

# MEMORIA 2009





# ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN

<4.1>



ÓRGANOS DE GOBIERNO

**PRESIDENTE DE HONOR**  
**D. Josep M<sup>o</sup> Puig Planas**  
FLAMAGAS, S.A.

**JUNTA DIRECTIVA**

**PRESIDENTE**  
**D. Miquel Valló Masada**  
GUINIBEO ESPAÑA, S.A.

**VICEPRESIDENTE PRIMERO**  
**D. Ramón Paredes Sánchez Collado**  
SEAT, S.A.

**VICEPRESIDENTE TERCERO**  
**D. Alfonso Díez David**  
NISSAN MOTOR BÉRGICA, S.A.

**SECRETARIO**  
**D. Enric Crous i Millet**  
S.A. DAMM

**VOCALES**  
**D. David Álvarez Díez**  
EULEN, S.A.

**D<sup>a</sup> M<sup>o</sup> Teresa Aragones i Perales**  
MERECAJAL DE LA SALUT

**D. Felip Boixareu Antolí**  
ACEROS BERGARA, S.A.

**D. Albert Busquets Blay**  
FERRICARIL INDUSTRIES DE BARCELONA, S.A.

**D. Enric Carl Brunó**  
PUNTO FA, S.L. (SOCIEDAD UNIVERSAL)

**D. Juan Manuel Cruz Palacios**  
ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A.

**D. Luis Fernández Nieto Orgaz**  
BANCO CREDITO, S.A.

**D. José M<sup>o</sup> Ferré Tejera**  
FOMENTO DE CENTROS DE ENFERMERIA, S.A.

**D. Javier Llanos Benito**  
CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.

**D. Antonio Llorens Tubau**  
STERNON, S.A.

**D. José-Gabriel Martín Aguilar**  
AREAL, S.A.

**D. Josep Palau Mallol**  
SOLER Y PALAU, S.A.

**D. Jose Luis Portabales Iglesias**  
MOREDA-RIVERE TRELLEBURG, S.A.

**D. Enric Reyna Martínez**  
AMREY HOTELS, S.L.

**D. Albert Sumaroca Claverol**  
RODOLFO SUMAROCA, S.L.

**D<sup>a</sup> Concepción Sánchez Antón**  
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD

**DIRECTOR GERENTE**  
**D. Francisco Hernández Carbo**

COMISIÓN PERMANENTE

**PRESIDENTE**  
**D. Miquel Valló Masada**  
GUINIBEO ESPAÑA, S.A.

**VICEPRESIDENTE PRIMERO**  
**D. Ramón Paredes Sánchez Collado**  
SEAT, S.A.

**VICEPRESIDENTE TERCERO**  
**D. Alfonso Díez David**  
NISSAN MOTOR BÉRGICA, S.A.

**SECRETARIO**  
**D. Enric Crous Millet**  
S.A. DAMM

**VOCAL**  
**D. Enric Reyna Martínez**  
AMREY HOTELS, S.L.

**DIRECTOR GERENTE**  
**D. Francisco Hernández Carbo**

De las 22 personas que forman parte de los órganos de gobierno (Junta Directiva y Comisión Permanente) 20 son hombres (90,91%) y 2 son mujeres (9,09%). «L13»



ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

**PRESIDENTE**  
**D. David de Abadolo Muñoz**  
TELEVISIO DE CATALUNYA, S.A.

**VICEPRESIDENTE**  
**D. Ramón Tarragó Serret**  
AUTOM VIL, S.A.

**REPRESENTANTES DE EMPRESAS MUTUALISTAS**  
**D. David de Abadolo Muñoz**  
TELEVISIO DE CATALUNYA, S.A.

**D. Josep Ginesta Vicente**  
UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA – UOC

**D. Pedro Jiménez García**  
ACTIVIA TRANSPORTS, S.A.

**D. Ramón Tarragó Serret**  
AUTOM VIL, S.A.

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**  
**D. Albert Esquerda Oñal**  
TELEVISIO DE CATALUNYA, S.A. – UGT

**D. Javier Ros de la Peña**  
INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT (ICS) – CC.OO.

**D. Carlos Salto Camón**  
SEAT, S.A. – CC.OO.

**D. Fernando San José Esteban**  
MONTEISA HONDA, S.A. – UGT

**SECRETARIO**  
**D. Fernando San José Esteban**  
MONTEISA HONDA, S.A. – UGT

**VICESECRETARIO**  
**D. Javier Ros de La Peña**  
INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT (ICS) – CC.OO.

COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

**PRESIDENTE**  
**D. Miquel Valló Masada**

**C.E.O.E.**  
**D. hidro Abelló Riera**  
ABELLO UNDE, S.A.

**D. Javier García Díez**  
QUANTITIES

**D. Xavier Martí Garriga**  
ATYSA, S.L.

**D. Jordi Torroella Sans**  
RECENT BROTHERS ESPAÑA, S.L.

**SUPLENTE C.E.O.E.**  
**D. Antonio Cammamy Dorr**  
EPIDOR, S.A.

**D. Xavier Ibart Alvaro**  
FOMENTO DEL TRABAJO DE CATALUNYA

**D. Miquel José Costa**  
EUROPIRMS ETT

**D. Antonio Serra Sala**  
COMERCIAL A. TRILLAS, S.A.

**UGT**  
**D. Faustino Martín García**  
**D. Andrés Mateos Hernández**  
**D. Paulino Ustarroz Sampedro**

**SUPLENTE UGT**  
**D. Jordi Carmona Caballero**  
**D. José Luis Olalde Blanco**  
**D. Dionis Oña Martín**

**CC.OO.**  
**D. José Manuel Cuencia Moreno**  
**D. Gerard Gual Gualda**

**SUPLENTE CC.OO.**  
**D. Emili Penado i Serra**

**SECRETARIO**  
**D. Francisco Hernández Carbo**

**VICESECRETARIO**  
**D. Juan Ignacio Aguirre González**

# JUNTA CONSULTIVA

<LA13>



## MIEMBROS JUNTA CONSULTIVA

### PRESIDENTE

**D. Francisco Hernández Carbó** (por delegación)

**D. César Arroyo García**  
SIDENOR INDUSTRIAL, S.L.

**D. Carlos Aula Cabaleiro**  
AUDIT & CONTROL ESTRÉS, S.L.

**D. Miquel Blanch Vidal**  
COPISA, S.A.

**D. Fernando Borrás Correa**  
CODEACTIVOS, S.A.

**D. Jesús Burgos Perraut**  
CLÍNICA DE LA ENCARNACIÓN

**D. Rafael Calvo de Mora Redondo**  
ASOCIACIÓN ANDALUZA DE HORMIGONEROS (ASANHOR)

**D. Miguel Ángel Celaya García**  
GRAFTECH IBÉRICA, S.L.

**D. Carlos Chavarria Ortiz**  
UNIVERSIDAD DE OSUNA (ESCUELA UNIVERSITARIA DE OSUNA)

**D<sup>a</sup>. Mar Contreras Luzón**  
FOMENTO DE CENTROS DE ENSEÑANZA, S.A.

**D. Antonio de la Fuente Fernández**  
GRUPO ONO

**D. Joan Díaz José**  
MUTUALITAT NTRA. SRA. DEL CARMÉ

**D. Joaquín Echávarri Ruano**  
ROCA & JUNYENT ADVOCATS, S.L.

**D. Juan Manuel Esteban Saudinos**  
SOLDENE, S.A.

**D. Enric Ezquerria Costa**  
CONDIS, S.A.

**D. Fernando Fernández de Córdoba y Lubián**  
PROYECTOS GESTIÓN Y ASESORAMIENTO DE INVERSIÓN, S.L.

**D. Juan Ferrerons Hueso**  
CONSULTORES EMPRESARIALES VALENCIANOS, S.L.

**D<sup>a</sup>. Olga Figuerola Giménez-Coral**  
FIRA INTERNACIONAL DE BARCELONA

**D. Lluís Ignasi Frade Gobeo**  
INDUSTRIAS CÁRNICAS VILARÓ, S.A.

**D. Juan Antonio Fuentes Gálvez**  
AYUNTAMIENTO DE GRANADA

**D. Jordi Gallego Rubio**  
HERA SEGASA, S.L.

**D. Javier García Pellejero**  
ATOS ORIGIN, S.A.

**D. Antonio García Soto**  
GRUPO DAMM, S.A.

**D. Pedro González Chaves Rojo**  
GRUPO CHAER (GRUPO DE EMPRESAS)

**D. Antonio Hidalgo Luque**  
SOGETI, S.L.

**D. José M<sup>a</sup> Ibáñez Cuenca**  
GRUPO SEDESA (GRUPO DE EMPRESAS)

**D. Jorge José Jiménez Ruiz**  
CAJA RURAL DE GRANADA

**D. Enrique Juan Pascual**  
AUTOCARES RICO, S.A.

**D<sup>a</sup>. Cristina Mallol Mateu**  
RANDSTAD, S.A.

**D. José Manuel Manzano Parazuelo**  
SERRAMAR VIGILANCIA Y SEGURIDAD, SL, Y DE DAMATERRA  
EMPRESA DE SERVICIOS, SL.

**D. Genís Marfá Pons**  
MTC 92, S.L.

**D. Antonio Marín Marín**  
EMB ASESORES, S.L.

**D. Iván Martén Uliarte**  
THE BOSTON CONSULTING GROUP, S.L.

**D. Enrique Martínez Piqueras**  
DILTEX, S.A.

**D. Javier Mirallas Sarabia**  
LESAN LIMPIEZAS, S.L.

**D. Antonio Miranda Miret**  
ASESORAMIENTO, INICIATIVAS Y REPRESENTACIONES S.L.

**D. Francisco Moraleda García de los Huertos**  
CECA

**D. Josep Morell Miró**  
INDUSTRIAS METALÚRGICAS JEM, S.A.

**D. Francisco Moro Borrero**  
EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE HUELVA, S.A.

**D. Josep M. Muxí Comellas**  
FUNDACIÓ PRIVADA ASCAMM

**D. Miquel Negre Ortega**  
REAL ASAMBLEA ESPAÑOLA DE CAPITANES DE YATE

**D. Miquel Noguera i Planas**  
TRIPERIA COSTA, S.L.

**D. Rogelio Oficialdegui Tina**  
DELPHI DIESEL SYSTEMS, S.L.

**D. Francisco José Pérez Fresquet**  
FERE - CECA - EYG - ANDALUCÍA

**D. Juan Ramón Pérez Sancho**  
GRUPO EULEN

**D. Antoni Pont Amenós**  
BORGES, S.A.

**D. Xavier Puig Alsina**  
FLAMAGÁS, S.A.

**D. Ignasi Puig Hernández**  
VOLKSWAGEN-AUDI ESPAÑA, S.A.

**D<sup>a</sup> Montserrat Ribera Monroset**  
CONSTRUCCIONES NERVION S.A.

**D. Ramiro Rivas Lacarte**  
EMTE SERVICE

**D. Julián Rodrigo Santamaría**  
SENER INGENIERÍA Y SISTEMAS, S.A.

**D. Miguel Ángel Rodríguez Tarrech**  
INDUSTRIAS RODRÍGUEZ, S.A. "VIRGINIAS"

**D. Joan Manuel Sabanza i March**  
AJUNTAMENT DE MÒRA LA NOVA

**D. José Luis Sánchez de Pedro**  
PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA, S.A.

**D. Salvador Sánchez-Terán Hernández**  
INVERSIONES HINCAPIÉ S.L.

**D. Felipe Santiago Burgos**  
GESDOCUMENT Y GESTIÓN, S.A.

**D. Salvador Santos Campano**  
SANTOS CAMPANO, S.A.

**D. Antxon Seguro La Jauregui**  
LA KUTXA (CAJA DE GUIPÚZCOA-SAN SEBASTIÁN)

**D. Salvador Tudela Edo**  
CESPA, S.A.

**D. Fernando Utrilla de la Hoz**  
COFELY ESPAÑA

**D. Joan M. Vallvé Ribera**  
SENTIU PRODUCT, S.L.

**D<sup>a</sup>. Cristina Vázquez Miranda**  
MC PREVENCIÓN, S.L.

**D. Román Villaseca Mora**  
ESPYPE INTERNACIONAL, S.L.

**D. Josep M. Xercavins Lluch**  
METRÓPOLIS INMOBILIARIA Y RESTAURACIONES S.L.

# ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE	14
CARTA DEL DIRECTOR GENERAL	16
ACERCA DE LA MEMORIA	18
LA MUTUA NÚMERO 1	20
POBLACIÓN PROTEGIDA: CUIDAMOS DE LA SALUD LABORAL	26
EMPRESAS ASOCIADAS: UN SERVICIO DE CALIDAD	54
COLABORADORES: UN TRATO DIRECTO Y CERCANO	64
EQUIPO HUMANO: PROFESIONAL Y MOTIVADO	70
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: UNA GESTIÓN SOLVENTE Y EFICAZ	94
SOCIEDAD: UN MAYOR BIENESTAR	104
ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN: MÁXIMA TRANSPARENCIA	124
EMPRESAS PROVEEDORAS: RELACIÓN HONESTA	130
SECTOR: AVANZANDO CON BUENAS PRÁCTICAS	136
ORGANIZACIONES SINDICALES: LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, UN INTERÉS COMÚN	144
CUENTAS ANUALES Y ANÁLISIS FINANCIERO	148
NUESTROS COMPROMISOS DE FUTURO	170
ANEXOS	178

## CARTA DEL PRESIDENTE <1.1> <2.9> <3.10>



Distinguidos mutualistas,

Me complace presentarles la Memoria 2009 de MC MUTUAL, una publicación en la que recogemos toda la actividad desarrollada por nuestra organización en este periodo y los avances que hemos conseguido en colaboración con nuestros grupos de interés.

En MC MUTUAL estamos convencidos que trabajar juntos, con los colectivos con los que interactuamos y por los que actuamos, es el mejor camino para alcanzar la excelencia en todas nuestras líneas de actuación.

Así hemos avanzado en 2009, adaptándonos al nuevo escenario y a la coyuntura macroeconómica actual y trabajando, día a día, para ofrecerles un servicio con el máximo nivel de calidad: apostando por la prevención de riesgos laborales, por la reducción de la siniestralidad y la disminución del absentismo, garantizando la excelencia en el servicio y basando nuestra actuación en criterios de sostenibilidad y responsabilidad social.

De nuestro desempeño en 2009, me gustaría resaltar la celebración de una nueva edición de los Premios MC MUTUAL "Antonio Baró" a la Prevención de Riesgos Laborales que, aunque con un formato más austero, mantuvo firme su objetivo de fomentar la prevención en clave positiva. También es un motivo de orgullo para la organización la consecución de la certificación ISO 9001 para la atención sanitaria prestada en la Clínica MC MUTUAL de la calle Londres, que se suma a la certificación renovada por la Clínica MC MUTUAL Copérnico y a la de las actividades preventivas con cargo a cuotas de la Seguridad Social, que en 2009 se renovó siguiendo unos criterios aún más exhaustivos. Una búsqueda de la excelencia en la que también avanzamos gracias a Corporación Mutua. Con nuestra participación en la primera mancomunidad de entidades del sector, año tras año, ofrecemos un servicio aún más próximo a nuestra población protegida, a la vez que mejoramos la eficiencia del sistema.

Todo ello, sin olvidar la vocación responsable y sostenible de la organización, cuyo plan de pensiones se convirtió en el cuarto de España en firmar los principios de inversión responsable de las Naciones Unidas. En 2009, MC MUTUAL también suscribió un Plan de Igualdad de Oportunidades para todo su equipo humano y participó en la encuesta *Best Places to Work*, con el objetivo de evaluar y mejorar el clima laboral. La actuación de la mutua a favor de la armonización del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral le valió también un reconocimiento del Ayuntamiento de Barcelona, que premió su compromiso con las personas.

En este mismo ejercicio, en MC MUTUAL elaboramos un código ético de actuación, en el que vinculamos a todos los colectivos y agentes con los que interactúa la organización y sobre los que repercuten todas las acciones y decisiones adoptadas. Y, para garantizar la conservación del medioambiente, seguimos reduciendo el consumo de papel, adaptando publicaciones y documentos a un formato digital; y fomentando la implantación de la radiología digital, que supone una mejora considerable tanto para los pacientes como para la sostenibilidad.

Estos avances nos permiten concluir que MC MUTUAL sigue en la buena línea, avanzando, gracias al esfuerzo de su gran equipo de profesionales, personas que pese al momento difícil que nos está tocando vivir, mantienen intacta su ilusión, su vocación de servicio, su orientación hacia la responsabilidad social y su apuesta por favorecer el bienestar de las personas. Porque, en MC MUTUAL, compartimos un objetivo común: conseguir una población activa saludable y unos puestos de trabajo cada vez más seguros para todos. Y así queremos seguir. Cuidando de la salud laboral de las personas, de forma responsable.

Miquel Valls Maseda

Presidente de MC MUTUAL



## CARTA DEL DIRECTOR GENERAL <1.1> <1.2> <2.9>



Apreciados mutualistas,

El difícil contexto económico que hemos vivido en 2009 ha marcado, sin duda, los resultados del ejercicio y nos ha hecho modificar algunas de nuestras líneas de actuación para adaptarnos al nuevo escenario y continuar con la línea ascendente que ha caracterizado la gestión de la organización en los últimos años.

Así, pese a la negativa evolución del mercado laboral, con un descenso significativo de la población protegida del sistema, en 2009 MC MUTUAL logró incrementar su cuota de mercado, que se situó en un 7,86%. La mutua cerró el ejercicio con un 5,1% menos de trabajadores protegidos y con una reducción del 4,3% en las empresas asociadas. Como dato positivo, cabe destacar el aumento del colectivo de trabajadores autónomos afiliados, en un 0,41%, y el porcentaje de población protegida por cuenta ajena que tiene contratada la cobertura de Contingencias Comunes con la entidad que, a finales de año, representaba más del 67,02% del total.

La reducción de un 3,5% en las tarifas de Contingencias Profesionales, y el incremento de la morosidad, en un 1,5%, también influyeron en el resultado de la mutua. Asimismo, en dicho ejercicio, MC MUTUAL registró un incremento de casos imprevistos de muertes provenientes de enfermedades profesionales, que ocasionó un gasto de 10,5 millones de euros, frente a 1,7 millones en el año anterior.

También impactó significativamente en la actividad de la organización la reducción del presupuesto que las mutuas pueden destinar a realizar actividades preventivas que, en 2009, se fijó en un 0,5% de las cuotas devengadas, la mitad que en años anteriores. Un decremento que obligó a la mutua a variar su actuación en este ámbito, pero sin que se viera afectado su firme compromiso con la reducción de la siniestralidad laboral.

La actividad preventiva desarrollada con este fin siguió dando sus frutos en el año 2009, como lo demuestra la reducción de la tasa de siniestralidad con baja sobre población protegida media, que descendió en un 22,33%.

Este escenario, con una marcada disminución de los ingresos y de la actividad para las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, obligó a MC MUTUAL a reducir su equipo humano, que a cierre del ejercicio contaba con 1.933 personas, de las cuales, un 95% contaba con un contrato fijo en la organización.

Con todos estos datos, podemos concluir que 2009 ha sido un año complicado para todos, para las mutuas de accidentes de trabajo y para todos nuestros grupos de interés: empresas asociadas, trabajadores protegidos, nuestro equipo humano... Sin embargo, con una gestión más austera, fomentando el ahorro sin descuidar la excelencia en el servicio; y con una gran ilusión y empeño de todas las personas que formamos parte de MC MUTUAL hemos conseguido que nuestra entidad siga obteniendo resultados positivos, que reversion en mejoras para toda la sociedad.

Así, en 2009, el porcentaje del excedente sobre las cuotas devengadas por MC MUTUAL superó el 7%. Una cifra que queda cuatro puntos por debajo de la conseguida el año anterior, pero que es muy satisfactoria teniendo en cuenta la coyuntura y los cambios mencionados anteriormente. El resultado del ejercicio se situó en 60,6 millones de euros y el exceso de excedentes en 68,23 millones. En cifras totales, la mutua ingresó más de 861 millones de euros, de los que 837 correspondieron a las cuotas devengadas.

El futuro más inmediato tampoco será fácil. Desde MC MUTUAL continuaremos trabajando, con todo nuestro empeño, poniendo todo nuestro conocimiento y recursos al servicio de la sociedad, para seguir protegiendo, de la mejor

forma posible, la salud de las personas y velando, al mismo tiempo, por una mayor eficiencia del sistema de protección social. Trabajando juntos, con todos nuestros grupos de interés, lo conseguiremos: estoy seguro.

Francisco Hernández Carbó

Director General de MC MUTUAL

## ACERCA DE LA MEMORIA &lt;3.1&gt; &lt;3.2&gt; &lt;3.6&gt; &lt;3.11&gt;

El presente documento resume la gestión de MC MUTUAL en el ejercicio 2009, tanto en el ámbito económico como su actuación a favor de la responsabilidad social y la sostenibilidad. <3.8>

La publicación anual de este informe responde a la voluntad de transparencia y vocación responsable de la organización, que cuenta ya con tres memorias de sostenibilidad anteriores, referentes a los ejercicios 2006, 2007 y 2008. <3.3>

La Memoria MC MUTUAL 2009 se ha elaborado de conformidad con los principios internacionales contenidos en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad versión 3.0 (G3) del *Global Reporting Initiative* (GRI). Las referencias <>, que aparecen a lo largo del documento, corresponden a los códigos de los indicadores GRI, tal como se indica en la parte final de la memoria. <3.5> El alcance de esta memoria no cubre la totalidad de dichos indicadores <3.7> Se incluye también el informe de progreso del Pacto Mundial.

Atendiendo a criterios de sostenibilidad, esta memoria se edita, principalmente en formato digital, y se ha reducido el tiraje de ejemplares en papel.

La elaboración de esta memoria ha requerido la implicación de un equipo multidisciplinar de personas, integrado por profesionales de todas las áreas de la organización.

Su estructura, basada en los diferentes grupos de interés con los que interactúa la organización, responde a la voluntad de valorar la incidencia que la actuación de la mutua tiene sobre cada uno de ellos.

Precisamente, a todos estos colectivos va dirigido este documento: a la población protegida, las empresas mutualistas, los colaboradores, el equipo humano de la entidad, las administraciones públicas, los órganos de gobierno, las empresas proveedoras, el resto de mutuas del sector, las organizaciones sindicales y, en general, a toda la sociedad. La Memoria 2009 de MC MUTUAL podrá ser consultada en el portal corporativo y en la página web [www.mc-mutual.com](http://www.mc-mutual.com).

La recogida de datos se ha efectuado en base a los aplicativos correspondientes de gestión. En algunos casos, remarcados a lo largo del documento, los datos finales provienen de una esti-

mación a partir de criterios detallados en los apartados correspondientes. <3.9>

La metodología empleada para la elaboración de esta memoria no ha sufrido cambios significativos respecto a ejercicios anteriores. <3.11>

Los datos incluidos en el presente documento han sido validados por la entidad independiente *Appplus*. <3.13>

En función de los contenidos desarrollados en la Memoria, el nivel de aplicación del GRI V3.0 es B, de acuerdo con lo especificado en la propia guía.

En caso de precisar cualquier aclaración sobre la información contenida en este documento, puede ponerse en contacto con: <3.4>

Laura Díez-Cascón Soler ([ldiez-cascon@mc-mutual.com](mailto:ldiez-cascon@mc-mutual.com))

Marta Nogueira Pérez ([mnoqueira@mc-mutual.com](mailto:mnoqueira@mc-mutual.com))

## MC MUTUAL

Av. Josep Tarradellas, 14 - 18

08029 Barcelona

Tel. 93 405 12 44

Fax. 93 410 67 50

# LA MUTUA NÚMERO 1



## PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



En virtud de este acuerdo de colaboración, MC MUTUAL:

- Presta atención sanitaria y cobertura económica a los trabajadores de las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos protegidos, en caso que sufran un **accidente de trabajo o una enfermedad profesional**.
- Gestiona las prestaciones económicas que se derivan de una situación de incapacidad temporal, también en caso de **accidente no laboral o enfermedad común**, a las empresas mutualistas que previamente lo hayan solicitado.
- Se ocupa de la prestación económica por **riesgos durante el embarazo o la lactancia natural**.
- Colabora con la Seguridad Social en las actividades de prevención, recuperación y todas las previstas en la Ley General de Seguridad Social.

La mutua goza de exención tributaria, en los mismos términos establecidos para las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Mutual Midat Cyclops, en adelante, MC MUTUAL, <2.1> es la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con más experiencia de España. Sus orígenes se remontan a 1901, cuando fue la primera entidad en operar en el sector. Por ello, es la mutua número 1.

Es una asociación de empresarios, con personalidad jurídica propia, que goza de plena capacidad para adquirir, poseer, gravar y enajenar bienes, realizar toda clase de actos y contratos y ejercitar derechos o acciones, todo ello ordenado a la realización de los fines que tiene encomendados y conforme a lo dispuesto en el Reglamento sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo. <2.6>

### ESTRUCTURA OPERATIVA <2.3>

La sede central de MC MUTUAL se encuentra en Barcelona <2.4>, en la avenida Josep Tarradellas, 14-18 y su ámbito de actuación abarca todo el territorio español. <2.5> <2.7> <3.6>

Durante el año 2009 la actividad desarrollada por la mutua estuvo organizada en base a doce divisiones funcionales y cuatro grandes zonas territoriales. En este periodo no ha habido cambios significativos en el tamaño, estructura y propiedad de la organización. <2.9>

MC MUTUAL cuenta con más de 100 centros de atención y dos Clínicas, también de titularidad propia.

Desde finales de 2007 MC MUTUAL forma parte de Corporación Mutua junto a Cesma, Ibermutuamur, MAC, Mutua Gallega, Mutualia, Solimat y Unión de Mutuas.

## MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

<4.8>



- gestionar nuestros recursos con criterios de **eficacia y eficiencia** y alcanzar el nivel de **solvencia** necesario para garantizar la **protección económica** a los trabajadores y sus familiares.
- fomentar en las empresas mutualistas el desarrollo de **políticas de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud** que les permita disminuir y prevenir su siniestralidad laboral, y ayudarles a desarrollar su compromiso de responsabilidad social.

### VISIÓN DE FUTURO

Ser mutua de referencia, con una clara asunción de liderazgo; por la aportación de valor a las empresas y trabajadores; a partir de un servicio responsable e innovador, mediante una gestión basada en la profesionalidad y el compromiso del equipo y en la eficiencia de los recursos; contribuyendo a la mejora de la salud y el bienestar de la sociedad.

### VALORES

- **credibilidad** generada a través de la actuación de la entidad
- **compromiso y honestidad** del equipo humano
- **proximidad y respeto** a las personas
- **competencia y proximidad** en la prestación de servicios
- **capacidad creativa e innovadora** para aportar valor a las empresas
- **transparencia y responsabilidad social** en todos los ámbitos

### LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- Eficiencia en la gestión
- Capacidad de servicio
- Cultura responsable
- Diferenciación a partir de la innovación
- Eficacia y optimización de la gestión hacia el mutualista

La actuación de MC MUTUAL en el ejercicio 2009 siguió las líneas marcadas en el Plan Estratégico 2008-2011: Un horizonte de oportunidades para liderar el futuro. Dicho documento define la misión de la organización, la visión de futuro, los valores que definen la cultura de la entidad y las líneas estratégicas que constituyen las claves del éxito para alcanzar los retos fijados.

### MISIÓN

Cuidar de la salud laboral de las personas, de forma responsable.

MC MUTUAL tiene como principal objetivo cuidar de la salud laboral de los trabajadores. Para ello, sus prioridades son:

- asegurar la prestación de una **asistencia sanitaria de calidad** para lograr la **curación de los trabajadores lesionados**, garantizándoles el mejor servicio mediante la puesta a su disposición de una amplia y completa red asistencial (propia y ajena).

CÓDIGO ÉTICO DE MC MUTUAL <4.8> <4.14> <4.15>



La definición de un Código Ético para MC MUTUAL fue uno de los hitos de la entidad en el ejercicio 2009. Su elaboración responde a la voluntad de la mutua de hacer visibles los criterios que orientan su actividad y comprometerse, públicamente, a basarlos en principios éticos y darles un enfoque que beneficie a todas las partes implicadas.

Por ello, MC MUTUAL quiso involucrar en su Código Ético a todos aquellos grupos y agentes con los que la entidad se siente vinculada, y sobre los que repercuten todas las acciones y decisiones adoptadas: población protegida, empresas asociadas, colaboradores, equipo humano, administraciones públicas, sociedad, órganos de gobierno, empresas proveedoras, sector y organizaciones sindicales.

Para cada uno de los grupos de interés, se definieron los compromisos éticos que deben regir su relación con la mutua y las conductas concretas que permitan cumplir con el compromiso asumido.

Para MC MUTUAL, el Código Ético es un guión participativo, abierto, y que debe enriquecerse constantemente. Así pues, la entidad decidió refrendar el texto, antes de publicarlo, con todos los grupos y agentes implicados. En este sentido, en una primera fase se presentó el documento ante el Comité de Empresa y, a finales de 2009, fue revisado por una representación de empresas mutualistas, que mostraron su opinión y realizaron aportaciones que, posteriormente, también se incluyeron en el Código Ético. MC MUTUAL llevará a cabo este mismo proceso con todos sus grupos de interés.

NUESTRO ENTORNO

La economía española registró en 2009 la mayor caída de la actividad de las últimas décadas, en línea con resto de economías mundiales, con un descenso promedio del producto interior bruto (PIB) de un 3,6%. En la zona euro, la caída acumulada del PIB fue del 4,1% y para la Unión Europea, del 4,2%.

Un marcado declive que, sin embargo, en España se vio atenuado por los índices registrados entre octubre y diciembre, en los que el PIB cayó sólo un 0,1%, frente al retroceso del 0,3% en los tres meses anteriores, del 1% en el segundo trimestre, y del 1,7% en los primeros meses del año.

Entre los motivos de este retroceso de la economía, anunciados por el Banco de España, cabe destacar el descenso de la demanda nacional y del consumo en los hogares, debidos a la incertidumbre asociada al deterioro del mercado de trabajo y al efecto negativo de la destrucción del empleo sobre las rentas salariales.

El impacto de la situación de crisis sobre el mercado de trabajo español es otra de las constantes en los últimos ejercicios. En 2009, por tercer año consecutivo, se incrementó el número de desempleados: el paro aumentó en 1.118.600 personas, un 34,87% más que en el ejercicio anterior; la tasa de desempleo ascendió a 18,83%, cerca de cinco puntos más que en 2008; y el número de parados se situó en 4,3 millones, según recogía la

Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio.

La Seguridad Social cerró el año 2009 con una afiliación media situada en más de 18 millones de ocupados, un 4,34% menos que el año anterior. La pérdida de afiliación afectó a todos los sectores de actividad, aunque fue más evidente en los ámbitos de la Construcción (18,63%), la Industria Manufacturera (10,05%), las Actividades Administrativas (6,98%) y el Comercio (5,32%).

Uno de los datos más positivos del ejercicio fue el descenso de la siniestralidad laboral, que siguió con la tendencia a la baja iniciada en 2005 y que había sufrido un leve repunte en 2007. En 2009 se registraron 681.950 accidentes de trabajo con baja, un 23,9% menos que en el año anterior; y 9.803 casos de enfermedades profesionales que ocasionaron una baja en el puesto de trabajo, una cifra que supone una reducción del 17,8% respecto a 2008.

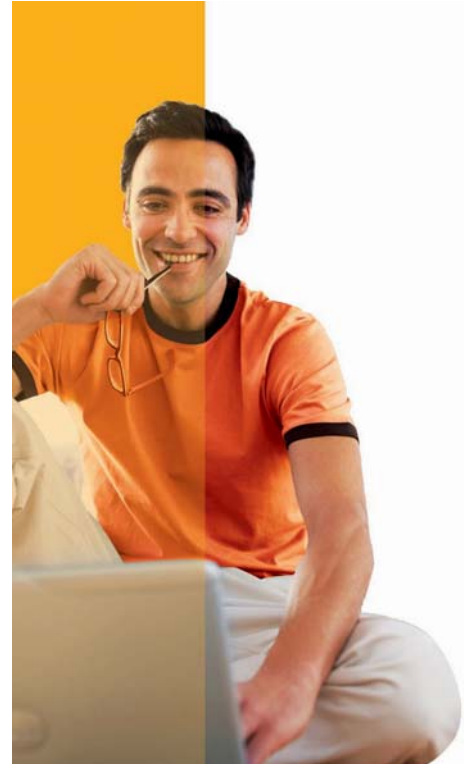
También fue remarcable la progresiva reducción de las consecuencias de los accidentes de trabajo, que fueron mucho más leves que en años anteriores. En 2008 hubo un 26,4% menos de accidentes graves y se registraron 22,4% menos fallecimientos.

DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS EJERCICIO 2009

	2008	2009
TASA DE CRECIMIENTO	1,1%	-3,6%
TASA DE PARO	13,4%	18,8%
NÚMERO DE TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	19.005.600	18.020.470
NÚMERO DE EMPRESAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL	1.322.090	1.264.689
TASA DE SINIESTRALIDAD	9,11%	8,22%

# POBLACIÓN PROTEGIDA: CUIDAMOS DE LA SALUD LABORAL

<2.2> <2.7> <2.8> <4.17> <S01>



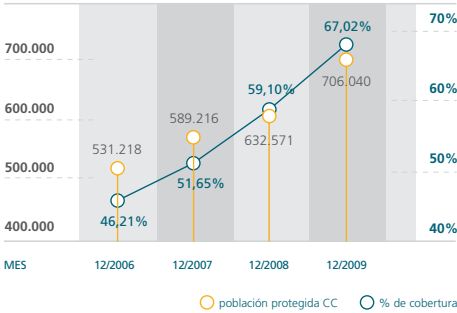
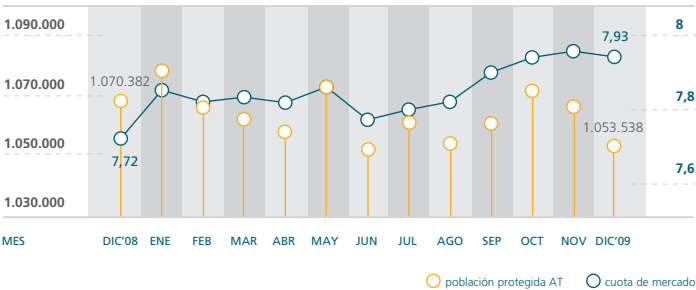
ENFOQUE DE GESTIÓN

Cuidar de la salud laboral y procurar el bienestar de los trabajadores de las empresas mutualistas es el fin último que persigue MC MUTUAL con su actuación diaria. En este sentido, la organización pone a su disposición una asistencia sanitaria de calidad, unas prestaciones económicas justas, y los dota de herramientas que les faciliten la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales. Todo ello, favoreciendo la comunicación y el diálogo y garantizando la confidencialidad de la información.

PERFIL

En 2009, MC MUTUAL incrementó su cuota de mercado, pasando de un 7,71% de promedio en 2008 a un 7,86% en 2009. En dicho ejercicio, la mutua contó con una población protegida por cuenta ajena de 1.064.129 personas, un 5,10% menos que en el ejercicio anterior. Un decremento causado por los efectos de la crisis económica y financiera en la que se encontraba inmerso el país, y que motivó el cierre de empresas y la disminución de plantillas.

EVOLUCIÓN POBLACIÓN PROTEGIDA Y CUOTA DE MERCADO



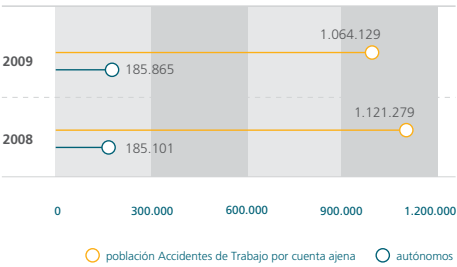
Asimismo, cabe destacar el continuo aumento en el número de trabajadores por cuenta ajena protegidos también en las Contingencias Comunes. A finales de 2009, eran 706.040 personas, un 67,02% del total.

El colectivo de los trabajadores autónomos afiliados a la mutua también protagonizó un ligero crecimiento. Además, un 16,4% de los trabajadores por cuenta propia protegidos por MC MUTUAL tenían también contratada la cobertura de las Contingencias Profesionales con la organización.



Por sexos, la distribución de trabajadores se mantiene prácticamente igual que en ejercicios anteriores, un 54,73% de la población protegida eran hombres y un 45,27% mujeres.

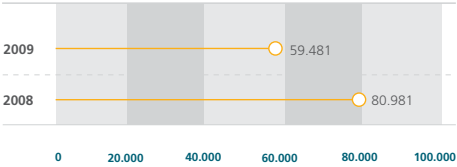
EVOLUCIÓN POBLACIÓN PROTEGIDA MEDIA POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y EVOLUCIÓN AUTÓNOMOS



Por lo que respecta a la siniestralidad, en 2009 se registraron 141.509 accidentes y enfermedades profesionales, con y sin baja, lo que en porcentaje representa un 25,47% menos que en el año anterior. Una disminución debida a múltiples causas y factores. Entre ellos, sin duda, destaca la situación económica, con el ya mencionado descenso de población protegida, pero también los importantes esfuerzos que se han llevado a cabo, desde los últimos años, para fomentar una verdadera cultura preventiva entre los trabajadores y la importancia de la adopción de actitudes seguras en el puesto de trabajo.

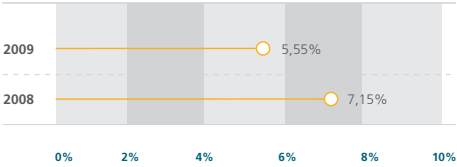
En este sentido, es significativo observar el descenso de la tasa de siniestralidad con baja sobre población protegida media registrado en los últimos años. De un 8,86% en 2005 se pasó a un 5,55% en 2009, con una reducción del 22,33% en el último ejercicio.

EVOLUCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS



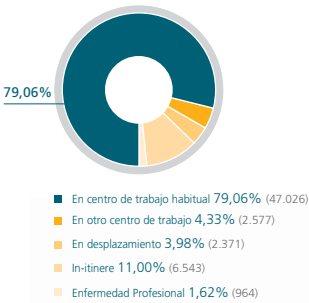
Analizando los accidentes con baja según el lugar donde se produjeron, se advierte que más de un 80% ocurrieron en el centro de trabajo habitual. Cabe destacar también que un 11% fueron accidentes in-itinere, ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su centro de trabajo habitual o viceversa. Se trata de accidentes de tráfico en los que resulta muy difícil incidir mediante la prevención de riesgos.

EVOLUCIÓN DEL % DE SINIESTRALIDAD CON BAJA VS. POBLACIÓN PROTEGIDA

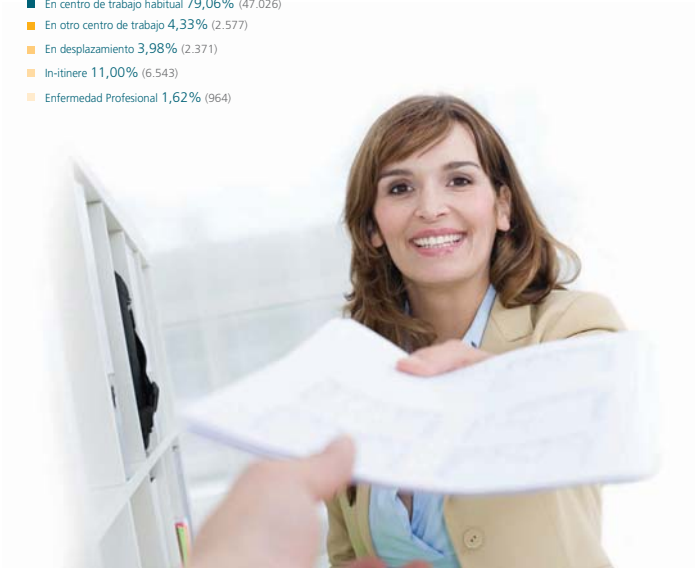




DISTRIBUCIÓN DE LOS ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA SEGÚN LUGAR DE OCURRENCIA



La distribución geográfica de estos accidentes es muy desigual. Las Comunidades Autónomas con un mayor índice de siniestralidad con baja en 2009 fueron Castilla-La Mancha, Islas Canarias, Baleares, Navarra y Extremadura.



DISTRIBUCIÓN DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA POR CCAA

CCAA	ACCIDENTES CON BAJA	% S/TOTAL	% SOBRE POBLACIÓN PROTEGIDA
ANDALUCÍA	7.847	13,19%	5,82%
ARAGÓN	1.122	1,89%	4,56%
ASTURIAS	1.019	1,71%	5,32%
BALEARES	807	1,36%	6,69%
CANARIAS	1.184	1,99%	7,10%
CANTABRIA	852	1,43%	4,98%
CASTILLA-LA MANCHA	1.891	3,18%	7,51%
CASTILLA Y LEÓN	2.302	3,87%	5,16%
CATALUNYA	19.945	33,53%	5,50%
EUSKADI	3.310	5,56%	5,65%
EXTREMADURA	1.736	2,92%	6,31%
GALICIA	3.951	6,64%	6,20%
LA RIOJA	550	0,92%	5,50%
MADRID	6.241	10,49%	4,89%
MURCIA	1.323	2,22%	5,24%
NAVARRA	944	1,59%	6,41%
VALENCIANA, C.	4.457	7,49%	5,12%
TOTAL	59.481	100,00%	5,55%

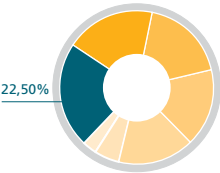
Nota: Ceuta y Melilla están incluidas en Andalucía

Del estudio de la incidencia de los accidentes con baja según el día de la semana en que ocurrieron, se desprende que los lunes son el día que registra una mayor siniestralidad, seguido por el resto de días de la semana en orden descendente. La segunda hora de la jornada laboral es la que muestra un índice mayor de accidentalidad concentrando más de un 21% de los accidentes.

Respecto a la gravedad o levedad de los accidentes, en 2009 se mantuvieron las cifras del ejercicio anterior: un 98,41% de las lesiones fueron consideradas de carácter leve, un 1,48% graves y un 0,11 % fueron accidentes mortales.

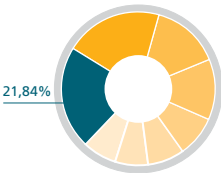


DISTRIBUCIÓN DE LOS ACCIDENTES CON BAJA (CUENTA AJENA) POR DÍA DE LA SEMANA DE OCURRENCIA



Domingo	3,03%	(1.751)
Sábado	5,28%	(3.054)
Viernes	15,93%	(9.213)
Jueves	16,36%	(9.458)
Miércoles	18,21%	(10.528)
Martes	18,70%	(10.811)
Lunes	22,50%	(13.012)

DISTRIBUCIÓN DE LOS ACCIDENTES CON BAJA (CUENTA AJENA) POR HORA DE LA JORNADA



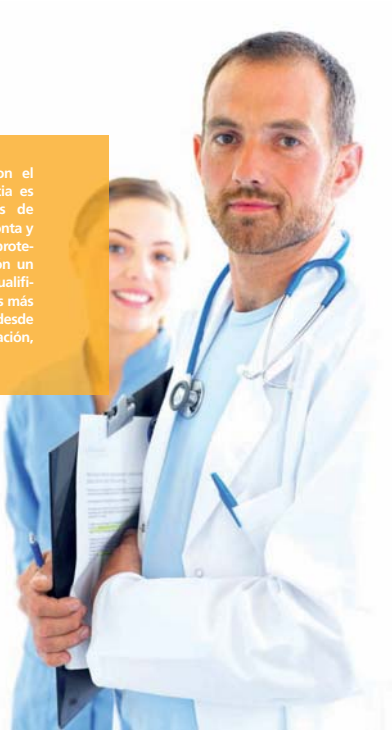
Última hora	7,06%	(4.080)
7ª hora	6,96%	(4.022)
6ª hora	7,90%	(4.566)
5ª hora	8,60%	(4.973)
4ª hora	12,68%	(7.331)
3ª hora	14,50%	(8.384)
2ª hora	21,84%	(12.628)
1ª hora	20,48%	(11.843)

ATENCIÓN SANITARIA DE CALIDAD

Prestar una asistencia sanitaria con el máximo nivel de calidad y eficiencia es uno de los objetivos principales de MC MUTUAL. Para conseguir una pronta y total recuperación de su población protegida, la mutua pone a su disposición un equipo de profesionales altamente cualificados y las instalaciones y los medios más adecuados para cuidar de su salud, desde la urgencia médica hasta la rehabilitación, en caso que sea necesaria.

En 2009, MC MUTUAL dio un paso más en su persecución de la excelencia consiguiendo la certificación ISO 9001:2008 para su Clínica MC MUTUAL Londres. Una calificación que avala la calidad de la atención prestada y que ya ostentaba la Clínica MC MUTUAL Copérnico desde hacía siete años. <PR1>

En el ejercicio 2009, MC MUTUAL atendió a 112.334 personas en su red asistencial propia, cerca de un 80% de los trabajadores lesionados, garantizándoles así un alto nivel en la atención, tanto médica como humana.



El tipo de patología presentada más frecuentemente por los pacientes fue la lumbalgia, seguida por los esguinces de ligamentos del tobillo, la policontusión y la contusión del miembro superior (hombro, codo, muñeca, mano). Cabe destacar que cerca de la mitad de las lesiones sufridas por los trabajadores atendidos en 2009 se concentran en sólo diez diagnósticos.

En el mismo ejercicio, 29.939 pacientes realizaron sesiones de rehabilitación en los centros propios de la mutua.

LOS 10 DIAGNÓSTICOS MÁS FRECUENTES

DIAGNÓSTICO	% CASOS
LUMBALGIA	9,6%
ESGUINCES LIGAMENTO DEL TOBILLO	7,4%
POLICONTUSIONADO	4,7%
CONTUSIÓN MIEMBRO SUPERIOR (HOMBRO, CODO, MUÑECA, MANO)	4,4%
CONTUSIONES Y ESGUINCES LEVES DE LOS LIGAMENTOS DE RODILLA	4,0%
CERVICALGIA	4,0%
TENDINITIS	3,5%
HERIDA INCISO-CONTUSA	3,5%
SÍNDROME DE LATIGAZO CERVICAL	3,4%
CONTUSIÓN EN PIERNA Y TOBILLO	3,1%
PRINCIPALES DIAGNÓSTICOS	47,6%

CLÍNICAS MC MUTUAL

MC MUTUAL cuenta con dos clínicas propias ubicadas en la ciudad de Barcelona: las clínicas MC MUTUAL Copérnico y MC MUTUAL Londres, con más de 6.600 m2 de instalaciones sanitarias y 81 camas para hospitalización. En ellas, la entidad ofrece los servicios de traumatología, rehabilitación, fisioterapia, neurología, dermatología, cirugía plástica, psicología y clínica del dolor.

En 2009, en las Clínicas MC MUTUAL se practicaron 2.567 intervenciones quirúrgicas y se atendieron 7.365 urgencias.

La estancia médica en sus instalaciones se situó en los 6,38 días y el índice de ocupación fue de un 63,28%. La actividad en consultas externas se incrementó un año más, alcanzando una media de 55 visitas diarias.

PROTECCIÓN ECONÓMICA EFICAZ Y EFICIENTE



MC MUTUAL presta también la cobertura económica que se deriva de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de la enfermedad común y accidente no laboral que imposibilita a una persona el desempeño de su trabajo habitual, siempre que la empresa asociada lo haya solicitado previamente. Asimismo, desde el ejercicio 2007, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asumen también las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

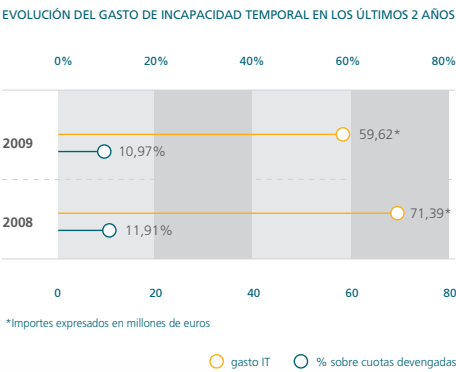
PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEADES PROFESIONALES

En 2009, el gasto de Incapacidad Temporal (IT) en porcentaje sobre cuotas devengadas se redujo en cerca de un 8% respecto al año anterior, situándose en un 10,97%, uno de los mejores de las seis primeras mutuas del sector.

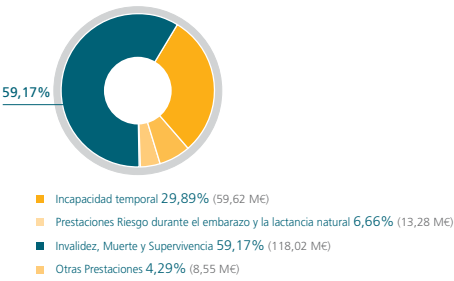
Cabe remarcar la evolución de este índice desde el año 2004, cuando el gasto de IT sobre cuotas se situaba en el 14,36%, más de tres puntos por encima del índice registrado en 2009.

Una sensible mejora del gasto que puede achacarse a diversos factores. Entre ellos, sin duda, la implantación de una mayor cultura preventiva en la sociedad, que deriva en una reducción de la siniestralidad sobre población protegida media, y la apuesta de MC MUTUAL por facilitar una formación continua a sus médicos y la eficacia de los procesos de gestión aplicados.

En la composición del coste de las prestaciones destacan el coste por Invalidez, Muerte y Supervivencia, que concentra un 60% del total y el de Incapacidad Temporal, que suma un 30%.



COMPOSICIÓN DEL COSTE DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS



En las prestaciones por Invalidez, Muerte y Supervivencia el número de casos tramitados en 2009 disminuyó un 18,19%. Cabe destacar que, en dicho ejercicio, MC MUTUAL registró un repunte significativo de los fallecimientos causados por una enfermedad profesional declarada con anterioridad, que pasaron de 18 casos en 2008 a 88 en 2009.

CASOS DE INVALIDEZ, MUERTE Y SUPERVIVENCIA TRAMITADOS POR GRADO

GRADO PRESTACIÓN	Nº DE CASOS 2008	Nº DE CASOS 2009	% SOBRE TOTAL	% VARIACIÓN
BAREMO	1.743	1.348	76,05%	-22,66%
INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	140	128	6,11%	-8,57%
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	266	229	11,61%	-13,91%
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	23	22	1,00%	-4,35%
GRAN INVALIDEZ	12	9	0,52%	-25%
FALLECIMIENTO	108	139	4,71%	28,70%
TOTAL	2.292	1.875	100,00%	-18,19%

PRESTACIONES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

	2008	2009
Nº CASOS RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	1.856	2.740
IMPORTE SATISFECHO	8.824.151	13.123.550
Nº CASOS RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	30	26
IMPORTE SATISFECHO	195.644	157.763
TOTAL CASOS	1.886	2.766
TOTAL IMPORTE	9.019.796	13.281.313

■ Prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (REL)

Se trata de la situación que se produce cuando una trabajadora está expuesta, en el desarrollo de su trabajo, a agentes, procedimientos o condiciones laborales que pueden influir negativamente en su salud, la del feto o la del lactante.

En 2009, el número de casos de REL atendidos desde MC MUTUAL se incrementó en un 46,7% respecto al ejercicio anterior, debido, entre otros motivos, a un mayor conocimiento de la existencia de dicha prestación, que gestionan las mutuas desde el mes de marzo de 2007.

PRESTACIONES ECONÓMICAS POR CONTINGENCIAS COMUNES

En el ámbito de las Contingencias Comunes, en 2009 MC MUTUAL registró uno de los mejores porcentajes del gasto sobre cuotas devengadas del sector, con un 82,30%.



EVOLUCIÓN % GASTO INCAPACIDAD TEMPORAL SOBRE CUOTAS

	2008	2009	% CREC 5/08
GASTO IT-CUENTA AJENA	170,39	195,96	15,01%
CUOTAS DEVENGADAS	201,14	223,62	11,18%
% SOBRE CUOTAS DEVENGADAS	84,71%	87,63%	3,44%
GASTO IT-AUTÓNOMOS	38,60	45,60	18,12%
CUOTAS DEVENGADAS	66,16	69,88	5,63%
% SOBRE CUOTAS DEVENGADAS	58,35%	65,25%	11,83%
GASTO IT-CC TOTAL	208,99	241,56	15,58%
CUOTAS DEVENGADAS	267,29	293,50	9,81%
% SOBRE CUOTAS DEVENGADAS	78,19%	82,30%	5,26%

Importes expresados en millones de euros

DURACIÓN MEDIA INDEMNIZABLE POR TIPO DE PAGO

	2008	2009	% DIFER
GLOBAL	61,8	66,5	7,60%
CUENTA AJENA	61,8	65,6	6,14%
- PAGO DELEGADO	48,5	49,3	1,65%
- PAGO DIRECTO	155,6	178,9	14,97%
CUENTA PROPIA	61,8	69,4	12,30%

En estas cifras se incluye el suplemento financiero recibido por el incremento en la cobertura de las contingencias comunes correspondiente al ejercicio 2009.

La duración media de los procesos a indemnizar aumentó un 7,6%, situándose en 66,5 días.

Según el tipo de régimen de pago, la duración media de los procesos a indemnizar más elevada se registró en los casos de pago directo.

## FOMENTO DE ENTORNOS DE TRABAJO MÁS SEGUROS



Otra de las líneas de actuación de las que se sirve MC MUTUAL para velar por la salud de su población protegida es la prevención de riesgos laborales. La mutua estudia por qué se producen los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, busca sus causas y, en la medida de lo posible, intenta anticiparse.

Fruto de esta investigación, MC MUTUAL atesora un gran conocimiento en materia preventiva, que difunde entre los trabajadores de sus empresas mutualistas, facilitándoles así la adopción de actitudes seguras en su puesto de trabajo.

La calidad de las actividades preventivas con cargo a cuotas de la Seguridad Social está avalada con la certificación ISO 9001, que ostenta la entidad desde el ejercicio 2006 y que, en 2009, se renovó siguiendo los criterios más exhaustivos de la ISO 9001:2008. (ver certificado página 212) <PR1>

Todas las actividades preventivas impulsadas por MC MUTUAL en el marco de la Seguridad Social se adaptan a la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre. Asimismo, dichas actuaciones complementan, sin sustituir, las obligaciones directas que los empresarios asumen en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Además, cualquier actuación que no se encuentre procedimentada en el sistema de calidad de las actividades preventivas es analizada a fin de comprobar que cumple con los requisitos establecidos por la legislación vigente.

La actividad preventiva desarrollada por MC MUTUAL en el ejercicio 2009 se vio marcada por la Resolución de 30 de junio de 2009 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se reducía la partida presupuestaria destinada a desarrollar Actividades Preventivas al 0,5% de las cuotas de Contingencias Profesionales.

Dicho cambio motivó que la entidad emprendiera medidas para mejorar la eficiencia de su presupuesto sin que se viera mermado su firme compromiso con la prevención. Entre las medidas de austeridad impulsadas por la organización cabe resaltar la realización con medios internos de algunas acciones y el ahorro derivado de no imprimir los materiales de divulgación y la revista MC Salud Laboral, que se reconvirtieron a un formato digital. Así, MC MUTUAL siguió desarrollando nuevos productos y servicios, en línea con lo establecido en el Plan Estratégico de Prevención de la organización, desarrollado a principios de 2009 y cuya misión radica en "contribuir a la mejora de la cultura preventiva para la disminución de la siniestralidad a través de la investigación, innovación, estudio, promoción, educación, incentivación, divulgación, colaboración, asesoramiento e información en materia de prevención de riesgos laborales".

## APUESTA POR LA SENSIBILIZACIÓN

MC MUTUAL capacita a su población protegida en materia preventiva mediante diversas modalidades de sensibilización: presencial, semipresencial, a distancia y online.

La labor de sensibilización online se desarrolla a través del Campus MC MUTUAL, una plataforma desarrollada en colaboración con la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC). En 2009, el Campus contó con 5.067 inscripciones, algunas menos que en el año anterior porque, atendiendo a la resolución del 30 de junio de 2009, dejó de ofrecerse el Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales a trabajadores por cuenta ajena, y sólo se ofreció a trabajadores autónomos con la cobertura de Contingencias Profesionales. Como novedad de dicho ejercicio, cabe destacar que MC MUTUAL comenzó a desarrollar, con medios propios, los cursos para el Campus, reduciendo los costes de producción, dotándolos de un mayor dinamismo y favoreciendo la interactividad de los usuarios con el contenido. El primer curso diseñado con este nuevo sistema fue "Investigación de accidentes, árbol de causas", que se puso a disposición de la población protegida por la mutua en 2009.

En el resto de modalidades educativas, siguieron cursos y seminarios de sensibilización 1.639 personas.



## DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA <4.12>

Para contribuir a la implantación de una verdadera cultura de prevención en la sociedad, MC MUTUAL crea y diseña materiales que acercan la información preventiva a los trabajadores y organiza y participa en diversos eventos en los que comparte su conocimiento y lo pone a disposición de la sociedad.

**Materiales de divulgación.** Son manuales, folletos y carteles diseñados con mensajes directos y efectivos y con contenidos que profundizan en determinados aspectos de la información preventiva. A partir de 2009, todos estos materiales dejaron de imprimirse y se trabajó para poder alojarlos en la web corporativa, de forma que cada empresa o trabajador pudiera descargárselos, según sus necesidades. En dicho ejercicio se elaboraron dos nuevos carteles, un documento audiovisual y tres campañas de Conducta Preventiva Responsable:

### Carteles nuevos:

- *¿Tu trabajo es repetitivo? Hazlo sin desgaste*
- *Primeros auxilios*

**Audiovisual El Amianto.** *Identificación de riesgos y protocolos de actuación.* Un CD que incluye información, dirigida a empresarios y trabajadores, acerca de los peligros que acarrea la exposición al amianto y los procedimientos a seguir para hacer frente a este riesgo.

### Campañas de Conducta Preventiva Responsable:

- *Orden y Limpieza*
- *Protégete*, de fomento del uso de equipos de protección individual
- *Trabajar sin desgaste*, de prevención de lesiones musculoesqueléticas

**Jornadas y seminarios:** MC MUTUAL impulsa y participa en jornadas de sensibilización a las que invita a los trabajadores de las empresas mutualistas. (ver detalle en página 61)

**Premios MC 28 de Abril:** En 2009 MC MUTUAL entregó también los galardones correspondientes a la primera edición de los Premios MC 28 de abril y puso en marcha una segunda edición del certamen.

Estos galardones fueron instaurados en 2008 con el objetivo de fomentar la reflexión acerca de la adopción de actitudes seguras en el trabajo. Cuentan con tres modalidades de participación: redacción, video y fotografía y están dirigidos a los trabajadores de las empresas mutualistas, los trabajadores autónomos protegidos por la mutua y los estudiantes de las empresas mutualistas del sector de la educación.

Los mejores trabajos fueron premiados con una cámara fotográfica, una cámara de video, o un ordenador portátil, según la modalidad en la que concurrían.

En la categoría de escolares, los galardonados fueron Manuel Abascal Fernández, con la imagen "Colgados de la chimenea"; Antonio Hurtado Ortiz, con el texto "Desafortunado accidente" y Patricia Juraszczyk, con el video "Ante todo prevención".

En cuanto a los trabajadores de las empresas mutualistas, el Premio 28 de Abril recayó en la fotografía titulada "Seguridad de altos vuelos", de Narciso Marabán Sanz. La modalidad de video quedó desierta.

El jurado del premio estuvo compuesto por el Director General de Ordenación de la Seguridad Social, Miguel Ángel Díaz Peña; el Director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, Joan Guasch Farrás; la Gerente de Fundación Prevent, Montse Moré Serra; y el Director General de MC MUTUAL, Francisco Hernández Carbó.

## EXCELENCIA EN EL SERVICIO <4.16>

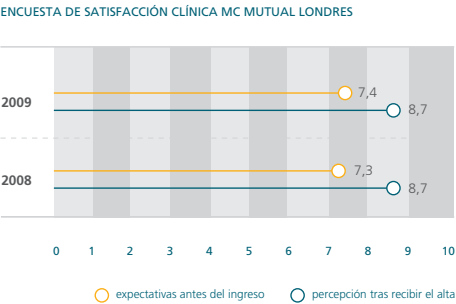
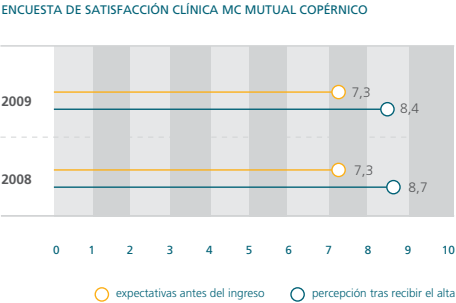


MC MUTUAL persigue la excelencia en todas sus líneas de actuación con el objetivo de prestar el mejor servicio a su población protegida y adecuar su actuación, al máximo, a las necesidades de sus mutualistas.

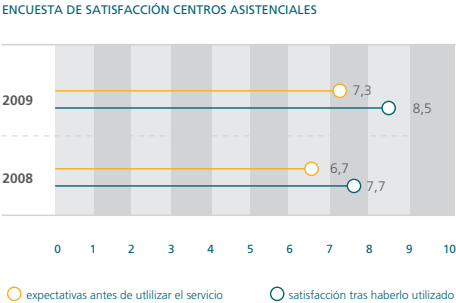
### ENCUESTAS SISTEMÁTICAS DE SATISFACCIÓN <PR5>

Con el objetivo de garantizar la calidad en la atención, MC MUTUAL realiza estudios sistemáticos de satisfacción a los pacientes atendidos en las Clínicas MC MUTUAL y en los centros asistenciales de la organización.

■ Encuestas post-hospitalización realizada a pacientes de las Clínicas MC MUTUAL. Evalúan la satisfacción general en función de seis parámetros que inciden en la calidad de la información recibida, la rapidez de respuesta en la prestación del servicio, el trato y la atención del equipo humano, y la calidad de las instalaciones. En la Clínica MC MUTUAL Copérnico, en 2009 respondió a la encuesta un 47% de los pacientes, un 7% más que en el ejercicio anterior, y en la Clínica MC MUTUAL Londres, un 84%. Un año más, los resultados evidenciaron el alto nivel general de satisfacción tras la estancia en las clínicas, que supera las expectativas creadas con anterioridad, con una valoración de 8,4 en la Clínica MC MUTUAL Copérnico y 8,7 en la Clínica MC MUTUAL Londres.



■ Encuestas de atención en los Centros Asistenciales. Evalúan la satisfacción referente al trato y la atención prestada por el equipo humano del centro, así como la organización del tiempo, la confianza en la atención médica recibida y la comodidad de las instalaciones. De los resultados obtenidos se desprende que la satisfacción de las personas atendidas en los centros asistenciales también superó sus expectativas previas, con una valoración de 8,5 sobre 10. En 2009 los parámetros más valorados por los pacientes fueron la amabilidad de la atención recibida en la recepción, así como la del equipo de enfermería y fisioterapia, seguida de la confianza en el servicio médico y la información ofrecida por el facultativo sobre la lesión y el tratamiento.





## DETERMINACIÓN DE PROTOCOLOS, MEJOR ATENCIÓN

MC MUTUAL cuenta con una serie de protocolos de actuación establecidos ante diversas situaciones y dispone de unas comisiones específicas que velan por la correcta actuación de la entidad en diversos ámbitos. Entre ellas, cabe destacar la **Comisión Clínica Técnica**, que valora los expedientes que requieren un análisis conjunto y multidisciplinar, o que son susceptibles de dotación económica por una posible incapacidad; y la **Comisión de Farmacia**, que se encarga de seleccionar los medicamentos y productos sanitarios y promueve el uso racional y eficiente de dichos materiales.

La política de calidad de la organización también establece la existencia de:

- **Protocolos médicos** para tratar las patologías más frecuentes en el ámbito de la salud laboral, que son revisados bianualmente por diversos especialistas de la organización.
- **Responsable Médico de Contingencias Profesionales**, un experto encargado de velar por la calidad de la asistencia médica ofrecida en los centros propios de la mutua, así como también en los centros concertados y ajenos.
- **Comité Calificador de Lesiones Residuales** compuesto por el Director General de la mutua, el Director General Adjunto, el Director de Operaciones, el Director de Asuntos Jurídicos y los dos principales asesores médicos y jurídicos de la mutua. Realiza funciones de asistencia técnica en relación con la aceptación de los siniestros mortales y la valoración de las secuelas susceptibles de ser valoradas como incapacidad permanente.

- **Formación inicial específica para el personal sanitario** con información acerca del manejo del aplicativo informático corporativo, de las secuelas derivadas de los procesos gestionados y de los diferentes procedimientos de trabajo. Asimismo, antes de la incorporación a su puesto de trabajo, todos los profesionales sanitarios realizan una estancia en uno de los centros asistenciales propios, participan en una reunión de la Comisión Clínica Técnica y comparten dos días de trabajo en una de las Clínicas MC MUTUAL.

- **Informes médicos:** La mutua dispone de un procedimiento que fija el curso que debe seguir la emisión y conservación de los informes médicos emitidos, en los casos de contingencias profesionales, en los centros asistenciales. Existen tres tipos de informes diferenciados: <PR3>

**Informe médico asistencial:** emitido cuando el trabajador atendido se visita por vez primera en la mutua, precisa baja médica y no proviene de una atención previa externa o cuando el caso es considerado patología no laboral, independientemente que exista baja médica.

**Informe médico a petición:** realizado bajo solicitud del paciente.

**Informe valoración de propuesta médica de grado:** solicitado por el Servicio de Valoración de Incapacidades, en el inicio del expediente del trámite de secuelas.

- **Recabación del consentimiento informado:** La mutua cuenta también con un procedimiento que describe cómo debe informarse a las personas lesionadas y cómo recabar, posteriormente, su consentimiento. El consentimiento informado supone la aceptación de un procedimiento médico o quirúrgico, por parte del paciente, tras contar con la información adecuada y suficiente para decidir libremente.

## COMPROMISO SOCIAL

La atención que la mutua presta a los trabajadores accidentados va más allá de la asistencia sanitaria y busca garantizar su bienestar, también en situaciones de necesidad. Para alcanzar dicho objetivo, MC MUTUAL cuenta con la Unidad de Atención Personal y las Prestaciones Especiales:

### UNIDAD DE ATENCIÓN PERSONAL

La Unidad de Atención Personal permite a MC MUTUAL facilitar atención social personalizada a los trabajadores protegidos cuando, a causa de una nueva situación, derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, precisan información u orientación. En el ejercicio 2009 el número de gestiones atendidas en dicho servicio fue de 3.543, un número muy similar a los 3.550 del ejercicio anterior.

### PRESTACIONES ESPECIALES

Son ayudas económicas dirigidas a los trabajadores protegidos que, habiendo sufrido un accidente de trabajo o estando afectados por una enfermedad profesional, se encuentran en estos o situaciones concretas de necesidad.



Las prestaciones especiales tienen carácter potestativo, están claramente diferenciadas de las prestaciones reglamentarias y pueden cubrir, total o parcialmente, la ayuda solicitada.

La cuantía de las ayudas viene determinada por la Comisión de Prestaciones Especiales en función de la solicitud formulada, el estado de necesidad del trabajador o beneficiario y la dotación del Fondo de Asistencia Social.

En 2009, desde la Comisión de Prestaciones Especiales, se gestionaron, entre otros, los siguientes tipos de ayuda:

- Ayudas familiares (gastos de alquiler/hipoteca, gastos extraordinarios por enfermedad, guardería/estudios hijos, etc.)
- Ayudas para formación y reinserción laboral
- Ayuda para gastos de alojamiento y dietas de acompañantes durante el ingreso hospitalario del trabajador
- Eliminación de barreras arquitectónicas
- Adaptación de vehículos
- Ayuda a domicilio (cuidado personal, labores del hogar, acompañamiento, atención de hijos menores, etc.)
- Ayudas técnicas no reglamentarias: cama clínica, colchón antiescaras, grúa, silla baño, etc.
- Ayuda prótesis especiales (deportivas, acuáticas, ...)
- Ayudas para gastos extraordinarios por fallecimiento

Desde el año 2008, MC MUTUAL cuenta con un cuestionario de Riesgo Social en las Clínicas MC MUTUAL que le permite detectar un mayor número de problemáticas, intervenir, de forma más ágil, en las mismas y proporcionar una respuesta más adecuada a la situación planteada. El cuestionario se remite al Servicio de Gestión de Prestaciones Sociales durante las 24 horas posteriores al ingreso del lesionado y la intervención se produce antes de 48 horas.



## IMÁGENES MÉDICAS DIGITALES

<EN26>

En 2009, MC MUTUAL siguió avanzando con el proyecto de implantación de las imágenes médicas digitales iniciado en 2008. Un sistema que permite la obtención, envío y almacenamiento de radiografías a través de una pantalla sin necesidad de imprimirlas. Entre las principales ventajas aportadas por esta moderna tecnología cabe destacar:

- La disminución de la dosis de radiación aplicada al paciente, gracias a la mayor sensibilidad y rapidez en la captación de la imagen.
- Menor índice de repetición de imágenes, debido a la posibilidad de mejora informática de la imagen obtenida.
- Facilidad y rapidez de interconsulta, gracias al almacenaje de las imágenes en una aplicación central (PACS), a la que tienen acceso todos los facultativos de MC MUTUAL.
- Reducción del impacto ambiental provocado por el uso de líquidos de revelado de placas radiográficas.

En el marco de este proyecto de implantación de radiología digital, iniciado en ejercicios anteriores, en 2009 se instalaron equipos de radiología digital en diez centros, repartidos por toda la geografía española, en los que se procesaron cerca de 59.400 imágenes de forma digital. Asimismo, se emplazó un

digitalizador de placas convencionales en la Clínica MC MUTUAL Copérnico para poder digitalizar radiografías convencionales e incorporarlas al PACS. Con ello, se puede acceder a estos estudios desde cualquier centro y generar copias directamente, si es necesario.

Con el mismo objetivo, se instaló una estación de diagnóstico con monitor color DICOM en las Clínicas MC MUTUAL. Un sistema que ofrece una alta calidad de imagen y permite la visualización de mayores detalles, favoreciendo una mayor exactitud en el diagnóstico. También se incorporaron dos estaciones de trabajo para quirófanos, compuestas por un ordenador, que permite interactuar con las aplicaciones sanitarias; y una pantalla de grandes dimensiones para proyectar las imágenes radiológicas. Asimismo, se instalaron monitores de 24" a los facultativos para mejorar el trabajo conjunto de las aplicaciones y la visualización de la imagen radiológica.

Entre las novedades del ejercicio, también cabe destacar una prueba piloto, que se llevó a cabo en oficinas, para digitalizar los expedientes de accidentes; y la implantación de una nueva funcionalidad de prescripción médica electrónica, que facilita el control de los medicamentos recetados y entregados, la programación automática de las actuaciones de enfermería y la consulta del histórico.

## BUENA COMUNICACIÓN

MC MUTUAL dispone de unos canales específicos de comunicación para fomentar el diálogo con su población protegida, así como para agilizar la resolución de dudas y posibles incidencias. Entre ellos: <PR2> <PR4> <PR5>

■ **Línea telefónica de atención 24 horas: 900 50 60 70**, a través de la cual se ofrece información de los centros de la mutua, se gestiona el envío de ambulancias y se facilitan las pautas a seguir en caso de accidente de trabajo.

■ **Gestión de quejas, reclamaciones, sugerencias y agradecimientos:** MC MUTUAL recaba la opinión de su población protegida con el objetivo de ofrecerles una atención aún mejor. En 2009 se gestionaron 751 comunicaciones, de las cuales, un 97% fueron contestadas. El 3% restante quedó sin respuesta por falta de datos de identificación. De estas comunicaciones, 49 se recibieron a través de la Oficina Virtual de Reclamaciones, dispuesta por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. MC MUTUAL intenta siempre valorar las comunicaciones recibidas y darles una solución en el menor tiempo posible. En este sentido, en 2009 MC MUTUAL puso en marcha 115 acciones inmediatas, que daban respuesta a los temas planteados en dichas sugerencias y reclamaciones, y se mejoró el tiempo medio de contestación, que se situó en siete días, dos menos que el año anterior.

Asimismo, la entidad facilita a los pacientes toda la información relacionada con su proceso médico, respetando la normativa vigente, y pone especial cuidado en la protección de su intimidad y derecho a la privacidad.



## GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD <PR1>

MC MUTUAL cuenta con las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y con una política específica de seguridad de la información que es de obligado cumplimiento tanto para el equipo humano de la mutua como para el personal subcontratado y las empresas proveedoras.

La mutua efectúa, de forma bienal, auditorías de carácter técnico, legal y organizativo, que revisan la seguridad de la información. La última tuvo lugar en 2008.

Además, MC MUTUAL cuenta con un **Comité de Seguridad**, un órgano multidisciplinar que vela por el cumplimiento de la normativa interna y aglutina a representantes de las principales áreas de la mutua. Dicho comité trabaja en tres líneas de acción:

- Supervisión y control de los procedimientos actuales de la organización
- Desarrollo de nuevas medidas que aseguren el adecuado cumplimiento de las disposiciones legales
- Prestación de asesoramiento técnico, jurídico y organizativo a las consultas planteadas por los propios empleados de la mutua.

El acceso a los datos personales de los trabajadores de las empresas mutualistas está restringido mediante unos perfiles que sólo pueden ser solicitados por personas autorizadas, previa acreditación de la necesidad de dicha gestión para el desarrollo de sus funciones. El permiso de acceso es concedido tras pasar por los circuitos de aprobación definidos en función de la información que se deba utilizar.

MÁS CENTROS, MÁS CERCANOS

En 2009 MC MUTUAL continuó con su apuesta por ofrecer una atención próxima y cercana a su población protegida. En este sentido, siguió ampliando, reformando y mejorando su red propia de centros, que a cierre del ejercicio sumaba 105 centros y dos clínicas.

Una política de proximidad que adquirió una dimensión aún mayor con la participación de MC MUTUAL en Corporación

Mutua y la consecuente puesta en común de los centros asistenciales de las ocho mutuas. Así, los trabajadores de las empresas mutualistas pueden ser atendidos en la mayor red asistencial de España, con más de 330 centros y ocho hospitales a su servicio.

En 2009, MC MUTUAL abrió siete nuevos centros y realizó ampliaciones y mejoras importantes en ocho centros más.

DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	ACTIVIDAD ASISTENCIAL	ACTIVIDAD DE REHABILITACIÓN	CONTROL ITCC	ACTUACIÓN REALIZADA
C/Rafael Alberti, 13 08004 Almería	✓	✓	✓	✓	Reforma integral y ampliación del centro
C/Ultonia, 11-13 17002 Girona	✓	✓	✓	✓	Reforma integral y ampliación del centro
C/Reyes Católicos, 2 41001 Sevilla	✓	✓	✓	✓	Reforma integral
C/C, Sector B (Zona Franca) 08040 Barcelona	✓	✓	✓	✓	Reforma integral
C/Escritor Víctor Català, s/n bajos 08191 Rubí (Barcelona)	✓	✓	✓	✓	Reforma integral
Avenida del Camilet, 220 08901 Hospitalet de Llobregat (Barcelona)	✓	✓	✓	✓	Reforma integral
C/Pintor Rosales, 12 26007 Logroño	✓			✓	Reforma integral
C/ Fuertes Acevedo, 6 33006 Oviedo	✓	✓	✓	✓	Reforma integral
Avenida Antonio Miranda, 3 48902 Baracaldo (Vizcaya)	✓	✓	✓	✓	Nuevo centro
C/Pablo Iglesias, 54 08302 Mataró (Barcelona)	✓	✓	✓	✓	Nuevo centro

DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	ACTIVIDAD ASISTENCIAL	ACTIVIDAD DE REHABILITACIÓN	CONTROL ITCC	ACTUACIÓN REALIZADA
Avenida Vall d'Uixò, 55 18004 Castellón de la Plana	✓	✓	✓	✓	Nuevo centro
Carretera de Santa Creu de Calafell, 14 08850 Gavà (Barcelona)	✓	✓	✓	✓	Nuevo centro
C/Santiago Rusiñol, 8 17500 Ripoll (Girona)	✓	✓	✓	✓	Nuevo centro
C/Venerable Palafox, 2 42001 Soria	✓			✓	Nuevo centro
Av. Reyes Católicos, 4 38007 Santa Cruz de Tenerife	✓			✓	Nuevo centro

Asimismo, al cierre del ejercicio, también se hallaban en fase muy avanzada las obras en dos centros de Barcelona.

DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	ACTIVIDAD ASISTENCIAL	ACTIVIDAD DE REHABILITACIÓN	CONTROL ITCC	ACTUACIÓN REALIZADA
C/Provença, 344-348 08037 Barcelona	✓	✓	✓	✓	Reforma integral
C/Nicaragua, 54 08029 Barcelona	✓	✓	✓	✓	Nuevo centro

A finales de año, MC MUTUAL también había adquirido diversos locales para ubicar nuevos centros asistenciales en Barcelona, Madrid, Santiago de Compostela, Molins de Rei (Barcelona) y Armilla (Granada).

La apertura de estos centros estaba autorizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y prevista para el año 2010. Asimismo, también estaba autorizada la reforma integral del centro asistencial de la mutua en Zaragoza, prevista para finales de 2010.



# EMPRESAS ASOCIADAS: UN SERVICIO DE CALIDAD

<2.7> <4.17> <501>



ENFOQUE DE GESTIÓN

Toda la actividad desarrollada por MC MUTUAL está orientada a ofrecer un buen servicio a sus empresas mutualistas, las organizaciones que le han confiado el cuidado de la salud de sus trabajadores.

La mutua les ofrece un trato personalizado y un servicio especializado, de calidad y dinámico, que avanza al mismo ritmo que las empresas, adaptándose, al máximo a las necesidades concretas de cada sector de actividad.

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS ASOCIADAS POR CCAA

CCAA	EMPRESAS ASOCIADAS	% S/TOTAL
ANDALUCÍA	24.499	15,74%
ARAGÓN	4.678	3,01%
ASTURIAS	3.579	2,30%
BALEARES	2.367	1,52%
CANARIAS	1.984	1,28%
CANTABRIA	3.836	2,47%
CASTILLA-LA MANCHA	4.581	2,94%
CASTILLA Y LEÓN	6.726	4,32%
CATALUNYA	37.228	23,92%
EUSKADI	9.699	6,23%
EXTREMADURA	5.863	3,77%
GALICIA	12.775	8,21%
LA RIOJA	2.187	1,41%
MADRID	14.247	9,16%
MURCIA	3.834	2,46%
NAVARRA	2.233	1,44%
VALENCIANA, C.	15.288	9,82%
TOTAL	155.604	100,00%

Nota: Ceuta y Melilla están incluidas en Andalucía

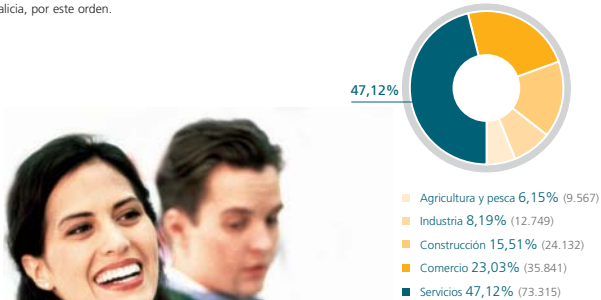
PERFIL

MC MUTUAL cerró 2009 con 155.604 empresas asociadas, de las cuales más de un 60% tenía también contratada la cobertura de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

Su distribución en el territorio español no varió respecto a ejercicios anteriores, y cerca del 67% de empresas mutualistas se concentraban en sólo cinco comunidades autónomas: Catalunya, Andalucía, Comunidad Valenciana, Madrid y Galicia, por este orden.

Por sector de actividad, cabe destacar que las empresas del Sector Servicios fueron las más representadas en la cartera de MC MUTUAL, con más de un 47% del total.

DISTRIBUCIÓN EMPRESAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD



## TRATO PERSONALIZADO

MC MUTUAL quiere ofrecer a sus empresas mutualistas un servicio cada día mejor y más adaptado a sus necesidades concretas. Para conseguirlo, la mutua mantiene con ellas una relación directa y cercana y busca conocer su satisfacción respecto a las prestaciones recibidas, así como sus sugerencias de mejora.



En este sentido, la entidad realiza periódicamente encuestas que miden la satisfacción de sus empresas asociadas ante determinadas actuaciones llevadas a cabo por la mutua. Estos estudios permiten a MC MUTUAL reforzar los puntos fuertes, los más valorados por las empresas, e impulsar acciones de mejora sobre aquellos considerados menos satisfactorios. La última encuesta de satisfacción se realizó en 2008 y mostró que las empresas valoran su relación con MC MUTUAL con un 7,72 en una escala del 1 al 10.

### SERVICIO ESPECIALIZADO Y DE CALIDAD <PRS> <4.16>

Con toda la información recabada, MC MUTUAL va adaptando el servicio que ofrece a sus empresas mutualistas, dotándolo de valor y mejorando, día a día, su alto nivel de calidad.

En esta voluntad de garantizar la excelencia en el servicio, se enmarca la actuación de la mutua certificando la calidad de algunos de sus procesos de actuación, como la atención sanitaria prestada en las Clínicas MC MUTUAL o las actividades preventivas desarrolladas con cargo a las cuotas de la Seguridad Social.

El equipo humano de la mutua también se caracteriza por su vocación de servicio, su alta profesionalidad y su preparación para dar respuesta a las necesidades de las empresas mutualistas de forma ágil, facilitando el desarrollo de la actividad de la organización.

### BUENA GESTIÓN DE LA CONTINGENCIA COMÚN

Del servicio prestado por MC MUTUAL a sus empresas mutualistas, cabe resaltar la buena gestión de la Contingencia Común, debida, en gran parte, a la apuesta de la organización por ampliar constantemente la formación de su equipo médico.

En este sentido, desde hace cuatro años, MC MUTUAL ofrece a sus médicos supervisores el Master de Valoración del Daño Corporal, impartido por IL3-Instituto de Formación Continua, de la Universidad de Barcelona. Su objetivo principal es formar a los facultativos en el manejo de situaciones de incapacidad laboral, aumentando su capacitación en el terreno de la valoración de la aptitud laboral de los trabajadores, con la finalidad de determinar si presentan una incapacidad temporal o permanente para el cumplimiento de su actividad. Así, se analizan los aspectos legislativos necesarios, con especial referencia al sistema de Seguridad Social, y se tratan las principales patologías médicas que son causa de incapacidad temporal o permanente y su correlación con las características del puesto de trabajo. En 2009 finalizaron dicha formación 28 médicos de MC MUTUAL.

### REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO Y LA INCAPACIDAD LABORAL <4.12>

MC MUTUAL es muy consciente del problema que supone para las empresas el absentismo, así como las consecuencias económicas, laborales y sociales que se derivan de todo proceso de incapacidad laboral.

En este sentido, para ayudar a las empresas a controlarlos, la mutua ha diseñado una serie de herramientas que pone a su disposición:

- **Proyecto MC-IT:** Se trata de un proyecto de investigación, impulsado por MC MUTUAL, con el objetivo de identificar las diferentes variables que inciden en el absentismo y la incapacidad laboral. Este estudio, serio y riguroso, se apoya y complementa con trabajos que se han llevado a cabo en colaboración con la *Universitat Pompeu Fabra*, como el proyecto *Reincorporación al trabajo tras un proceso de baja por incapacidad temporal*.

La gran cantidad de datos estadísticos procedentes de los procesos de incapacidad temporal que MC MUTUAL gestiona son analizados con criterios epidemiológicos para profundizar en el conocimiento de los factores determinantes de la incapacidad temporal.

Los estudios se realizan sobre el conjunto de la cartera de la entidad, pero pueden también focalizarse en una sola empresa, para proporcionarle información precisa y ponderada acerca de la situación en la que se encuentra y su evolución.

El fruto de este trabajo resulta beneficioso para todos los actores implicados en esta problemática: trabajadores, empresas y administraciones públicas.

En 2009 se elaboraron informes para un total de 44 grupos o empresas a las que se facilitó 46 informes de seguimiento o consultas puntuales de indicadores, seis informes de análisis descriptivo comparativo (ADC) completos y nueve sin variables de empresa.

Del total de organizaciones participantes en el proyecto, cabe destacar que el 90% ha mejorado sus indicadores de absentismo por incapacidad temporal en Contingencias Comunes.

- **Plan de Acción para empresas con especial siniestralidad:** Desde el año 2006, MC MUTUAL cuenta con una herramienta diseñada para ayudar a las empresas que presentan un índice de incidencia de siniestralidad superior al de su sector de actividad a reducirla, es el Plan de Acción para empresas con especial siniestralidad.

Dados los buenos resultados obtenidos en ejercicios anteriores, en 2009 la mutua siguió apostando por este programa y trabajó con un conjunto de 350 empresas y 29.395 trabajadores con muy buenos resultados.

- **Colaboración con el programa PREVEA:** Con el mismo objetivo de contribuir a reducir la siniestralidad laboral, MC MUTUAL colaboró con la puesta en marcha del Programa Voluntario de Reducción de Accidentes (PREVEA), impulsado en el mes de diciembre por la Secretaría General de Empleo y la Dirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

MC MUTUAL puso a disposición de las empresas asesoramiento acerca de PREVEA, a través de sus técnicos expertos en prevención de riesgos laborales, así como datos y documentación para la ejecución del programa.

## FOMENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ASESORAMIENTO

MC MUTUAL orienta a sus empresas mutualistas para facilitarles la gestión de la prevención en su organización. Con este fin, en 2009 la mutua realizó más de 6.000 visitas a centros de trabajo, investigó cerca de 1.900 accidentes y redactó más de 800 informes de siniestralidad.

Asimismo, la mutua pone a disposición de sus empresas mutualistas una *Guía de Prevención de Riesgos Laborales*, que también puede consultarse a través de la web corporativa. Esta herramienta permite a las empresas revisar si su organización dispone de los requerimientos básicos que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en caso contrario, las posibles sanciones a las que se expone.



### ACTIVIDAD EN EMPRESAS MUTUALISTAS EN 2009

Nº DE ACCIDENTES INVESTIGADOS	1.889
Nº DE ESTUDIOS DE SINIESTRALIDAD REALIZADOS	838
Nº DE VISITAS A CENTROS DE TRABAJO	6.012
Nº DE ENCUESTAS EN MATERIA PREVENTIVA	1.493
Nº DE ENFERMEDADES PROFESIONALES INVESTIGADAS	19
Nº DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PREVENTIVAS REALIZADAS	2.611
Nº DE ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO EN MATERIA PREVENTIVA REALIZADAS	3.455

### INFORMACIÓN

La información es un factor clave para la correcta gestión de la prevención en las organizaciones. Para favorecer que dicho conocimiento llegue, de forma transversal, a toda la organización, MC MUTUAL organiza y colabora en jornadas de sensibilización dirigidas a mandos, directivos y trabajadores de sus empresas mutualistas.

Asimismo, la mutua también pone especial énfasis en favorecer la capacitación del trabajador autónomo, con un amplio catálogo de cursos a su disposición.

### DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

MC MUTUAL edita material informativo con cuestiones prácticas de prevención de riesgos laborales con la intención de facilitar a sus empresas asociadas la transmisión de la información preventiva a sus trabajadores. Asimismo, la mutua pone a su disposición una serie de herramientas personalizadas que les facilitan la adopción de actitudes seguras y les ayudan a reducir la siniestralidad.

Con el mismo objetivo de facilitar la gestión de la prevención en sus empresas asociadas, la entidad organiza y participa en diversos eventos a los que invita a asistir a sus mutualistas. En 2009, MC MUTUAL organizó cuatro jornadas técnicas y 12 seminarios, en los que ofreció información práctica dirigida a los técnicos de prevención de las empresas.

#### Jornadas organizadas:

- Incentivación de la prevención: cómo estimular la prevención de riesgos laborales (Madrid y Granada)
- Prevención vial, hacia una mayor conciencia social (Barcelona)
- La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales (Barcelona)

#### Seminarios organizados:

- Diseño ergonómico de puestos de trabajo (Vitoria, Barcelona y Madrid)
- Implantación de un plan de prevención de riesgos laborales según el RD 604/2006: OHSAS 18001 (Barcelona, Granada y Madrid)
- Criterios técnicos para la elaboración de planes de autoprotección. Desarrollo de planes de emergencia (Bilbao)
- Experiencias educativas en seguridad vial (Barcelona y Madrid)
- Stop al estrés. Técnicas de afrontamiento del estrés
- Metodología de evaluación psicosocial (Barcelona)
- RD 1215/1997: Criterios técnicos para su correcta aplicación (Madrid)



## PREMIOS MC MUTUAL "ANTONIO BARÓ" A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el ejercicio 2009, MC MUTUAL celebró la octava edición de los Premios MC MUTUAL "Antonio Baró" a la Prevención de Riesgos Laborales, unos galardones instaurados con el objetivo de fomentar la prevención de riesgos laborales en clave positiva, reconociendo la labor de las empresas que llevan a cabo una política eficaz de la protección de la salud de sus trabajadores y difundiendo dichas buenas prácticas a toda la sociedad.

En dicha edición, las empresas premiadas fueron Aceros Inoxidables Olarra, S.A., Alesa Proyectos y Contratas, S.A., Castelnou Energía, S.L., GE Wind Energy, S.L., y Masats, S.A. Además, la Dirección de la mutua concedió un Premio Especial a Volkswagen-Audi España, S.A.

La ceremonia fue presidida por el *Director General de Relations Laborals* de la *Generalitat de Catalunya*, Salvador Álvarez Vega; y por el Director General de Ordenación de la Seguridad Social, Miguel Ángel Díaz Peña.

De esta octava edición, cabe destacar el alto nivel de calidad de las memorias presentadas por las empresas y el hecho que algunas de las candidaturas fueran avaladas por sus propios Comité de Empresa o de Seguridad y Salud.



## MC SALUD LABORAL

En el año 2009 la publicación de prevención de riesgos laborales de MC MUTUAL, MC Salud Laboral, se vio inmersa en un profundo proceso de renovación y pasó de publicarse en papel, de forma trimestral, a convertirse en una publicación digital.

Una novedad impulsada desde la mutua atendiendo a criterios de sostenibilidad y con el objetivo de fomentar una mayor interactividad con los lectores. La nueva MC Salud Laboral sigue ofreciendo toda la información relacionada con el ámbito de la prevención, así como las novedades y los reportajes que la convirtieron en un medio de referencia en el sector preventivo, pero de una forma más práctica. El último número impreso fue el de julio de 2009 y se remitió a más de 23.700 suscriptores. En octubre del mismo año, MC Salud Laboral ya se editó en el nuevo formato digital.

## COMUNICACIÓN FLUIDA Y SEGURA

MC MUTUAL mantiene una comunicación directa y constante con sus empresas asociadas y las mantiene informadas acerca de los cambios ocurridos en la normativa o los nuevos servicios que les ofrece. En este sentido, la mutua realiza mailings y e-mailings segmentados por número de empleados y sector de actividad. En el ejercicio 2009, atendiendo a criterios de austeridad y sostenibilidad, la organización potenció el envío de comunicaciones vía correo electrónico frente al tradicional mailing en papel.



Asimismo, la mutua pone a disposición de las empresas un interlo-  
cutor único para centralizar sus comunicaciones con la organiza-  
ción. Con esta figura, MC MUTUAL asegura la excelencia en el ser-  
vicio, una rapidez de respuesta, un asesoramiento integral, y una  
adecuada coordinación de todo el equipo.

La mutua cuenta también con unos procesos rigurosos que garan-  
tizan la confidencialidad de los datos de sus empresas afiliadas, así  
como de las comunicaciones que efectúan las mismas (ver pág.  
51) y cumple en tiempo y forma con todos los compromisos  
adquiridos. <PR1>

## WEB CORPORATIVA: NUEVAS FUNCIONALIDADES

Con el objetivo de mejorar su comunicación con las empresas  
mutualistas y facilitar su labor diaria, MC MUTUAL pone a su dis-  
posición prácticas funcionalidades en su web corporativa. Cabe  
resaltar que éste es un canal de comunicación cada vez más utili-  
zado por la organización. En 2009, MC MUTUAL potenció la web  
corporativa para comunicarse con sus empresas mutualistas y con  
el resto de sus grupos de interés, puesto que facilita una comuni-  
cación ágil y directa, al mismo tiempo que permite un mayor aho-  
rro y una mayor eficiencia de los recursos.

En [www.mc-mutual.com](http://www.mc-mutual.com), con una contraseña de acceso, las  
organizaciones asociadas a la mutua pueden conocer los partes

de accidentes con baja que tienen pendientes de enviar, recibir un  
listado de accidentes de trabajo sin baja, realizar declaraciones de  
datos de enfermedad profesional, o consultar qué personas de su  
empresa han sido atendidas en la mutua. Dichas funcionalidades  
les permiten también visualizar datos referentes a la siniestralidad  
en su compañía y compararlos con los índices del sector.

Asimismo, en 2009, en la zona pública de la web, MC MUTUAL  
puso a su disposición un nuevo apartado denominado  
"Documentación administrativa". Un espacio en el que las empre-  
sas mutualistas y los colaboradores pueden visualizar y descargar  
todos los impresos necesarios para realizar cualquier trámite con  
la mutua, como solicitud de pago directo, propuesta de asocia-  
ción, documentación para la tramitación de invalideces...

El sistema de localización de los documentos en la web es muy  
sencillo. La consulta puede realizarse por categorías, navegando  
por las carpetas y subcarpetas organizadas por temas; o por con-  
tenidos, introduciendo una palabra en el aplicativo que, tras bus-  
car en su base de datos, ofrece una relación de todos los docu-  
mentos donde aparece la palabra indicada.

En el mismo ejercicio, MC MUTUAL estuvo trabajando también en  
aplicaciones que permitan a los usuarios analizar mejor el absen-  
tismo de su empresa, tanto por contingencias comunes como por  
contingencias profesionales, o bien solicitar los botiquines y las  
reposiciones a través de [www.mc-mutual.com](http://www.mc-mutual.com).



# COLABORADORES: UN TRATO DIRECTO Y CERCANO

<2.7> <4.17> <501>



## ENFOQUE DE GESTIÓN

La relación entre MC MUTUAL y sus colaboradores es ágil y cercana. La mutua mantiene una comunicación constante y directa con el colectivo de asesores laborales y les mantiene informados, tanto del desarrollo de su actividad como mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como de las novedades que surgen en el sector y que pueden ser de su interés.

Asimismo, MC MUTUAL también les proporciona herramientas y servicios eficientes que faciliten su gestión y la transmisión de información, relativa a la gestión de la mutua, a las empresas de su cartera.

Acorde con la orden TIN/221/2009, de 10 de febrero, que modificó la Orden TAS/3859/2007, por la que se regulaba la contraprestación a satisfacer por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, MC MUTUAL abona una contraprestación económica por la gestión administrativa a sus colaboradores.



## PERFIL

Los colaboradores son el enlace entre la mutua y sus empresas asociadas. Su labor principal consiste en prestar servicios de administración complementaria a la mutua y ejercer de interlocutores con las empresas mutualistas, para facilitar la resolución de posibles incidencias surgidas con motivo de las prestaciones que cubre la entidad. A cierre de 2009, MC MUTUAL contaba con más de 8.700 colaboradores.

## TRATO PERSONALIZADO Y AGILIDAD DE RESPUESTA

MC MUTUAL fomenta la cercanía y personalización en el trato con el colectivo de los colaboradores con los que interactúa. La mutua les facilita información constante, veraz y actualizada acerca del desempeño de su actividad, con el nivel de detalle necesario para que éstos puedan transmitirla a sus empresas asociadas.

MC MUTUAL pone también a su disposición un interlocutor único, que centraliza su comunicación con la entidad, atiende sus dudas o consultas, y garantiza la confidencialidad de la información compartida, mediante unos mecanismos de control y procedimientos previamente establecidos. (ver pág. 63)

## HERRAMIENTAS PARA FACILITAR SU GESTIÓN



La mutua facilita también al colectivo de colaboradores información de su interés, sobre temas normativos, de Seguridad Social y del sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; les mantiene al día acerca del desarrollo de la actividad de la organización, para que puedan transmitir las novedades a las empresas de su cartera; y les proporciona herramientas y servicios diseñados para agilizar su gestión diaria.

### NUEVAS FUNCIONALIDADES EN LA WEB CORPORATIVA

Entre las novedades puestas a su servicio en 2009 en la página web corporativa, cabe destacar la puesta en marcha de las **Circulares Personalizables**. Se trata de folletos informativos que versan sobre temas relacionados con el ámbito de la mutua que el asesor puede descargarse y entregar a sus empresas clientes.

Otro de los servicios puestos a disposición de los colaboradores de MC MUTUAL en dicho ejercicio fue el espacio de "Documentación Administrativa", que facilita su acceso a diversos impresos de su interés. (ver pág. 63)

Asimismo, en la extranet de MC MUTUAL, los colaboradores pueden informarse de los últimos cambios legislativos que afectan a su actividad diaria; consultar el Prontuario MC, una síntesis actualizada y esquematizada de la normativa vigente en

los ámbitos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; así como realizar otros trámites online, como consultar las empresas de su cartera asociadas a MC MUTUAL, solicitar la asignación de un autónomo a su cartera, consultar y modificar los datos del usuario conectado en MC MUTUAL, o consultar los gastos de administración.

Para facilitar a este colectivo su acceso a todos los recursos y herramientas que MC MUTUAL pone a su disposición, la mutua puso en marcha en 2009 unas jornadas informativas, realizadas en diversos puntos del territorio español y dirigidas a un grupo reducido de personas, ya usuarias de la zona privada de la web de la mutua. En dichos encuentros, profesionales de MC MUTUAL les explicaron cómo agilizar su trabajo diario mediante las gestiones online y les informaron acerca del amplio abanico de recursos y aplicativos que pueden encontrar en [www.mc-mutual.com](http://www.mc-mutual.com). En 2009 se realizaron siete sesiones informativas.

### PRONTUARIO MC MUTUAL

En el mismo ejercicio, MC MUTUAL siguió actualizando, en su web corporativa, el Prontuario MC MUTUAL 2008-2010. Una publicación bial sobre aspectos jurídico-laborales, elaborada por el Departamento de Estudios Jurídicos de la entidad, que constituye una síntesis actualizada y esquematizada de la normativa vigente en los ámbitos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



### ACCESO A INFORMACIÓN DE SU INTERÉS

En 2009 MC MUTUAL organizó también diversas jornadas con información útil para el desempeño de su actividad, con temáticas como:

- Cotizaciones y prestaciones para el año 2009
- El Estatuto del Trabajador Autónomo
- Criterios jurisprudenciales sobre la Incapacidad Temporal

Asimismo, en el mes de marzo, la mutua puso en marcha el Aula MC MUTUAL, una nueva modalidad formativa, a través de la cual la organización ofreció información relacionada con materias propias de la entidad a los profesionales de los despachos mutualistas que se ocupan de las gestiones con la mutua. En 2009 se llevaron a cabo tres Aulas MC MUTUAL con temáticas relativas a la Seguridad Social. Tras estos eventos, los asistentes respondieron a una encuesta de satisfacción, valorando de forma muy positiva la información recibida y puntuando el aula con una nota media de cuatro sobre cinco.



# EQUIPO HUMANO: PROFESIONAL Y MOTIVADO

<4.17> <501>



ENFOQUE DE GESTIÓN

El equipo humano de MC MUTUAL es uno de los grupos de interés más importantes para la organización. La mutua es muy consciente que de su grado de compromiso e implicación depende la calidad y la excelencia del servicio prestado a las empresas mutualistas y trabajadores protegidos.

Por ello, la entidad presta un especial interés en fomentar su identificación con la mutua, favorece su desarrollo profesional y les dota de herramientas y medidas sociales que les facilitan su labor diaria y les conducen a un mayor bienestar.



PERFIL <LA1> <LA2> <LA13>

MC MUTUAL cerró el ejercicio 2009 con una plantilla de 1.933 personas <2.8>. De ellas, 1.237 eran mujeres (un 64%) y 696 hombres (un 36%).

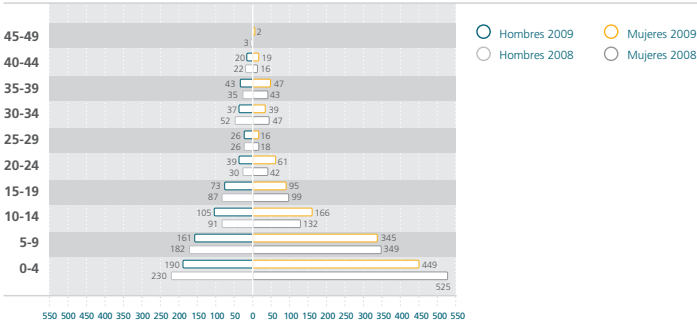
La edad media del profesional de MC MUTUAL se situó en los 41,2 años, siendo el colectivo de entre 30 y 35 años el más representado, con un 24,3% del total. La antigüedad media de las personas en la organización en 2009 era de 11,3 años.

EQUIPO HUMANO POR ZONA

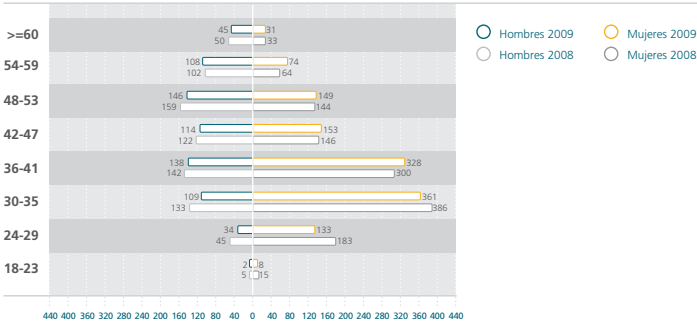
CENTRO DE TRABAJO	TOTAL			
	31.12.2008	31.12.2009	DIF	% ▽
ZONA 1	454	446	8	1,76
ZONA 2	369	351	18	4,88
ZONA 3	179	165	14	7,82
ZONA 4	346	332	14	4,05
TOTAL ZONAS	1348	1294	54	4,01
CENTRAL	453	416	37	8,17
CLÍNICAS MC MUTUAL	228	223	5	2,19
TOTAL NACIONAL	2029	1933	96	4,73

(Zona 1: Cataluña; Zona 2: Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia y Madrid; Zona 3: Andalucía; Zona 4: Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Euskadi, La Rioja, Murcia, Navarra y Comunidad Valenciana)

ANTIGÜEDAD POR TRAMOS



EDAD POR TRAMOS



COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS <EC3>



Para MC MUTUAL, su principal capital son las personas que trabajan en la organización. La mutua les confiere estabilidad laboral, una retribución justa, unos beneficios sociales que contribuyan a mejorar su bienestar y garantiza la igualdad de oportunidades y la comunicación fluida y directa en todos los estamentos de la organización.

En los temas relativos a la gestión de personal, la mutua se rige por los mecanismos legalmente establecidos, mejorándolos en algunos casos. <LA5>

**ESTABILIDAD LABORAL**

MC MUTUAL promueve la contratación estable como política general. Así, a finales de 2009, el 95% de la plantilla de la mutua contaba con un contrato indefinido.

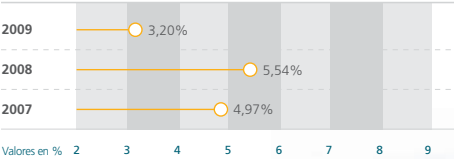
MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

	JORNADA COMPLETA				JORNADA PARCIAL				TOTAL POR SEXO			
	HOMBRES 2008	2009	MUJERES 2008	2009	HOMBRES 2008	2009	MUJERES 2008	2009	HOMBRES 2008	2009	MUJERES 2008	2009
PLANTILLA ESTABLE	566	517	818	773	175	169	409	442	741	686	1.227	1.215
PLANTILLA EVENTUAL	8	4	20	4	9	6	24	18	17	10	44	22
TOTAL	574	521	838	777	184	175	433	460	758	696	1.271	1.237



A cierre de 2009 el porcentaje de rotación no deseada, las personas que abandonaron la organización por voluntad propia, se situó en el 3,2%. Por sexos, el porcentaje correspondiente a la rotación de los hombres fue del 3,8% y el de las mujeres del 2,9%. Los motivos de dicha rotación fueron, fundamentalmente, mejoras en el horario laboral, mejores condiciones profesionales y cambios de ubicación geográfica.

ROTACIÓN NO DESEADA



ROTACIÓN NO DESEADA POR ZONAS

PORCENTAJE	
ZONA 1	3,6%
ZONA 2	1,9%
ZONA 3	2,3%
ZONA 4	4,1%
CENTRAL	3,2%
CLÍNICAS MC MUTUAL	4%

(Zona 1: Cataluña; Zona 2: Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia y Madrid; Zona 3: Andalucía; Zona 4: Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Euskadi, La Rioja, Murcia, Navarra y Comunidad Valenciana)

MC MUTUAL analiza los motivos de cada una de estas bajas voluntarias, con el objetivo de detectar posibles problemas o desviaciones. De los resultados de dicho seguimiento, cabe destacar que el 93,75% de las personas que resolvieron de forma voluntaria su contrato con la entidad en 2009, hicieron una valoración buena o muy buena de MC MUTUAL y el 87,50% manifestó que aceptaría una oferta de reincorporación en el futuro.

RETRIBUCIÓN JUSTA Y BENEFICIOS SOCIALES <EC5>



La retribución fija media de la plantilla en 2009 fue de 30.274,59 € anuales, un 37,3% por encima de lo establecido en el convenio, 22.048,41 €.

Todas las personas que trabajan en la mutua cuentan con mejoras salariales, como retribución en especie o un sistema de retribución variable, ligado a unos objetivos grupales e individuales establecidos anualmente para los diferentes colectivos.

La retribución variable representa, como media, un 6,05% sobre el salario fijo de cada persona, aunque éste varía sensiblemente en base a las funciones desempeñadas y al impacto de las mismas sobre los resultados de la organización.

Los empleados de MC MUTUAL también pueden acogerse a una serie de medidas que les facilitan la conciliación de su vida laboral, personal y familiar, así como otros beneficios sociales.

RETRIBUCIÓN FIJA DE MC MUTUAL DIFERENCIADA POR SEXO

	CONVENIO		PACTADO	
	2008	2009	2008	2009
HOMBRES	23.017,86	24.308,50	36.684,55	37.975,49
MUJERES	19.742,44	20.776,77	25.057,59	25.941,67
MEDIA	20.966,08	22.048,41	29.401,23	30.274,59



BENEFICIOS SOCIALES Y PERMISOS MEJORADOS POR LA EMPRESA <LA3>

	CONVENIO O EMPRESA	BENEFICIARIOS/AS	OBSERVACIONES
AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS/AS DE EMPLEADOS/AS	por empresa	trabajadores con salario inferior a 33.737 € (jornada completa) y proporcional para jornadas parciales	420 € hijos entre 4 meses y 2 años, 336 € para hijos entre 3 y 18 años y 459 € para hijos entre 19 y 25 años
AYUDA PARA HIJOS/AS DISCAPACITADOS	por empresa		1.305 € por hijo con minusvalía igual o superior al 33%
AYUDA PARA ESTUDIOS DE EMPLEADOS/AS	por empresa	100% de los empleados/as	matrícula para estudios universitarios de importe no superior a 1.035 €
CESTA DE NAVIDAD	por empresa	100% de los empleados/as	
CHEQUE DE GUARDERÍA	por empresa	100% de los empleados/as	para hijos menores de 3 años, posibilidad de beneficios fiscales a través de la deducción del importe bruto de la nómina
SEGURO MÉDICO ADESLAS	por empresa	100% de los empleados/as y familiares directos	este beneficio permite optar por percibir parte del salario bruto mensual en seguros de salud a favor de empleados/as y familiares directos (cónyuge y/o descendientes). El precio del seguro por persona es de 35,36 euros mensuales y la empresa subvenciona el 12,25% de la cuota mensual, lo que equivale a 52 euros anuales por empleado/a
PLAN DE PENSIONES	por empresa	empleados con más de 2 años de antigüedad	aportación por parte de la empresa de un 2,5% del salario bruto fijo anual
PRÉSTAMOS	por empresa	empleados con más de 1 año de antigüedad	préstamo máximo de 15.500 €
SEGURO DE ACCIDENTE	por empresa	empleados que se desplazan frecuentemente	capital mínimo cubierto es de 60.101,21 €

BENEFICIOS SOCIALES Y PERMISOS MEJORADOS POR LA EMPRESA

	CONVENIO O EMPRESA	BENEFICIARIOS/AS	OBSERVACIONES
SEGURO DE VIDA	por convenio	100% de los empleados/as	
SERVICIO DE CONSULTAS Y VISITAS MÉDICAS	por empresa	100% de los empleados/as	disposición del servicio médico de empresa
USO SERVICIOS DE CLÍNICA	por empresa	100% de los empleados/as y familiares hasta el primer grado de consanguinidad	uso de los servicios de traumatología y rehabilitación de las Clínicas MC MUTUAL
PERMISO POR VISITA MÉDICA	por empresa	100% de los empleados/as	no deben recuperarse las horas presentando un justificante
PERMISO POR CONSULTA MÉDICA DE HIJOS/AS	por empresa	100% de los empleados/as	en procesos no habituales y para los hijos menores de 10 años o disminuidos físicos o psíquicos
PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS	por empresa	empleados con mínimo 1 año de antigüedad	permiso no retribuido de mínimo 1 mes y máximo 3 meses
PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO	mejorado por la empresa	100% de los empleados/as	2 días laborables (1 más de lo legalmente establecido)
PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA GRAVE, ACCIDENTE GRAVE U HOSPITALIZACIÓN	mejorado por la empresa	100% de los empleados/as	4 días laborables (2 más de lo legalmente establecido) en los casos de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad
PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES	mejorado por la empresa	100% de los empleados/as	4 días laborables (2 más de lo legalmente establecido) en los casos de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad



BENEFICIOS SOCIALES Y PERMISOS MEJORADOS POR LA EMPRESA

	CONVENIO O EMPRESA	BENEFICIARIOS/AS	OBSERVACIONES
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO/A, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN	mejorado por la empresa	100% de los padres	10 días naturales (8 días más de lo legalmente establecido)
PERMISO DE PATERNIDAD	por ley	100% de los padres	13 días naturales
PERMISO DE MATERNIDAD	mejorado por la empresa	100% de los empleados/as	18 semanas (2 más de las legalmente establecidas)
REDUCCIÓN DE JORNADA PREVIA AL PARTO	por empresa	100% de las mujeres	reducción de la jornada en un 50% durante las 4 semanas previas al parto, con el 100% del salario
CANASTILLA	por empresa	100% de los empleados/as	canastilla para el/la recién nacido/a
CHEQUE COMIDA	por convenio	100% de los empleados/as que realizan jornada partida	9,80 € diarios en concepto de ayuda a comida
PREMIOS JUBILACIÓN Y PERMANENCIA	por empresa	100% de los empleados/as	premio de un reloj y placa a los jubilados y a las personas con 25 y 40 años de antigüedad
AYUDA PARA DEJAR DE FUMAR	por empresa	100% de los empleados/as	programa TÚ PUEDES que consiste en una terapia on-line de seis meses de duración
RECONOCIMIENTO MÉDICO	mejorado por la empresa	100% de los empleados/as	voluntario y periódico. Posibilidad de realizar pruebas ginecológicas y de prevención de cáncer más frecuente en hombres y mujeres

BENEFICIOS SOCIALES Y PERMISOS MEJORADOS POR LA EMPRESA

	CONVENIO O EMPRESA	BENEFICIARIOS/AS	OBSERVACIONES
JORNADA LABORAL	por convenio		1.700 horas anuales
HORARIO FLEXIBLE	por convenio	personas que realizan jornada completa partida	horario flexible de entrada y salida entre las 8h y las 18.30h
JORNADA CONTINUADA	por convenio	principalmente centros asistenciales y clínicas	jornada de tarde o de mañana
JORNADA INTENSIVA EN PERÍODOS VACACIONALES	por convenio	personas que realizan jornada completa partida	periodo estival (julio y agosto) y vacaciones de navidad. En central, agosto y vacaciones de navidad
CHEQUE INFORMÁTICA	por empresa	100% de los empleados/as	permite adquirir un equipo informático deduciendo su coste del salario bruto mensual del empleado/a. La ventaja es que con esta posibilidad el importe del equipo queda exento de IRPF, aunque no de Seguridad Social. La base de Seguridad Social no se ve afectada

El importe destinado a beneficios sociales en 2009 fue de 3.285.983 €, siendo el coste medio por empleado de 1.700 €. <EC3>



BENEFICIOS SOCIALES

CONCEPTO	EMPLEADOS	IMPORTE TOTAL
COMPENSACIÓN COMIDA (CONVENIO)	1.364	1.419.221
AYUDA HIJOS/AS DISCAPACITADOS/AS	18	22.829
AYUDA ESCOLAR HIJOS/AS EMPLEADOS/AS	474	237.126
AYUDA ESTUDIOS EMPLEADOS/AS	39	27.594
CANASTILLA NACIMIENTO HIJOS/AS	114	21.229
SUBVENCIÓN CUOTA INTERNET	6	603
HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA	61	23.304
CESTA DE NAVIDAD	1.933	266.699
PLAN DE PENSIONES <EC3>	1.820	1.059.945
PRÉSTAMOS CONCEDIDOS	87	540.100
SEGURO DE ACCIDENTE	420	14.751
SEGURO DE VIDA (CONVENIO)	2.219	160.934
SUBVENCIÓN SEGURO MÉDICO ADESLAS	611	31.748
TOTAL		3.285.983

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE 2009

CONCEPTO	EMPLEADOS	IMPORTE TOTAL
CHEQUE GUARDERÍA	63	124.182
CHEQUE INFORMÁTICA	4	3.140
SEGURO MÉDICO ADESLAS	611	429.159
TOTAL		556.481

En este sentido, cabe destacar la incorporación del ciclo de vida al Plan de Pensiones de MC MUTUAL <EC3>, un fondo que tiene como objetivo mejorar las prestaciones que la Seguridad Social concede con motivo de la jubilación e incapacidad permanente, que se nutre de las aportaciones del salario bruto fijo anual de los empleados y empleadas con más de dos años de antigüedad.

El ciclo de vida será vigente a partir del año 2010 y su incorporación está destinada a evitar que los partícipes con edades cercanas a la jubilación sufran los efectos negativos de la baja rentabilidad.



## GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES <HR4>

MC MUTUAL cuenta con una serie de mecanismos y procedimientos que garantizan la ecuanimidad y la igualdad de oportunidades en todos los estamentos de la organización.

Una apuesta por la igualdad de oportunidades que viene de lejos. Ya en el año 2006, el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Trabajo, reconoció el compromiso de la mutua con la igualdad entre mujeres y hombres concediéndole el distintivo Optima <2.10>. MC MUTUAL fue la primera mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en recibir esta acreditación.

### CONSOLIDACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El 15 de julio de 2009 la mutua acordó, con la representación legal de los trabajadores, el nuevo Plan de Igualdad de MC MUTUAL, una versión revisada y renovada del plan de igualdad constituido en el año 2006.

El nuevo documento se adaptó a las necesidades y requerimientos del momento y cuenta con una serie de medidas que inciden en los ámbitos de selección, formación, promoción, conciliación, salud, comunicación y relaciones laborales.



### PROCESOS DE SELECCIÓN: OBJETIVOS Y RIGUROSOS

La incorporación de personas a la mutua se efectúa siguiendo criterios objetivos, valorando sus aptitudes personales y sus capacidades profesionales, cumpliendo así con el sexto principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por el que se establece que "las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".

En todos los procesos de selección, MC MUTUAL utiliza un lenguaje no sexista, huye de los estereotipos e informa a los proveedores externos de selección del compromiso de la organización con la igualdad. Asimismo, tanto en los procesos directivos como no directivos, la entidad prioriza las candidaturas de la zona donde se encuentra la vacante a cubrir. Por ello se puede afirmar que la mayor parte de personas de MC MUTUAL trabajan en su lugar de residencia. <EC7>

### MC MUTUAL, EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

La experiencia de MC MUTUAL en el fomento del bienestar de su equipo humano se vio reconocida también con la inclusión de la organización como un ejemplo en la Guía "Buenas Prácticas: Equilibrio de la vida familiar y personal", editada por la empresa CVA (Comunicación de Valor Añadido), junto con el Ministerio de Sanidad y Política Social.

### ENTRE LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR

En 2009, MC MUTUAL también fue incluida entre Las Mejores Empresas para Trabajar, en la XI edición del prestigioso ranking elaborado por la revista *Actualidad Económica*.

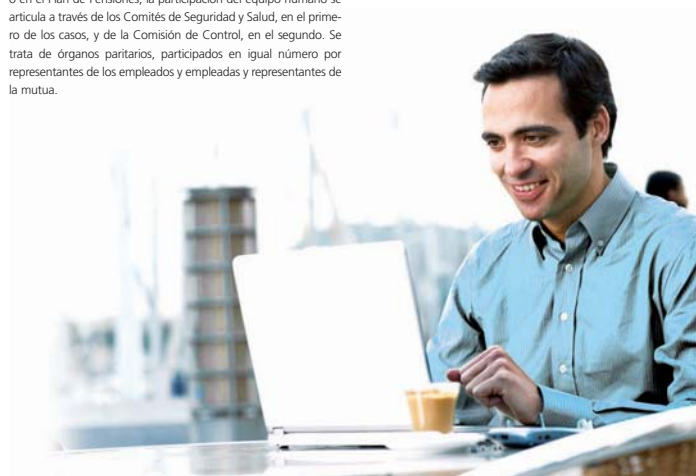
## REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES <4.4>

La entidad también facilita la participación de su equipo humano en la gestión de la organización a través de más de noventa representantes de los empleados y empleadas que se distribuyen entre los Comités de Empresa, Delegados de Personal y el Comité Intercentros, cada uno de ellos en su ámbito de actuación. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal asumen la representación de los empleados en sus centros de trabajo, y el Comité Intercentros se ocupa de temas de interés general y los que afectan al conjunto del equipo humano de la mutua.

En materias específicas, como la Prevención de Riesgos Laborales o en el Plan de Pensiones, la participación del equipo humano se articula a través de los Comités de Seguridad y Salud, en el primero de los casos, y de la Comisión de Control, en el segundo. Se trata de órganos paritarios, participados en igual número por representantes de los empleados y empleadas y representantes de la mutua.

En el año 2009, es remarcable la consolidación del Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que se ocupó de diversos temas que concernían al conjunto del equipo humano de MC MUTUAL.

Las relaciones laborales de todo el equipo humano de la entidad están reguladas por el Convenio Colectivo general de ámbito estatal, para las entidades de seguros y reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, y por los acuerdos suscritos con la representación de las personas de la organización. <LA4>



COMUNICACIÓN INTERNA CLARA, FLUIDA Y EFICAZ <4.16>

MC MUTUAL se comunica con su equipo humano de forma transparente y veraz. Para fomentar este estilo de comunicación la mutua cuenta con una **Guía de Comunicación Interna** y un **Manual de Estilo de Dirección**, impulsado para favorecer una buena comunicación de los líderes con sus equipos.

En 2009, los principales canales que MC MUTUAL utilizó para comunicarse con su equipo humano fueron:

- **Portal corporativo:** en 2009 se puso en marcha un nuevo espacio de RSE.
- **Rescataideas:** un buzón de sugerencias destinadas a mejorar en la gestión de la organización que en 2009 recibió 168 comunicaciones. Durante este mismo ejercicio, MC MUTUAL puso en marcha una campaña orientada a recoger las sugerencias sobre cómo generar un mayor ahorro en la organización, que recibió 195 comunicaciones.
- **Revista de Comunicación Interna:** publicación trimestral con información relevante para las personas de la mutua.
- **Dirección de correo electrónico de Comunicación Interna.**
- **Encuestas,** para conocer la satisfacción del equipo humano respecto a diversos temas. <PR5>
- **Sesiones informativas** organizadas por la Dirección General para transmitir a todas las personas de la organización la evolución de la mutua en el último año y transmitirles la estrategia de la entidad.
- **Difusión de circulares y boletines de Corporación Mutua,** con el objetivo de mantener al equipo humano de MC MUTUAL informado acerca de la actividad desarrollada desde Corporación Mutua.

La entidad cuenta, además, con otros mecanismos de comunicación interna como el **Confidencial PRL**, un canal diseñado para que los empleados puedan comunicar problemas internos de funcionamiento o relacionales, que puedan presentarse en la organización; **tablones de anuncios** y una pauta de reuniones de trabajo que contribuye a crear cultura organizativa.

PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE CLIMA *BEST PLACE TO WORK* <PR5><4.16>

En el mes de noviembre, MC MUTUAL participó en el estudio bienal de clima laboral *Best Place to Work 2010*. Un análisis diseñado por una entidad externa con el objetivo de identificar los 50 mejores lugares para trabajar en España.

El estudio, en el que MC MUTUAL participa desde el año 2003, se basa en un exhaustivo proceso de análisis, evaluación y certificación, que comprende una encuesta de clima remitida a todo el equipo humano de la mutua, que responde de forma anónima y voluntaria; y un análisis de las políticas de la organización en materia de Recursos Humanos.

Para MC MUTUAL, dicha encuesta sirve para conocer la opinión de todas las personas que forman parte de la entidad en aspectos como credibilidad, respeto, el trato justo, el orgullo y la camaradería.

ÁREA	PUNTUACIÓN
CREDIBILIDAD	63%
RESPETO	64%
TRATO JUSTO	62%
ORGULLO	72%
CAMARADERÍA	69%

Entre el 57% de personas que participaron en la encuesta, cabe destacar que un 71% afirmó que "este (MC MUTUAL) es un buen lugar para trabajar".

DESARROLLO PROFESIONAL <LA11>



PLAN DE ACOGIDA E ITINERARIO FORMATIVO

MC MUTUAL dispone de un Plan de acogida, dirigido a todas las personas que se incorporan a la organización, y diseña un itinerario formativo específico en función del puesto de trabajo que desempeñará cada una de ellas.

FORMACIÓN CONTINUA

En 2009 se concretaron 379 acciones grupales e individuales en las que participaron 2.979 personas. Las encuestas realizadas tras cada acción formativa, situaron la satisfacción de los participantes en un 8,62 sobre diez.

La formación se realiza en las modalidades presencial, virtual y mixta, potenciando éstas dos últimas, especialmente en los programas de formación técnica. Como norma general, la formación se efectúa siempre en horario laboral, favoreciendo así la conciliación de la vida personal y laboral.

En MC MUTUAL, la financiación de la formación se lleva a cabo con fondos propios y mediante la subvención de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo.

DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FORMACIÓN 2007-2009

	2007	2008	2009
HORAS DE FORMACIÓN	40.744	72.006	46.665
Nº TOTAL DE PARTICIPANTES	3.962	6.033	2.979
Nº DE ACCIONES FORMATIVAS	400	497	379
INVERSIÓN EN FORMACIÓN	549.408,99	449.793,05	236.596,25 (*)
HORAS/ PARTICIPANTE	23,83	36	24,19
EMPLEADOS FORMADOS	1.710	2.010	1.368

(\*) De esta cantidad, 75.624,39 € han sido subvencionados por la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo. <EC4>



DATOS DE LA FORMACIÓN DIFERENCIANDO POR SEXO

DATOS FORMACIÓN	HOMBRES			MUJERES			TOTAL		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
PARTICIPANTES	1.624	2.385	1.018	2.338	3.648	1.961	3.962	6.033	2.979
HORAS	17.576	34.068	30.490	23.168	37.938	16.175	40.744	72.006	46.665
COSTE	302.648,27	209.548,12	84.353,17	246.760,72	240.244,93	152.243,08	549.409,00	449.793,05	236.596,25

De esta información se desprende que MC MUTUAL ofrece formación equitativa a todo su equipo humano. El número de mujeres formadas es sensiblemente superior al de hombres, debido a que la plantilla de la entidad es mayoritariamente femenina.

HORAS DE FORMACIÓN POR COLECTIVOS <LA10>

	HORAS DE FORMACIÓN	Nº TOTAL EMPLEADOS	MEDIA HORAS FORMACIÓN EMPLEADO/COLECTIVO
COLECTIVO ADMINISTRATIVO	15.104	1029	14,68
COLECTIVO SANITARIO	29.026	833	34,85
COLECTIVO TÉCNICO	2.454	27	90,89
COLECTIVO SUBALTERNO	81	40	2,03

MC MUTUAL siguió impartiendo los programas de formación directiva que se desarrollan en el marco de la Escuela de Dirección de MC MUTUAL. Entre ellos, cabe destacar el **Postgrado de Dirección y Gestión de MC MUTUAL** y el proyecto **Equipa-t**, dirigidos a potenciar la capacidad directiva y proporcionar herramientas a los líderes para potenciar el funcionamiento y desarrollo de sus equipos de trabajo.

Asimismo, en 2009 finalizó la primera convocatoria del **Programa de carreras profesionales para el personal sanitario** en la que 405 personas accedieron al grado o sub-nivel correspondiente, y se incorporaron al programa el personal sanitario de clínicas y central.

Como cada año, se realizó la evaluación del desempeño, programa **AVANZA**, prácticamente en toda la organización (90,89% de personas evaluadas). <LA12>

En dicho ejercicio, se puso en marcha el nuevo modelo de evaluación en las Clínicas MC MUTUAL y se definieron los indicadores de rendimiento para todos los puestos de trabajo de central, así como las competencias y comportamientos clave para cada área funcional.

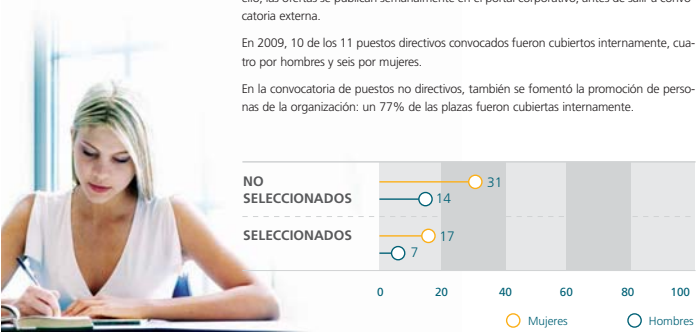
Otro proyecto que tuvo continuidad fue **"Ilusiónate es tu turno"**, creado para potenciar las relaciones entre el personal de las Clínicas MC MUTUAL. En 2009 se implantó un plan de acción que propone mejoras en el ámbito de la comunicación, transparencia en el plan de formación y compromiso y voluntad de consenso y diálogo respecto a las mejoras laborales y beneficios sociales.

FOMENTO DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y LA PROMOCIÓN INTERNA

MC MUTUAL apuesta por cubrir con personal interno las plazas de trabajo vacantes. Por ello, las ofertas se publican semanalmente en el portal corporativo, antes de salir a convocatoria externa.

En 2009, 10 de los 11 puestos directivos convocados fueron cubiertos internamente, cuatro por hombres y seis por mujeres.

En la convocatoria de puestos no directivos, también se fomentó la promoción de personas de la organización: un 77% de las plazas fueron cubiertas internamente.



## INNOVACIÓN AL SERVICIO DE LAS PERSONAS

MC MUTUAL pone a disposición de su equipo humano herramientas innovadoras que les permiten desempeñar su actividad con una mayor eficiencia y comodidad. Asimismo, desde la organización se impulsa la implantación de sistemas que evitan los desplazamientos de personas, generando un mayor ahorro económico y fomentando la conciliación de la vida personal y laboral.

### ZONA DE INNOVACIÓN Y PROGRESO (ZIP)

En 2009, MC MUTUAL siguió utilizando esta herramienta de trabajo colaborativo online, diseñada a medida para facilitar el intercambio de conocimiento entre los profesionales de la mutua y que éste pueda hacerse extensivo al conjunto de la organización. En 2009 se llevaron a cabo 11 proyectos en los que tomaron parte 102 profesionales.

El uso de esta herramienta también se extendió a Corporación Mutua, que en 2009 la adoptó para favorecer el intercambio de conocimiento entre las ocho mutuas participantes.



## VIDEOCONFERENCIA Y VIDEOCOLABORACIÓN PARA PC

Con el mismo objetivo de agilizar la comunicación y evitar desplazamientos innecesarios, reduciendo el consecuente gasto que generan, la organización confía en la videoconferencia y la videocolaboración.

En 2009 se llevaron a cabo 213 sesiones de videoconferencia y se adquirió una herramienta de videocolaboración que sumó nuevas utilidades mediante una infraestructura mucho más económica. Se usó, de manera habitual, para formación, tutorías personalizadas, demostración de aplicaciones, reuniones con proveedores y coordinación de grupos dispersos geográficamente.

## CONTROL DE ABSENTISMO, GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y VACACIONES <LA7>

Con el objetivo de optimizar y mejorar los procesos de gestión interna, MC MUTUAL también puso a disposición de su equipo humano un nuevo sistema de control de absentismo, gestión de incidencias y vacaciones.

Un procedimiento desarrollado en un entorno 100% web que redujo el trabajo administrativo, mantuvo la fiabilidad y permitió a los empleados disponer de información en tiempo real.

La tasa de absentismo en 2009 sin contar permisos de maternidad y paternidad, ha sido del 4,04%.

## IMPLANTACIÓN DE TELEFONÍA IP

Se implantó también un sistema de telefonía IP, para agilizar las llamadas internas en la mutua y reducir, de forma considerable, el coste de la telefonía en la organización. Las llamadas entre centros que cuentan con esta tecnología no tienen coste, puesto que se efectúan a través de la red de datos, que dispone de tarifa plana. A finales del ejercicio, cerca de un 50% de trabajadores de la mutua tenía acceso a la Telefonía IP.

## PREVENCIÓN Y SALUD EN MC MUTUAL



En línea con la misión de la entidad de *Cuidar de la salud laboral de las personas, de forma responsable*, la mutua pone una especial atención en garantizar unas condiciones de trabajo óptimas para su equipo humano.

En este sentido, MC MUTUAL cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales <4.11> y, cumpliendo con la legislación vigente, todas las personas de la entidad están cubiertas en lo referente a la seguridad y la salud en el trabajo. <LA9>

En el año 2009, el servicio de prevención propio de la mutua asumió, con medios propios, la disciplina de Vigilancia de la Salud, que hasta la fecha era objeto de concierto con un Servicio de Prevención Ajeno. Esta disciplina técnica se suma a las ya asumidas con anterioridad de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

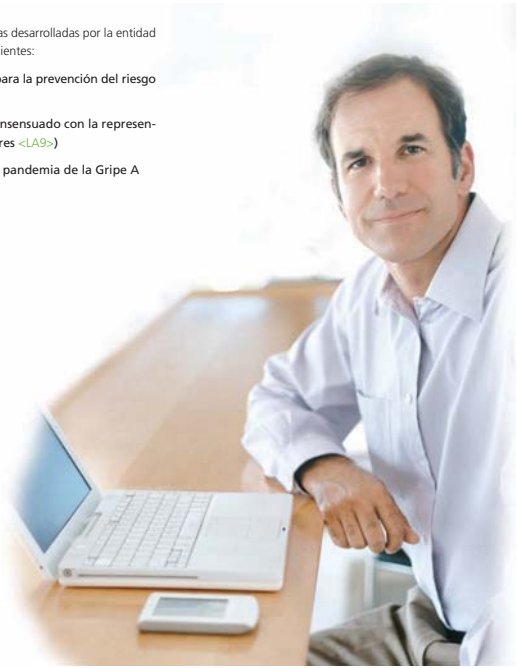
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y SALUD <LA8>

De entre las actividades preventivas desarrolladas por la entidad en el año 2009, destacan las siguientes:

- Plan de actuación específico para la prevención del riesgo biológico
- Protocolo contra el acoso (consensuado con la representación legal de los trabajadores <LA9>)
- Plan de actuación frente a la pandemia de la Gripe A

PREVENCIÓN Y SALUD EN EL PORTAL DEL EMPLEADO

En el mes de mayo de 2009, se puso en marcha un nuevo apartado en el Portal Corporativo que recoge información relacionada con los ámbitos de la prevención y la salud. Dicha información es accesible para todo el equipo humano de la organización y se actualiza periódicamente.



COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD <LA6> <LA9>

MC MUTUAL cuenta con seis comités de seguridad y salud con delegados y delegadas de prevención en todos los centros. Cada comité dispone de un procedimiento o reglamento interno aprobado y consensuado, se reúne de forma trimestral y, si la ocasión lo exige, puede convocar reuniones extraordinarias. Tanto los delegados de prevención como los miembros de los Comités de Seguridad y Salud han sido elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

Desde 2008, la organización cuenta también con un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que tiene sus propias normas de funcionamiento y que fue creado para tratar temas de seguridad y salud que afecten a un colectivo amplio de personas o a varios centros de trabajo de la entidad. Con él, se da cobertura al 100% de los empleados de MC MUTUAL.

AUDITORÍA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN PROPIO

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa laboral de aplicación, en 2009 MC MUTUAL sometió al control de una Auditoría Legal las cuatro especialidades o disciplinas técnicas que asume desde su servicio de prevención propio.

El resultado de la auditoría expresó, como Valoración Final, que el criterio de eficacia del Sistema de Gestión en materia de Prevención de Riesgos Laborales era alto, la nota máxima admisible atendiendo a los criterios de valoración empleados.

ESTUDIO DE LA SINIESTRALIDAD EN MC MUTUAL <LA7>

En MC MUTUAL se analizan los accidentes de trabajo ocurridos con el objetivo de mejorar, de forma continua, las condiciones laborales de su equipo humano.

En 2009, en los centros de la mutua, se registraron 35 accidentes de trabajo con baja, uno de ellos grave y el resto de carácter leve. De ellos, 15 fueron accidentes in-itinere; el que resultó grave, in-misión; y cinco fueron recaídas de un accidente de trabajo anterior.

Asimismo, se registraron 125 accidentes sin baja, todos de carácter leve, de los cuales, 34 fueron in-itinere y uno recaída de un accidente anterior.

En el ámbito de las enfermedades profesionales no se registró ninguna incidencia.

Durante 2009 no ha habido ninguna víctima mortal.

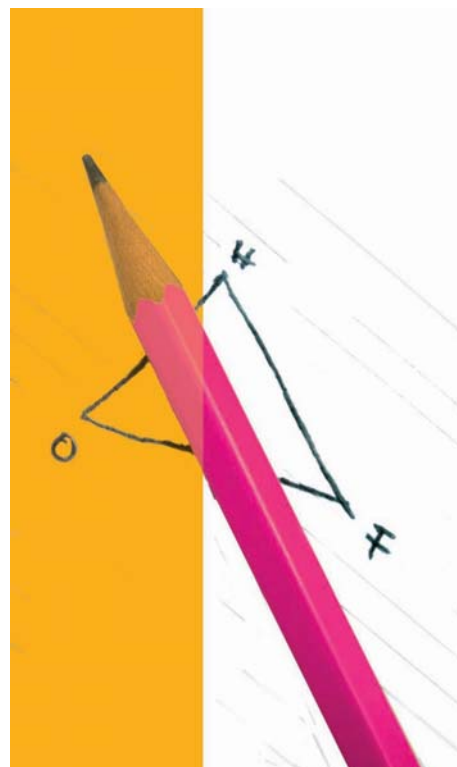
	2009
TASA INCIDENCIA SINIESTRALIDAD	807,7
TASA DE DÍAS PERDIDOS	840

Para el cálculo de dichas tasas se ha seguido las fórmulas especificadas en la GRI.



# ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: UNA GESTIÓN SOLVENTE Y EFICAZ

<4.17> <S01>





ENFOQUE DE GESTIÓN

MC MUTUAL es una entidad sin ánimo de lucro, autorizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y sometida a su vigilancia y tutela.

En virtud de esta relación, la mutua se compromete a contribuir al sostenimiento del sistema de protección social, administrando de forma eficiente y rentable los fondos obtenidos en el ejercicio de su actividad y favoreciendo que éstos reviertan en los recursos públicos. Asimismo, MC MUTUAL facilita a la administración información transparente y veraz sobre toda su actividad y colabora en la difusión de la prevención de riesgos laborales entre sus empresas mutualistas.

La adecuada gestión de los recursos llevada a cabo por MC MUTUAL también se convierte en un beneficio general, puesto que parte del exceso de excedentes de los resultados de gestión de la mutua (el 80% de los relativos a la gestión de los accidentes de trabajo y el 100% de las Contingencias Comunes) se devuelven a la Seguridad Social. El resto, que se queda en MC MUTUAL, revierte en mejoras para las empresas mutualistas y sus trabajadores protegidos.

SOLIDEZ ECONÓMICA

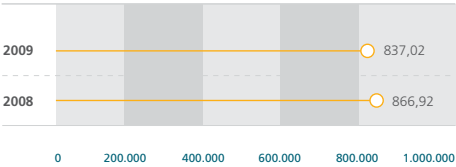
En el ejercicio 2009, las cuotas devengadas por MC MUTUAL se situaron en 837,02 millones de euros, una cifra que supone un 3,5% menos que la registrada en el ejercicio anterior y que incluye el suplemento financiero concedido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración por el incremento de la cobertura de las Contingencias Comunes.

Dicha reducción estuvo motivada, principalmente, por los efectos de la crisis económica y financiera, con una disminución de plantillas en las empresas y un incremento en la morosidad; y por una serie de modificaciones impulsadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que impactaron sobre el resultado de la mutua. Entre ellas, cabe destacar la reducción de las tarifas de Contingencias Profesionales en un 3,5%.

Es resaltable, sin embargo, el incremento del 11,18% en las cuotas de Contingencias Comunes por cuenta ajena y el aumento del 5,63% en las cuotas procedentes de los trabajadores autónomos.



EVOLUCIÓN DE LAS CUOTAS DEVENGADAS



Importes expresados en millones de €.

COMPOSICIÓN DE LAS CUOTAS DEVENGADAS

	2009*	% CREC S/08	% DISTRIB
CUOTAS AT	543,52	-9,36%	64,93%
AT- AJENA	530,91	-9,62%	63,43%
AT-AUTÓNOMOS	12,60	3,38%	1,51%
CUOTAS CC	293,50	9,81%	35,07%
CUENTA AJENA	223,62	11,18%	26,72%
AUTÓNOMOS	69,88	5,63%	8,35%
TOTAL CUOTAS	837,02	-3,45%	100,00%

\*Importes expresados en millones de €.

El resultado del ejercicio se situó en 60,6 millones de euros y, tras dotar un año más las reservas al máximo, la entidad consiguió un exceso de excedentes de 68,23 millones de euros. Cabe destacar que parte de dicho exceso de excedentes (44,8 millones), se destinó a dotar el fondo de prevención y rehabilitación, que permiti-

rá a la mutua incentivar a sus empresas mutualistas, reduciendo las cotizaciones sociales de aquellas que contribuyan a la reducción de la siniestralidad laboral, en virtud de lo expuesto en el RD. 404/2010, de 31 de marzo.

## GESTIÓN TRANSPARENTE <4.10> <4.16> <S02>

Como entidad colaboradora de la Seguridad Social, MC MUTUAL se compromete a gestionar los fondos públicos con total transparencia y minimizando cualquier tipo de riesgo innecesario.

Los estados contables de la entidad son auditados, anualmente, por la Intervención General de la Seguridad Social, que garantiza que se realiza un buen uso de los fondos públicos.



### MECANISMOS DE CONTROL

Además, MC MUTUAL ha dispuesto una serie de mecanismos de control adicionales que refuerzan la garantía de eficiencia y transparencia en la gestión.

- política de calidad, definida para todos los procedimientos de la mutua
- centralización de las compras
- política de seguridad informática y de gestión de la información sanitaria (consentimientos informados, información a pacientes, etc.)
- gestión de medicamentos y productos sanitarios
- prevención propia
- protección de datos personales
- departamento de auditoría interna, que supervisa todos los procedimientos de gestión.

MC MUTUAL vela también por el cumplimiento del Código de Buenas Prácticas suscrito por todas las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de España. Un documento a través del cual, todas las organizaciones del sector se comprometen a trabajar, junto con la Seguridad Social, en un marco que articula mecanismos e instrumentos transparentes que garantizan la buena gestión de los recursos. <4.11>

Todas estas medidas responden al décimo y último principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por el que se establece que "las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno".

## AGILIDAD DE ADAPTACIÓN

Los procesos de gestión de MC MUTUAL se caracterizan por su dinamismo y capacidad de adaptarse a la realidad en cada momento.



Así, en 2009, la mutua modificó algunas de sus actuaciones para adecuarlas a las nuevas exigencias de la administración. Entre ellas, cabe destacar la Resolución de 16 de abril de 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, y la Resolución de 30 de junio de 2009, por la que se redujo la partida presupuestaria destinada a desarrollar Actividades Preventivas con cargo a cuotas.

También se consolidó en 2009 la implantación de nuevas aplicaciones para los gastos de administración y la gestión de recobros.

## CAMBIOS LEGISLATIVOS

El año 2009 se inició con la entrada en vigor de la tradicional **Ley de Presupuestos Generales del Estado** que, igual que en los ejercicios anteriores, estableció una nueva tarifa de primas para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que, además de suponer una nueva reducción en la cotización, significó la aplicación de la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

Más tarde, se dictó la **Orden TIN/41/2009, de 20 de enero**, que desarrolla las normas de cotización por las que se fijan los coeficientes para la determinación de las aportaciones a cargo de las mutuas. Respecto a la financiación de las funciones y actividades para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, como novedad, se estableció la posibilidad de elevar el coeficiente general hasta el 0'061 cuando la mutua acreditara un coeficiente de población protegida en contingencias comunes superior al porcentaje que se determine de los afiliados en contingencias profesionales, cuando registrara un porcentaje de procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes superior al fijado por población protegida, o bien acreditara la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales. Los parámetros de cumplimiento de los requisitos para la aplicación de dicho coeficiente quedaron recogidos en la **Resolución de 3 de agosto de 2009**, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Otra novedad del ejercicio fue la fijada en la **Orden TIN/221/2009, de 10 de febrero**, que modificó la Orden TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regulaba la contraprestación a satisfacer por las mutuas por los servicios de administración complementaria de la directa. En concreto, se ampliaron los supuestos de colaboración empresarial en la prestación de servicios de gestión administrativa a empresas con más de 250 trabajadores (antes debían contar con 500 trabajadores). Por tanto, no se podía retribuir a colaboradores por empresas de más de 250 trabajadores si éstas ya percibían contraprestación por la gestión administrativa.

Por su lado, la **Resolución de 20 de enero de 2009**, de la Intervención General de la Administración del Estado, modificó la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública de las Mutuas, obligándolas a presentar, en las cuentas anuales, un listado de todos los contratos licitados a partir de 1 de mayo de 2008.

El **Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo**, incorporó en el Reglamento de los Servicios de Prevención los Anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia natural.

También de interés fue el **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo**, que reguló las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Con él, se desarrollaron reglamentariamente las previsiones de la Ley Orgánica de Igualdad, incluidas las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural desde la nueva órbita de ser consideradas contingencias profesionales, cuya gestión y pago corresponde a las mutuas. Este Reglamento sustituyó al Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, que regulaba estas prestaciones cuando era el INSS quien las gestionaba y que, por lo tanto, había quedado superado por la nueva realidad.

El trimestre finalizó con la publicación del **Real Decreto 328/2009, de 13 de marzo**, por el que se modificaron distintos Reglamentos entre los que se encontraba el Reglamento sobre colaboración de Mutuas. En concreto, se modificó el artículo 62.3, relativo al documento de asociación, ajustando su contenido a la posible existencia y declaración de más de una actividad económica en la empresa, de conformidad con la nueva tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales.

La compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria quedaron regulados por la **Orden TIN/971/2009, de 16 de abril**. Una normativa que fijaba que los beneficiarios de asistencia sanitaria derivada de accidente de contingencias profesionales tenían derecho a ser resarcidos por el coste de los traslados necesarios para recibir asistencia sanitaria en medios ordinarios de transporte, incluido el taxi, cuando su utilización sea prescrita por el correspondiente facultativo por ser exigida por razones médicas o autorizada por la correspondiente entidad gestora o mutua cuando fuera motivada por la inexistencia de otro medio de transporte. Dicha orden TIN también reflejaba la compensación de los gastos de transporte ocasionados por comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas, tanto en procesos derivados de contingencias profesionales como de contingencias comunes. En este sentido, mediante **Resolución de 21 de octubre de 2009**, se dictaron instrucciones para la compensación de estos gastos en cada caso concreto.

De gran trascendencia para el sector fue, sin duda, la **Resolución de 16 de abril de 2009**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, en la que se estableció que:

- salvo autorización expresa de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, las mutuas no podían formalizar nuevos contratos de personal, excepto los relativos al personal sanitario;
- debían suprimirse los gastos de publicidad y promoción, así como los dictámenes jurídicos externos;

y, finalmente, que las mutuas debían abstenerse de realizar propuestas y otras actuaciones de inversión nueva, excepto las destinadas a centros con proyección de servicios intermutuales, que podían autorizarse en las condiciones que determinara su resolución aprobatoria.

En lo que a materia de contratación se refiere, el **Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo**, desarrolló parcialmente la Ley de Contratos del Sector Público, regulando determinados aspectos de la clasificación de las empresas contratistas, el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas, la valoración de criterios de aplicación subjetiva, las Mesas de Contratación a constituir en el ámbito de las Administraciones Públicas y las comunicaciones al Registro Oficial de Contratos. Por otra parte, también debe destacar la publicación del **Reglamento (CE) 1177/2009 de la Comisión, de 30 de noviembre**, por el que se modificaban algunas Directivas en lo que concierne a los umbrales de aplicación en materia de procedimientos de adjudicación de contratos. En concreto, se redujeron los importes de los contratos armonizados de obras, de suministros y de servicios, por lo que se incrementa el control sobre estas contrataciones, toda vez que todos los contratos que estén por encima del umbral de dichos importes deberán publicarse en el Diario Oficial de la Unión Europea y se someterán al procedimiento armonizado.

La **Resolución de 27 de mayo de 2009**, dictó instrucciones en materia de constitución, por las mutuas, del capital coste correspondiente a determinadas prestaciones derivadas de enfermedades profesionales. Esta nueva Resolución sustituyó a la anterior, de 16 de febrero de 2007, perfeccionando los criterios en cuanto a la imputación de responsabilidades en pensiones derivadas de enfermedad profesional, e incorporando las referencias a las prestaciones a tanto alzado.

El segundo semestre comenzó con la publicación de la **Resolución de 30 de junio de 2009**, que redujo a un 0'5% la disponibilidad financiera de las mutuas en la planificación de sus actividades preventivas para 2009. Las actuaciones de las mutuas en este sentido debían reducirse a tareas de información, sensibilización y estudio y análisis de las causas de siniestralidad, y a la colaboración en el mantenimiento del sistema de información, notificación y registro de enfermedades profesionales y en el desarrollo de programas de evaluación y puesta al día del listado de las mismas.

También tuvo gran incidencia en el sector, sin duda, la publicación del **Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre**, por el que se desarrolló reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, en relación con la prestación de Incapacidad Temporal. Como novedad más relevante, cabe destacar el establecimiento de un procedimiento de revisión de altas médicas emitidas por entidades colaboradoras. En este sentido, se lleva a cabo una regulación pormenorizada del procedimiento administrativo de impugnación, por el INSS y a instancia del interesado, de las altas que expidan las mutuas en los procesos de incapacidad temporal, derivados de contingencias profesionales, con anterioridad al agotamiento del plazo de doce meses.

Y, finalmente, el año terminó con la **Orden TIN/2786/2009, de 14 de octubre**, con la que se implantó el proceso telemático normalizado CAS@, que será de aplicación a la tramitación de los expedientes que se inicien con motivo de los conciertos suscritos por las mutuas, o entidades mancomunadas por ellas constituidas, con medios privados para hacer efectivas las prestaciones sanitarias y recuperadoras a cargo de las mutuas.

## CRECIMIENTO SOSTENIDO

MC MUTUAL también se compromete al mantenimiento de un crecimiento sostenido y continuado que garantice la prestación de un servicio mejor y más cercano para la población protegida por la mutua, a la vez que se gestionan los fondos públicos bajo criterios de eficiencia y solvencia.

En esta línea se enmarca la participación de MC MUTUAL en Corporación Mutua, surgida como respuesta a la voluntad de la administración de contar con entidades mejor dimensionadas, más eficientes, más solventes y con mayor calidad de servicios. (ver pág. 139)

## IMPULSO A LA PREVENCIÓN

MC MUTUAL también colabora con la Administración Pública en el fomento y difusión de la Prevención de Riesgos Laborales. Tal como regulan la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre de 2006, y la Resolución de 31 de julio de 2008, las actuaciones desarrolladas por las mutuas a favor de la prevención deben estar dirigidas a:

- Promover y divulgar la cultura preventiva entre las empresas asociadas y su personal, así como entre los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia adheridos, mediante el desarrollo de la I+D+i, la divulgación, educación y sensibilización en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Contribuir a que las empresas y sectores con mayores indicadores de siniestralidad y, preferentemente, las pequeñas empresas, cumplan con los planes y programas preventivos determinados desde las administraciones competentes en materia de prevención de riesgos laborales.

Todas las actividades desarrolladas por la mutua en este ámbito quedan sujetas a alguno de los siete programas definidos por el Ministerio de Trabajo e Inmigración:

- Programa de asistencia técnica a las PYMES.
- Programa de visitas y acciones en empresas con elevada siniestralidad.
- Programa de elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas por actividad, dirigidas a empresas incluidas en las ramas de actividad del anexo de la Resolución de 31 de julio de 2008, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Programa de elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas para empresas y autónomos.
- Programa de actuación de I+D+i.
- Programa para autónomos con prioridad para los sectores de más riesgo.
- Programa de actividades preventivas de ámbito supraautonómico o supraestatal.

Asimismo, MC MUTUAL invita a las administraciones locales, autonómicas y central a participar activamente en los eventos que organiza para fomentar y favorecer la adopción de actitudes seguras en el trabajo.

Como establece la Resolución de 30 de junio de 2009, MC MUTUAL destina para su programa de actividades preventivas un máximo del 0,5 por ciento de sus ingresos por las cuotas relativas a Contingencias Profesionales.

# SOCIEDAD: UN MAYOR BIENESTAR

<4.16> <4.17> <SO1>

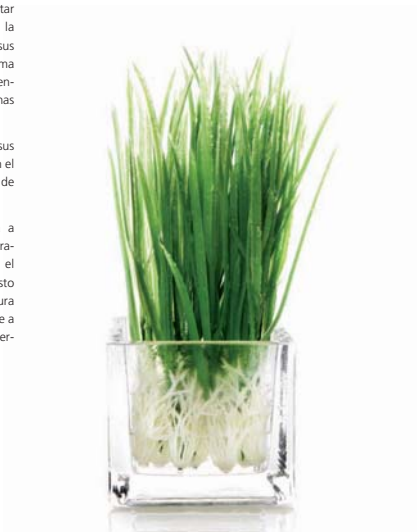


## ENFOQUE DE GESTIÓN

La actividad que MC MUTUAL desarrolla a favor de su población protegida también revierte en una mejora del bienestar de la sociedad. La mutua vela por la salud laboral de los trabajadores de sus empresas mutualistas y lo hace de forma responsable, cuidando el medioambiente y siendo solidaria con las personas más desfavorecidas.

Además, la organización transmite sus valores y el conocimiento generado en el ejercicio de sus funciones al conjunto de la sociedad.

La labor que desempeña la mutua a favor de la prevención de riesgos laborales también incide positivamente en el conjunto de la población activa, puesto que implantando una verdadera cultura preventiva en la sociedad se contribuye a la reducción de los accidentes y enfermedades profesionales futuros.



## COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

MC MUTUAL es una entidad sensible con la gestión medioambiental. El compromiso con la conservación del medioambiente ya fue planteado como reto de futuro en la primera memoria de sostenibilidad de la organización, basándose en los principios séptimo, octavo y noveno del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ver pág. 209). En dicho documento, referente al ejercicio 2006, la mutua se propuso incluir el análisis en términos de desempeño medioambiental, así como la gestión responsable de sus reflexiones estratégicas. Un reto que se convirtió en una realidad en 2008, con la entrada en vigor del nuevo Plan Estratégico de MC MUTUAL 2008-2011.

En 2009, la gestión responsable en términos de medioambiente, se basó, fundamentalmente, en la utilización de materiales adecuados para la construcción de locales; el reciclaje de residuos, con la contratación de empresas proveedoras homologadas; y la sensibilización en materia de responsabilidad ambiental a través de los canales de comunicación de la entidad.

MC MUTUAL aplica las mismas medidas, en relación a la normativa ambiental, en los locales que tiene arrendados, un 64,81% del total, y en los locales propios. <3.08>



PROCESO PARA LA CONSECUCIÓN DE LA CERTIFICACIÓN ISO 14001 <SO1>

Entre las acciones más destacadas en este ámbito, cabe resaltar la puesta en marcha de un proceso para conseguir la acreditación ISO 14001 de medioambiente.

Como primer paso para alcanzarla, la mutua realizó un diagnóstico para conocer la situación de la gestión medioambiental en la organización. El análisis se llevó a cabo en el centro de Badalona, una instalación nueva que responde al prototipo de centro asistencial y administrativo de la mutua; y en la Clínica MC MUTUAL Copernico.

Los resultados obtenidos tras el análisis fueron bastante positivos. Las conclusiones más relevantes fueron la necesidad de contar con un sistema de control eficaz de residuos y la importancia de una correcta gestión del mantenimiento e inspección de los centros (instalaciones de climatización, eléctricas, contra incendios, almacenamientos, etc.).



NUEVO ESPACIO DE RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL EN EL PORTAL CORPORATIVO

Otra de las novedades destacables de la gestión responsable de la organización fue la puesta en marcha de un nuevo espacio de Responsabilidad medioambiental en el portal corporativo en el que se explica el compromiso de la entidad con el medioambiente y se ofrecen pautas y consejos, dirigidos al equipo humano de la mutua, en temas de reciclaje y consumo.

GESTIÓN DE MATERIALES <EN1>

Los materiales utilizados en MC MUTUAL se pueden clasificar en cinco grandes bloques:

1. MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN:

Dichos materiales se ajustan a las diferentes normativas y reglamentos de aplicación en cada caso y cumplen con lo dispuesto en el artículo 5.2 del Código Técnico de la Edificación (CTE), en el que se especifica que dichos productos deberán llevar el marcado CE.

La formación del parque inmobiliario de MC MUTUAL de forma progresiva a lo largo de muchos años, imposibilita, virtualmente, que la totalidad de los centros de la entidad cumplan, en la actualidad, con las normativas recientes. Sin embargo, la mutua cuenta con un plan de inversiones, que abarca hasta el ejercicio 2010, y que prevé la actualización de los locales con nuevos materiales e instalaciones.

2. MATERIAL DE OFICINA:

MC MUTUAL dispone de un catálogo centralizado que contiene todos los consumibles que se utilizan en la entidad.

Consumos de materiales de oficina más relevantes:

MATERIAL		2009	2008
RENOVABLE	PAPEL	61.193 KG.	76.411 KG.
NO RENOVABLE	TÓNERS Y CARTUCHOS DE TINTA	1.065 UNIDADES	2.200 UNIDADES

El consumo de papel se redujo un 20% en 2009 y el de tóners y cartuchos un 52%. Las reducciones en el consumo de estos materiales se deben, en gran parte, a las medidas puestas en marcha por la entidad en este sentido, como la conversión a formato digital de diversos documentos y materiales que hasta la fecha se imprimían y la potenciación del envío de comunicaciones vía correo electrónico. Cabe destacar también que un 40% del papel consumido en la organización en 2009 fue papel reciclado.





3. MATERIAL SANITARIO:

Su homologación tiene un tratamiento especial. La selección de los medicamentos y productos sanitarios se realiza a través de la Comisión de Farmacia y son recogidos en la Guía Farmacológica y de Productos Sanitarios, respectivamente. La mutua cuenta también con una farmacéutica, especialista en farmacia hospitalaria, que se responsabiliza y atiende todas las consultas y con un centro de información de medicamentos que ofrece información objetiva.

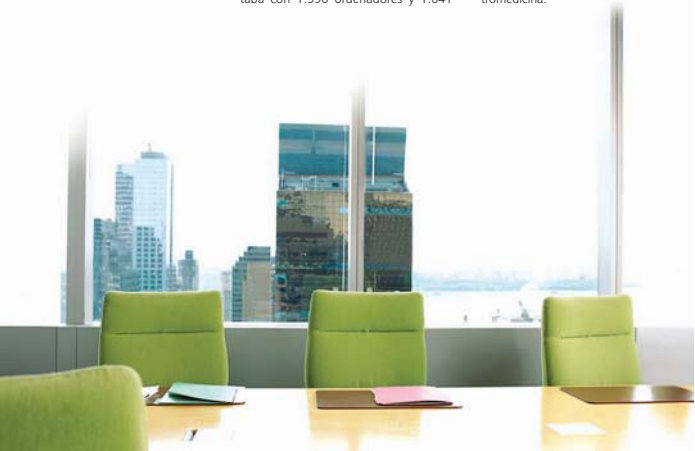
4. EQUIPOS DE OFICINA Y ELECTROMEDICINA:

Se trata de material inventariable, con una rotación mínima. En MC MUTUAL los equipos de oficina y electromedicina se eligen observando criterios técnicos y, en los casos que así lo requieren, con criterios ergonómicos. El criterio principal que marca la selección de los ordenadores es la capacidad de proceso y que cumplan con la línea de compatibilidad necesaria con los sistemas existentes. En 2009, MC MUTUAL contaba con 1.996 ordenadores y 1.041

impresoras. Durante este ejercicio se incorporaron 130 nuevos ordenadores y se dieron de baja 164. Respecto a las impresoras, se incorporaron 99 y se dieron de baja 113, atendiendo a criterios de amortización. En 2008, el número de ordenadores instalados en la organización sumaba 1.957 y las impresoras 977.

5. MOBILIARIO DE OFICINA:

Su elección se realiza con los mismos criterios que los equipos de oficina y electromedicina.



GESTIÓN DE LA ENERGÍA Y DEL AGUA

A. CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA Y AGUA DESGLOSADO POR FUENTES PRIMARIAS:

Los principales consumos de energía en MC MUTUAL son electricidad, gas natural y gas-oil.

Consumo anual por fuente:

TIPO ENERGÍA	CONSUMO ANUAL 2009	CONVERSIÓN CO <sub>2</sub>
ELECTRICIDAD	6,6 Gwh	2.527,8 toneladas
GAS NATURAL	46.000 m³/0,54 Gwh	90,62 toneladas
PROPANO	Ya no se consume propano	_____
GAS-OIL	15.000 l	_____
AGUA (RED) <EN8><EN21>	29.685 m³	_____

Datos estimados a partir de la facturación, m² de superficie y precio medio de la unidad de consumo correspondiente. <3.9>  
La conversión en CO<sub>2</sub> se ha calculado según los datos de la web [www.cerco2.org](http://www.cerco2.org) <EN16>



B. AHORRO DE ENERGÍA DEBIDO A LA CONSERVACIÓN Y MEJORAS DE LA EFICIENCIA:

En 2009 MC MUTUAL adoptó diversas medidas de ahorro energético <EN26>

- Para reducir el consumo de electricidad, entre otras medidas, se instalaron lámparas PL de bajo consumo con reactancia electrónica, que mejoran en un 20% la fluorescencia convencional; baterías de condensadores; equipos de aire acondicionado por volumen de refrigeración variable; detectores de presencia en los baños, que regulan el

encendido de la luz; cerramientos exteriores, que cumplen con los requisitos de aislamiento térmico especificado en el documento DB-HE; se colocaron temporizadores en los cuadros eléctricos y se puso en marcha una campaña para reducir el horario de encendido de los rótulos exteriores.

- Para optimizar el consumo de agua, se instaló grifería con limitación de caudal y reguladores de presión en el origen de la instalación, así como cisternas con dos niveles de descarga en los baños.

BIODIVERSIDAD

La entidad cuenta con un centro ubicado en la localidad de Cabrls, provincia de Barcelona, cuya superficie es de 72Ha. Una parte del terreno de la finca (39Ha), propiedad de MC MUTUAL, pertenece al Parque Natural de la Serralada de la Marina. Pese al cese de la actividad en el centro en el año 2007, la mutua siguió llevando a cabo el mantenimiento del mismo y realizó determinados trabajos de limpieza forestal.



GESTIÓN DE RESIDUOS Y TRANSPORTES

EMISIONES DE GASES: <EN16>

Los gases de efecto invernadero que emite la organización son, directamente, los derivados del transporte e, indirectamente, los derivados de la producción de energía.

También son fuentes potenciales de posibles emisiones las calderas de calefacción, que emiten óxidos de nitrógeno y azufre. En los pocos centros que aún cuentan con dichos sistemas de calefacción, la combustión se controla según el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios RITE, para que la composición de los humos se mantenga dentro de los parámetros establecidos por la normativa.

MC MUTUAL dispone de una única caldera de gasoil, situada en el centro de Madrid Cartagena, en la que empresas instaladoras-mantenedoras, acreditadas con el correspondiente registro industrial, realizan análisis periódicos de combustión, composición y temperatura de los humos.

La mutua también cuenta con calderas de gas natural en varios locales de Barcelona, en la calle Provenza, Diagonal, Ausiàs Marc y de la Clínica MC MUTUAL Copérnico. Por la propia naturaleza de su combustión, las calderas de gas no producen emisiones de SO y las de NOx se controlan con las revisiones periódicas realizadas por empresas homologadas.

En 2009 se dejó de consumir propano al eliminarse la última caldera de propano que quedaba en la entidad, ubicada en el centro de Sobradelo (Ourense). El resto de centros obtienen la calefacción de sistemas de climatización con bomba de calor y, en las localidades que tienen un clima más frío en invierno, se suelen instalar baterías eléctricas de apoyo, según sus necesidades.

Otra fuente importante de emisión de gases es el transporte. Para el desempeño de su actividad, MC MUTUAL utiliza diversos medios de transporte, aunque la mayoría de desplazamientos se realizan en vehículos particulares. Los más realiza-

dos corresponden al movimiento de pacientes y al personal técnico y de gestión de mutualistas.

MC MUTUAL sólo dispone de los datos de los vehículos que utiliza el personal técnico y de gestión de mutualistas. El total de kilómetros realizados durante el ejercicio 2009 por estos vehículos fue de 5.869.750 km (en 2008 fueron 5.700.000 km).

Así, la entidad generó, en 2009, 976,718 toneladas de CO<sub>2</sub>. (Calculado según los datos de la web <http://www.cerco2.org>). Un porcentaje ligeramente superior al registrado por la entidad en 2008, 948,48 toneladas de CO<sub>2</sub>.

	2007	2008	2009
EMISIONES DE CO <sub>2</sub>	832,998 t	948,48 t	976,718 t



RESIDUOS GENERALES:

Debido a la actividad propia de MC MUTUAL, la entidad genera, básicamente, dos tipos de residuos:

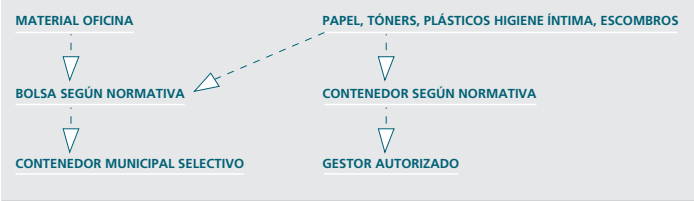
- Residuos de oficina, cuyo tratamiento varía según la localización de los centros, su dimensión y la diversidad de normativas municipales.

En los centros que cuentan con un mayor volumen de personal, donde las políticas municipales lo permiten,

se instalan contenedores de reciclaje. En otros municipios, los residuos se vierten en los contenedores específicos para cada uno de los materiales. Y, en algunos casos, el tratamiento de los residuos se realiza a través de empresas gestoras autorizadas.

MC MUTUAL sólo dispone de los datos de los residuos recogidos por una empresa gestora autorizada, no de los vertidos en el contenedor municipal.

GESTIÓN RESIDUOS MUNICIPALES



Reciclaje y destrucción de papel por gestor autorizado cumpliendo la Ley Orgánica de Protección de Datos.

	2007	2008	2009
PAPEL Y/O CARTÓN	73.600 kg	33.750 kg	29.590 kg
PLÁSTICO	1.900 kg	1.525 kg	3.800 kg
FLUORESCENTES Y BOMBILLAS	350 unidades	30 kg	55 kg
PILAS	2.000 unidades	2 kg	_____

\*Datos de Barcelona

El papel reciclado en contenedor municipal específico no está contemplado. En 2009 no se completó ningún contenedor de pilas.

En 2007 la cantidad de papel destruida fue mayor que en ejercicios posteriores debido a la eliminación de material corporativo obsoleto de Mutual Cyclops y Midat Mutua.

El control y seguimiento de la cantidad de materiales reciclados sigue demostrando el interés de MC MUTUAL por mejorar su gestión medioambiental.

Reciclaje de tóners y cartuchos:

	2007	2008	2009
TÓNERS Y CARTUCHOS	1.800 ud	300 kg	175 kg



En 2009 se reciclaron 175 kg. de tóners y cartuchos (125 kg. menos que en 2008) puesto que el consumo también fue menor. El reciclaje lo realizó un gestor debidamente autorizado (Fundación MAP).

El reciclaje de productos de higiene íntima se vehiculó a través de una empresa gestora autorizada, reciclando una cantidad aproximada de 2.350 kg. anuales, una cantidad similar al año anterior.

MC MUTUAL también trabaja con varias empresas proveedoras homologadas para la recogida, y el correcto tratamiento medioambiental de productos obsoletos o que se encuentran en mal estado, tales como faxes o fotocopadoras. Como requisito, la mutua exige a dichas empresas su asociación a la fundación ECOFIMÁTICA, una entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es la protección del medio ambiente, a través de una adecuada gestión de los residuos generados por los equipos tratados.



El proceso de baja de los equipos está totalmente centralizado. Los equipos informáticos que son retirados se trasladan al almacén central de informática donde son registrados, dados de baja del sistema contable y se elimina toda la información que pudieran contener, así como toda identificación correspondiente a la entidad.

El reciclaje de los equipos informáticos obsoletos se gestiona a través SISOSCAT (*Societat de la Informació Solidària i Sostenible de Catalunya*); una entidad que recupera, reutiliza y recicla dichos equipos. El organismo, dependiente de la Generalitat de Catalunya, traslada los equipos a talleres de escuelas especiales o de prisiones, donde son testeados. Los equipos operativos se donan a casales o escuelas y los no operativos se reciclan siguiendo las normativas europeas. En ningún caso se revenden ni se hace negocio con ellos.

MC MUTUAL también dona los móviles en desuso a la empresa DAMA, que se encarga de recogerlos y reciclarlos.

■ **Residuos sanitarios:** su tratamiento depende del tipo de material del que estén compuestos.

■ Los residuos sólidos urbanos y los residuos sanitarios asimilables a urbanos, los generados en las áreas de los centros en las que no se realizan actividades sanitarias o los materiales cuyo riesgo específico de infección se limita al interior de los centros sanitarios, se envasan y eliminan siguiendo las pautas que marca la legislación vigente.

■ Los residuos sanitarios especiales y los residuos de naturaleza química están sujetos a requerimientos especiales desde el punto de vista sanitario y medioambiental, tanto dentro como fuera del centro sanitario. Estos residuos se recogen en recipientes rígidos desechables, impermeables e impermeables, que son debidamente identificados, suministrados y recogidos por una empresa gestora autorizada. En 2009 MC MUTUAL generó un volumen de 16.876 litros de residuos sanitarios especiales (cortantes punzantes y anatómicos) por 18.884 en 2008. Los residuos de naturaleza química disminuyeron en cerca de un 23%, debido al proyecto de digitalización de radiología de los centros (ver pág. 50). De 37.964 litros generados en 2008 se pasó a 29.284 en 2009.

■ **Control de la legionela:** Las torres de refrigeración y circuitos de agua caliente sanitaria, con los que cuentan algunos centros de MC MUTUAL, siguen estrictos controles. Se efectúan limpiezas periódicas, siguiendo lo que dicta la normativa y, tras cada limpieza, una empresa de Inspección y Control lleva a cabo una inspección para verificar que se han realizado correctamente. Cada centro guarda la certificación de todas las actuaciones correspondientes.

La Clínica Copérnico pasó los días 11 y 12 de mayo de 2009 la Auditoria Externa de calidad del sistema de gestión ISO 9001:2008, realizada por la empresa Applus<sup>+</sup> CTC, alcanzando la certificación sin incidencias destacables.

**GESTIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS <EN26>**

Con la intención de generar e implantar iniciativas que contribuyan a fomentar el comportamiento responsable entre el personal de la entidad, MC MUTUAL cuenta con un **Comité Cívico** que trabaja aspectos de sensibilización medioambiental, como el reciclaje y el consumo racional de energías y materiales.

Los aparatos de rayos X son revisados periódicamente, tanto a nivel de funcionamiento como con controles sensimétricos, entre otros. Según la normativa vigente, el personal sanitario que tiene contacto con dichos aparatos, lleva un dosímetro que permite controlar que la cantidad de radiación emitida esté dentro de los límites permitidos.

SOLIDARIDAD <HR4>

MC MUTUAL fomenta también la solidaridad con los colectivos más desfavorecidos, respetando la legislación que regula las actividades que pueden desarrollar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

TEAMING

Una iniciativa solidaria promovida por el equipo humano de MC MUTUAL y que consiste en donar pequeñas cantidades de dinero para favorecer a un proyecto solidario. Los empleados de la organización que lo desean, donan un euro de su nómina mensual para colaborar con un proyecto elegido entre todos. La mutua se encarga de canalizar las donaciones.

A finales de 2009, 407 personas se habían sumado al Teaming, 86 más que en el año anterior.

Durante el ejercicio 2009 se colaboró con tres asociaciones:

ASOCIACIÓN	PROYECTO	PERIODO	EUROS DESTINADOS
ALDEAS INFANTILES SOS	programa para la asistencia quirúrgica a la población infantil de Guinea Ecuatorial	Octubre 08 a marzo 09	1.902 €
MÉDICOS SIN FRONTERAS	programa de lucha contra la desnutrición infantil en la población de Madaoua (Níger)	Abril 09 a septiembre 09	2.301 €
ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE	atención a niños menores de 5 años víctimas del sida en Swazilandia	Octubre 09 a marzo 10	1.219 € (a 31 de diciembre de 2009)



DONACIÓN DE MATERIAL

En 2009 MC MUTUAL donó utillaje de cocina, que se encontraba inoperativo por el cierre del centro de Cabriels, a la *Fundació Montblanc*, una asociación que desarrolla proyectos de cooperación en países que se encuentran en situación de pobreza y dan soporte a diversas asociaciones, tanto de Catalunya como en países del tercer mundo, que tienen como beneficiarios directos a niños y jóvenes.

También se donaron 11 lotes de Navidad a la entidad *Banc dels Aliments*. Una fundación benéfica privada independiente y sin ánimo de lucro que lucha contra el hambre y evita que alimentos consumibles, pero no comercializables, sean destruidos, haciéndolos llegar a las personas más necesitadas del entorno inmediato.

PROGRAMA MC INTEGRA

MC MUTUAL está comprometida también con la integración laboral de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, porque cree que no existen personas discapacitadas para trabajar, sino personas que disponen de aptitudes y habilidades diferentes, que se adaptan mejor a un determinado puesto de trabajo. En este sentido, en 2009, la mutua siguió impulsando el proyecto MC Integra, que facilita la incorporación laboral de este colectivo de personas y favorece el cumplimiento de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, que marca que las empresas deben cubrir un 2% de su equipo humano con personas con disminución.

MC MUTUAL les reserva determinados puestos de trabajo y cuenta con espacio diferenciado en la web corporativa con acceso directo a todas las ofertas de la bolsa de trabajo.

FUNDACIÓ PRIVADA GASPAR DE PORTOLÀ

En 2009 MC MUTUAL siguió colaborando con la Fundació Privada Gaspar de Portolà, que atiende las necesidades de integración social y laboral de personas con discapacidad psíquica, ofreciéndoles puestos de trabajo remunerados, formación profesional y apoyo social. MC MUTUAL adquiere a dicha fundación las canastillas con las que obsequia a los empleados y empleadas.

COLABORACIÓN CON AYUDA EN ACCIÓN

Un año más, MC MUTUAL encargó la tradicional felicitación navideña a la ONG *Ayuda en acción*, que destinó sus beneficios al proyecto "Educación temprana en Perú", dedicada a la construcción y equipamiento de nueve centros escolares para niños de hasta tres años.



## APOYO A LA INVESTIGACIÓN Y GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO <4.12>

MC MUTUAL es un referente en los ámbitos de la medicina del trabajo y la prevención de riesgos laborales gracias a la alta cualificación y experiencia de su equipo de profesionales. La mutua comparte dicho conocimiento con el resto de la sociedad organizando y participando en eventos, editando diversas publicaciones temáticas y formando parte de diversas asociaciones.



### PARTICIPACIÓN EN EVENTOS

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

En este ámbito, en 2009 MC MUTUAL formó parte de la *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (ACGIH), la Asociación Española de Lucha contra el Fuego (ASELF), el Centro Nacional de Prevención de Daños y Pérdidas (CEPREVEN), el Instituto Biomecánica de Valencia (IBV), la *Associació Catalana de Motlles i Matrius* (ASCAMM), la Comisión de Seguridad de la Industria Siderometalúrgica (CSIS), la Fundación para la Motivación de RRHH y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social.

Asimismo, participó en 26 eventos entre los que cabe destacar:

- "Las enfermedades profesionales. Un reto actual en España y en Europa", en colaboración con la Asociación Cantábrica de Entidades Preventivas Acreditadas.
- Ciclos de conferencias de l'Escola Superior de Prevenció de Riscs Laborals.
- "Gestionar valor mediante la prevención de riesgos laborales". *Associació Catalana d'Infermeria del Treball i Salut Laboral*.
- "Acceso sostenible y seguro a los centros de trabajo", organizada por CC.OO. de Cataluña.
- "Trabajo y Cáncer", colaborando con UGT de Asturias.

- "XII Jornadas galegas sobre condiciones de traballo e saúde", en colaboración con la Asociación de Graduados Sociales de Ferrol, Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Ferrol y *Universidade da Coruña*.
- "Prevención del riesgo biológico-Higiene de manos. Primera acción preventiva". Congreso español de Medicina y Enfermería del Trabajo (1, 2 y 3 de octubre).
- "Experiencia del servicio de prevención propio de MC MUTUAL sobre un programa de prevención de conflictos con terceras personas". I Jornada Catalana de Enfermería del Trabajo y Salud Laboral.

#### ATENCIÓN SANITARIA:

Los profesionales sanitarios de MC MUTUAL también presentaron más de 40 ponencias y comunicaciones en eventos y congresos externos. Cabe destacar también que el servicio COT de las clínicas MC MUTUAL participó en la organización del congreso de la Sociedad Española de Traumatología Laboral celebrado en Barcelona.

Algunas de las temáticas expuestas en eventos externos fueron las siguientes:

- ¿Qué podemos aplicar de lo que ya sabemos y qué más necesitamos saber para mejorar la gestión de la incapacidad temporal? Seminario de Investigación Nuevas evidencias para la gestión de la incapacidad temporal en contingencia común.
- Tratamiento de las luxaciones acromio-claviculares agudas y crónicas con placa gancho AO. Congreso Sociedad Española de Codo y Hombro. Tarragona (marzo 2009)
- Diagnóstico diferencial del dolor secundario en las fracturas de calcáneo. Síndromes canaliculares. Mesa redonda oficial. Congreso de la SETLA. Barcelona
- Cifoplastia percutánea con cemento biológico en doble fractura toracolumbar. Curso práctico de cirugía vertebral mínimamente invasiva. Barcelona

- *L'artrodesi gleno-humeral. Episodi final d'una luxació recidivant d'espatlla. A propòsit d'un cas. Reunió Acadèmia de Ciències Mèdiques. Barcelona.*

- Póster "Bloqueo axilar del plexo braquial: la utilización de la neuroestimulación no mejora el resultado anestésico (premio al mejor póster presentado al congreso)

Asimismo, diversos profesionales de la mutua también publicaron artículos de investigación en revistas y medios de comunicación especializados. Entre ellos, cabe destacar el estudio *"Bloqueo Axilar del Plexo Braquial Ecoguiado: la utilización de la neuroestimulación no mejora el resultado anestésico"*, firmado por los doctores Carlos Morros, M<sup>a</sup> Dolores Pérez y Francisco Cedó, de MC MUTUAL; y Xavier Sala-Blanch, del Hospital Clínic de Barcelona, que recibió el Premio al Mejor Trabajo de Ecografía en Anestesia Regional, concedido por Sonosite Ibérica. Otros artículos y casos clínicos publicados en 2009 fueron:

- *Does return to work occur earlier after work-related sick leave episodes than after non-work-related sick leave episodes? A retrospective cohort study in Spain. Occup Environ Med 2009.*
- *Principles and methodology for translation and cross-cultural adaptation of the Nordic Occupational Skin Questionnaire to Spanish and Catalan. Contact Dermatitis. 2009.*
- *"Combined closed avulsion of the central slip and terminal tendon of the finger extensor mechanism". Chirurgie de la main 28 (2009).*
- *"An unusual case of spondylodiscitis". Spine Journal*
- Ruptura bilateral del tendón cuadriceps en paciente sano. Revisión de la literatura a propósito de un caso. Revista española de cirugía ortopédica y traumatología.
- "La puntura accidental, como urgencia laboral" en la revista Puesta al Día en Urgencias, emergencias y catástrofes, vol. 9 núm. 4.
- Comparación del coste de la incapacidad temporal por contingencia común en 2006 entre las provincias de Barcelona y Madrid. Revista Española Salud Pública 2009

## FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Fiel a su voluntad de seguir avanzando en los campos de la medicina del trabajo y la prevención de riesgos laborales, en el ejercicio 2009 MC MUTUAL apoyó diversos proyectos y acciones de investigación entre los que destacan el estudio sobre la duración de los episodios de incapacidad temporal o el fomento de la I+D en prevención de riesgos laborales, impulsado por el Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL); o mediante la colaboración con las Becas I+D en Prevención de Riesgos Laborales convocadas por la Fundación Prevent.

### ESTUDIO DE LA DURACIÓN DE LOS EPISODIOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN (ITCC)

En 2009, MC MUTUAL colaboró con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona en la realización de un estudio acerca de la duración de los episodios de Incapacidad Temporal por Contingencia Común. Un trabajo realizado desde el Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL), impulsado por Corporación Mutua.

El propósito de dicho trabajo fue compilar y analizar información sobre la duración de los episodios de ITCC, por distintas variables determinantes, en base a la experiencia de MC MUTUAL. El estudio se basó en el análisis de 258.751 episodios de ITCC de más de 15 días de duración en trabajadores por cuenta ajena y más de tres días en autónomos, seguidos hasta su finalización durante el periodo 2002-2006.

El fin último de dicho estudio es facilitar la gestión de los casos de ITCC, tanto desde el punto de vista médico como administrativo. El estudio fue llevado a cabo por los profesionales de MC MUTUAL Silvia García, Juan Carlos López, Manel Plana, Maite Sampere y Dolors Vila, y del CISAL, Jordi Delcós, Consol Serra y Fernando G. Benavides.



### BECAS I+D EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Un año más, para fomentar la investigación en la mejora de las condiciones de trabajo, MC MUTUAL colaboró con la Fundación Prevent en el impulso de las Becas I+D en Prevención de Riesgos Laborales. Una convocatoria en la que también participó el *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya* y la *Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball*.

La colaboración de MC MUTUAL con Fundación Prevent en la convocatoria de las becas no tiene carácter económico y consiste en formar parte del comité de honor y del comité científico que evalúa los trabajos presentados.

## ACTIVIDAD DOCENTE

### COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES

La reconocida calidad de los profesionales sanitarios de MC MUTUAL, así como el alto nivel de sus instalaciones médicas, hicieron un año más, que diversos estudiantes solicitaran realizar sus prácticas y rotaciones en las instalaciones de la mutua, o ser tutorados por profesionales de la misma.

En 2009, MC MUTUAL financió la especialización en medicina del trabajo de 20 Médicos Internos Residentes procedentes de la Unidad Docente de Medicina del Trabajo "Mateu Orfila", de Barcelona; y de las Unidades Docentes de Medicina del Trabajo de la Comunidad de Madrid, de Andalucía y de Castilla-La Mancha. Nueve de ellos realizaron guardias en las Clínicas MC MUTUAL y seis rotaron en los centros asistenciales de la mutua. Asimismo, también realizaron rotaciones en MC MUTUAL médicos internos residentes de anestesiología del Hospital de Bellvitge, Barcelona; y del Hospital Germans Trias i Pujol, de Badalona.

Diversos profesionales de MC MUTUAL también ejercieron como tutores de *fellowships* de cirugía artroscópica de la Universidad de Barcelona, de un estudiante de psicología de la Universidad Oberta de Cataluña y de diversos alumnos de fisioterapia de las universidades Gimbernat, Universidad Internacional de Cataluña y Universidad de Vic.

La mutua también colaboró con las actividades docentes de diversas universidades: con la Universidad de Barcelona impartió clases teóricas acerca de anatomía quirúrgica y vías de abordaje y prácticas en las salas de disección; y ofreció clases prácticas a través de la cátedra de anatomía del Máster de postgrado en Cirugía del Pie. En colaboración con la Universidad Autónoma de Barcelona y el Hospital de Sant Pau, fue un centro de clases prácticas dentro del XXXII curso intensivo teórico-práctico de bloqueos nerviosos para anestesia.

En 2009, MC MUTUAL también organizó, junto al Hospital Clínic y el Hospital de Bellvitge, en la Clínica MC MUTUAL Londres, el primer Curso de Ecografía en Anestesia Regional, nivel avanzado.

### I CURSO DE PATOLOGÍA DEL RAQUIS

Durante el mes de marzo de 2009, MC MUTUAL organizó el primer Curso de Patología del Raquis, dirigido a especialistas en traumatología y expertos en cirugía de la columna.

A lo largo del curso, al que asistieron especialistas de diversas mutuas de accidentes de trabajo y facultativos de hospitales públicos y privados, se contrastaron los enfoques de la patología del Raquis y su tratamiento, tanto en el mundo laboral como en la sanidad pública.

El evento, organizado por el servicio de cirugía ortopédica y traumatológica (COT) de la mutua, resultó un éxito de participación, con más de 120 asistentes, y de calidad científica, con la intervención de prestigiosos especialistas en cirugía de la columna. Está previsto que el curso de patología del Raquis tenga una continuidad bianual.

## PARTICIPACIÓN EN RED DE EMPRESAS EN NUST

En el mes de febrero de 2009, el Ayuntamiento de Barcelona reconoció el esfuerzo realizado por MC MUTUAL para implantar medidas que facilitan la armonización del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.

El Director General de MC MUTUAL, Francisco Hernández, recogió el diploma acreditativo de manos del alcalde de Barcelona, Jordi Hereu, y pronunció un discurso en nombre de todas las entidades que forman parte de la Red de Empresas en NUST (Nuevos Usos Sociales del Tiempo).

La Red de Empresas en NUST es una iniciativa promovida por el Ayuntamiento de Barcelona que reúne a un grupo de empresas para buscar soluciones conjuntas que fomenten la conciliación de la vida personal y laboral de las personas.  
[www.bcn.cat/empresenust](http://www.bcn.cat/empresenust)



## PRESIDENCIA DE LA FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ

Hasta el mes de junio, MC MUTUAL ostentó la presidencia de la *Fundació per a la Motivació dels Recursos Humans*, una entidad sin ánimo de lucro, que acoge entidades del sector público y privado comprometidas con el desarrollo de sus equipos humanos y con un fuerte compromiso de compartir conocimiento y experiencias. El cargo de presidente lo asumió el director de Recursos Humanos de MC MUTUAL, Andreu Lacambra.

## INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO

En el ejercicio 2009, MC MUTUAL recibió dos delegaciones internacionales que se acercaron a la mutua para conocer, de primera mano, el desempeño de la organización en diversos ámbitos.

En el mes de febrero, representantes del Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de la República Popular de China se reunieron con directivos de MC MUTUAL y de la Fundación Prevent con el objetivo de conocer las actividades y prestaciones que llevan a cabo ambas entidades en materia de prevención de accidentes y salud laboral. El encuentro se produjo en virtud de un proyecto de colaboración entre la Unión Europea, el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España y el Gobierno Chino.

Dos meses más tarde, el 23 de abril, la mutua recibió la visita de 40 mujeres directivas, procedentes de Suecia, que visitaron diversas organizaciones para conocer sus políticas empresariales y algunas de sus prácticas en materia de Recursos Humanos.



## TRANSPARENCIA, EFICIENCIA Y BUENAS PRÁCTICAS <4.10> <4.11>

MC MUTUAL está comprometida con la gestión eficaz de medios y recursos y lleva a cabo todas sus actuaciones basándose en criterios de transparencia, eficiencia y buenas prácticas.

Durante 2009 no se registró ningún incidente por el cumplimiento de las regularizaciones relativas a la comunicación, la promoción y el patrocinio. <PR7>

En este marco se encuadra el compromiso de la entidad de gestionar los recursos económicos con la máxima eficacia y eficiencia, contribuyendo, al máximo posible, a la mejora y garantía de las pensiones públicas del país. Con este firme objetivo, la mutua suscribió y sigue, en todas sus actuaciones, el Código de Buenas Prácticas del sector. <4.8>

Asimismo, el impulso a la creación de Corporación Mutua supuso un paso más de MC MUTUAL en aras de conseguir una mayor eficiencia de los recursos y la generación de sinergias.

La mutua también apuesta por la profesionalidad y la transparencia en la comunicación externa de todos sus servicios; respeta las normas éticas de comunicación, con el empleo de un lenguaje directo, accesible y no sexista; y mantiene el equilibrio presencial de mujeres y hombres en todos sus documentos gráficos. <PR6>

## INVERSIÓN RESPONSABLE <EC3>

Con el mismo objetivo de transparencia, el Fondo de Pensiones de MC MUTUAL firmó, en marzo de 2009, los Principios para la Inversión Responsable de las Naciones Unidas. Una iniciativa mediante la cual la mutua afianza su orientación hacia una actuación socialmente responsable.

Con la suscripción de dichos principios, la comisión de control del plan se comprometió a gestionar las inversiones de la cartera del fondo de pensiones de sus empleados y empleadas siguiendo criterios de responsabilidad ambiental, social y de buen gobierno empresarial.

El Fondo de Pensiones de MC MUTUAL se convirtió en el cuarto fondo de pensiones español en firmar los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.

## CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD INFORMÁTICA <PR1>

MC MUTUAL también presta una especial atención en la protección de la confidencialidad de los datos personales que gestiona en el desempeño de su actividad. La entidad pone todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y cuenta con una política específica de seguridad de la información. (ver página 51)

En el ejercicio 2009 MC MUTUAL no registró ninguna reclamación de incumplimiento sobre el respeto a la privacidad y la fuga de datos. <PR8>

ÓRGANOS DE  
GOBIERNO  
Y PARTICIPACIÓN:  
MÁXIMA  
TRANSPARENCIA

<4.1> <4.4> <4.5> <4.17> <S01>



### ENFOQUE DE GESTIÓN <4.9>

MC MUTUAL promueve la participación de las empresas mutualistas y sus trabajadores en el gobierno corporativo de la mutua, a través de diversos canales previstos en sus estatutos. <4.6>

Asimismo, para facilitar el control y gestión de su actividad, facilita a sus órganos de gobierno y participación información veraz y transparente, y fomenta reuniones periódicas para decidir los aspectos prioritarios y definir las líneas a seguir.

MC MUTUAL cuenta con dos órganos de gobierno, La Junta General y la Junta Directiva, que avalan el compromiso de la entidad con la creación de valor, el crecimiento y la aplicación de unas buenas prácticas; y dos órganos de participación, la Comisión de Prestaciones Especiales y la Comisión de Control y Seguimiento.



127

### PERFIL <4.1> <4.9>

#### ÓRGANOS DE GOBIERNO

- **Junta General:** Es el órgano superior de gobierno de la entidad y está integrada por el colectivo de los empresarios asociados y un representante de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la mutua. Se computa un voto por cada uno de ellos, si bien sólo tienen derecho a voto aquellos asociados que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales. Las Juntas Generales Ordinarias se celebran necesariamente una vez al año, y las extraordinarias en cualquier momento, por acuerdo adoptado por la misma Junta Directiva o a solicitud de la vigésima parte de los asociados.
- **Junta Directiva:** Tiene a su cargo el gobierno directo e inmediato de la mutua, su plena representación y todas las facultades de dirección, administración y ejecución que sean precisas para la defensa de los intereses patrimoniales y sociales de la entidad, sin más limitaciones que las establecidas por los estatutos y en la normativa vigente en cada momento. De acuerdo con los estatutos, la Junta Directiva se compone de veinte miembros, de los cuales, diecinueve pertenecen a las empresas asociadas y, el miembro restante, es un representante de los trabajadores al servicio de la mutua. Los miembros de la Junta Directiva se distribuyen entre sí los cargos de Presidente, Vicepresidente Primero, Segundo y Tercero, Tesorero y Secretario. El resto de miembros ostentan la condición de Vocales. También asisten a la Junta Directiva con voz, pero sin voto, el Director Gerente y aquellas otras personas cuya presencia se considere necesaria. <4.3> Los miembros de la Junta Directiva no reciben ningún tipo de remuneración por su actividad, sin perjuicio de la compensación legal por asistencia a la que tienen derecho e, igual que el Director Gerente, deben responder frente a la Seguridad Social, la propia mutua y los empresarios asociados por los daños causados como consecuencia de la realización de actos contrarios a la normativa aplicable. <4.5>

**Comisión Permanente:** está constituida por seis miembros de la Junta Directiva: el Presidente, los vicepresidentes y vocales designados por la Junta Directiva. Ésta última puede delegar en la Comisión Permanente las funciones y facultades que considere convenientes.

**Presidente:** Representa a la mutua en toda clase de actos y contratos y ante las autoridades y tribunales en todo tipo de asuntos administrativos y judiciales. Puede ejercer el uso de la firma social ante terceros sin ninguna restricción. <4.2>

**Vicepresidentes:** Sustituyen al Presidente en sus funciones. Son tres miembros de la Junta Directiva y son designados por la misma.

**Director Gerente:** Desempeña la dirección técnica de la mutua, la dirección administrativa y la representación de la mutua, ejerciendo, en general, todos los actos propios de la gerencia y administración de la entidad. No pueden ocupar dicho cargo quienes pertenezcan al Consejo de Administración o desempeñen cualquier actividad remunerada en una empresa asociada a la mutua.

Todos los miembros de los órganos de gobierno de MC MUTUAL están altamente cualificados y capacitados para ejercer sus funciones y se comprometen a gestionar la entidad con criterios de eficiencia, transparencia y equidad, siguiendo las directrices marcadas por el Código de Buenas Prácticas suscrito por las mutuas del sector. <4.7>



### ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

■ **Comisión de Prestaciones Especiales:** Tiene a su cargo la concesión de los beneficios de la asistencia social que deban ser satisfechos por la mutua con cargo a los recursos previstos. La asistencia social consiste en la concesión de los servicios y auxilios económicos que pueden prestarse a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, por cuenta propia y a los derechohabientes de los mismos que, habiendo sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se encuentren en situaciones de necesidad. Está constituida por ocho miembros, de los que la mitad corresponden a representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas a la entidad y, la otra mitad, a representantes de los empresarios asociados, designados por la Junta Directiva. Su presidente es elegido por la propia comisión entre sus miembros. <PR1> Los miembros de la Comisión de Prestaciones Especiales no reciben ningún tipo de remuneración por su actividad, sin perjuicio de la compensación legal por asistencia a la que tienen derecho.

■ **Comisión de Control y Seguimiento:** Es el órgano de participación institucional de los empresarios y trabajadores en el control y seguimiento de la colaboración con la Seguridad Social que desarrolla la mutua. El número de miembros de la misma, con un máximo de diez representantes, está regulado atendiendo a la dimensión y características de cada mutua. En MC MUTUAL, la Comisión de Control y Seguimiento está formada por diez personas. Del número total de miembros, la mitad corresponde a la representación de los trabajadores protegidos por la entidad, a través de las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito nacional; y la otra mitad, a la representación de los empresarios asociados a aquella, elegidos a través de las Organizaciones Empresariales de mayor representatividad. La Comisión de Control y Seguimiento cuenta con el mismo presidente que la Junta Directiva y actúa como secretario de la misma, con voz pero sin voto, el Director Gerente <4.3>. Sus miembros no perciben retribución alguna por su gestión, sin perjuicio de la compensación legal por asistencia a la que tienen derecho.

■ **Junta Consultiva:** Es un órgano constituido y regulado por la Junta Directiva, cuya finalidad es asesorar en la mejora de la calidad de los servicios prestados por la mutua a las empresas y a su personal. Para conseguir este objetivo, se sistematiza una forma de organizar y conducir las reuniones de dicha Junta, que promueve la participación y fomenta el diálogo y el coloquio con la Dirección de la mutua. El valor añadido de la Junta Consultiva, formada por representantes de empresas asociadas, es poder reunir a un grupo de empresarios y empresarias para que, no sólo se sientan identificados con la mutua, sino que se impliquen en su desarrollo. Preside la Junta Consultiva, por delegación expresa de la Junta Directiva, el Director Gerente. Sus miembros no perciben retribución alguna por su gestión.

<PR1><4.4>



### RELACIÓN TRANSPARENTE <4.16>



La comunicación de MC MUTUAL con sus órganos de gobierno y participación está basada en la total transparencia y la veracidad. La mutua les facilita periódicamente información detallada acerca del desarrollo de su actividad y pone a su disposición todas las herramientas necesarias para facilitar su labor de control y supervisión de la gestión de la organización.

# EMPRESAS PROVEEDORAS: RELACIÓN HONESTA

<4.17> <501>



ENFOQUE DE GESTIÓN <2.2>

MC MUTUAL garantiza la igualdad de oportunidades para todas las entidades interesadas en suministrarle productos y servicios y cumple en tiempo y forma con todos los acuerdos pactados. La mutua también se compromete con ellas a pagar unos precios de mercado y a favorecer la optimización de su cadena de producción.

La organización también pone un especial interés en cuidar su relación con los proveedores, estudiando su satisfacción y transmitiéndoles sus valores de responsabilidad social. <PR5>

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:  
CONCURSO PÚBLICO

Desde el año 2008, en MC MUTUAL la contratación se ajusta a los principios marcados por la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, que garantiza la igualdad de oportunidades para todas las empresas proveedoras.

Así, los procesos de contratación en la mutua se rigen por la libertad de acceso a las licitaciones, la publicidad y transparencia en los procedimientos, y la no discriminación e igualdad de trato entre los proveedores.

Un proceso que, a su vez, asegura la eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de una definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección final de la oferta económicamente más ventajosa.



MC MUTUAL cuenta en su web corporativa con información pública acerca del Perfil de Contratante de la mutua, los anuncios de información previa contemplados en la Ley y otros datos e informaciones referentes a la actividad contractual del Órgano de Contratación de MC MUTUAL. Entre ellas, cabe resaltar la notificación de las licitaciones abiertas o en curso, la documentación relativa a dichas licitaciones, las contrataciones programadas, contratos ya adjudicados, procedimientos anulados o los que han resultado desiertos, y toda la información que se considere útil al respecto.

Las licitaciones en MC MUTUAL se dividen en obra, servicio y suministro. En 2009, la mutua adjudicó 46 expedientes de licitación, de los cuales 14 fueron armonizados, 27 no armonizados y cinco negociados. La suma de todos los importes adjudicados ascendió a 16,3 millones de euros, un 77% más que en el ejercicio anterior.

Asimismo, en nombre de MC MUTUAL, Corporación Mutua realizó dos procesos de licitación, de prestación de servicios de primera atención médica practicada mediante soporte telefónico centralizado, y de servicios de telefonía móvil.

BUENA COMUNICACIÓN  
Y FOMENTO DE LA RESPONSABILIDAD

MC MUTUAL mantiene una relación fluida y transparente con las empresas que le proveen de productos o servicios. La entidad establece unos requisitos claros antes de la prestación del servicio o compra del producto para garantizar la satisfacción mutua de ambas entidades tras la transacción.

En 2009, la mutua puso a disposición de sus empresas proveedoras una herramienta de intercambio en la extranet, que facilita la comunicación con órganos externos y los dota de una mayor seguridad.



En MC MUTUAL las compras están centralizadas y organizadas por grupos de trabajo que abarcan la totalidad de las partidas. Se trabaja con proveedores que dispongan de una estructura clara, cuya actividad abarque todo el territorio español y que puedan cubrir las necesidades de todos los centros de la mutua. Excepcionalmente, para determinados productos o servicios que están centralizados, por ser puntuales o de poco importe económico, cada provincia selecciona el proveedor local oportuno <EC6>. La selección de proveedores se lleva a cabo en base a una exigencia de certificación y homologación de sus sistemas de gestión acorde a la actividad que desempeñan o a los servicios que prestan. MC MUTUAL está presente en todo el territorio español, por ello se entienden como locales las diferentes provincias españolas en las que tiene presencia. <EC7>

En el caso de los proveedores con los que se ha firmado un contrato, MC MUTUAL siempre cumple con el preaviso estipulado en el mismo, que varía dependiendo de la entidad proveedora. <LA5>

La centralización de las compras permite a MC MUTUAL aumentar su influencia en la calidad de los productos, generar valor para la entidad a través de una mayor colaboración con sus proveedores y reducir, de forma importante, los costos de operación.

## RELACIÓN HONESTA <4.16>

MC MUTUAL cumple en tiempo y forma con los acuerdos pactados con sus empresas suministradoras de productos y servicios. Además, la mutua, realiza un seguimiento conjunto con dichas organizaciones, con el objetivo de detectar posibles desviaciones en ambos sentidos y recondicionarlas.

MC MUTUAL está asociada a la Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos (AERCE). Se trata de una organización, de tipo profesional, que tiene por finalidad estatutaria transmitir, publicar e impartir conocimientos, experiencias e informaciones, así como investigar acerca de todas las cuestiones relacionadas con el ámbito de las compras, la contratación y los aprovisionamientos.

Por su parte, AERCE está adherida, desde su fundación, a la Federación Internacional de Compras y Aprovisionamientos, la *International Federation of Purchasing and Supply Management* (IFPSM).

MC MUTUAL también informa a sus empresas proveedoras acerca de su posicionamiento en temas de Responsabilidad Social de Empresa con el objetivo de transmitirles sus valores y favorecer la evolución conjunta en este tema.

En este sentido, en los pliegos de licitación de bienes y suministros, se valora especialmente a aquellos proveedores que disponen de Certificaciones de Calidad y Medioambientales.

Asimismo, se solicitan, si procede, requisitos de sostenibilidad de productos o servicios y se recogen cláusulas sociales de la empresa proveedora. En caso de igualdad entre dos o más ofertas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, tiene preferencia la proposición presentada por aquella organización que, en el momento de acreditar la solvencia técnica, contara en su plantilla con un número de trabajadores con discapacidad igual o superior al 2%.

## COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

El Servicio de Prevención Propio de MC MUTUAL, los Interlocutores de Prevención y el Departamento de Obras y locales realizan una actuación constante de coordinación de actividades empresariales con las empresas proveedoras, que se deriva de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que, posteriormente, fue desarrollado por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y que establece la necesidad de cooperar, de forma coordinada, en lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

El Servicio de Prevención Propio establece dos niveles de coordinación; un nivel estatal, realizado desde dicho servicio con aquellas empresas que realizan trabajos en más de un centro de trabajo de la mutua y/o provincia, y otro nivel de coordinación provincial, llevado a cabo por el Interlocutor de Prevención desde cada centro de trabajo y dirigido a aquellas empresas que sólo prestan servicio en un centro de trabajo de la entidad. <PR3>

Las tareas de coordinación comprenden diversas fases entre las que se encuentran el facilitar a la empresa externa información sobre MC MUTUAL (modelo organizativo, riesgos específicos, riesgos generales, medidas de emergencia, procedimientos de riesgo, etc.), solicitarles información acerca de su entidad, recibir documentación, realizar reuniones de coordinación, etc.



El pliego que recoge las condiciones previas para optar a la adjudicación de contratos por parte de MC MUTUAL dispone de un punto específico relativo a la coordinación de actividades empresariales, en el que se reseñan los requerimientos establecidos legalmente.

En el ejercicio 2009 se coordinó el 100% de las empresas que realizaron trabajos en instalaciones de la mutua.

# SECTOR: AVANZANDO CON BUENAS PRÁCTICAS

<4.17> <S01>



ENFOQUE DE GESTIÓN

MC MUTUAL colabora con el resto de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para contribuir al avance del sistema de protección social español.

Con el desempeño de su actividad diaria, la mutua genera credibilidad, favorece la eficiencia del sistema y fomenta la aplicación de unas buenas prácticas en el sector.

PERFIL

Al cierre del ejercicio 2009, el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estaba formado por 20 organizaciones, de las cuales, 13 se agrupaban entorno a dos mancomunidades: Cesma, Ibermutuamur, MC MUTUAL, MAC, Mutua Gallega, Mutualia, Solimat y Unión de Mutuas crearon Corporación Mutua; y MAZ, Umivale, Mutua Montañesa, Mutua Navarra y Egarsat formaron Suma Intermutual. Asimismo, algunas de las mutuas mantenían acuerdos de colaboración con el objetivo de compartir su red asistencial.

TRANSPARENCIA, EFICIENCIA Y BUENAS PRÁCTICAS <4.10> <4.11> <4.16>


La colaboración de MC MUTUAL con la Seguridad Social está basada en criterios de transparencia, eficiencia y en la aplicación de buenas prácticas en su gestión. Así, la mutua contribuye a favorecer la buena marcha del sector.

La entidad está comprometida con el cumplimiento del Código de Buenas Prácticas, suscrito en el año 2006 por todas las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del mercado español, que garantiza una gestión responsable de los recursos. <4.8>

A raíz de este compromiso, la entidad dio a conocer la filosofía y los planteamientos incluidos en dicho código a todas las instancias y niveles funcionales y territoriales de la mutua, así como a todas las entidades y colaboradores que ejercen las funciones propias de la intermediación en la gestión administrativa. A su vez, se aplicaron estrictas medidas de precaución y comprobación de la actuación de la entidad acorde con los preceptos contenidos en el Código de Buenas Prácticas.

En esta búsqueda de la eficiencia se enmarca también la participación de MC MUTUAL en el primer grupo mutual del país. Manteniendo la identidad de las mutuas que la conforman, Corporación Mutua garantiza una mayor racionalización de medios y recursos, a partir de la coordinación y la cooperación de todos sus miembros.

CORPORACIÓN MUTUA: MEJOR SERVICIO, MAYOR AHORRO <3.8> <3.10>



En 2009, Corporación Mutua está formada por CESMA, Ibermutuamur, MAC, MC MUTUAL, Mutua Gallega, Mutualia, Solimat y Unión de Mutuas; ocho mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que manteniendo su independencia, se mancomunaron en aras de una mayor eficiencia.

La población protegida por Corporación Mutua en 2009 sumó más de 3,7 millones de trabajadores, con una cuota de mercado del 23,47%.

En términos económicos, el conjunto de las mutuas de Corporación alcanzó un resultado cercano a los 151 millones de euros, con un porcentaje sobre cuotas cobradas del 6,07%.

PRINCIPALES MAGNITUDES DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN 2009

DICIEMBRE DE 2009	
POBLACIÓN MEDIA CUENTA AJENA	3.178.820
CUOTA MEDIA DE MERCADO	23,47%
PROMEDIO TRABAJADORES AUTÓNOMOS	108.217
CUOTAS COBRADAS (M€)	1.656,59

PRINCIPALES MAGNITUDES DE CONTINGENCIAS COMUNES EN 2009

DICIEMBRE DE 2009	
POBLACIÓN MEDIA CUENTA AJENA	2.033.175
PROMEDIO TRABAJADORES AUTÓNOMOS	540.707
CUOTAS COBRADAS (M€)	2.486,64



MEJOR SERVICIO

Entre los logros conseguidos por la primera mancomunidad de mutuas del sector en 2009 y que reversion en un mejor servicio para su población protegida, es remarcable la **unificación de la red de centros propios**, que permite la prestación recíproca de servicio y facilita la atención a los mutualistas, independientemente de la mutua a la que estén asociados. A finales de 2009, Corporación Mutua contaba con 332 centros propios de los cuales ocho eran hospitales, 221 asistenciales y 103 administrativos. Asimismo, la Corporación participaba también en dos hospitales intermutuales.

En esta misma línea de favorecer la mejora en las prestaciones que las mutuas ofrecen a su población protegida, desde Corporación Mutua se pusieron en marcha diversos proyectos:

- **Elaboración de un mapa sanitario integrado**, que permitió la puesta en común de la red de centros concertada mediante adhesiones.
- **Puesta en marcha de un procedimiento unificado del proceso de contingencia profesional.**
- **Elaboración de un cuadro de mando único de indicadores de gestión**, que facilita la comparación y generación de sinergias entre las mutuas de la Corporación.
- **Desarrollo de la web de Corporación Mutua**, con nuevas herramientas como un buscador de centros integrados o el perfil del contratante.
- **Puesta en marcha del servicio de primera atención médica**, mediante un **call center** medicalizado (línea 900 corporativa): 900 50 60 70.
- **Plan de inversiones:** autorización ministerial del Centro de Fuengirola.
- **Aprobación del código ético corporativo.**

La participación de MC MUTUAL en Corporación Mutua también aportó beneficios para todos los grupos de interés que interactuaron con la mutua en el ejercicio 2009.

El nuevo escenario, propuesto por el Ministerio de Trabajo e Inmigración para las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conduce al sector hacia un modelo de no competencia y cooperación entre todas las entidades que lo integran, buscando maximizar la eficiencia del sistema de protección social.

Así, cuando este panorama sea realidad, MC MUTUAL, junto con el resto de entidades que conforman la Corporación, llevarán ya tiempo avanzando en este sentido y contribuyendo a aumentar la solvencia, mejorando el servicio prestado a su población protegida y garantizando la eficiencia en la protección social.



También cabe destacar, como novedad del año 2009, la creación del **Centro de Investigación en Salud Laboral** (CISAL), presentado en el mes de febrero e impulsado en colaboración con la Universidad Pompeu Fabra (UPF) y el Instituto Sindical de Ambiente y Salud (ISTAS).

El CISAL aúna los esfuerzos y la labor realizada a favor de la I+D por la Cátedra MC MUTUAL-UPF y por el Observatorio de Salud Laboral que comparten Unión de Mutuas y el ISTAS.

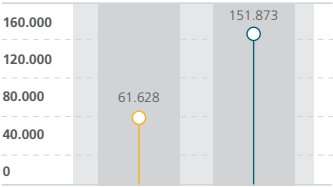
Bajo el lema “Investigar para conocer, conocer para decidir, decidir para mejorar la salud de los trabajadores”, el CISAL cuenta con mayores recursos y permite a las mutuas de Corporación contribuir, de forma aún más eficiente, a la investigación en materia de salud laboral. Las principales áreas de trabajo seguidas en el ejercicio 2009 desde el CISAL fueron las siguientes:

- **Condiciones de trabajo**, para mejorar la validez científica de los instrumentos informativos sobre los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores.
- **Desigualdades en salud laboral**, investigación centrada en los grupos especialmente vulnerables, por razones de género, edad, nacionalidad o tipo de contrato.
- **Daños a la salud**, que incluye las lesiones por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las incapacidades temporales y permanentes.
- **Políticas de seguridad y salud en el trabajo**, en la que se evalúa la calidad, la efectividad y la eficiencia de los recursos y actividades preventivas.

MAYOR AHORRO

Las acciones puestas en marcha por Corporación Mutua en 2009 también generaron un mayor ahorro para sus ocho mutuas integrantes y una mayor eficiencia de los recursos de la Seguridad Social.

En esta línea, destaca el incremento de las asistencias y pruebas médicas compartidas entre las mutuas, que aumentaron un 146% y un 143%, respectivamente. De este intercambio de asistencias (151.873) y pruebas (13.319) se desprende un ahorro anual de más de 2,5 millones de euros.



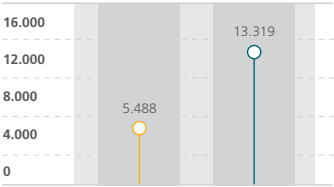
ASISTENCIAS CRUZADAS

○ 2008 ○ 2009

También favoreció un aumento significativo del ahorro el establecimiento de unas tarifas corporativas para la facturación de las pruebas y actos médicos entre las mutuas participantes. Así, en 2009 se consiguió una reducción media porcentual del 55,6% del gasto.

Con el mismo objetivo, Corporación Mutua puso en marcha:

- Procesos de **contratación conjunta**, con ocho expedientes que permitieron abaratar los costes y homogeneizar los proveedores para todas las mutuas de Corporación.
- Aprobación del escenario de **integración de los sistemas informáticos**, con aplicaciones multimutua.



PRUEBAS

○ 2008 ○ 2009

- Creación de un **servicio especializado de contratación**.
- Coordinación del **cierre temporal de algunos centros en verano y horarios de tarde**.
- Puesta a disposición de aulas de formación o videoconferencia.
- Sustituciones temporales de puestos de trabajo.
- Puesta en común de la **plantilla sanitaria** en algunos centros.
- Utilización conjunta de **servicios administrativos, jurídicos, etc.**

PRINCIPALES ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE MC MUTUAL <4.13>

Con la finalidad de compartir conocimiento entre todas las entidades del sector y mejorar, día a día, el servicio prestado a las empresas mutualistas, la capacitación de su equipo humano y reforzar su orientación social, MC MUTUAL pertenece a diversas asociaciones. Se ha establecido el criterio de detallar las más significativas:

- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT)
- Red Española del Pacto Mundial
- Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)





# ORGANIZACIONES SINDICALES: LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, UN INTERÉS COMÚN

<4.17> <501>



### ENFOQUE DE GESTIÓN

MC MUTUAL y las organizaciones sindicales comparten los objetivos de prestar un servicio asistencial adecuado, fomentar la reducción de la siniestralidad laboral y favorecer la implantación de la cultura preventiva en las empresas.

Las principales organizaciones representantes de los trabajadores participan en la Comisión de Control y Seguimiento de la entidad y son informados, de forma periódica, de la actividad de la mutua.



### PARTICIPACIÓN EN LA COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano que vehicula la participación institucional de los empresarios y trabajadores en MC MUTUAL y que permite una labor de control y seguimiento de la colaboración con la Seguridad Social ejercida por la misma.



En dicha comisión, la mitad de los miembros corresponde a la representación de los trabajadores protegidos por la mutua, a través de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito nacional; y la otra mitad, a la representación de los empresarios asociados a MC MUTUAL, elegidos a través de las organizaciones empresariales de mayor representatividad.

En el marco de esta comisión, las competencias de las organizaciones sindicales en la gestión de la entidad son las siguientes:

- Conocer los criterios de actuación de la mutua en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la mutua.
- Informar el proyecto de memoria anual, previo a su remisión a la Junta General.

- Tener conocimiento previo de las propuestas de nombramiento de Director Gerente.
- Tener conocimiento y ser informados de la gestión llevada a cabo por la entidad en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.
- Proponer cuantas medidas estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la mutua en los ámbitos de gestión autorizados, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.
- En general, poder solicitar cuanta información genérica se precise, respecto a la gestión realizada por la entidad en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.

### COLABORACIÓN EN LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

MC MUTUAL también está comprometida con la transmisión del conocimiento generado, a raíz del desempeño de su actividad, a todos los colectivos con los que interactúa.

En este sentido, la mutua informa puntualmente a las organizaciones sindicales de todos los eventos que organiza y cuenta con la participación de representantes de los principales sindicatos en muchos de ellos.

# CUENTAS ANUALES Y ANÁLISIS FINANCIEROS

<2.8> <EC1> <EC6>



COMENTARIO GENERAL DE LOS ESTADOS FINANCIEROS <EC3>

El Balance y la Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial de Mutual Midat Cyclops del ejercicio 2009 se han confeccionado de acuerdo con lo establecido por:

- La Resolución de 20 de enero de 2009 de la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE), por la que se modificó la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la cual había sido aprobada el 22 de diciembre de 1998.
  - La Orden EHA/567/2009, de 4 de marzo, por la que se regula el procedimiento telemático de obtención, formulación y rendición de las cuentas anuales de las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social.
  - La Orden TIN/3206/2009, de 25 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2009, para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.
  - La Resolución de 15 de diciembre de 2009, de la Intervención General de la Seguridad Social (IGSS), por la que se dictan las instrucciones de cierre contable del ejercicio 2009 para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social.
- De acuerdo con lo anterior, las cuentas anuales de Mutual Midat Cyclops presentan la siguiente composición:
- Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social.
  - Gestión del Patrimonio Privativo.
  - Gestión del Patrimonio integrado de los dos anteriores.
- Estos estados financieros han sido auditados por la IGSS, de conformidad con la normativa vigente.



RESULTADO DEL EJERCICIO

El ahorro obtenido por Mutual Midat Cyclops en el ejercicio 2009 ascendió a 60.604.306,27 euros, un 38% menos que el resultado alcanzado por la entidad en 2008. Dicho excedente representa un 7% sobre los ingresos.

Dicho resultado se distribuyó de la siguiente manera:

	2008	2009
PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	96.786.546,54	60.180.018,72
PATRIMONIO PRIVATIVO	977.148,67	424.287,55
AHORRO AGREGADO	97.763.695,21	60.604.306,27

- Los datos anteriores reflejan un descenso del 37,82% en el resultado de la gestión de la Seguridad Social. Los motivos principales de este decremento fueron:
- La reducción de los ingresos por cotizaciones sociales del 3,45%, que es el resultado neto de:
    - Un decremento del 9,36% de las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (AT), consecuencia de la reducción de la población protegida media en un 5,10% a causa de la crisis económica y financiera española que provocó una disminución de la población afiliada, del aumento de la morosidad consecuencia de la crisis y de la reducción de las tarifas de cotización por contingencias profesionales en un 3,5% por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
    - Un aumento del 9,81% en las cuotas de las contingencias comunes (CC) consecuencia de un incremento del 5,63% de las cuotas de trabajadores por cuenta propia adheridos y de un 11,18% de las cuotas de las contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena. La población media del primer colectivo se incrementó un 0,41% y la del segundo un 9,81%. Este último aumento posibilitó elevar la cobertura sobre la población protegida de AT hasta el 67,02% al final del ejercicio.
  - El aumento de los gastos derivados de las prestaciones sociales fue del 7,32%, destacando, sobre todo, el gasto por Incapacidad Temporal, el cual representa el 91,37% del total del gasto de prestaciones, y que creció un 7,42%.
  - El incremento del gasto de personal un 5,71%, dado que a pesar de la reducción del montante del gasto de sueldos y salarios en un 0,89%, se produjo un importante aumento del gasto de indemnizaciones.
  - La mutua siguió con su política de contención del resto de partidas de gastos, lo que se tradujo en una reducción de los gastos de "aprovisionamientos" en un 21,04% y en la reducción de los "otros gastos de gestión" en un 24,32%.

■ Por último, conviene resaltar también la importante disminución de la partida de transferencias y subvenciones en un 7,86% producto por un lado de la reducción de los costes de cánones y reaseguros, los cuales están vinculados a la reducción de las cuotas de AT, dado que es un coste variable vinculado al importe de las mismas, y por otro lado a la reducción del coste de los capitales renta producto de la importante reducción de la siniestralidad con baja.

Los resultados del patrimonio privativo también se redujeron un 56,58% como consecuencia de que en el año 2008 hubo importantes ingresos extraordinarios que ya no se volvieron a repetir en 2009 y de la disminución de los ingresos procedentes de alquileres de inmovilizado.



Los resultados se destinaron en su integridad a la dotación de las reservas legales y estatutarias de la Entidad, al Fondo de Prevención y Rehabilitación y al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, según la siguiente propuesta de distribución de la Junta Directiva: (cantidades en Euros)

DESCRIPCIÓN	IMPORTE	SALDOS A 31/12/2010 (PREVISTOS)	% SOBRE CUOTAS
<strong>GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL</strong>			
<strong>Base de reparto</strong>			
Resultado del ejercicio	60.180.018,72		
Variación de resultados de ejercicios anteriores	2.180.256,49		
Importe a distribuir	57.999.762,23		
<strong>Distribución</strong>			
Reserva para obligaciones inmediatas (1)	12.928.480,48	115.064.766,16	25,00%
Reserva de Estabilización de AT (1)	2.790.398,57	114.530.079,65	20,00%
Reserva de Estabilización de CC (1)	5.488.230,31	71.350.414,22	25,00%
Fondo de Prevención y Rehabilitación (2)	44.848.038,66		
Fondo de asistencia social (2)	5.606.004,83		
Dotación de la Reserva estatutaria (2)	5.606.004,83		
Exceso de excedentes de CC (3)	12.170.362,64		
Importe distribuido	57.999.762,22		
<strong>PATRIMONIO PRIVATIVO</strong>			
<strong>Base de reparto</strong>			
Resultado del ejercicio	424.287,55		
Importe a distribuir	424.287,55		
<strong>Distribución</strong>			
Reserva voluntaria	424.287,55		
Importe distribuido	424.287,55		

(1) Son reservas legales, cuyo saldo debe alcanzar un porcentaje de las cuotas recaudadas en cada contingencia. Todas están cubiertas en el porcentaje máximo legalmente establecido.

(2) Cuando todas las reservas legales de la Entidad figuran dotadas a su nivel máximo, el excedente de los resultados positivos de la gestión del accidente de trabajo (AT) se destinará en un 80% a dotar el Fondo de Prevención y Rehabilitación, debiendo ingresarse en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) antes del 31 de julio. El 20% restante se destinará, a partes iguales, a dotar el Fondo de Asistencia Social y la Reserva Estatutaria de la entidad.

(3) Cuando todas las reservas legales de la Entidad figuran dotadas a su nivel máximo, el excedente de los resultados positivos de la gestión de la contingencia común (CC) se destinará a dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, debiendo ingresarse en la Tesorería General de la Seguridad Social antes del 31 de julio.

Tras la distribución del resultado del ejercicio 2008, las reservas de obligaciones inmediatas y de estabilización de AT se hallaban en sus niveles máximos, motivo por el cual, la reducción de las cuotas que se produjo en el ejercicio 2009 generó una desdota de dichas reservas en la distribución del resultado del ejercicio, lo que se tradujo en un aumento de los excedentes de AT destinados al Fondo de Prevención y Rehabilitación, al Fondo de Asistencia Social y a la Reserva estatutaria de la entidad.

ANÁLISIS FINANCIERO DEL EJERCICIO

La evolución de los ratios más significativos relativos al Balance de Situación de Mutual Midat Cyclops al cierre del ejercicio, durante los últimos cuatro años, es la siguiente:



RATIOS	2006	2007	2008	2009
<strong>ANÁLISIS PATRIMONIAL ESTÁTICO</strong>				
Endeudamiento (Exigible/Fondos propios)	0,385	0,219	0,199	0,191
Consolidación (Inmovilizado/Activo)	0,133	0,197	0,208	0,216
<strong>ANÁLISIS DE LA SOLVENCIA ESTÁTICA</strong>				
Solvencia técnica (Activo circulante/Exigible c.p.)	2,862	4,498	4,708	4,787
Disponibilidad (Tesorería/Exigible c.p.)	0,398	0,519	1,499	0,472

La serie histórica sostenida de buenos resultados económicos de la Entidad se tradujo en una disminución continuada del nivel de endeudamiento de la Entidad.

En relación a la solvencia técnica, ésta siguió con la evolución ascendente de años anteriores, consecuencia de que la aplicación básica de los recursos generados por la actividad es el activo circulante.

El saldo de tesorería de la entidad experimentó una importante reducción en el ejercicio 2009, consecuencia, por un lado, de la

importante salida de recursos en julio del año 2009 para atender a la distribución del resultado del ejercicio 2008, casi 70 millones de euros, y de la reorientación de las inversiones financieras a corto plazo desde depósitos bancarios hacia la cartera de valores a fin de garantizar el cumplimiento de los coeficientes de inversión obligatoria legalmente establecidos.

Los ratios anteriores ponen de manifiesto que siguió reforzándose la solidez financiera de la Entidad durante el ejercicio 2009.



### ANÁLISIS ECONOMICO

La evolución de los ratios más significativos relativos a la evolución económica de Mutual Midat Cyclops durante los últimos tres años es la siguiente:

RATIOS	2007	2008	2009
RENDIMIENTO DE LOS FONDOS PROPIOS (ROE) (AHORRO/FONDOS PROPIOS) X 100	32,36%	22,01%	14,00%
Descomposición:			
Margen (Ahorro/Ingresos de explotación) x 100	17,10%	10,98%	7,03%
Rotación del activo (Ingresos de explotación/Activo total)	1,55	1,67	1,66
Apalancamiento (Activo total/Fondos propios)	1,22	1,20	1,20
ROE DEL SECTOR	35,32%	19,70	ND

Considerando sólo el balance y la cuenta de gestión de la Seguridad Social.

El ROE sufrió en 2009 una nueva reducción consecuencia de la disminución del resultado del ejercicio antes comentada, dado que los otros dos ratios se mantuvieron en niveles idénticos a los del ejercicio anterior.

Aún así, la entidad mantuvo un ROE muy positivo que proporciona un margen razonable de tranquilidad para afrontar el recesivo año 2010.



### IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS <EC9>

#### ORIGEN

##### CUOTAS EMPRESAS

Las cuotas percibidas de las empresas mutualistas permiten a MC MUTUAL ofrecer un servicio de calidad, crecer y afianzarse en el mercado.

##### OTROS INGRESOS

La mutua también recibe otros ingresos derivados de la gestión. Entre ellos, cabe destacar los ingresos financieros, reintegros, recobros, etc.

#### DESTINO

##### PRESTACIONES ECONÓMICAS

MC MUTUAL devuelve sus ingresos en forma de prestación económica a la población protegida que haya sufrido algún tipo de accidente laboral, enfermedad profesional o contingencia común.

##### EMPRESAS PROVEEDORAS, ACREEDORAS Y OTRAS

La mutua necesita de su entorno para ofrecer servicios; una cadena de aprovisionamiento de calidad es fundamental para prestarlos.

#### CONTRIBUCIONES

##### AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

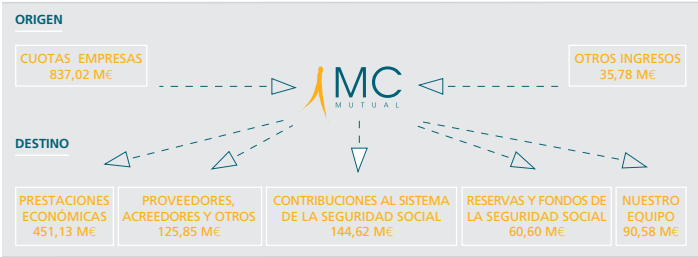
MC MUTUAL contribuye al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social mediante la aportación de un 28% de las cuotas cobradas por IMS de AT y un 14,9% del resto de cuotas. Estos porcentajes son establecidos por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y pueden variar a lo largo del tiempo.

##### RESERVAS Y FONDOS SEGURIDAD SOCIAL

El exceso de excedentes de la entidad redunda sobre las prestaciones que puede recibir la población protegida y una parte se reintegra a la gestión del sistema público de la Seguridad Social.

##### EQUIPO HUMANO

MC MUTUAL ofrece a su equipo humano una retribución equitativa, beneficios sociales y permisos superiores a lo legalmente establecido, con el objetivo de contar con unos empleados comprometidos y competentes que favorecen la excelencia en el servicio prestado.



BALANCES DE SITUACIÓN  
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACTIVO	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
<b>A) INMOVILIZADO</b>	<b>97.186.248,31</b>	<b>93.594.912,40</b>
I. Inmovilizaciones inmateriales	6.467.548,25	6.318.563,27
Aplicaciones informáticas	20.052.104,41	18.073.899,83
Amortizaciones	-13.584.556,16	-11.755.336,56
II. Inmovilizaciones materiales	67.467.358,95	60.828.337,70
Terrenos y construcciones	39.099.088,84	32.376.679,83
Instalaciones técnicas y maquinaria	38.600.352,76	37.583.853,18
Utillaje y mobiliario	9.463.017,01	9.534.953,14
Otro inmovilizado	9.294.777,46	9.890.579,11
Amortizaciones	-28.989.877,12	-28.557.727,56
IV. Inversiones financieras permanentes	23.251.341,11	26.448.011,43
Cartera de valores a largo plazo	20.161.284,13	23.775.240,98
Otras inversiones y créditos a largo plazo	2.619.046,31	2.468.325,47
Fianzas y depósitos constituidos a largo plazo	741.888,45	826.629,06
Provisiones	-270.877,78	-622.184,08
<b>B) GASTOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS</b>	<b>8.307.734,89</b>	<b>6.361.208,99</b>
<b>C) ACTIVO CIRCULANTE</b>	<b>410.107.482,81</b>	<b>426.684.391,95</b>
I. Existencias	592.235,11	728.141,90
Productos Farmacéuticos	169.965,99	207.428,71
Material sanitario de consumo	422.269,12	520.713,19
II. Deudores	107.065.529,12	110.488.787,64
Deudores presupuestarios	42.724.514,52	41.948.587,29
Deudores no presupuestarios	2.672.572,50	780.000,26
Administraciones públicas	745.308,17	1.277.000,63
Otros deudores	92.566.679,35	94.598.849,76
Provisiones	-31.643.545,42	-28.115.650,30
III. Inversiones financieras temporales	263.559.536,57	179.257.841,14
Cartera de valores a corto plazo	263.521.451,82	179.249.685,88
Otras inversiones y créditos a corto plazo	38.084,75	20.862,47
Provisiones	—	-12.707,21
IV. Tesorería	38.890.182,01	136.209.088,97
V. Partidas pendientes de aplicación	—	532,30
Partidas pendientes de aplicación	—	532,30
VI. Ajustes por periodificación	—	—
<b>TOTAL GENERAL (A+B+C)</b>	<b>515.601.466,01</b>	<b>526.640.513,34</b>

PASIVO	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
<b>A) FONDOS PROPIOS</b>	<b>429.750.826,25</b>	<b>439.808.860,90</b>
II. Reservas	362.095.033,82	335.493.903,12
Reservas de revalorización	2.112.686,19	2.112.686,19
Reservas legales	341.795.230,61	321.605.593,94
Reservas estatutarias	18.187.117,02	11.775.622,99
III. Resultados de ejercicios anteriores	7.475.773,71	7.528.411,24
Resultados positivos de ejercicios anteriores	7.475.773,71	7.528.411,24
IV. Resultados del ejercicio	60.180.018,72	96.786.546,54
V. Provisión para riesgos y gastos	—	—
Provisión para pensiones y obligaciones similares	—	—
<b>B) ACREEDORES A LARGO PLAZO</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
II. Otras deudas a largo plazo	—	—
Fianzas y depósitos recibidos a largo plazo	—	—
<b>C) ACREEDORES A CORTO PLAZO</b>	<b>23.327.875,89</b>	<b>30.022.199,73</b>
III. Acreedores	23.327.743,52	30.021.506,45
Acreedores presupuestarios	3.080.725,50	13.695.661,44
Acreedores no presupuestarios	16.787.829,35	12.818.640,38
Administraciones públicas	3.459.188,67	3.507.204,63
IV. Partidas pendientes de aplicación	132,37	693,28
Partidas pendientes de aplicación	132,37	693,28
V. Ajustes por periodificación	—	—
<b>D) PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS A CORTO PLAZO</b>	<b>62.522.763,87</b>	<b>56.809.452,71</b>
Provisión para contingencias en tramitación	62.522.763,87	56.809.452,71
<b>TOTAL GENERAL (A+B+C+D)</b>	<b>515.601.466,01</b>	<b>526.640.513,34</b>



BALANCES DE SITUACIÓN

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO

ACTIVO	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
<b>A) INMOVILIZADO</b>	<b>18.918.346,75</b>	<b>20.643.124,14</b>
I. Inmovilizaciones inmateriales	—	68.361,72
Aplicaciones informáticas	355.629,98	355.629,98
Amortizaciones	-355.629,98	-287.268,26
II. Inmovilizaciones materiales	9.181.393,55	12.809.831,29
Terrenos y construcciones	11.897.964,57	15.222.724,27
Instalaciones técnicas y maquinaria	1.590.870,47	1.590.870,47
Utillaje y mobiliario	564.633,91	564.633,91
Otro inmovilizado	16.900,59	16.900,59
Amortizaciones	-4.888.975,99	-4.585.297,95
IV. Inversiones financieras permanentes	9.736.953,20	7.764.931,13
Cartera de valores a largo plazo	9.555.943,08	7.760.363,81
Fianzas y depósitos constituidos a largo plazo	181.010,12	7.993,46
Provisiones	—	-3.426,14
<b>B) GASTOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>C) ACTIVO CIRCULANTE</b>	<b>3.928.461,16</b>	<b>3.211.735,93</b>
II. Deudores	113.526,80	684.727,27
Deudores no presupuestarios	113.526,80	482.138,38
Administraciones públicas	—	202.588,89
III. Inversiones financieras temporales	1.902.797,58	1.883.220,16
Cartera de valores a corto plazo	1.444.755,18	1.371.453,83
Otras inversiones y créditos a corto plazo	—	—
Fianzas y depósitos constituidos a corto plazo	458.042,40	512.920,33
Provisiones	—	-1.154,00
IV. Tesorería	1.912.136,78	643.788,50
V. Partidas pendientes de aplicación	—	—
VI. Ajustes por periodificación	—	—
<b>TOTAL GENERAL (A+B+C)</b>	<b>22.846.807,91</b>	<b>23.854.860,07</b>

161

PASIVO	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
<b>A) FONDOS PROPIOS</b>	<b>22.209.662,56</b>	<b>19.357.648,95</b>
I. Patrimonio	4.455.840,27	4.455.840,27
Fondo patrimonial	4.455.840,27	4.455.840,27
II. Reservas	15.897.165,17	12.584.993,96
Reservas de revalorización	3.839.749,28	3.839.749,28
Reservas legales	7.424.700,37	5.089.677,83
Reservas voluntarias	4.632.715,52	3.655.566,85
III. Resultados de ejercicios anteriores	—	—
IV. Resultados del ejercicio	424.287,55	977.148,67
V. Provisión para riesgos y gastos	1.432.369,57	1.339.666,05
Provisión para responsabilidades	1.432.369,57	1.339.666,05
<b>B) ACREEDORES A LARGO PLAZO</b>	<b>—</b>	<b>21.519,68</b>
II. Otras deudas a largo plazo	—	21.519,68
Fianzas y depósitos recibidos a largo plazo	—	21.519,68
<b>C) ACREEDORES A CORTO PLAZO</b>	<b>637.145,35</b>	<b>4.475.691,44</b>
II. Deudas con entidades de crédito	—	3.576.766,06
Préstamos y otras deudas	—	3.573.857,92
Deudas por intereses	—	2.908,14
III. Acreedores	637.145,35	898.925,38
Acreedores no presupuestarios	591.877,11	253.762,95
Administraciones públicas	45.268,24	645.162,43
IV. Partidas pendientes de aplicación	—	—
V. Ajustes por periodificación	—	—
<b>TOTAL GENERAL (A+B+C)</b>	<b>22.846.807,91</b>	<b>23.854.860,07</b>

BALANCES DE SITUACIÓN

BALANCE INTEGRADO

ACTIVO	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
<b>A) INMOVILIZADO</b>	<b>116.104.595,06</b>	<b>114.238.036,54</b>
I. Inmovilizaciones inmateriales	6.467.548,25	6.386.924,99
Aplicaciones informáticas	20.407.734,39	18.429.529,81
Amortizaciones	-13.940.186,14	-12.042.604,82
II. Inmovilizaciones materiales	76.648.752,50	73.638.168,99
Terrenos y construcciones	50.997.053,41	47.599.404,10
Instalaciones técnicas y maquinaria	40.191.223,23	39.174.723,65
Utillaje y mobiliario	10.027.650,92	10.099.587,05
Otro inmovilizado	9.311.678,05	9.907.479,70
Amortizaciones	-33.878.853,11	-33.143.025,51
IV. Inversiones financieras permanentes	32.988.294,31	34.212.942,56
Cartera de valores a largo plazo	29.717.227,21	31.535.604,79
Otras inversiones y créditos a largo plazo	2.619.046,31	2.468.325,47
Fianzas y depósitos constituidos a largo plazo	922.898,57	834.622,52
Provisiones	-270.877,78	-625.610,22
<b>B) GASTOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS</b>	<b>8.307.734,89</b>	<b>6.361.208,99</b>
<b>C) ACTIVO CIRCULANTE</b>	<b>414.035.943,97</b>	<b>429.896.127,88</b>
I. Existencias	592.235,11	728.141,90
Productos farmacéuticos	169.965,99	207.428,71
Material sanitario de consumo	422.269,12	520.713,19
II. Deudores	107.179.055,92	111.173.514,91
Deudores presupuestarios	42.724.514,52	41.948.587,29
Deudores no presupuestarios	2.786.099,30	1.262.138,64
Administraciones públicas	745.308,17	1.479.589,52
Otros deudores	92.566.679,35	94.598.849,76
Provisiones	-31.643.545,42	-28.115.650,30
III. Inversiones financieras temporales	265.462.334,15	181.141.061,30
Cartera de valores a corto plazo	264.966.207,00	180.621.139,71
Otras inversiones y créditos a corto plazo	38.084,75	20.862,47
Fianzas y depósitos constituidos a corto plazo	458.042,40	512.920,33
Provisiones	—	-13.861,21
IV. Tesorería	40.802.318,79	136.852.877,47
V. Partidas pendientes de aplicación	—	532,30
VI. Ajustes por periodificación	—	—
<b>TOTAL GENERAL (A+B+C)</b>	<b>538.448.273,92</b>	<b>550.495.373,41</b>

163

PASIVO	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
<b>A) FONDOS PROPIOS</b>	<b>451.960.488,81</b>	<b>459.166.509,85</b>
I. Patrimonio	4.455.840,27	4.455.840,27
Fondo patrimonial	4.455.840,27	4.455.840,27
II. Reservas	377.992.198,99	348.078.897,08
Reservas de revalorización	5.952.435,47	5.952.435,47
Reservas legales	349.219.930,98	326.695.271,77
Reservas estatutarias	18.187.117,02	11.775.622,99
Reservas voluntarias	4.632.715,52	3.655.566,85
III. Resultados de ejercicios anteriores	7.475.773,71	7.528.411,24
Resultados positivos de ejercicios anteriores	7.475.773,71	7.528.411,24
IV. Resultados del ejercicio	60.604.306,27	97.763.695,21
V. Provisión para riesgos y gastos	1.432.369,57	1.339.666,05
Provisión para responsabilidades	1.432.369,57	1.339.666,05
<b>B) ACREEDORES A LARGO PLAZO</b>	<b>—</b>	<b>21.519,68</b>
II. Otras deudas a largo plazo	—	21.519,68
Fianzas y depósitos recibidos a largo plazo	—	21.519,68
<b>C) ACREEDORES A CORTO PLAZO</b>	<b>23.965.021,24</b>	<b>34.497.891,17</b>
II. Deudas con entidades de crédito	—	3.576.766,06
Préstamos y otras deudas	—	3.573.857,92
Deudas por intereses	—	2.908,14
III. Acreedores	23.964.888,87	30.920.431,83
Acreedores presupuestarios	3.080.725,50	13.695.661,44
Acreedores no presupuestarios	17.379.706,46	13.072.403,33
Administraciones públicas	3.504.456,91	4.152.367,06
IV. Partidas pendientes de aplicación	132,37	693,28
V. Ajustes por periodificación	—	—
<b>D) PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS A CORTO PLAZO</b>	<b>62.522.763,87</b>	<b>56.809.452,71</b>
Provisión para contingencias en tramitación	62.522.763,87	56.809.452,71
<b>TOTAL GENERAL (A+B+C+D)</b>	<b>538.448.273,92</b>	<b>550.495.373,41</b>

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL  
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL <EC4>

DEBE	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
A) GASTOS	811.060.953,09	809.555.130,30
1. Prestaciones sociales	329.613.719,90	307.121.452,82
b) Incapacidad temporal	301.180.764,38	280.383.706,10
c) Maternidad, Paternidad y otras prestaciones	13.281.312,51	9.019.795,56
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	12.367.187,74	13.358.125,50
f) Prestaciones sociales	74.361,48	120.054,22
g) Prótesis y vehículos para inválidos	675.612,93	969.235,59
h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	2.034.480,86	3.270.535,85
2. Gastos de funcionamiento de los servicios	218.301.880,63	217.354.117,23
a) Aprovisionamientos	53.117.526,66	67.270.237,90
b) Gastos de personal	90.470.092,85	85.586.102,51
c) Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado	6.900.751,90	6.360.438,91
d) Variación de provisiones para insolvencias y pérdidas de créditos incobrables	29.709.089,76	22.673.657,69
e) Otros gastos de gestión	32.735.502,46	43.256.061,36
f) Gastos financieros y asimilables	19.619,35	295.319,39
g) Variación de las provisiones de inversiones financieras	-364.013,51	89.818,59
i) Variación de la provisión para contingencias en tramitación	5.713.311,16	-8.177.519,12
3. Transferencias y subvenciones	260.319.297,27	282.534.028,36
a) Transferencias corrientes	143.933.874,68	158.861.137,04
b) Subvenciones corrientes	115.803.987,88	123.623.155,98
c) Transferencias de capital	581.434,71	49.735,34
4. Pérdidas y gastos extraordinarios	2.826.055,29	2.545.531,89
a) Pérdidas procedentes de inmovilizado	603.398,91	647.871,35
d) Gastos y pérdidas de otros ejercicios	2.222.656,38	1.897.660,54

AHORRO	60.180.018,72	96.786.546,54
TOTAL DEBE	871.240.971,81	906.341.676,84

HABER	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
B) INGRESOS	871.240.971,81	906.341.676,84
1. Ingresos de gestión ordinaria	837.020.381,68	866.919.835,90
a) Cotizaciones sociales a cargo de los empleadores	727.043.607,22	764.340.237,93
b) Cotizaciones sociales a cargo de los asalariados	109.976.774,46	102.579.597,97
2. Otros ingresos de gestión ordinaria	23.940.372,92	30.592.782,90
a) Prestación de servicios	2.633.128,36	2.095.403,89
b) Reintegros	12.910.208,50	8.672.843,76
d) Otros ingresos de gestión	3.063.211,65	3.795.291,08
f) Ingresos de otros valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	1.777.451,62	9.043.964,89
g) Otros intereses e ingresos asimilados	3.556.372,79	6.985.279,28
3. Transferencias y subvenciones	69.416,39	193.962,29
b) Subvenciones corrientes	69.416,39	193.962,29
4. Ganancias e ingresos extraordinarios	10.210.800,82	8.635.095,75
a) Beneficios procedentes del inmovilizado	13.489,70	36.699,25
c) Ingresos extraordinarios	200.000,00	—
d) Ingresos y beneficios de otros ejercicios	9.997.311,12	8.598.396,50

DESAHORRO	—	—
TOTAL HABER	871.240.971,81	906.341.676,84



CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO

DEBE	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
A) GASTOS	1.132.299,86	2.742.401,86
2. Gastos de funcionamiento de los servicios	1.001.089,58	1.649.317,14
b) Gastos de personal	113.634,77	47.700,74
c) Dotaciones para amortización del inmovilizado	229.595,01	190.040,60
e) Otros gastos de gestión	631.796,89	1.310.912,99
f) Gastos financieros y asimilables	30.643,05	117.649,01
g) Variación de las provisiones de inversiones	-4.580,14	-16.986,20
3. Transferencias y subvenciones	—	—
4. Pérdidas y gastos extraordinarios	131.210,28	1.093.084,72
a) Pérdidas procedentes de inmovilizado	44.567,94	348.921,70
c) Gastos extraordinarios	58.579,50	197.424,78
d) Gastos y pérdidas de otros ejercicios	28.062,84	546.738,24

AHORRO	424.287,55	977.148,67
TOTAL DEBE	1.556.587,41	3.719.550,53

HABER	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
B) INGRESOS	1.556.587,41	3.719.550,53
2. Otros ingresos de gestión ordinaria	1.300.807,76	1.682.630,88
d) Otros ingresos de gestión	1.231.914,88	1.561.310,51
f) Ingresos de otros valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	56.069,38	118.535,55
g) Otros intereses e ingresos asimilados	12.823,50	2.784,82
3. Transferencias y subvenciones	—	—
4. Ganancias e ingresos extraordinarios	255.779,65	2.036.919,65
c) Ingresos extraordinarios	300,52	1.380.960,41
d) Ingresos y beneficios de otros ejercicios	255.479,13	655.959,24

DESAHORRO	—	—
TOTAL HABER	1.556.587,41	3.719.550,53

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL

CUENTA DEL RESULTADO INTEGRADO <EC4>

DEBE	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
A) GASTOS	812.193.252,95	812.297.532,16
1. Prestaciones sociales	329.613.719,90	307.121.452,82
b) Incapacidad temporal	301.180.764,38	280.383.706,10
c) Maternidad, Paternidad y otras prestaciones	13.281.312,51	9.019.795,56
e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	12.367.187,74	13.358.125,50
f) Prestaciones sociales	74.361,48	120.054,22
g) Prótesis y vehículos para inválidos	675.612,93	969.235,59
h) Farmacias y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	2.034.480,86	3.270.535,85
2. Gastos de funcionamiento de los servicios	219.302.970,21	219.003.434,37
a) Aprovisionamientos	53.117.526,66	67.270.237,90
b) Gastos de personal	90.583.727,62	85.633.803,25
c) Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado	7.130.346,91	6.550.479,51
d) Variación de provisiones para insolvencias y pérdidas de créditos incobrables	29.709.089,76	22.673.657,69
e) Otros gastos de gestión	33.367.299,35	44.566.974,35
f) Gastos financieros y asimilables	50.262,40	412.968,40
g) Variación de las provisiones de inversiones financieras	-368.593,65	72.832,39
i) Variación de la provisión para contingencias en tramitación	5.713.311,16	-8.177.519,12
3. Transferencias y subvenciones	260.319.297,27	282.534.028,36
a) Transferencias corrientes	143.933.874,68	158.861.137,04
b) Subvenciones corrientes	115.803.987,88	123.623.155,98
c) Transferencias de capital	581.434,71	49.735,34
4. Pérdidas y gastos extraordinarios	2.957.265,57	3.638.616,61
a) Pérdidas y gastos extraordinarios	647.966,85	996.793,05
c) Gastos extraordinarios	58.579,50	197.424,78
d) Gastos y pérdidas de otros ejercicios	2.250.719,22	2.444.398,78

AHORRO	60.604.306,27	97.763.695,21
TOTAL DEBE	872.797.559,22	910.061.227,37

HABER	EJERCICIO 2009	EJERCICIO 2008
B) INGRESOS	872.797.559,22	910.061.227,37
1. Ingresos de gestión ordinaria	837.020.381,68	866.919.835,90
a) Cotizaciones sociales a cargo de los empleadores	727.043.607,22	764.340.237,93
b) Cotizaciones sociales a cargo de los asalariados	109.976.774,46	102.579.597,97
2. Otros ingresos de gestión ordinaria	25.241.180,68	32.275.413,78
a) Prestación de servicios	2.633.128,36	2.095.403,89
b) Reintegros	12.910.208,50	8.672.843,76
d) Otros ingresos de gestión	4.295.126,53	5.356.601,59
f) Ingresos de otros valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	1.833.521,00	9.162.500,44
g) Otros intereses e ingresos asimilados	3.569.196,29	6.988.064,10
3. Transferencias y subvenciones	69.416,39	193.962,29
b) Subvenciones corrientes	69.416,39	193.962,29
4. Ganancias e ingresos extraordinarios	10.466.580,47	10.672.015,40
a) Beneficios procedentes del inmovilizado	13.489,70	36.699,25
c) Ingresos extraordinarios	200.300,52	1.380.960,41
d) Ingresos y beneficios de otros ejercicios	10.252.790,25	9.254.355,74

DESAHORRO	—	—
TOTAL HABER	872.797.559,22	910.061.227,37

# NUESTROS COMPROMISOS DE FUTURO

<1.2>



COMPROMISOS DE FUTURO

	LÍNEAS DE TRABAJO	PROGRESOS 2007 Y 2008	PROGRESOS 2009	RETOS DE FUTURO
GOBIERNO CORPORATIVO	Compromiso explícito de ética y transparencia con grupos de interés, a través del diseño de un código de conducta.	Sesiones informativas en materia de RSE, a los miembros de los órganos de gobierno.  Inclusión de temas de RSE en la agenda de los órganos de gobierno como la elaboración de la memoria de sostenibilidad y la creación de los comités de RSE.  Elaboración código ético.	Finalización código ético y comunicación a nuestro equipo humano.	Comunicación externa del código ético.  Creación de un Comité de Gestión Ética.
ESTRATEGIA Y POLÍTICAS	Integración de objetivos de Responsabilidad Social Corporativa en el mapa estratégico de la organización.          Inclusión sistemática de los grupos de interés y de temas de responsabilidad social en el proceso de análisis, formulación, implantación y seguimiento de la estrategia.  Inclusión de indicadores sobre las expectativas y necesidades de los diferentes grupos de interés.	Implantación de un modelo propio de gestión de RSE liderado por la Dirección General, a través de un Comité Rector y un Comité Técnico.  Integración del RSE en el plan estratégico de la organización (2008-2011).	Presentación de nuestro código ético y de nuestro compromiso con la RSE a algunas empresas mutualistas.  Pasación de una encuesta de clima laboral a todos nuestros trabajadores.	Previsión de seguir avanzando en esta materia con otros grupos de interés.  Establecer planes de acción en función de los resultados de la encuesta.

COMPROMISOS DE FUTURO

	LÍNEAS DE TRABAJO	PROGRESOS 2007 Y 2008	PROGRESOS 2009	RETOS DE FUTURO
GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA	Difusión de la cultura de Responsabilidad Social Corporativa entre los empleados y empleadas.	Sensibilización a toda la plantilla en materia de RSE.  Acciones de comunicación en materia de RSE.	Creación de un espacio específico de RSE en el portal corporativo.	
	Homogeneización condiciones de trabajo y beneficios sociales tras la fusión.  Extensión a toda la plantilla del sistema de retribución variable.	Firma acuerdo de homogeneización de las condiciones laborales en enero de 2007 y difusión a través de la intranet.		Revisión del marco horario para todos los empleados y empleadas.
	Establecimiento de un canal para solucionar y prevenir casos de discriminación o acoso.	Canal Confidencial PRL para dar respuesta a situaciones que puedan incidir negativamente en la salud o el bienestar de los trabajadores/as.	Elaboración y comunicación interna a toda la organización de un protocolo contra el acoso y la violencia en el trabajo.	
	Avance en el plan de igualdad de oportunidades.	Implantación de las acciones previstas en el plan de igualdad. Campaña a través del Rescataideas para recibir propuestas en materia de igualdad de oportunidades.	Actualización de nuestro Plan de igualdad y creación de una Comisión de igualdad que vela por el cumplimiento del plan.	
	Avance en desarrollo de campañas internas de prevención y vigilancia de la salud.	Campaña de vacunación antigripal y campaña contra la hepatitis B.  Ampliación del reconocimiento médico laboral, con pruebas de cribaje de los cánceres más prevalentes ligados al sexo (cáncer de mama, de cuello uterino y de próstata).  Diseño espacio específico de prevención y vigilancia de la salud en el portal corporativo.	Realización de un plan de actuación frente a la pandemia Gripe A.	

COMPROMISOS DE FUTURO

	LÍNEAS DE TRABAJO	PROGRESOS 2007 Y 2008	PROGRESOS 2009	RETOS DE FUTURO
(continúa)	Iniciativas de acción social	Puesta en marcha de la iniciativa social Teaming.	Seguimos aplicando el Teaming en nuestra entidad.	Seguir dando continuidad al Teaming.
GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA: EMPRESAS MUTUALISTAS Y TRABAJADORES PROTEGIDOS	Ampliación certificación de calidad a diferentes áreas y servicios de la mutua.		Revalidación de las acreditaciones de calidad ISO 9001 de nuestras Clínicas y nuestras actividades preventivas.	
	Sistematización del análisis de satisfacción de empresas mutualistas y trabajadores protegidos y utilización de los datos para establecer planes de mejora continua.	Encuesta de satisfacción a pacientes de hospitalización y de centros asistenciales.  Estudio de satisfacción a empresas mutualistas.	Encuesta de satisfacción a pacientes sobre el servicio de hospitalización de nuestras Clínicas MC Copérnico y MC Londres.	
	Avance en el establecimiento de canales de comunicación con los grupos de interés externos.  Sección de RSE en página web.		Sesión de presentación de nuestro compromiso con la RSE en empresas mutualistas de la provincia de Barcelona.	Sesiones de presentación de nuestro compromiso con la RSE en empresas mutualistas de la diversas provincias.
GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA: PROVEEDORES	Desarrollo protocolo de evaluación de proveedores con criterios de RSE.			Incorporación de cláusulas sociales en encuestas a nuestros proveedores.

COMPROMISOS DE FUTURO

	LÍNEAS DE TRABAJO	PROGRESOS 2007 Y 2008	PROGRESOS 2009	RETOS DE FUTURO
(continúa)	Elección de entidades financieras que trabajen con criterios de RSE para la gestión del plan de pensiones.	Trabajo con la Comisión de Control para aplicar criterios de inversión socialmente responsable en la gestión del Fondo de Pensiones.	Suscripción por parte de la Comisión de Control de nuestro fondo de pensiones de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.	Incorporación del ciclo de vida en el fondo de pensiones.
	Programa para la extensión de los criterios de responsabilidad a los proveedores.	Trabajo con empresas del sector farmacéutico y de la construcción para analizar indicadores y criterios responsables para incluir como aspecto a valorar en la contratación de servicios o compra de productos.		
GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA: SOCIEDAD	Fomento de la empleabilidad de colectivos desfavorecidos (discapacitados).	Colaboración con la Asociación JOIA para la incorporación de personas con discapacidad.  Compra de canastilla para recién nacidos de empleados/as fabricadas al centro especial de empleo Gaspar de Portolá.		
	Adaptación de la web según criterios de accesibilidad.	Obtención certificación AA de accesibilidad de nuestra web.		
	Tracción en el desarrollo de iniciativas de RSE en distintos grupos de interés.	Participación en red empresarial para compartir buenas prácticas. Ponencias y publicación de artículos en distintos foros, en materia de RSE.	Ponencias y publicación de artículos en distintos foros, en materia de RSE.	



COMPROMISOS DE FUTURO

	LÍNEAS DE TRABAJO	PROGRESOS 2007 Y 2008	PROGRESOS 2009	RETOS DE FUTURO
GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN MEDIO AMBIENTE	Elaboración política medioambiental y diseño sistema gestión medioambiental.	Creación Comité Cívico. Consolidación del Comité Cívico y creación red de colaboradores en materia medioambiental.	Diagnóstico medioambiental de un centro y Clínica Copérnico como punto de partida para el diseño de un sistema de gestión medioambiental.	Diseño de un sistema de gestión medioambiental para toda la organización.
	Sensibilización en prácticas de protección medioambiental.	Publicación en revista interna de diversos artículos en materia medioambiental.  Diversos artículos en revista de comunicación interna y difusión del día Mundial del Medio Ambiente.	Diversos artículos en revista de comunicación interna.	
	Aplicación de criterios de protección medioambiental en reformas y aperturas de nuevos centros.	Medidas de ahorro energético y uso de materiales ecoeficientes en remodelación y apertura de nuevos centros.		
	Reducción de consumos básicos de oficina.	Digitalización de algunos procesos de trabajo.  Sensibilización en ese aspecto a toda la organización.		
	Reducción de consumos de energía con criterios de eco-eficiencia.	Instalación de condensadores en centros que requieren compensación reactiva.  Eliminación de una caldera de propano.		

COMPROMISOS DE FUTURO

	LÍNEAS DE TRABAJO	PROGRESOS 2007 Y 2008	PROGRESOS 2009	RETOS DE FUTURO
(continúa)	Gestión centralizada y uso eficiente de medicamentos y material sanitario.	Implicación de todos los centros en la gestión de medicamentos.  Campaña de uso racional, eficiente y seguro de medicamentos y material sanitario.		

# ANEXOS

ESTRUCTURA PROVINCIAL <2.3> <2.7>  
DECLARACIÓN DE NIVEL Y TABLA DE LOS INDICADORES GRI <3.12>  
ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS <4.13>  
INFORME DE SEGUIMIENTO  
CERTIFICACIÓN ISO 9001:2008 ACTIVIDADES PREVENTIVAS  
CERTIFICACIÓN ISO 9001:2008 ATENCIÓN SANITARIA CLÍNICA MC MUTUAL



## ESTRUCTURA PROVINCIAL &lt;2.3&gt; &lt;2.7&gt;

## ANDALUCÍA

## ALMERÍA

> Almería 04004  
C/ Rafael Alberti, 13  
Tel. 950 270 893 Fax 950 280 358  
almeria@mc-mutual.com

## CÁDIZ

> Cádiz 11008  
Avda. Andalucía, 26  
Tel. 956 270 962 Fax 956 270 966  
cadiz@mc-mutual.com

> Jerez de la Frontera 11402  
C/ Sevilla, 29-35  
Tel. 956 326 920 Fax 956 347 361  
jerez@mc-mutual.com

## CÓRDOBA

> Córdoba 14005  
Avda. América, 47 Bis  
Tel. 957 761 380 Fax 957 454 368  
cordoba@mc-mutual.com

## GRANADA

> Granada 18002  
C/ Profesor Sainz Cantero, 8  
Tel. 958 288 012 Fax 958 285 016  
granadapsc@mc-mutual.com

> Granada 18002  
C/ Nuestra Señora de la Salud, s/n,  
Edif. Consultas Externas 2ª Planta  
Tel. 958 207 968 Fax 958 289 917  
granadahns@mc-mutual.com

## HUELVA

> Huelva 21002  
Pza. El Campillo, 4  
Tel. 959 251 683 Fax 959 540 923  
huelvas@mc-mutual.com

## JAÉN

> Jaén 23003  
Avda. de Granada, 39-41  
Tel. 953 245 740 Fax 953 243 070  
jaen@mc-mutual.com

## MÁLAGA

> Málaga 29007  
C/ Hilera, 13  
Tel. 952 071 213 Fax 952 429 562  
malaga@mc-mutual.com

## SEVILLA

> Alcalá de Guadaira 41500  
Ctra. Sevilla a Málaga km. 9300  
Parque Empresarial la Red  
C/ la Red 2, 18A  
Tel. 955 631 970 Fax 955 631 699  
alcaladeguadaira@mc-mutual.com

> Mairena del Aljarafe 41927  
C/ Horizonte, 1 (Parque Industrial Pisa)  
Tel. 955 602 330 Fax 955 602 331  
mairena@mc-mutual.com

> Sevilla 41001  
Avda. Reyes Católicos, 2  
Tel. 954 226 799 Fax 954 223 833  
sevilla@mc-mutual.com

## ARAGÓN

## HUESCA

> Huesca 22005  
C/ Tarbes, 6  
Tel. 974 221 311 Fax 974 225 708  
huesca@mc-mutual.com

## TERUEL

> Alcañiz 44600  
Avda. de Aragón, 7  
Tel. 978 830 408 Fax 978 831 812  
alcaniz@mc-mutual.com

## ZARAGOZA

> Zaragoza 50004  
Paseo Pamplona, 11  
Tel. 976 233 856 Fax 976 214 523  
zaragoza@mc-mutual.com

## PRINCIPADO DE ASTURIAS

> Gijón 33207  
C/ Luarca, 13  
Tel. 985 174 000 Fax 985 170 402  
gijon@mc-mutual.com

> Oviedo 33006  
C/ Fuertes Acevedo, 6  
Tel. 985 277 707 Fax 985 276 748  
oviedo@mc-mutual.com

## ISLAS BALEARES

## MALLORCA

> Inca 07300  
Avinguda d'Alcudia, 26  
Tel. 971 502 821 Fax 971 881 042  
inca@mc-mutual.com

> Palma de Mallorca 07005  
C/ Marqués de la Font Santa, 24-26 Bj  
Tel. 971 462 859 Fax 971 770 614  
palmamallorca@mc-mutual.com



## CANARIAS

## LAS PALMAS

> Las Palmas de Gran Canaria 35004  
Avda. Juan XXIII, 9  
Tel. 928 241 144 Fax 928 292 708  
laspalmas@mc-mutual.com

## SANTA CRUZ DE TENERIFE

> Santa Cruz de Tenerife 38007  
Avda. Reyes Católicos, 4  
Tel. 922 231 044 Fax 922 231 501  
tenerife@mc-mutual.com

## CANTABRIA

## &gt; Santander 39009

C/ Castilla, 93 Bajos  
Tel. 942 330 049 Fax 942 324 976  
santander@mc-mutual.com

## CASTILLA Y LEÓN

## BURGOS

> Burgos 09004  
Avda. de la Paz, 45  
Tel. 947 227 854 Fax 947 240 058  
burgos@mc-mutual.com



## LEÓN

> León 24002  
Avda. Suero de Quiñones, 32-34  
Tel. 987 241 524 Fax 987 245 851  
leon@mc-mutual.com

## SALAMANCA

> Salamanca 37005  
C/ Lazarillo de Tormes, 39-45  
Tel. 923 125 350 Fax 923 229 391  
salamanca@mc-mutual.com

## SEGOVIA

> Segovia 40002  
C/ Ezequiel González, 24  
Tel. 921 413 093 Fax 921 443 678  
segovia@mc-mutual.com

## SORIA

> Soria 42001  
C/ Venerable Palafox, 2  
Tel. 975 232 274 Fax 975 239 909  
soria@mc-mutual.com

## VALLADOLID

> Valladolid 47008  
Paseo del Arco de Ladrillo,  
Edificio Centro Madrid, 64  
Tel. 983 228 640 Fax 983 220 645  
valladolid@mc-mutual.com

CASTILLA -  
LA MANCHA

## ALBACETE

> Albacete 02002  
C/ Tejares, 75  
Tel. 967 507 777 Fax 967 504 837  
albacete@mc-mutual.com

## CIUDAD REAL

> Ciudad Real 13001  
C/ Palma, 5-7 Bajos  
Tel. 926 253 672 Fax 926 274 295  
ciudadreal@mc-mutual.com

## CUENCA

> Cuenca 16001  
C/ General Fanjul, 1 Bis  
Tel. 969 237 170 Fax 969 237 173  
cuenca@mc-mutual.com

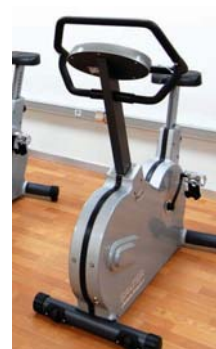
## GUADALAJARA

> Guadalajara 19002  
C/ Felipe Solano Antelo, 17  
Tel. 949 248 076 Fax 949 253 270  
guadalajara@mc-mutual.com

## TOLEDO

> Talavera de la Reina 45600  
C/ Corredera del Cristo, 2 1º  
Tel. 925 809 260 Fax 925 721 250  
talavera@mc-mutual.com

> Toledo 45005  
C/ Reino Unido, 3  
Tel. 925 216 105 Fax 925 284 768  
toledo@mc-mutual.com



## CATALUÑA

## BARCELONA

## SEDE CENTRAL

> **Barcelona 08029**  
Avinguda Josep Tarradellas, 14  
Tel. 934 051 244 Fax 934 109 025

## CLÍNICAS

> **Barcelona 08006**  
C/ Copèrnic, 58  
Tel. 934 141 992 Fax 932 000 694  
Teléfono d'urgències: 934 141 751

> **Barcelona 08029**  
C/ Londres, 38  
Tel. 932 027 000 Fax 932 027 010

## EDIFICIOS DE CENTRAL

> **Barcelona 08029**  
Avinguda Josep Tarradellas, 14  
Tel. 934 051 244 Fax 934 109 025

> **Barcelona 08037**  
Avinguda Diagonal, 394-398  
Tel. 934 051 244 Fax 934 109 025

> **Barcelona 08037**  
C/ Provença, 321  
Tel. 934 051 244 Fax 934 109 025  
barcelonap@mc-mutual.com

## BAGES, BERGUEDÀ, OSONA Y VALLÈS OCCIDENTAL

> **Barberà del Vallès 08210**  
C/ Enrique Granados, 53  
Tel. 937 183 412 Fax 937 293 698  
barbera@mc-mutual.com

> **Caldes de Montbui 08140**  
Avinguda Pi i Margall, 55  
Tel. 938 650 781 Fax 938 654 875  
caldesmontbui@mc-mutual.com

> **Manresa 08242**  
C/ Barcelona, 8-10  
Tel. 938 732 036 Fax 938 772 472  
manresa@mc-mutual.com

> **Rubi 08191**  
C/ Escritor Víctor Català, s/n Bajos  
Tel. 935 862 209 Fax 936 978 281

> **Sant Cugat del Vallès 08173**  
Avinguda Cerdanyola, 98  
Edif. Collserola Local 9  
Tel. 935 903 786 Fax 935 903 630  
santcugat@mc-mutual.com

> **Vic 08500**  
Plaça de la Catedral, 9  
Tel. 938 864 593 Fax 938 860 356  
vic@mc-mutual.com

## BARCELONÉS NORTE

> **Badalona 08915**  
Plaça del Vapor, 6 (Polig.Ind.  
Les Guixeres)  
Tel. 934 976 006 Fax 934 655 803  
badalona@mc-mutual.com

> **Barcelona 08010**  
C/ Ausias Marc, 41  
Tel. 932 652 211 Fax 932 657 678  
barcelonaam@mc-mutual.com

## BARCELONÉS SUR

> **Barcelona 08037**  
C/ Provença, 344-348  
Tel. 932 553 710 Fax 934 766 786  
barcelonap@mc-mutual.com

> **Barcelona 08040**  
Carrer C Sector B (Zona Franca)  
Tel. 933 350 998 Fax 933 350 629  
barcelona@mc-mutual.com

## CORNELLÀ, ESPLUGUES Y HOSPITALET

> **Cornellà 08940**  
Avinguda Pablo Picasso, 44-52  
Tel. 934 752 660 Fax 934 741 042  
cornella@mc-mutual.com

> **Esplugues de Llobregat 08950**  
Avinguda Isidre Martí, 12  
Tel. 933 713 795 Fax 934 735 182  
esplugues@mc-mutual.com

> **L'Hospitalet de Llobregat 08901**  
Avinguda Carrilet, 220  
Tel. 933 375 166 Fax 932 611 950  
hospitalet@mc-mutual.com

## MARESME Y VALLÈS ORIENTAL

> **Granollers 08402**  
Plaça Pau Casals, s/n  
Tel. 938 794 505 Fax 938 794 913  
granollers@mc-mutual.com

> **Mataró 08302**  
C/ Pablo Iglesias, 54  
Tel. 937 985 709 Fax 937 989 777

> **Mollet del Vallès 08100**  
Ronda Can Fabregas, 20  
Tel. 935 796 150 Fax 935 930 669  
mollet@mc-mutual.com

> **Montornès del Vallès 08170**  
Vial Mogent, 12  
Tel. 935 681 442 Fax 935 686 206  
montornes@mc-mutual.com

> **Sant Celoni 08470**  
C/ Dos de Maig, 1  
Tel. 938 672 308 Fax 938 673 737  
santceloni@mc-mutual.com

## GAVÀ, MARTORELL Y VILANOVA

> **Gavà 08850**  
Carretera de Santa Creu de Calafell, 14  
Tel. 936 384 407 Fax 936 380 842

> **Martorell 08760**  
Avinguda Can Tio (Pl. Seat), s/n  
Tel. 937 755 159 Fax 937 754 859  
martorell@mc-mutual.com

> **Vilanova i la Geltrú 08800**  
Rambla Josep Antoni Vidal, 11  
Tel. 938 154 595 Fax 938 152 943  
vilanova@mc-mutual.com



## GIRONA

> **Blanes** 17300  
Avda. Europa, 28  
Tel. 972 359 419 Fax 972 333 856  
blanes@mc-mutual.com

> **Girona** 17002  
C/ Ultonia, 11-13  
Tel. 972 205 344 Fax 972 226 457  
gironau@mc-mutual.com

> **Ripoll** 17500  
C/ Santiago Rusiñol, 8  
Tel. 972 700 408 Fax 972 700 639  
ripoll@mc-mutual.com

## LLEIDA

> **Lleida** 25007  
Rambla de Ferran, 52  
Tel. 973 244 377 Fax 973 221 615  
lleida@mc-mutual.com

## TARRAGONA

> **Reus** 43202  
Plaça de les Oques, 5  
Tel. 977 312 003 Fax 977 311 051  
reus@mc-mutual.com

> **Tarragona** 43001  
C/ Alguer, 11  
Tel. 977 240 608 Fax 977 241 425  
tarragona@mc-mutual.com

> **Tortosa** 43500  
Ronda Docks, 52  
Tel. 977 443 951 Fax 977 510 540  
tortosa@mc-mutual.com

> **Valls** 43800  
Passeig Estació, 38  
Tel. 977 603 708 Fax 977 612 519  
valls@mc-mutual.com

## EUSKADI

## ÁLAVA

> **Vitoria-Gasteiz** 01008  
C/ Pintor Ignacio Díaz de Olano, 7-9  
Tel. 945 150 850 Fax 945 146 614  
vitoria@mc-mutual.com

## GUIPÚZCOA

> **Irún** 20301  
C/ Lekaenea, 22-24  
Tel. 943 667 720 Fax 943 615 989  
irun@mc-mutual.com

> **San Sebastián** 20018  
C/ Manuel Lekuona, 4-6  
Tel. 943 315 092 Fax 943 314 839  
sansebastian@mc-mutual.com

## VIZCAYA

> **Barakaldo** 48902  
Avda. Miranda, 3  
Tel. 944 181 748 Fax 944 383 985

> **Bilbao** 48011  
Pza. Sagrado Corazón, 5  
Tel. 944 413 234 Fax 944 277 183  
bilbaosc@mc-mutual.com

Centro Intermutual:  
> **Bilbao** 48007  
Fontecha y Salazar, 6  
Tel. 944 132 380 Fax 944 466 730

## EXTREMADURA

## BADAJOZ

> **Badajoz** 06010  
C/ Hermanos Carrasco Garrorena, 2  
Tel. 924 232 854 Fax 924 241 418  
badajoz@mc-mutual.com

> **Mérida** 06800  
Camino Viejo de Mirandilla, s/n  
Tel. 924 388 713 Fax 924 311 751  
merida@mc-mutual.com

## CÁCERES

> **Cáceres** 10005  
Avda. Alemania, 45  
Tel. 927 629 800 Fax 927 234 309  
caceres@mc-mutual.com

## GALICIA

## A CORUÑA

> **A Coruña** 15005  
C/ Wenceslao Fernández Flórez, 2-4  
Tel. 981 267 666 Fax 981 277 425  
acoruna@mc-mutual.com

> **Ferrol** 15403  
C/ Pontevedra, 17  
Tel. 981 330 684 Fax 981 330 686  
ferrol@mc-mutual.com

> **Santiago de Compostela** 15701  
C/ República El Salvador, 28  
Tel. 981 597 797 Fax 981 594 582  
santiago@mc-mutual.com

## LUGO

> **Lugo** 27003  
C/ Conde, 26 Bajo  
Tel. 982 247 042 Fax 982 246 717  
lugo@mc-mutual.com

## OURENSE

> **Ourense** 32003  
C/ Juan XXIII, 14  
Tel. 988 246 700 Fax 988 246 720  
ourense@mc-mutual.com

## PONTEVEDRA

> **Pontevedra** 36003  
Rúa da Estación, 7 Bajo  
Tel. 986 850 266 Fax 986 864 098  
pontevedra@mc-mutual.com

> **Vigo** 36202  
C/ Camélias, 12  
Tel. 986 481 142 Fax 986 481 224  
vigo@mc-mutual.com



COMUNIDAD  
DE MADRID

## MADRID ESTE

> **Alcalá de Henares** 28801  
Avda. Madre de Dios, 10  
Tel. 918 892 784 Fax 918 832 950  
alcaladehenares@mc-mutual.com

> **Fuenlabrada** 28947  
C/ Manuel Cobo Calleja, 22  
Tel. 916 421 754 Fax 916 424 907

> **Getafe** 28903  
Camino Viejo de Pinto, 19  
Tel. 916 652 940 Fax 916 814 700  
getafe@mc-mutual.com

> **Humanes** 28970  
Avda. de la Industria, 17  
Tel. 916 979 480 Fax 914 920 543

> **Madrid** 28028  
C/ Cartagena, 50  
Tel. 917 265 900 Fax 917 266 278  
madridc@mc-mutual.com

> **Torrejón de Ardoz** 28850  
C/ Trópico, 6  
Tel. 916 487 370 Fax 916 772 602  
torrejon@mc-mutual.com

## MADRID OESTE

> **Alcobendas** 28108  
Avda. de la Industria, 9  
Tel. 916 624 410 Fax 916 572 598  
alcobendas@mc-mutual.com

> **Madrid** 28015  
C/ Rodríguez San Pedro, 4-6  
Tel. 914 679 790 Fax 915 944 365  
madrid-rodriguezsanpedro@mc-mutual.com

COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE LA  
REGIÓN DE MURCIA

## MURCIA

> **Cartagena** 30203  
C/ Jiménez de la Espada, 36  
Tel. 968 123 510 Fax 968 320 535  
cartagena@mc-mutual.com

> **Murcia** 30002  
C/ Princesa, 3-5  
Tel. 968 214 098 Fax 968 216 738  
murcia@mc-mutual.com

COMUNIDAD FORAL  
DE NAVARRA

## NAVARRA

> **Estella** 31200  
C/ Carlos VII, 2 Bajos  
Tel. 948 555 430 Fax 948 554 654  
estella@mc-mutual.com

> **Pamplona** 31007  
C/ Alfonso El Batallador, 1  
Tel. 948 176 211 Fax 948 177 996  
pamplonaab@mc-mutual.com

> **Pamplona** 31006  
C/ Sadar, 16 Bajo  
Tel. 948 293 153 Fax 948 242 330  
pamplonas@mc-mutual.com

## LA RIOJA

## LA RIOJA

> **Logroño** 26003  
C/ Duquesa de la Victoria, 50 Bis  
Tel. 941 237 422 Fax 941 237 134  
rioja@mc-mutual.com

> **Logroño** 26007  
C/ Pintor Rosales, 12 Bajo  
Tel. 941 232 810 Fax 941 214 340

COMUNITAT  
VALENCIANA

## ALICANTE

> **Alicante** 03007  
Avda. de Orihuela, 31  
Tel. 965 114 132 Fax 965 105 375  
alicante@mc-mutual.com

> **Callosa de Segura** 03360  
C/ Maestro Serrano, 1  
Tel. 966 758 116 Fax 966 756 230  
callosa@mc-mutual.com

## CASTELLÓN

> **Castellón** 12004  
Avda. Vall de Uxó, 53-55  
Tel. 964 232 244 Fax 964 233 886  
castellon@mc-mutual.com



VALENCIA

> **Aldaia** 46960  
Plaça de Les Corts Valencianes, 10  
Tel. 961 507 522 Fax 961 504 217  
aldaya@mc-mutual.com

> **Carlet** 46240  
Passatge Mercat, 3  
Tel. 962 530 843 Fax 962 530 843  
carlet@mc-mutual.com

> **Gandia** 46701  
C/ Ciudad de Barcelona, 3-5  
Tel. 962 874 164 Fax 962 874 166  
gandia@mc-mutual.com

> **Oliva** 46780  
Ctra. Gandia, 34  
Tel. 962 963 742 Fax 962 963 743  
oliva@mc-mutual.com

> **Requena** 46340  
C/ Capitán Gadea, 23 Bajos  
Tel. 962 302 110 Fax 962 329 164  
requena@mc-mutual.com

> **Valencia** 46015  
Avda. Maestro Rodrigo, 11  
Tel. 963 475 254 Fax 963 475 005  
valencia-mrodrigo@mc-mutual.com

> **Valencia** 46007  
Plaça Pintor Segrelles, 1  
Tel. 963 805 300 Fax 963 800 177  
valencia@mc-mutual.com

> **Xàtiva** 46800  
C/ Gregorio Molina, 8  
Tel. 962 271 365 Fax 962 271 365  
xativa@mc-mutual.com

Centro Intermutual:  
> **San Antonio de Benagéber** 46184  
Autovía Valencia-Ademuz, Km 11, 700  
Tel. 961 350 250 Fax 961 350 034



DECLARACIÓN DE NIVEL Y TABLA DE LOS INDICADORES GRI <3.12>

	PÁGINA	COMENTARIOS
1 > ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	14-15, 16-17	
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	16-17, 170-177	
2 > PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1 Nombre de la organización informante.	22	
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios.	26-53, 132	
2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	22, 180-190	
2.4 Localización de la sede principal de la organización.	22	
2.5 Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	22	
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	22	
2.7 Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	22, 26-53, 54-63, 64-69, 180-190	



	PÁGINA	COMENTARIOS
2.8 Dimensiones de la organización informante.	26-53, 73, 148-169	
2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos.	22	
2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	84	

3 > PARÁMETROS DE LA MEMORIA

PERFIL DE LA MEMORIA

3.1 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).	18-19	
3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	18-19	
3.3 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	18	
3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	19	

ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA

3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria.	19	
3.6 Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria de GRI, para más información.	18-19, 22	

	PÁGINA	COMENTARIOS
3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	19	
3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	18, 139-143	
3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	19, 111	
3.10 Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza).	14-15, 139-143	
3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	19	

ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI

3.12 Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.	191-209	
--	---------	--

VERIFICACIÓN

3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa.	19	
--	----	--

	PÁGINA	COMENTARIOS
4 > GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
GOBIERNO CORPORATIVO		
4.1 La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	3-7, 124-129	
4.2 Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	127	
4.3 En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	127, 128	
4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	85, 124-129	
4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	124-129	
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	126	

	PÁGINA	COMENTARIOS
4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	127	
4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	23, 24, 123, 138	
4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento.	126, 127-128	
4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	98, 123, 138	
COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS		
4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	91-93, 98, 123, 138	
4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	44, 59, 118-122	
4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	143, 209	

	PÁGINA	COMENTARIOS
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	24	
4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	24	
4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	45-51, 58, 86, 98, 104-123, 129, 134, 138	
4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	54-63, 64-69, 70-93, 94-103, 104-123, 124-129, 130-135, 136-143, 144-147	

5.1 > INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO

ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO

EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	148-169	
EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	N/D	

	PÁGINA	COMENTARIOS
EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	75-86, 123, 150-156	
EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	88, 164-169	

ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO

EC5 - AD Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	77	
EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	134, 148-169	
EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	84, 134	

ASPECTO: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	N/A	Entidad sin ánimo de lucro.
EC9 - AD Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	157	

PÁGINA		COMENTARIOS
5.2 > INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL		
ASPECTO: MATERIALES		
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	109-110
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	N/D
ASPECTO: ENERGÍA		
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	N/D
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	N/D
EN5 -AD	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	N/D
EN6 -AD	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	N/D
EN7 -AD	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	N/D
ASPECTO: AGUA		
EN8	Captación total de agua por fuentes.	111
EN9 -AD	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	N/A

PÁGINA		COMENTARIOS
EN10- AD	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	N/A
ASPECTO: BIODIVERSIDAD		
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	N/D
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	N/D
EN13- AD	Hábitats protegidos o restaurados.	N/A
EN14- AD	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	N/D
EN15- AD	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	N/A

	PÁGINA	COMENTARIOS
ASPECTO: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS		
EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	111, 112	
EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	N/D	
ADICIONAL		
EN18 -AD Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	N/D	
EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	N/D	
EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	N/D	
EN21 Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	111	Son de origen asimilables a doméstico y su destino es el alcantarillado público. El suministrador municipal se encarga de la gestión adecuada de las aguas residuales.
EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	N/D	
EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.		No se ha registrado ningún derrame de este tipo.
EN24 -AD Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		MC MUTUAL no transporta residuos peligrosos ya que dispone de un gestor autorizado para cada residuo (residuos sanitarios, de mantenimiento de la climatización, fluorescentes, etc).

	PÁGINA	COMENTARIOS
ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS		
EN25 -AD Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	N/A	Por nuestra actividad no aplica.
EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	50, 111, 115	
EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	N/A	No hay venta de productos.
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.		MC MUTUAL no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa.
ASPECTO: TRANSPORTE		
EN29 -AD Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	N/D	
ASPECTO: GENERAL		
EN30 -AD Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	N/D	

PÁGINA		COMENTARIOS
5.3.1 > INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL (RRLL-DDHH)		
Indicadores del desempeño de Prácticas laborales y ética del trabajo.		
ASPECTO: EMPLEO		
LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	73-74	
LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	73-74	
LA3 -AD Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	78-81	
ASPECTO: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES		
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	85	
LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	75, 134	
ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
LA6 -AD 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 en el trabajo.	93	

PÁGINA		COMENTARIOS
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	90, 93	
LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	92	
LA9 AD Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	91, 92, 93	
ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN		
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	88	
LA11 -AD Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	87-90	
LA12 -AD Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	89	
ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	4-5, 73-74	

	PÁGINA	COMENTARIOS
LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	N/D	Se informa de la diferencia entre el salario base pactado y el que estipula el convenio, diferenciado por sexos.

Indicadores del desempeño de Derechos Humanos.

ASPECTO: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO

HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	N/A	No hay posibilidad de realizar inversiones por la actividad de la empresa.
HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	N/D	
HR3- AD Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	N/A	MC MUTUAL es una entidad española que opera en nuestro país, el cual es miembro de la OCDE.

ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN

HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	84, 116	No ha habido incidentes de discriminación en 2009.
---	---------	--

ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS

HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	N/A	La libertad de asociación es un derecho constitucional en nuestro país.
--	-----	---

	PÁGINA	COMENTARIOS
ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL		
HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	N/A	Está prohibido por el marco legal español. Además MC MUTUAL está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

ASPECTO: TRABAJOS FORZADOS

HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	N/A	Está prohibido por el marco legal español. Además MC MUTUAL está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
---	-----	--

ASPECTO: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD

HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	N/A	No tenemos personal de seguridad contratado directamente por la empresa.
--	-----	--

ASPECTO: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS

HR9- AD Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	N/A	Nuestro ámbito de actuación es España.
---	-----	--

5.3.2 > INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL (SOCIEDAD)

ASPECTO: COMUNIDAD		
SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	26-53, 54-63, 64-69, 70-93, 94-103, 104-123, 124-129, 130-135, 136-143, 144-147	



	PÁGINA	COMENTARIOS
ASPECTO: CORRUPCIÓN		
SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	98	Los mecanismos de control descritos (pág. 98) supervisan la totalidad de los centros de la organización.
SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.		No se han realizado acciones formativas en esta línea.
SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.		No se han detectado incidentes de corrupción.
ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA		
SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying" .	N/A	A las MATEPSS no les está permitido realizar estas actividades.
SO6- AD Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	N/A	A las MATEPSS no les está permitido realizar estas actividades.
ASPECTO: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL		
SO7 -AD Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	N/A	A las MATEPSS no les está permitido realizar estas actividades.
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.		MC MUTUAL no ha identificado ningún incumplimiento de las leyes y regulaciones.

	PÁGINA	COMENTARIOS
5.3.3 > INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL (RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO)		
ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE		
PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	35, 43, 51, 63, 123, 128	
PR2 - AD Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	51	
ASPECTO: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS		
PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	48, 135	
PR4 - AD Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	51	
PR5 - AD Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	46-47, 51, 58-59, 86, 132	



	PÁGINA	COMENTARIOS
ASPECTO: COMUNICACIONES DE MARKETING		
PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	123	
PR7 -AD Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	123	
ASPECTO: PRIVACIDAD DEL CLIENTE		
PR8 -AD Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	123	No se ha recibido ninguna reclamación en relación a este tema.
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		MC MUTUAL no ha identificado ningún incumplimiento de la normativa.

Los indicadores marcados con las siglas AD son los indicadores adicionales. El resto son principales.  
N/D: No desarrollado  
N/A: No aplica

NIVEL DE APLICACIÓN DEL GRI V3.0 <3.12>

NIVEL DE APLICACIÓN DE MEMORIA	C	C+	B	B+	A	A+
CONTENIDOS BÁSICOS	PRODUCTO > Informa sobre el Perfil según la G3.	Informa sobre: 1.1 2.1-2.10 3.1-3.8, 3.10-3.12 4.1-4.4, 4.14-4.15	VERIFICACIÓN EXTERNA DE LA MEMORIA	Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5-4.13, 4.16-4.17	VERIFICACIÓN EXTERNA DE LA MEMORIA	Los mismos requisitos que para el Nivel B.
	PRODUCTO > Información sobre el Enfoque de Gestión según la G3.	No es necesario		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador.		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador.
	PRODUCTO > Indicadores de Desempeño según la G3 & Indicadores de Desempeño de los Suplementos Sectoriales.	Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de Desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental.		Informa sobre un mínimo de 20 Indicadores de Desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos.		Informa sobre cada Indicador principal y sobre los Indicadores de los Suplementos Sectoriales* de conformidad con el principio de materialidad ya sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión.

\*Versión final del suplemento sectorial.

En función de los contenidos desarrollados en la memoria, nuestro nivel de aplicación para la misma es B, de acuerdo con lo especificado en la propia guía.



ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS <4.13>

Desde el mes de marzo de 2007, MC MUTUAL está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a la Red Española del Pacto Mundial, de acuerdo con su firme compromiso con la responsabilidad social de empresa.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las entidades de todos los países acojan, como parte integral de su estrategia y de sus operaciones, diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial, con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, Organizaciones Internacionales sectoriales, sindicatos y ONGs.

Los diez principios a los cuales se compromete MC MUTUAL son:

- Principio 1  
Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2  
Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- Principio 3  
Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4  
Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

- Principio 5  
Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6  
Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Principio 7  
Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8  
Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9  
Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Principio 10  
Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En 2009 se presentó el primer informe de progreso, puesto que se cumplieron dos años de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A partir de este momento, la presentación del informe será anual. Con él se pretende evidenciar el compromiso y los avances logrados en la implantación de los Diez Principios, de las entidades adheridas al Pacto Mundial.

La realización del primer informe de progreso se llevó a cabo on-line, a través del aplicativo que la Red Española del Pacto Mundial puso a disposición de la organización. En 2010 MC MUTUAL renovó su compromiso con el Pacto Mundial, integrando en la presente memoria el segundo informe de progreso.

INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL

	INDICADORES RELEVANTES GRI DIRECTOS O PÁGINAS RELACIONADAS	INDICADORES RELEVANTES GRI INDIRECTOS O PÁGINAS RELACIONADAS
PRINCIPIO 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	HR1-9	LA4, LA13, SO1, 4.8
PRINCIPIO 2 Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	HR8 pg 117, 132, 134	
PRINCIPIO 3 Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	HR5, LA4, LA5	4.4, 4.16
PRINCIPIO 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	HR7	HR1, HR3, EC5, LA3 pg 117, 132, 134
PRINCIPIO 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	HR6	HR1, HR3 pg 117, 132, 134
PRINCIPIO 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	HR4, LA2, LA13, pg 77	HR1, EC5, EC7, LA3 pg 117, 132, 134
PRINCIPIO 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	4.11	pg 107 a 115
PRINCIPIO 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	EN10, EN13, EN26, EN27 pg 107 a 115	EN1, EN8, EN9, EN16, EN23, EN25, EN28, PR3, PR4 pg 112
PRINCIPIO 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	EN10, EN26-27	
PRINCIPIO 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	SO2-4	SO5-7, 4.6, 4.10



CERTIFICACIÓN ISO 9001:2008  
ACTIVIDADES PREVENTIVAS





CERTIFICADO

Núm. EC-2484/06

LGAi Technological Center, S.A.  
certifica que el sistema de calidad de la organización:

**MUTUAL MIDAT CYCLOPS**

Avinguda de Josep Terradellas, 14-18  
E-08029 BARCELONA

para las actividades de:

Actividades Preventivas desarrolladas por Mutual Midat Cyclops, Mútua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS nº3).

es conforme con los requisitos de la norma ISO 9001:2008



Este certificado es válido hasta el 17 de julio de 2012  
Cerdanyola del Vallès, 15 de mayo de 2009  
Renovación de la certificación inicial de fecha 17 de julio de 2006

Director General



Ramon Capellades i Font

Director Técnico Certificación Sistemas



Miquel Siles Cabanas

El presente certificado se considerará válido siempre que se cumplan todas las condiciones del contrato del cual este certificado forma parte.  
LGAi Technological Center, S.A. Campus U.A.B., s/n, 08193 Bellaterra, Barcelona

Ed. 1

Ed. 1

CERTIFICACIÓN ISO 9001:2008  
ATENCIÓN SANITARIA CLÍNICA MC MUTUAL





CERTIFICADO

Núm. EC-2305/06

LGAi Technological Center, S.A.  
certifica que el sistema de calidad de la organización:

**MUTUAL MIDAT CYCLOPS MATEPSS Nº 1 (MC MUTUAL)**

C/ Josep Terradellas, 14-18  
E-08029 BARCELONA

CLÍNICA MC COPÉRNICO  
C/ Copèrnico, 58  
E-08006 BARCELONA

CLÍNICA MC LONDRES  
C/ Londres, 38 PL.2  
E-08029 BARCELONA

para las actividades de:

Asistencia ambulatoria, hospitalaria y readaptación profesional a través de la prestación de los servicios de Urgencias, Consultas Externas, Hospitalización, Cirugía en sus diferentes ámbitos, Rehabilitación Psicológica y Funcional, Farmacia y Radiología.

es conforme con los requisitos de la norma ISO 9001:2008



Este certificado es válido hasta el 31 de julio de 2012  
Cerdanyola del Vallès, 15 de mayo de 2009  
Renovación de la certificación inicial de fecha 31 de julio de 2002

Director General



Ramon Capellades i Font

Director Técnico Certificación Sistemas



Miquel Siles Cabanas

El presente certificado se considerará válido siempre que se cumplan todas las condiciones del contrato del cual este certificado forma parte.  
LGAi Technological Center, S.A. Campus U.A.B., s/n, 08193 Bellaterra, Barcelona

Ed. 1

© MC MUTUAL 2010

Publicación editada por MC MUTUAL

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Profesionales de la Seguridad Social nº 1

**Redacción y administración**

Josep Tarradellas, 14-18

08029 Barcelona

Tel. 93 405 12 44

Fax 93 410 90 25