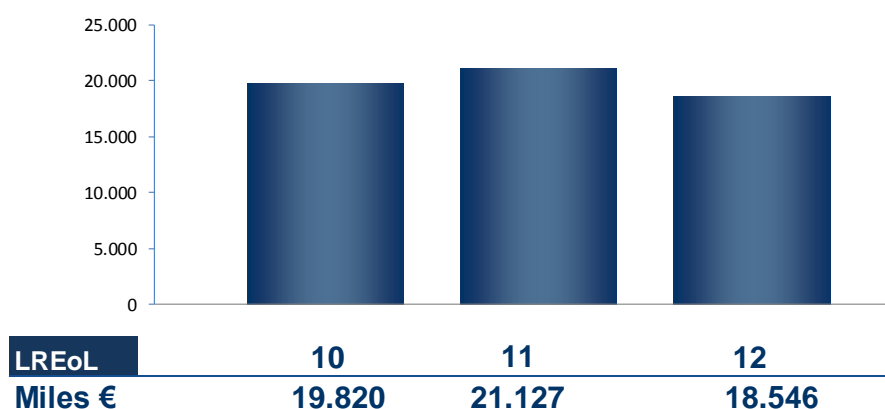
Esta prestación va dirigida a mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia natural, para cubrir la pérdida de renta causada por la ausencia en su puesto de trabajo debido a los problemas de salud que este le conlleva a ella o a su hijo, durante esta etapa.

La situación protegida se analiza en relación a los riesgos del puesto de trabajo y no a las diferentes patologías que pueden existir durante el embarazo y que son susceptibles de incapacidad temporal por contingencia común.

En el caso de que fuera posible la reubicación del trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su estado y función, pudiendo mantenerse activo, la empresa puede



beneficiarse de una reducción del 50% en la aportación empresarial en la cotización de la Seguridad Social por Contingencia Común.



#### Prestaciones por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos.

La nueva prestación está vigente desde 2011. Supone una herramienta de protección para los trabajadores por cuenta propia que tienen que dejar de realizar de manera temporal o indefinida su actividad laboral, estableciendo en tal caso la norma la necesidad de acreditar la pérdida de ingresos para su concesión. En 2012 se presentaron 187 expedientes y se han aceptado 16.

		2011	2012
<b>CATA</b>	<b>Expedientes Aceptados</b>		<b>16</b>
	<b>Expedientes presentados</b>	<b>11</b>	<b>187</b>

#### Prestaciones por Cuidado de Hijo Menor Enfermo

La prestación esta dirigida a progenitores que tienen que reducir su jornada laboral, entre el 50% y el 99'9%, para el cuidado directo, continuo y permanente de menores a su cargo afectados por cáncer u otra enfermedad grave. En 2012 han aumentado un 375'1% el volumen económico de las prestaciones concedidas.

En 2012 se presentaron 48 expedientes y se aceptaron 46.

		2011	2012
<b>CUME</b>	<b>Expedientes Aceptados</b> (Acum. año)	<b>28</b>	<b>46</b>
	<b>Días indemnizados</b>	4.160	17.118
	<b>Expedientes presentados</b>	<b>35</b>	<b>48</b>
	<b>Expedientes activos</b> (último mes)	<b>26</b>	<b>54</b>

### Prestaciones por Incapacidad, Muerte y Supervivencia

Las mutuas asumen las consecuencias económicas de las incapacidades, los fallecimientos, e invalidez, producidos a causa de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

IMS y Baremos "iniciados"	Expedientes		
	AT	EP	Total
Fallecidos	30	9	39
Gran Invalidez	7		7
Incapacidad Permanente Absoluta	12	2	14
Incapacidad Permanente Total	195	21	216
Incapacidad Pemanente Parcial	39	2	41
Lesión Permanente No Invalidante	361	15	376
Curación	15	2	17
Otros			
<b>Total</b>	<b>659</b>	<b>51</b>	<b>710</b>

### Ayudas de Asistencia Social

**umivale** concede de manera potestativa, una serie de ayudas al margen de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, a personas que tras sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional, presentan determinadas necesidades especiales. En 2012 hemos incrementado el volumen de ayudas concedidas un 200%, respecto a 2011, y hemos beneficiado a un 61'11% más de personas.

Ayudas asistencia social 2012	2012		
	Beneficiarios	Aceptadas	Importe €
Ortopedia y ayudas técnicas	11	19	169.592
Sepelio	26	26	37.500
Huérfanos menores edad	7	12	9.900
Desplazamiento, comida y alojamiento	9	14	42.604
Eliminación barreras	2	2	6.246
Asistencia domiciliaria	1	6	4.697
Tratamientos no reglados (RHB)	2	5	5.465
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>84</b>	<b>276.004</b>
<b>Presupuesto</b>			<b>281.450</b>

### Jornadas formativas e Informativas a la Sociedad

Además de las prestaciones vistas con anterioridad, para **umivale** es muy importante informar y divulgar entre nuestras empresas mutualistas, y entre el público en general, las principales novedades normativas que afectan a la gestión, así como formar en buenas prácticas que favorezcan un mejor uso de las prestaciones de la Seguridad Social y a la reducción de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales.

Tipos de Jornadas	Acciones Ejecutadas 2012				
	Comisiones Territoriales	Seminarios Territoriales	Comisiones Sectoriales	Otras Jornadas	Junta General
<b>Nº de Jornadas</b>	9	29	2	8	1
<b>Nº de Asistentes</b>	225	3.000	50		
<b>Valoración media en-cuestas</b> (de 1 a 5 siendo 5 la nota más alta)	4	4	5		

En **umivale** hemos realizado 49 eventos en 2012. Las principales jornadas realizadas este año han sido:

- XIV Congreso Nacional de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo
- Jornada “Interrogantes del empresario ante los riesgos psicológicos y el consumo de alcohol y drogas”
- Comisión Sectorial Energética y Banca
- Jornadas informativas sobre novedades normativas (nivel nacional)

- Jornada “La reforma de la normativa laboral en periodos de crisis”
- Jornadas informativas sobre la gestión de la incapacidad temporal en todo el territorio nacional
- XIII Edición de las Jornadas Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, Premios Prever.
- I Jornada de Innovación e Investigación en Patologías del Trabajo
- II Premios Ejecutivos Comunidad Valenciana.

### 3.2 Dimensión Social de las acciones con los umivalentes

El componente humano de **umivale** es su mayor valor. Nuestro equipo está formado por diferentes profesionales, de diferentes ámbitos de actuación, que trabajamos bajo el mismo parámetro de excelencia y calidad en el trato a los mutualistas y a sus trabajadores.

A 31 de diciembre de 2012 **umivale** estaba compuesto por 679 trabajadores, el 55% de ellos eran mujeres. Este hecho es síntoma del trabajo de **umivale** en pro de la igualdad y de la creación de políticas coherentes al respecto.

Perfil humano	Hombres	Mujeres	Total
Desglose por genero:	306	373	<b>679</b>
Edad media:	46	42,1	<b>43,9</b>
Maternidad/Paternidad:	11	20	<b>31</b>
Profesionales titulados:			<b>516</b>
Horas de formación:			<b>12.649</b>
Antigüedad media de la plantilla:	14,3	12,6	<b>13,4</b>
Nacionalidades:			<b>7</b>
Empleados con alguna discapacidad	5	4	<b>9</b>
Contratos indefinidos			<b>651</b>
Contratos temporales:			<b>28</b>
Contratos a tiempos completo:			<b>580</b>
Contratos a tiempo parcial :			<b>99</b>

Adjuntamos a continuación los principales indicadores en relación a la dimensión social de nuestros trabajadores: contratación, conciliación, promoción, absentismo, convenio colectivo, retribución, y distribución por puestos de trabajo

## Contratación

Estructura de la plantilla					
Antigüedad	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Menos de 1 año	16	9	56,25%	7	43,75%
De 1 a 3 años	27	7	25,93%	20	74,07%
De 4 a 5 años	91	34	37,36%	57	62,64%
De 6 a 10 años	209	85	40,67%	124	59,33%
Más de 10 años	336	171	50,89%	165	49,11%
<b>Total</b>	<b>679</b>	<b>306</b>	<b>45,07%</b>	<b>373</b>	<b>54,93%</b>

C.Autónoma	Completa		Parcial		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Andalucía	11	7	2	3	23
Aragón		2			2
Asturias	18	14	4	1	37
Castilla La Mancha	1	2		1	4
Cataluña	11	19	3	1	34
Comunidad Valenciana	148	193	25	33	399
Galicia	5	1		3	9
Islas Canarias	1	1			2
Madrid	52	53	3	16	124
Murcia	16	15		1	32
País Vasco	6	4		3	13
	<b>269</b>	<b>311</b>	<b>37</b>	<b>62</b>	<b>679</b>

C.Autónoma	Indefinido		Temporal		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Andalucía	12	9	1	1	23
Aragón		2			2
Asturias	18	13	4	2	37
Castilla La Manca	1	3			4
Cataluña	13	18	1	2	34
Comunidad Valenciana	166	224	7	2	399
Galicia	5	3		1	9
Islas Canarias	1	1			2
Madrid	53	66	2	3	124
Murcia	16	15		1	32
País Vasco	6	6		1	13
	<b>291</b>	<b>360</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>679</b>

## Conciliación de la vida laboral

Tipos de Jornada 2012					
Tipo de jornada	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Continua	379	123	32,45%	256	67,55%
Partida	300	183	61,00%	117	39,00%
<b>Total</b>	<b>679</b>	<b>306</b>	<b>45,07%</b>	<b>373</b>	<b>54,93%</b>

Permisos retribuidos 2012					
Utilización de permisos	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Suspensión maternidad	20	0	0%	20	100%
Suspensión paternidad	11	11	100%	0	0%
Reducción por lactancia	1	0	0%	1	100%
Acumulación permiso de lactancia	19	0	0%	19	100%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>11</b>	<b>21,57%</b>	<b>40</b>	<b>78,43%</b>

Permisos no retribuidos 2012					
Utilización de permisos	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Reducción de jornada por cuidado hij@	5		0%	5	100%
Excedencia por cuidado hij@	8		0%	8	100%
Excedencia por cuidado familiares	1	1	100%		0%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>	<b>13</b>	<b>93%</b>

## Promoción

Tipos de promociones del último año por género

Promociones	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa	20	12	60%	8	40%
Promoción Salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>60%</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>

## Promociones del último año por categorías profesionales

Categoría	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
GRUPO I	12	9	75%	3	25%
GRUPO II	7	3	42%	4	58%
GRUPO III	1			1	100%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>55%</b>	<b>8</b>	<b>45%</b>

## Absentismo

Al igual que ocurre en la Dimensión Social de las acciones de los Mutualistas y sus trabajadores, el indicador de absentismo con respecto a nuestros propios trabajadores nos ayuda a medir en qué grado estamos cumpliendo con nuestra misión, respecto a ellos, y cómo estamos gestionando su salud laboral. En 2012 la ratio global de los **umivales** ha descendido respecto al ejercicio anterior un -27'9%. No ha habido víctimas mortales ni enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo.

	Total			Hombres			Mujeres		
	Jor	Abs	%	Jor	Abs	%	Jor	Abs	%
Albacete	1.464			366			1098		
Alicante	39.253	378	<b>0,96%</b>	18666	76	<b>0,41%</b>	20130	302	<b>1,50%</b>
Almeria	4.056	3	<b>0,07%</b>	2196	3	<b>0,14%</b>	2196		
Asturias	13.632	101	<b>0,74%</b>	8784	71	<b>0,81%</b>	4758	30	<b>0,63%</b>
Barcelona	12.261	27	<b>0,22%</b>	4758	8	<b>0,17%</b>	7686	19	<b>0,25%</b>
Bilbao	3.234	108	<b>3,34%</b>	1830			1830	108	<b>5,90%</b>
Castelló	3.232	11	<b>0,34%</b>	366			2928	11	<b>0,38%</b>
Coruña	3.203	366	<b>11,43%</b>	1830	30	<b>1,64%</b>	1098	306	<b>27,87%</b>
Granada	1.282			366			732		
Jaen	182			366					
Las Palmas G.C.	732			366			366		
Madrid	42.268	902	<b>2,13%</b>	20496	388	<b>1,89%</b>	25620	514	<b>2,01%</b>
Malaga	1.737			1464			366		
Murcia	10.508	128	<b>1,22%</b>	5856			5490	128	<b>2,33%</b>
San Sebastian	1.402	10	<b>0,71%</b>	732			732	10	<b>1,37%</b>
Sevilla	1.067	2	<b>0,19%</b>	732			366	2	<b>0,55%</b>
Valencia	96.717	1.205	<b>1,25%</b>	42822	330	<b>0,77%</b>	62788	767	<b>1,22%</b>
Valladolid	732			366			366		
Zaragoza	732						732		
<b>Total</b>	<b>251.644</b>	<b>3.241</b>	<b>1,29%</b>	<b>112.362</b>	<b>906</b>	<b>0,81%</b>	<b>139.282</b>	<b>2.197</b>	<b>1,58%</b>

Jor = Nº de jornadas trabajadas

Abs = Nº de jornadas perdidas

% = porcentaje de absentismo

\* Absentismo causado por incapacidad temporal, no contempla maternidad, paternidad y otros permisos

### Accidentes o Enfermedades Profesionales de los umivalentes

	Nº de Accidentes	Días Perdidos
2010	2	87
2011	2	102
2012	1	51

### Convenio Colectivo

Como compromiso hacia todos nuestros **umivalente** que forman parte de nuestra organización, en 2012 hemos firmado el II Convenio Colectivo de **umivale** MATEPSS nº15.

	2012
% Trabajadores dentro convenio	99'86%

### Mecanismos de comunicación de empleados

**umivale** cuenta en la organización con cuatro mecanismos de comunicación para sus empleados. El **umivalente** puede comunicarse a través de su coordinador, del comité de empresa, comité de igualdad y el comité de seguridad y salud.

### Comité de Seguridad y Salud

El 100% de los trabajadores de **umivale** están cubiertos en la prevención y seguridad laboral. Para garantizar dicha protección, la organización dispone de delegados de prevención y de Comités de Seguridad y Salud conjuntos de dirección – empleados.

En el 2012 **umivale** disponía de 4 Comités de Seguridad y Salud (CSyS), correspondientes a los comités de empresa de:

- Madrid
- Valencia – Quart de Poblet
- Valencia – centros periféricos
- Provincia de Alicante (Alicante y centros periféricos).
  - Trabajadores Alicante: 105 (15'46%)
  - Trabajadores Valencia: 283 (41'67%)



- Trabajadores Madrid: 124 (18'26%)
- **Total trabajadores CSyS: 512 (75'40%)**

La composición de los CSyS es paritaria, estando formados por 6 miembros, tres de ellos nombrados por la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa (RLT) y tres designados por la Dirección de **umivale**.

Las reuniones están establecidas trimestralmente y cada miembro del comité podrá acudir con un asesor.

Además, el 100% de los trabajadores están representados desde el punto de vista sindical por los Comités de Empresa (en los centros/zonas con un número de trabajadores que así lo permite) y por los correspondientes Delegados de Personal

Comité de Empresa de Centros Periféricos VALENCIA			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	36	Torrent
2	H	41	Gral. San Martín
3	H	46	Gandía
4	H	48	Gandía
5	M	34	Catarroja
6	M	36	Colón
7	M	39	La Ribera
8	M	47	Almussafes
9	M	54	Catarroja
Comité de Empresa de Centros Periféricos ALICANTE			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	33	Cocentaina
2	H	34	Alicante
3	H	37	Elda
4	H	40	Benidorm
5	M	48	Alcoi
6	M	38	Benidorm
7	M	38	Ibi
8	M	39	Elda
9	M	43	Elda
Murcia			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	39	Murcia
Cartagena			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	M	44	Cartagena
Comité de Empresa de MADRID			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	39	Cap. Haya
2	H	43	Cap. Haya
3	H	44	Acacias
4	H	45	Cap. Haya
5	H	50	Acacias
6	H	54	Acacias
7	H	61	Cap. Haya
8	M	51	Cap. Haya
Asturias			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	54	Avilés
2	H	58	Oviedo
3	M	36	Gijón
Bilbao			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	45	Bilbao
A Coruña			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	40	Coruña
Barcelona			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	63	Marqués
2	M	59	Barcelona
3	M	61	Sant Cugat

Comité de Empresa de QUART DE POBLET			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	35	Quart
2	H	48	Quart
3	H	51	Quart
4	H	54	Quart
5	M	34	Quart
6	M	37	Quart
7	M	38	Quart
8	M	45	Quart
9	M	63	Quart

Los centros donde, debido al escaso número de trabajadores, no existe presencia sindical en forma de Comités de Empresa o Delegados de Personal, cuentan con la representación de las dos Secciones Sindicales Estatales que los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CC.OO.) poseen en **umivale**.

### Plan de Igualdad

**umivale** ha elaborado un plan de igualdad de trato y oportunidades, cuyo objetivo es garantizar las mismas oportunidades entre mujeres y hombres, además de evitar cualquier tipo de discriminación laboral que pueda darse.

El plan se consensuó y firmó con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en 2011 y se creó el Comité de Igualdad (órgano paritario formado por la RLT y Dirección), para el seguimiento de su cumplimiento.

El plan dispone de objetivos y acciones a emprender en diferentes campos tales como: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y mecanismos de seguimiento y monitorización, tal y como vemos en los diferentes indicadores de esta sección.

## Retribuciones

La tabla de retribución por salario medio se calcula dividiendo la suma del sueldo de todos los trabajadores de cada categoría profesional entre el sueldo establecido en el Convenio Colectivo para la citada categoría.

Horas semanales de trabajo por categorías o grupos profesionales				
Horas de trabajo semanales	Categorías o grupos profesionales	Total	Hombres	Mujeres
COMPLETA (38 HRS.)	GRUPO I	179	100	79
PARCIAL (- 38 HRS.)	GRUPO I	24	16	8
COMPLETA (38 HRS.)	GRUPO II	351	154	197
PARCIAL (- 38 HRS.)	GRUPO II	67	20	47
COMPLETA (38 HRS.)	GRUPO III	50	15	35
PARCIAL (- 38 HRS.)	GRUPO III	8	1	7
<b>Total</b>		<b>679</b>	<b>306</b>	<b>373</b>

### Retribución por Salario Medio

Categorías	2012	
	h	m
GR I NV1	2,28	2,13
GR I NV2	1,83	1,96
GR I NV3	1,72	1,56
GR II NV4	1,4	1,32
GR II NV5	1,42	1,40
GR II NV6	1,34	1,30
GR III NV7	1,74	1,52
GR III NV8	1,31	1,22
<b>Total</b>	<b>13,04</b>	<b>12,41</b>

### Retribución Salario Categoría Baja VS SMI

Categoría	2012	
	SMI	Convenio
GR III NV8	8.979,60	11.347,65

La tabla de retribución por salario medio se calcula dividiendo la suma del sueldo de todos los trabajadores de cada categoría profesional entre el sueldo establecido en el Convenio Colectivo para la citada categoría.

Categoría Profesional	Sueldo Base Tablas
<b>Grupo I Nivel 1</b>	31.667
<b>Grupo I Nivel 2</b>	26.785
<b>Grupo I Nivel 3</b>	22.826
<b>Grupo II Nivel 4</b>	19.528
<b>Grupo II Nivel 5</b>	17.021
<b>Grupo II Nivel 6</b>	14.778
<b>Grupo III Nivel 7</b>	12.931
<b>Grupo III Nivel 8</b>	11.348

## Distribución por categoría de trabajo

Segregación ocupacional						
Dirección	Categorías o grupos profesionales	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Dir. de Atención al Cliente	GRUPO I	1	1	100%		0%
	GRUPO II	9	1	11,11%	8	88,89%
	GRUPO III	2		0%	2	100%
	<b>Total Dirección</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>16,67%</b>	<b>10</b>	<b>83,33%</b>
Dir. de Control de Gestión	GRUPO I	6	5	83,33%	1	16,67%
	GRUPO II	42	16	38,10%	26	61,90%
	GRUPO III	3		0%	3	100%
	<b>Total Dirección</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>41,18%</b>	<b>30</b>	<b>58,82%</b>
Dir. de Desarrollo de Personas y Servicios Generales	GRUPO I	2	1	50%	1	50%
	GRUPO II	16	4	25%	12	75%
	GRUPO III	7	4	57,14%	3	42,86%
	<b>Total Dirección</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>36%</b>	<b>16</b>	<b>64%</b>
Dir. de Operaciones	GRUPO I	133	69	51,88%	64	48,12%
	GRUPO II	277	124	44,77%	153	55,23%
	GRUPO III	38	11	28,95%	27	71,05%
	<b>Total Dirección</b>	<b>448</b>	<b>204</b>	<b>45,54%</b>	<b>244</b>	<b>54,46%</b>
Dir. de Organización y Administración	GRUPO I	10	10	100%		0%
	GRUPO II	11	9	81,82%	2	18,18%
	GRUPO III					
	<b>Total Dirección</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>90,48%</b>	<b>2</b>	<b>9,52%</b>
Dir. Jurídica y de Prestaciones	GRUPO I	8	5	62,50%	3	37,50%
	GRUPO II	33	9	27,27%	24	72,73%
	GRUPO III	3		0%	3	100%
	<b>Total Dirección</b>	<b>44</b>	<b>14</b>	<b>31,82%</b>	<b>30</b>	<b>68,18%</b>
Dir. Médica	GRUPO I	41	24	58,54%	17	41,46%
	GRUPO II	28	11	39,29%	17	60,71%
	GRUPO III	5	1	20%	4	80%
	<b>Total Dirección</b>	<b>74</b>	<b>36</b>	<b>48,65%</b>	<b>38</b>	<b>51,35%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>675</b>	<b>305</b>	<b>45,19%</b>	<b>370</b>	<b>54,81%</b>
Gerencia		4	1	25%	3	75%
<b>TOTAL</b>		<b>679</b>	<b>306</b>	<b>45,07%</b>	<b>373</b>	<b>54,93%</b>

## Formación

Tipo de formación:

Tipo de formación	Horas de					
	duración	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Especialización técnica	439	9.401	4.228	45,0	5.173	55,0
Desarrollo de carrera	227	2.564	1.422	55,5	1.142	44,5
Formación genérica	62	684	328	48,0	356	52,0
Formación transversal						
Otro tipo (Especificar)						
<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>12.649</b>	<b>5.978</b>	<b>47,3</b>	<b>6.671</b>	<b>52,7</b>

Lugar de la formación:

Lugar y horario de Formación		Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Lugar	En el lugar de trabajo	1.082	538	49,7	544	50,3
	Fuera del lugar de trabajo	554	253	45,7	301	54,3
Horario	En jornada laboral	1.636	791	48,3	845	51,7
	Fuera de jornada laboral					
On line	En jornada laboral	41	19	46,3	22	53,7
<b>Total</b>		<b>1.677</b>	<b>810</b>	<b>48,3</b>	<b>867</b>	<b>51,7</b>

Horas de formación y promedios:

Categoría Profesional	Nº de personas por categoría			Horas formación 2012		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
I	116	87	203	2.560	2.379	4.939
II	174	244	418	3.279	3.850	7.129
III	16	42	58	139	442	581
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>373</b>	<b>679</b>	<b>5.978</b>	<b>6.671</b>	<b>12.649</b>

Nº medio de horas de formación por empleado y año según categorías - 2012	
Categoría Profesional	Horas formación/nº total de empleados por categoría
I	24,3
II	17,1
III	10,0

Promedio de cursos de formación por año y por sexo - 2012					
Hombres	Nº Horas formación Hombres	Nº Horas/Nº hombres	Mujeres	Nº Horas formación Mujeres	Nº Horas/Nº mujeres
<b>306</b>	<b>5.978</b>	<b>19,5</b>	<b>373</b>	<b>6.671</b>	<b>17,9</b>

### Medidas de Retribución Flexible

Para nosotros es muy importante que nuestros **umivalentes** estén satisfechos en su trabajo. Por eso, en **umivale** hemos creado un paquete de valor o salario “emocional” cuyo objetivo es fortalecer nuestro compromiso de nuestros trabajadores.

Las herramientas de retribución flexible (seguro de salud, cheque guardería, bono transporte, entre otras) nos permiten estimular y alentar a nuestros trabajadores.

Cheque Guardería	
2010	20
2011	33
<b>2012</b>	<b>49</b>

Abono Transporte	
<b>2012</b>	<b>6</b>

ADESLAS				
	2009	2010	2011	2012
Familiares	113	120	150	186
Trabajadores	128	136	160	174
Total	241	256	310	360

### 3.3 Dimensión social respecto de las acciones con los Partners

Como hemos definido con anterioridad, nuestros partners, o colaboradores, son todas aquellas Asociaciones, Centros concertados o Asesorías Laborales que nos ayuden a realizar mejor nuestro trabajo.

En el ámbito de la investigación, en este grupo también incluiríamos a Instituciones Públicas y Universidades.

Para **umivale** es muy importante poder mantener el contacto con los diferentes entidades, ya que son ellos los principales artífices de que podamos cumplir con nuestra misión día a día.

#### Proyectos I+D+i

Proyectos que realizamos junto con otras entidades con el fin de mejorar la Prevención de Riesgos Laborales creando nuevas metodologías aplicables a toda la sociedad.

Proyectos de I+D+I con institutos tecnológicos especializados en ofrecer herramientas para optimizar la salud laboral	
Entidades que colaboran	Ejemplos de proyectos desarrollados
Invassat  IBV	Seminario de Prevalencia del Síndrome del Túnel Carpiano (STC) Seminario de la fórmula de carga física + carga mental.
Empresas Generadoras de Salud	Programa de vacunación.
Cátedra de Salud Laboral de la Universidad de Valencia	Estudio de investigación sobre Absentismo Laboral, jornadas y publicaciones en materia de salud laboral.
Univ. Católica de Valencia	Estudio e investigación de las enfermedades y patologías de origen laboral "Cátedra <b>umivale</b> de Innovación e Investigación en Patologías del Trabajo"
CVIDA	Herramienta para mejorar calidad de vida en sector de la madera.

Destacamos el máximo reconocimiento por la Sociedad Española de Medicina de Seguridad del Trabajo (XIV Congreso 17-19 Octubre 2012) de los trabajos "Terapia cognitiva conductual temprana en pacientes con trastornos psicológicos" y el "Estudio de la detección y valoración multidisciplinar del paciente con sospecha de exageración de síntomas" llevados a cabo en nuestra Cátedra de Patologías del Trabajo.

También es reseñable el avance del proyecto "e-Clínicas". Actualmente 31 centros de asistencia ya cuentan con equipos de Radiología digital.



### Colaboración activa con Instituciones Públicas y Privadas

Además de los entes nombrados en el punto 1 de esta sección, **umivale** mantiene una fuerte relación con las administraciones locales con el objetivo de convertir la Mutua en referente de la Sociedad.

- Fundación ETNOR (ética de los negocios y de las organizaciones)
- ADEIT (Fundación Universidad-Empresa de Valencia)
- Fundación Conexus
- Fundación Valenciana de Estudios Avanzados
- EDEM
- Asociación para el Progreso de la Dirección
- Club de Excelencia

Destacamos en 2012 nuestra colaboración con UNICEF y su campaña “Cumpleaños”. En ella los trabajadores de **umivale**, contribuyeron a recaudar fondos para el desarrollo de programas de supervivencia infantil de UNICEF.



# 4. Dimensión Ambiental

**umivale** se compromete a respetar el Medio Ambiente y a la Naturaleza cumpliendo de forma rigurosa con la legislación vigente. Además, por medio de la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental, **umivale** asume la responsabilidad de minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades, implantando las mejores



prácticas en procesos y servicios: controlando el consumo de los materiales y la gestión de residuos y sensibilizándose por la biodiversidad y el cambio climático.

**umivale** en su búsqueda de la excelencia ha pasado inicialmente por la implantación de las normas ISO (Sistema ISO 9001 y ISO 14001 (en todos sus centros y servicios) evolucionando posteriormente al modelo EFQM, como herramienta más adecuada a nuestro modelo de gestión y más eficaz, según nuestra experiencia, para alcanzar la excelencia y desarrollar el modelo de gestión ambiental.

A continuación se indica la política ambiental de la organización:

### Política Ambiental

Principios de nuestra Política Ambiental:

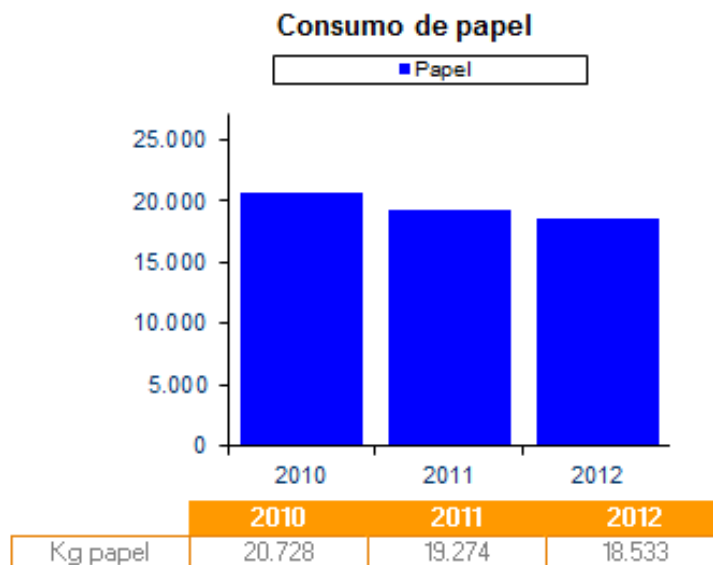
- Nos comprometemos a considerar la variable medioambiental en la planificación y desarrollo de nuestras actividades, promoviendo la sensibilización medioambiental de nuestro personal, proveedores y de la sociedad en general.
- Nos comprometemos a cumplir la legislación medioambiental aplicable a nuestras actividades, así como otros compromisos que se puedan establecer, esforzándonos por prevenir la contaminación y minimizar en lo posible, el potencial impacto ambiental que generamos.
- Desarrollamos un esfuerzo de mejora continua en el marco de nuestro Sistema de Gestión, que nos permita mejorar su eficacia, y ser más eficientes en el consumo de recursos



- Fomentamos la difusión de esta política entre todos nuestros Componentes, estableciendo una política de comunicación fluida con las autoridades, comunidades locales y agentes interesados.

Los resultados del proceso de gestión ambiental más destacados son:

#### Consumo de materiales EN1

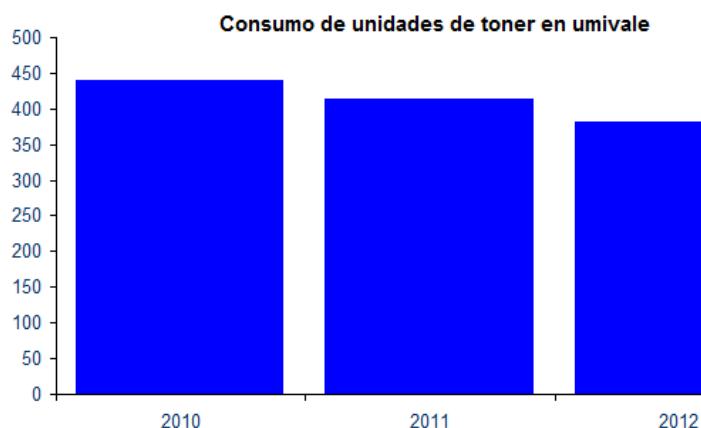


En **umivale** el principal consumo de materias primas corresponde al material de oficina. La evolución de los datos se muestra en los gráficos de a continuación:

El consumo de papel ha disminuido en **umivale** a lo largo del último año, un 3,8%, por la puesta en

marcha de proyectos y medidas de ahorro tales como la implantación de la gestión documental (más de 500.000 documentos), el archivo centralizado de documentos, medidas de innovación como burofax on- line o nóminas en pdf, la utilización de herramientas (Amicus, Biblos, Neos ...) como gestores de información, la simplificación de flujos de trabajo internos y la sensibilización de los **umivalentes**, a través de medidas de concienciación con las buenas prácticas ambientales.

El consumo de tóner ha disminuido en **umivale** un 7'7% en el último año. Esta bajada se explica, al margen de por los proyectos mencionados anteriormente, por la gestión del servicio de comunicaciones y microinformática que ha logrado optimizar la utilización de impresoras y escáneres (impresoras centralizadas, copias a dos caras,...), y la sustitución progresiva de impresoras por modelos más eficientes, así como un exhaustivo control del gasto de los tóneres, parametrizando las impresoras



	2010	2011	2012
Tóner MATEPSS (Nº de unidades)	440	414	382

A continuación se muestran los principales datos de consumo de material, debido al volumen del mismo se ha procedido a su agrupación por familias, con lo que el dato se muestra en términos económicos:

#### 1 Material sanitario:

	2010	2011	2012
Botiquines	275.372	255.475	237.107
Medicamentos	749.006	711.660	637.283
Instrumental	2.810	4.000	4.070
Ortopedia	124.436	116.624	91.807
Material de curas	159.190	142.480	125.022
Rayos X digital (placas)	13.986	18.091	20.896
Rayos X no digital (placas)	12.190	10.614	4.317
Rayos X no digital liquido fijador	3.039	2.247	461
Rayos X no digital liquido revelador	4.107	3.667	1.033

#### 2 Material no sanitario:

	2010	2011	2012
Material de imprenta	57.814	35.989	42.382
Material de aseo e higiene	45.937	57.399	58.116
Material de oficina (bolígrafos, grapas...)	43.734	38.995	33.332

### Consumo directo de energía EN3

Durante este último ejercicio se han producido reducciones de consumo de luz, de un 1.5%. Las medidas más importantes que explican esta bajada son:

- Implantación progresiva y según necesidades de refuerzos de aislamiento térmico y de sensores de presencia para el encendido / apagado de luces.
- Apagado nocturno de los ordenadores y programación de apagado de los equipos de video y similares.
- Proyecto de virtualización de servidores (realizado en octubre de 2011, pero cuyos resultados medioambientales se aplican en 2012).
- Renovación de equipos, por otros más eficientes.



	2010	2011	2012	
Luz	3.598.756	3.639.797	3.590.632	Kw/h

Además existen dos centros con calderas a gasoil cuyos datos de consumo se incluyen a continuación:

<b>GASOIL</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	
ALCOI	15.000	15.000	10.000	litros
	585	585	390	Gjulios
QUART	11.982	11.992	12.544	Litros
	464	468	489	Gjulios
<b>Total</b>	<b>26.982</b>	<b>24.992</b>	<b>22.544</b>	<b>Litros</b>
	<b>1049</b>	<b>1053</b>	<b>879</b>	<b>Gjulios</b>

Km realizados por vehículos oficiales:

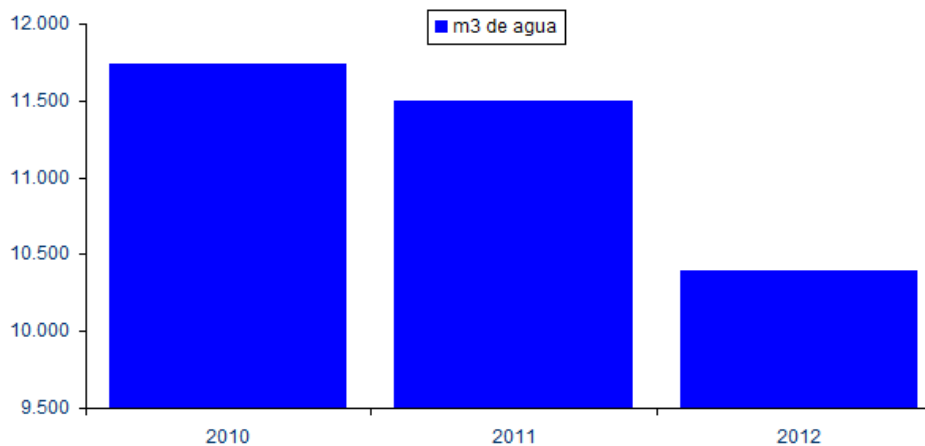
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	
Km realizados por vehículos oficiales	405.224	439.924	422.902	Km
Litros de gasolina consumidos*	24.313	26.395	25.374	Litros
Gjulios de energía	934	1.031	991	Gjulios

\*Consumo de 6 litros de media por cada 100 km

### Captación total de agua EN8-EN10

En todos los centros de **umivale** el agua procede de las redes de saneamiento municipales.

En relación a la mejora en los datos de consumo de agua las medidas implantadas han sido el ajuste de los contratos a las necesidades reales, la instalación progresiva de pulsadores dobles de cisternas para ahorro de agua y la creación de guías de buenas prácticas ambientales.

Consumo de m<sup>3</sup> de agua

	2010	2011	2012	
Agua	11.736	11.494	10.398	m <sup>3</sup>

### Emisiones de gases EN16

Las emisiones directas en **umivale** son las siguientes:

Toneladas anuales de CO <sub>2</sub> de Gasóleo (Alcoy, Quart)	
2010	26.982litros x 2'79kg CO <sub>2</sub> /litro = 75'28t de CO <sub>2</sub>
2011	24.992litros x 2'79kg CO <sub>2</sub> /litro = 69'72t de CO <sub>2</sub>
2012	22.544 litros x 2'79kg CO <sub>2</sub> /litro = 62'90 t de CO <sub>2</sub>

Las emisiones directas de CO<sub>2</sub> por gasóleo por caldera han reducido un 9'7% en 2012 con respecto al año 2011.

Toneladas anuales de CO <sub>2</sub> por electricidad	
2010	3.598.756KWh x 206 g CO <sub>2</sub> /KWh =741,34 t/CO <sub>2</sub>
2011	3.639.797KWh x 267 g CO <sub>2</sub> /KWh =971,82 t/CO <sub>2</sub>
2012	3.590.632KWh x 300 g CO <sub>2</sub> /KWh =1.077,19 t/CO <sub>2</sub>

\*Las emisiones atmosféricas derivadas de la energía eléctrica consumida se ha obtenido en relación al factor de conversión del año 2010, 2011 y 2012 de la oficina Catalana de Camvi Climatic.



Toneladas anuales de CO2 por combustible	
2010	24.313 litros x 2,61 Kg CO2/ litro=63,45 t de CO2
2011	26.395 litros x 2,61 Kg CO2/ litro=68,9 t de CO2
2012	25.374 litros x 2,61 Kg CO2/ litro=66,22 t de CO2

Las emisiones anuales de CO2 por combustible de los vehículos en 2012 se han reducido aproximadamente, un 4% con respecto a las emisiones producidas en el 2011.

#### Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales EN30

Entre los gastos e inversiones referidas a cuestiones ambientales en **umivale**, pueden destacarse los siguientes:

	2010	2011	2012
Residuos peligrosos sanitarios	9.665	4.789	6.815
Residuos peligrosos no sanitarios	9.959	6.401	4.145
Residuos no peligrosos sanitarios (vendidas, gasas...)	7.475	4.226	6.384
Residuos no peligrosos (papel)	7.670	8.672	9.942
Reveladoras Digitales	301.076	145.757	140.800
Gestión documental	1.552	10.357	9.743

Al margen de estos costes directos se tienen que tener en consideración el coste derivado del mantenimiento de la verificación de la RSC por el modelo GRI

#### Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental EN28

No se han producido multas ni sanciones de ningún tipo.

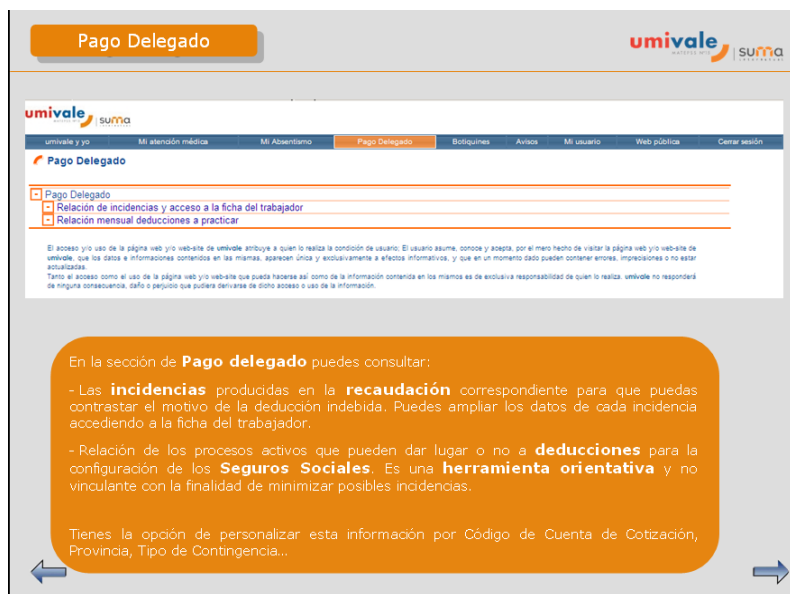
### Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos EN23

No se han producido derrames en la gestión de los líquidos de rayos X, que son los susceptibles de generar derrames

### Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto EN26

Extranet de **umivale**, que logra minimizar la gestión de papel de los clientes con servicios tales como:

- Gestión de su pago delegado
- Gestión y comunicación de accidentes sin baja - con baja
- Comunicaciones on line, toda la promoción de nuestros servicios y novedades se realiza actualmente por medio de comunicaciones vía mailing o por medio de información en soportes on line.
- Gestión de informes de estado (siniestralidad, contratos, información...)
- Burofax on line. Lo que logra mitigar el papel a las Oficinas de Correos



# 5. Dimensión Económica

## Sostenibilidad Económica

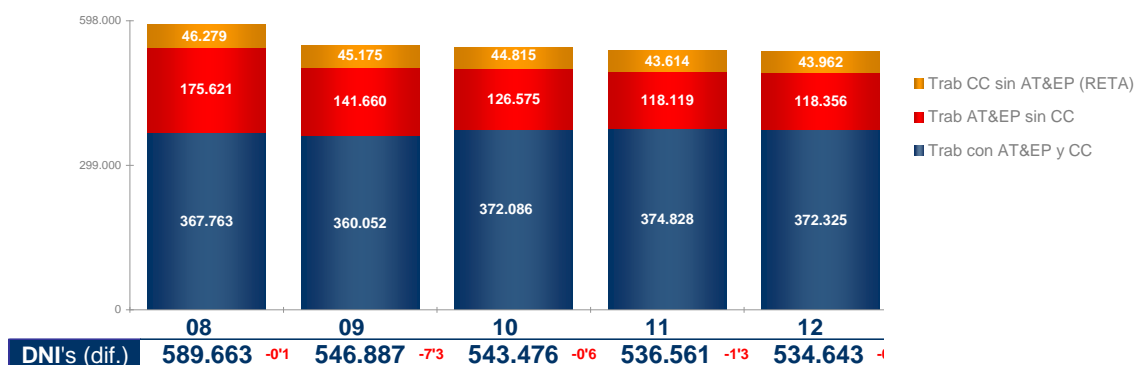
**umivale** como entidad colaboradora de la Seguridad Social es una entidad sin ánimo de lucro. Sin embargo para garantizar su sostenibilidad y su aportación a la sociedad tiene que generar unos excedentes económicos. Por ello, el plan anual busca siempre, dentro de los parámetros establecidos por la autoridad laboral, la consecución de un *superávit* suficiente para asegurar el equilibrio económico financiero y la mejora del aporte, en la medida de lo posible, a los diferentes servicios que componen el sistema de Seguridad Social.



## Trabajadores Protegidos

Se refleja en la grafica adjunta, el número de Trabajadores protegidos por **umivale**, segmentados por Contingencias Comunes, y Contingencias Profesionales

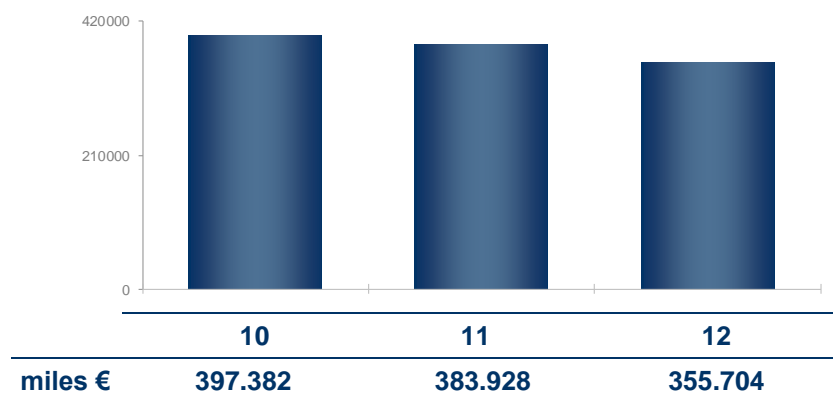
### Promedio Trabajadores Protegidos



Los CIFs representan el número de empresas o autónomos.

Como hemos indicado anteriormente, el efecto de la crisis económica de los últimos años ha significado un ligero descenso en el número de trabajadores protegidos, circunstancia que no ha impedido a **umivale** ganar cuota de mercado en el sector.

### Ingresos integrados

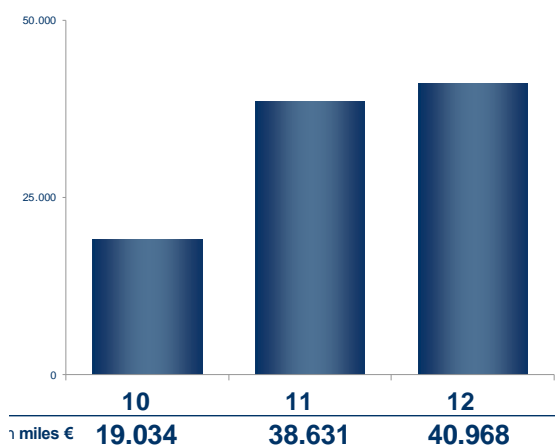


Los ingresos de **umivale** corresponden a las aportaciones de las empresas asociadas. En 2012 la recaudación ha descendido un 7'35% respecto a 2011 motivado principalmente por la caída del empleo y por la reducción de la fracción de cuota, operativa desde agosto de 2011, que recibimos de la Seguridad Social para gestionar la prestación por ITCC.

### Resultado del ejercicio a distribuir

Se recogen, a continuación, los resultados de **umivale** en los tres últimos años (total ingresos - total gastos).

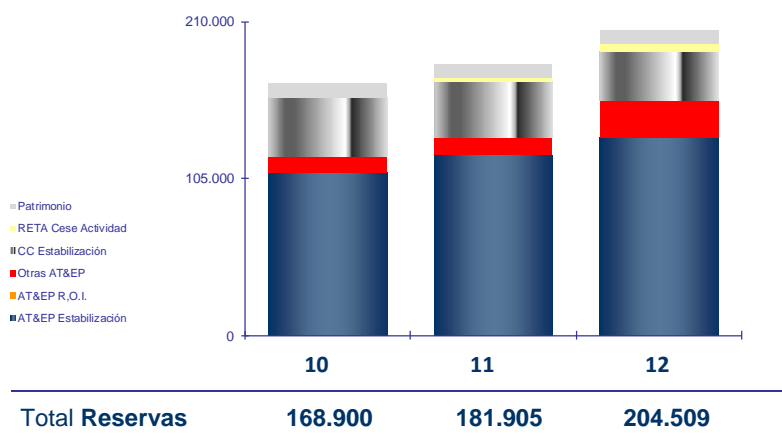
En 2012 hemos aumentado nuestro resultado a distribuir un 6'05% respecto al año anterior. Este resultado es debido, a la disminución de la siniestralidad, al balance negativo en CC, a la gestión de la prestación de CATA, a la actividad del



Patrimonio Histórico y en concepto de resultados anteriores, entre otros factores.

## Reservas

En 2012 **umivale** devolvió a la Sistema 18.364 miles de euros. En los últimos cinco años la cifra ha ascendido a 66.758 miles de €.



Como hecho destacable en 2012, debe tenerse en cuenta el cambio de criterio de devengo marcado por el **Oficio de 20 de mayo de 2013** de la **Subdirección General de Dirección, Planificación y Gestión de la Contabilidad del Sistema de la Seguridad Social**, por el que las Mutuas de Accidentes de Trabajo **hemos debido contabilizar trece meses a la hora de calcular tanto el Resultado del ejercicio a distribuir como las Reservas del ejercicio 2012.**

## Código de Inversiones Financieras

Nuestras inversiones financieras propias cumplen con todos los criterios establecidos en el Código de Conducta para las Inversiones Financieras Temporales de Entidades Sin Ánimo de Lucro.

Código de Inversiones 2012															
PRINCIPIOS	CUMPLIMIENTO														
Las entidades tendrán un sistema de selección y gestión proporcional al volumen de las inversiones	Los criterios de selección de valores son los fijados por el Reglamento de Colaboración de las MATEPSS														
Personas Responsables	Comité Financiero: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Presidente: Héctor Blasco</li> <li>○ Vicepresidente: Juan Luís Baragaño</li> <li>○ Vocales: Juan Pedro Lucha y Luís Fernández</li> </ul>														
Se podrá controlar mediante asesoramiento externo	Las decisiones de inversión son tomadas por los responsables de <b>umivale</b>														
Valorar en todos los casos seguridad, liquidez y rentabilidad	A 31 de diciembre: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Corto plazo</th><th>Largo plazo</th><th>Total</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Gestión</b></td><td>50.219</td><td>110. 738</td><td>160.957</td></tr> <tr> <td><b>Patrimonio</b></td><td>1.877</td><td>6.739</td><td>8.616</td></tr> </tbody> </table>				Corto plazo	Largo plazo	Total	<b>Gestión</b>	50.219	110. 738	160.957	<b>Patrimonio</b>	1.877	6.739	8.616
	Corto plazo	Largo plazo	Total												
<b>Gestión</b>	50.219	110. 738	160.957												
<b>Patrimonio</b>	1.877	6.739	8.616												
Diversificar los riesgos	Siempre materializado en valores españoles de Deuda Pública, Renta Fija y Depósitos, no existe riesgo														
Evitar Operaciones especulativas	No se realiza ninguna														
Transparencia Informativa	Mensualmente, en todas las Juntas Directivas se informa de la evolución de la Tesorería.														
Informe Anual	Memoria Anual														

## Resumen Cuenta de Resultados

# Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social

## Cuenta del Resultado Resumida

### Ejercicio 2012

	2011	2012
<b>INGRESOS</b>	<b>397.351.814'01</b>	<b>650.777.674'16</b>
<b>A) INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA</b>	<b>377.336.624'94</b>	<b>348.308.944'32</b>
Cotizaciones Sociales	375.693.712'38	347.449.523'40
Tranferencias y subvenciones recibidas		34.293'13
Prestaciones de servicios	1.612.166'64	779.448'76
Otros ingresos de gestión ordinaria	30.745'92	45.679'03
<b>B) INGRESOS DE GESTIÓN NO ORDINARIA</b>	<b>4.508.723'01</b>	<b>1.109.753'75</b>
<b>C) INGRESOS FINANCIEROS</b>	<b>15.506.466'06</b>	<b>301.358.976'09</b>
<b>GASTOS</b>	<b>377.634.327'41</b>	<b>629.689.826'55</b>
<b>A) GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA</b>	<b>377.197.376'41</b>	<b>628.561.323'49</b>
Prestaciones Sociales	178.524.248'23	156.006.433'55
Gastos de Personal	30.607.665'28	29.224.305'63
Trasferencias y subvenciones concedidas	115.282.265'35	98.425.588'04
Aprovisionamientos	17.633.572'51	17.252.775'74
Otros gastos de gestión ordinaria	31.892.711'59	324.731.708'18
Amortización del inmovilizado	3.256.913'45	2.920.512'35
<b>B) GASTOS DE GESTIÓN NO ORDINARIA</b>	<b>436.951'00</b>	<b>1.128.503'06</b>
<b>RESULTADO GESTION</b>	<b>19.717.486'60</b>	<b>21.087.847'61</b>
Resultados de ejercicios anteriores	19.184.295'28	19.891.644'56
Resultado neto generado por cuotas	<b>-920.732'40</b>	<b>13.346.561'80</b>
<b>RESULTADO CONTABLE</b>	<b>37.981.049'48</b>	<b>54.326.053'97</b>



# 6.

## Global Reporting Initiative

## GLOSARIO Y ABREVIATURAS

- Accidente de trabajo. Es toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta
- Aspecto ambiental. Elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente
- Cese de actividad (CATA). Prestación económica por las Mutuas a los trabajadores autónomos por cese de actividad
- Colectivo protegido. Total de trabajadores de las empresas asociadas y trabajadores por cuenta propia o autónomos en situación de alta en Seguridad Social en las contingencias profesionales y comunes
- Contingencias comunes (CC). Procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral
- Documento de adhesión. Documento que determina los derechos y obligaciones entre los trabajadores adheridos y **umivale**
- Documento de asociación. Documento que determina los derechos y obligaciones entre las empresas asociadas y **umivale**
- Enfermedad profesional (EP). Es la enfermedad contraída como consecuencia del trabajo efectuado y que está provocada por la acción de los elementos, o sustancias y actividades especificadas en la normativa
- Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC). Es la prestación económica derivada de enfermedad común o accidente no laboral
- Información confidencial. Datos de obligado secreto profesional
- Prevención. Conjunto de actividades o medidas adoptadas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo
- Residuo biosanitario. Residuos sanitarios específicos de la actividad sanitaria propiamente dicha, potencialmente contaminados con sustancias biológicas al haber entrado en contacto con pacientes o líquidos biológicos
- Queja o Reclamación. Manifestación realizada por un cliente u otra parte interesada interna/externa, sobre un incumplimiento por parte de **umivale**, de una obligación, o sobre las actividades o instalaciones
- Sugerencia. Cualquier mejora u observación que un cliente interno o externo realiza sobre los servicios que presta **umivale**
- AMAT. Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo

- AMICUS. CRM de **umivale**
- AT. Accidente de Trabajo, una de las dos calificaciones de contingencias profesionales.
- ATC. Atención al Cliente
- AT&EP. Contingencia laboral, calificación legal del origen de la patología de un trabajador, lo que genera determinados derechos (asistencia sanitaria) y prestaciones económicas (IT o IMS) a su favor
- Biblos. Herramienta ofimática de **umivale** compiladora de “conocimientos”.
- Catedrático. **umivaliente** cualificado para transmitir determinada formación a otros compañeros en **umivale**
- CAU. Centro de Atención a Usuarios de tecnología en **umivale**
- CC. Contingencias Comunes, calificación legal del origen de la patología de un trabajador, lo que genera determinados derechos (asistencia sanitaria) y prestaciones económicas (IT) a su favor
- CCC. Código Cuenta Cotización
- CD. Comité de Dirección
- Cliente Interno. Cualquier trabajador de **umivale** en el rol de cliente de otro/s **umivaliente/s** (proveedor interno)
- Colaborador. Rol de cualquier persona de **umivale** que tiene un coordinador
- Componente. Grupo de Interés. Los agrupados en: “El Jefe”, Trabajador, Proveedor, Sociedad y Capital
- Diamante. Problema u oportunidad de mejora detectada cuya solución fortalecería a **umivale**
- DT. Dirección Territorial: cada una de las unidades organizativas geográficas en la que se articula **umivale**
- DxM. Dirección por Misiones
- DP. Despacho profesional
- EdE. Entrevista de Evolución para valorar el desempeño del puesto conforme al MEX y a sus objetivos.
- “El Jefe”. Los mutualistas, todas las empresas asociadas y los trabajadores adheridos.
- GABS. Gestor de absentismo

- GD. Gestión documental
- GdS. Gestor de Salud (Mutua)
- GxP. Gestión por procesos
- HdS. Hipótesis de Solución
- I/E. Interno o Externo, normalmente refiriéndose a Clientes o Proveedores.
- IMS. Incapacidad, Muerte y Supervivencia
- IT. Incapacidad Temporal, calificación legal de que un trabajador, por causa común o laboral, está imposibilitado con carácter temporal para realizar su trabajo, lo cual genera a su favor una prestación económica. Si su origen es laboral se denomina IT AT&EP y, si no, se califica de común (IT CC)
- Magníficos Grupos de Interés (GI) o los Componentes (El Jefe, El Trabajador, Proveedor, Sociedad y Capital)
- MATEPSS. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
- MCD's Miembros del Comité de Dirección (el Director Gerente, los 5 Directores de División y los 10 Directores de Zona).
- MEX. Modelo de Excelencia, concreción en **umivale** de su Modelo de Calidad Total.
- MEYSS. Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- **muvale** Mutua Valenciana Levante, antigua mutua, que tras fusionarse con **UMI**, constituyó **umivale** Mutua
- PRL. Prevención de Riesgos Laborales
- P\$ Política Retributiva: Esquema de retribución económica de los trabajadores de **umivale**
- Paquete Valor Beneficios sociales + P\$ que ofrece la organización a sus trabajadores a cambio de su esfuerzo
- Proveedor interno. Cualquier trabajador de **umivale** en el rol de proveedor de otro/s **umivalente/s**
- QCC. Abreviatura de retroplanificación, despliegue de un plan operativo (Qué, Quién, Cómo y Cuándo).
- R's Reunión. Su objetivo puede ser informar o formar. Dependiendo de su periodicidad las más habituales son: R semestral o anual, R mensuales, R 1 (con un colaborador), etc.

- ROI Periodo de retorno de la inversión en función del rendimiento sobre lo invertido (*Return On Investment*).
- SAC. Servicio de Atención al Cliente (externo o interno).
- SI. Sistema de Información.
- RED. Remisión Electrónica de Documentos es el servicio telemático que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social a todas las empresas, y cuyo objeto es facilitar el intercambio de la información y los documentos referentes a Seguridad Social.
- SPM. Servicio de Prevención Mancomunado
- SPS. Sistema Público de Salud.
- SS. Seguridad Social.
- SSGG. Servicios Generales
- Suma intermutual Entidad Mancomunada de MATEPSS, integrada por **umivale**, MAZ, Egarsat, Mutua Navarra y Mutua Montañesa.
- TALC. Trabajar al lado de casa
- **UMI**. Unión Museba Ibesvico, antigua mutua, que tras la fusión con muvale, constituyó **umivale** Mutua
- **umivaliente** Trabajador del grupo **umivale**.
- UPC. Única persona de contacto
- VVV Siglas del Proceso Principal de **umivale**, dada nuestra obligación de "Vender, Vender, Vender" nuestro trabajo.

## ELABORACIÓN DE LA MEMORIA

La información presentada responde a los contenidos solicitados por la Guía G 3.1. Los datos que se presentan se referencia, en todos los casos, a sus fuentes de origen.

**umivale** dispone de diversos instrumentos para garantizar la calidad y verificación de la información que proporciona este informe. Por una parte, cuenta con áreas especializadas en la sistematización y gestión de información que proporcionan una fuente de contenidos. Son áreas que además están sometidas a los procesos de auditoría habituales. En segundo lugar **umivale** cuenta con un sistema de gestión de información NEOS y, que mejora la calidad y alcance de la información solicitada.

Si desea más información sobre el Informe Anual de Responsabilidad Social, o plantear sugerencias al contenido de la misma puede hacerlo dirigiéndose a Javier Quiroga a través de: [jquiroga@umivale.es](mailto:jquiroga@umivale.es).



El presente informe ha sido realizado siguiendo las recomendaciones de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (versión 3.1) del Global Reporting Initiative (GRI), como marco internacionalmente aceptado en la elaboración de dichas memorias, así como los protocolos técnicos de este Guía.

Con la elaboración de este informe, **umivale** pretende presentar una visión social de la empresa, proporcionado a nuestros grupos de interés datos relevantes a sus intereses.

No existen limitaciones en cuanto a su alcance, pero al tratarse de una memoria nivel C+ no se han incluido indicadores correspondientes a todos los aspectos de la dimensión social.

Este Memoria, que tiene una periodicidad anual, es una herramienta que ayuda a evaluar y mejorar la gestión de **umivale**, ya que evalúa la consistencia entre la estrategia social y económica de la entidad.

El proceso seguido para la realización del Informe ha sido global, con la participación de las diferentes áreas de la entidad, por lo que se han tenido en cuenta las actividades de la mutua en todos los centros de trabajo, lo que ha facilitado la redacción de un documento colectivo y consensuado.

El contenido de la Memoria se ha organizado en base a las dimensiones social, ambiental y económica **umivale**, seleccionando los indicadores en base a los aspectos más significativos de su ámbito de actuación. La Responsabilidad Social se integra en la estrategia de la entidad que se articula mediante el Plan Estratégico con duración trienal 2011-2013, siendo sus tres dimensiones, el aspecto definitorio de la materialidad de la memoria.

## CONTENIDO DE LA MEMORIA GRI

El presente memoria cubre el periodo 2012 y es el segundo Informe de Responsabilidad Social Corporativa de **umivale**. Se va a elaborar con carácter anual.

**umivale** declara este Informe en su nivel de cumplimiento C+, mediante la inclusión de los requisitos e información necesaria de acuerdo a GRI .



A continuación en las tablas mostradas se identifica la localización de cada uno de los contenidos básicos de la Guía GRI.



1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	
1.1. Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	6
2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
2.1. Nombre de la organización.	8
2.2. Principales marcas, productos y/o servicios.	8,9
2.3. Estructura operativa de la organización.	10-12
2.4. Localización de la sede principal de la organización.	2
2.5. Número de países en los que opera la organización.	9
2.6. Naturaleza jurídica de la propiedad y forma jurídica.	8
2.7. Mercados servicios.	8
2.8. Dimensiones de la organización informante.	9
2.9. Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria.	Cambios no relevantes
2.10. Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	13
3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA	
PERFIL DE LA MEMORIA	
3.1. Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	13
3.2. Fecha de la memoria anterior más reciente.	13
3.3. Ciclo de presentación de memorias.	13,61
3.4. Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria.	61
ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA	
3.5. Proceso de definición del contenido de la memoria.	13
3.6. Cobertura de la memoria.	13
3.7. Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	13
3.8. La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos.	9-10
3.10. Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores	Cambios no relevantes

3.11. Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	No existen cambios significativos
<b>ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI</b>	
3.12. Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	64-66
<b>4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	
<b>GOBIERNO</b>	
4.1. Estructura de gobierno de la organización.	10-12
4.2. Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	No lo ocupa
4.3. En el supuesto que corresponda indicar el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	Ninguno
4.4. Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	Accionistas: no existen Trabajadores: 32
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	
4.14. Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	15
4.15. Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	15

## Indicadores de Desempeño

### > Enfoque de Gestión Económica

<b>Aspecto: Desempeño Económico</b>	
EC1 Valor económico directo generado y distribuido	51-55

### > Enfoque de Gestión Ambiental

<b>Aspecto: Materiales</b>	
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen	43-44
<b>Aspecto: Energía</b>	

EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	45-46
<b>Aspecto: Agua</b>	
EN8 Captación total de agua por fuentes	46-47
EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	46-47
EN16 Emisiones de gases	47-48
<b>Aspecto: Emisiones, vertidos y ruidos</b>	
EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales, más significativos	48
EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	49
EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	48
EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	48

### > Enfoque de Gestión Social

<b>Aspecto: Empleo</b>	
LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por región	28
<b>Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores</b>	
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	31
<b>Aspecto: Salud y Seguridad Laboral</b>	
LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	31-32
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por sexo	30
<b>Aspecto: Formación y Evaluación</b>	
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado	37
<b>Aspecto: Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres</b>	
LA14 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría de empleado, por ubicaciones significativas de actividad	35,36

**VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD****VMS-Nº 026/13**

La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) ha verificado que la Memoria de la empresa:

**UMIVALE MATEPSS Nº 15**

Titulada: ***MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2012***

Proporciona una imagen razonable y equilibrada del desempeño, teniendo en cuenta tanto la veracidad de los datos de la memoria como la selección general de su contenido, siendo su nivel de aplicación: **C<sup>+</sup>**

Este aseguramiento externo se ha realizado en conformidad con la Guía G3.1 del Global Reporting Initiative. La verificación se ha realizado con fecha 24 de octubre de 2013, no considerando cualquier circunstancia acontecida con posterioridad.

La presente verificación es vigente salvo suspensión o retirada notificada en tiempo por AENOR y en las condiciones particulares indicadas en la solicitud nº GRI-031/13 de fecha 6 de junio de 2013 y en el Reglamento General de verificación de memorias de sostenibilidad de fecha enero de 2007 que exige entre otros compromisos permitir las visitas de sus instalaciones por los servicios técnicos de AENOR para comprobar la veracidad de lo declarado.

Esta declaración no condiciona la decisión que el propio Global Reporting Initiative pueda adoptar para incorporar a UMIVALE MATEPSS Nº 15, en la lista de entidades que han realizado la memoria en conformidad con la Guía GRI, y que publica en su página Web: <http://database.globalreporting.org>.

Fecha de emisión: 12 de diciembre de 2013



**AENOR** Asociación Española de  
Normalización y Certificación

Avelino BRITO MARQUINA  
Director General de AENOR

Génova, 6  
28004 MADRID España

Tel. directo 914 326 004  
Centralita 914 326 000  
Fax 913 190 581

[www.aenor.es](http://www.aenor.es)

D. Javier QUIROGA FIGUEIRAS  
UMIVALE MATEPSS N° 15  
Capitan Haya, 31  
28020 MADRID

Su ref.  
Nuestra ref. CDEC-0562-JLT/MH  
Asunto VERIFICACIÓN MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD  
Fecha 2013-12-13

Muy Sr. mío:

Nos complace comunicarle que tras el estudio de la documentación aportada se ha acordado verificar la publicación "Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2012" de su entidad, por lo que adjunto enviamos el Documento de Verificación firmado por nuestro Director General.

Le rogamos nos envíe un original de dicha publicación cuando esté disponible.



José Luis TEJERA OLIVER  
Director de Desarrollo