

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Madrid, 25 de Marzo de 2015

Muy Señores nuestros:

Desde **umivale** queremos reafirmar un año más nuestro apoyo a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en los ámbitos de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.

En la presente Memoria de Responsabilidad Social Corporativa Describimos las acciones llevadas a cabo durante 2013 que vuelven a reafirmar nuestro compromiso e integración con el Pacto Mundial y sus Principios en nuestro compromiso e integración con el Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de sostenibilidad y de excelencia, reflejados en la cultura de la organización.

Un año más, continuamos con nuestro compromiso con la sociedad con acciones destinadas a optimizar la salud laboral de nuestras empresas, reduciendo el índice de absentismo para nuestro principal colectivo, el de cuenta ajena, a un 2'17%. Esto ha supuesto una mejora significativa respecto al año 2012. También me gustaría mencionar que **umivale** este año ha incrementado un 70'17% los beneficiarios de nuestra Ayuda de Asistencia Social. Además ha incluido en su catálogo programas de formación, cuya premisa es ayudar a la reincorporación laboral.

En cuanto a los aspectos medioambientales, este año nuestros empleados han demostrado un año más su compromiso al respecto, y gracias ello, continuamos descendiendo nuestro consumo de papel, agua y electricidad.

Con este fin, seguiremos trabajando para implementar medidas que sigan ayudando a cuidar la salud de nuestros trabajadores protegidos y repercutir así positivamente en la sociedad.

Atentamente,



Héctor Blasco García
Director Gerente



MEMORIA 2013

RESPONSABILIDAD SOCIAL

CORPORATIVA





umivale

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la

Seguridad Social, nº 15

Avenida Real Monasterio de Poblet, 20

Quart de Poblet

963 18 10 18

www.umivale.es

Coordinación de la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2013

Coordinador de Organización

Javier Quiroga

Memoria 2013

Datos extraídos a 31 de mayo de 2014

INDICE

1. Presentación	5
2. umivale	7
2.1 Perfil de la Organización	8
Información Corporativa	9
Órganos de Gobierno	10
Junta Directiva	11
Comisión de Control y Seguimiento	12
Comisión de Prestaciones Especiales	12
Comité de Dirección Ejecutivo	13
2.2 Entorno Externo	14
Acreditaciones y certificaciones	15
2.3 Perfil y parámetros de la memoria	16
2.4 Principios de la Memoria	17
2.5 Estrategia	17
Misión/Visión/Valores	17
Grupos de Interés	18
Principios de Actuación	20
Pacto Mundial de la ONU	21
3. Dimensión Social	22
3.1 Acciones con los Mutualistas y sus trabajadores	24
Absentismo	24
Servicio de Atención al Cliente	25
Prevención de Riesgos Laborales	26
Siniestralidad Laboral	26
Sistema de Bonificación: Bonus	27
Actividad Asistencial con medios propios	27
Prestación por Riesgo de Embarazo y/o Lactancia Natural	28
Prestación por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos	28
Prestación por Incapacidad, Muerte y Supervivencia	29
Prestación por Asistencia Social	29
Jornadas formativas o informativas a la Sociedad	30
3.2 Acciones con los umivalientes	31
Contratación	32
Conciliación de la vida laboral	34
Promoción	35
Absentismo	36
Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional	37
Convenio Colectivo	37
Comité de Seguridad y Salud	37
Plan de Igualdad	40
Retribuciones	41
Distribución por categorías de trabajo	42
Formación	43
Medidas de Retribución Flexible	44
3.3 De las acciones con los Partners	44
Proyectos I+D+i	45

Instituciones Públicas	46
4. Dimensión Ambiental	47
Introducción	48
Política Ambiental	48
Consumo de materiales EN1	49
Consumo directo de energía EN3	51
Captación total de agua EN8-EN10	52
Emisiones de gases EN16	52
Gastos e inversiones ambientales EN30	53
Multas y sanciones por incumplimiento de la normativa EN28	54
Derrames accidentales EN23	54
Iniciativas para mitigar los impactos ambientales, y grado de reducción de ese impacto EN26	54
5. Dimensión Económica	55
Sostenibilidad Económica	56
Trabajadores Protegidos	56
Ingresos Integrados	57
Resultados de Gestión	58
Reservas	58
Código de Inversiones Financieras	59
Distribución del dinero que gestiona umivale	60
Resumen Cuenta de Resultados	61
6. Global Reporting Initiative	62
Glosario	63
Elaboración de la memoria	66
Contenido de la memoria GRI	68



1

PRESENTACIÓN

Estimado lector,

Otro año más me dirijo a Usted a través de esta Memoria con el objeto de mostrarle la actividad de **umivale** en materia de Responsabilidad Social. Con este documento, ya son tres años en los que nos acercamos a Usted para mostrarle nuestras acciones desde una perspectiva social, económica y medio ambiental, que realizamos bajo el amparo de nuestro compromiso con el Global Reporting Initiative y con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Con el objetivo de cumplir con nuestra Misión lo más fehacientemente posible, en **umivale** revisamos nuestro Plan Estratégico cada 4 años. En 2013 pusimos en marcha el actual Plan, que tendrá una vigencia hasta 2017 y en el cual se contempla la sostenibilidad como nuestro objetivo general estratégico.

Algunas de las principales acciones que destacamos descritas en esta Memoria son:

En la vertiente social, nuestra mejora continua en las acciones destinadas a optimizar la salud laboral de nuestras empresas nos sitúan como la 3º mutua del sector, al reducir el índice de absentismo para nuestro principal colectivo, el de cuenta ajena, a un 2'17%. Esto ha supuesto una mejora significativa respecto al año 2012 puesto que avanzamos tres puestos desde la 6ª posición.

Me gustaría además destacar que **umivale** este año ha incrementado un 70'17% los beneficiarios de nuestra Ayuda de Asistencia Social. Además ha incluido en su catálogo programas de formación, cuya premisa es ayudar a la reincorporación laboral.

En cuanto a los aspectos medioambientales, este año nuestros **umivalentes** han demostrado un año más su compromiso al respecto, y gracias ello, continuamos descendiendo nuestro consumo de papel, agua y electricidad.

Para finalizar, entre los aspectos más reseñables de la dimensión económica destaca la aportación de **umivale** a la estabilidad del sistema. En 2013 obtuvimos un resultado positivo de 48'10 millones de €, de los que hemos revertido directamente al sistema de la Seguridad Social 30'43 millones € y hemos acumulado en nuestras reservas 222'98 millones €, lo que confirma nuestra solvencia.

A pesar de estos resultados sabemos que aún queda mucho por hacer. En 2014, además, volvemos a presentarnos para la obtención del sello de excelencia EFQM, que otorga el Club de Excelencia en Gestión, y del cual ya obtuvimos en 2012 la calificación de 500+. Tenemos el convencimiento de que, gracias a la mejora continua en nuestra gestión reflejada en esta memoria, podremos volver a repetir tan buenos resultados, e incluso mejorarlos.

Me gustaría despedirme agradeciendo a todos Ustedes la confianza depositada en todos nosotros, y a los **umivalentes** su trabajo y dedicación. Desde la Dirección continuaremos trabajando por cumplir con nuestro compromiso.

Héctor Blasco García
Director Gerente de **umivale**



UMIVALE

2.1 Perfil de la organización

umivale, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS) n°15, es una asociación libre de empresarios sin ánimo de lucro y una entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social.

Nuestros **servicios** son:

- **Asesoramiento en prevención** a nuestras empresas asociadas.
- **Asistencia sanitaria**, tanto por **Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales** como por **Enfermedades Comunes**.
- **Gestión de prestaciones sanitarias**, en Contingencias Profesionales por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (asistencia sanitaria completa e integral hasta la total recuperación) y en Contingencias Comunes (seguimiento de los procesos de baja, adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas y tratamientos).
- **Gestión de prestaciones económicas** derivadas de: Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales o por Contingencias Comunes; Incapacidades e Indemnizaciones por secuelas permanentes, invalidantes o no, sufridas como consecuencia de Accidentes de Trabajo o de Enfermedades Profesionales.
- **Otras prestaciones** financiadas por las cuotas profesionales: Bonus, Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia Natural, Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos y Cuidado de Hijo Menor con Cáncer o Enfermedad Grave.



Como entidad colaboradora de la Seguridad Social, en **umivale** también gestionamos fondos públicos, por lo que el resultado de nuestra gestión no se constituye como beneficios propios, sino que es revertido de nuevo al sistema de la Seguridad Social.

Información Corporativa

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

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

umivale cuenta con 660 empleados y está organizada en 48 Direcciones Territoriales que gestionan de manera descentralizada nuestra propia red de clínicas propias y oficinas. Además, con el objetivo de poder cuidar mejor la salud de nuestros trabajadores, disponemos de una red de centros sanitarios concertados para poder llegar en aquellos lugares donde no tenemos centro propio. En 2013 **hemos mejorado** nuestras instalaciones en **Madrid, Gijón, Murcia y Yecla**.



Centros MATEPSS



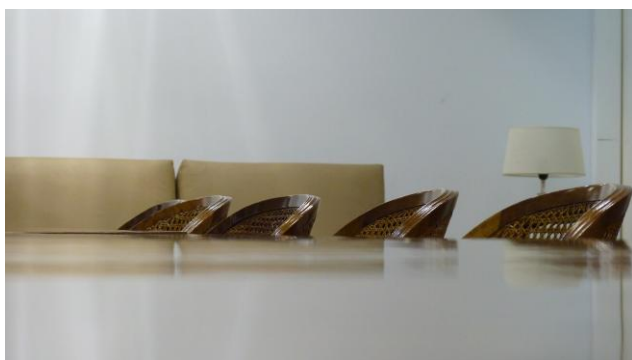
Estructura de Gestión

Umivale está constituida por Órganos de Gobierno y Participación y un Órgano Ejecutivo.

Órganos de Gobierno y Participación

Nuestros Órganos de Gobierno y Participación en **umivale** son:

- **Junta Directiva.** Órgano de Gobierno por delegación de la Junta General como órgano soberano. Está formado por representantes de las empresas asociadas y por un representante de los trabajadores de **umivale**.

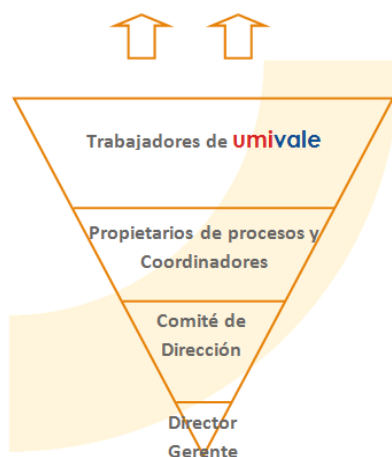


- **Comisión de Control y Seguimiento.** Órgano de Participación institucional de los empresarios y trabajadores protegidos representados por organizaciones sindicales.
- **Comisión de Prestaciones Especiales.** Órgano de conce-

sión de beneficios de asistencia social que, de forma potestativa, **umivale** puede dispensar a los trabajadores protegidos y a sus familiares. Se encuentra formada por representantes de empresas y trabajadores, a través de órganos empresariales y sindicatos.

Estructura organizativa

MUTUALISTAS Y SUS TRABAJADORES



Junta Directiva

Juan M^a Gorostidi Pulgar (Banco Santander S.A)	Presidente (*)
Ángel Luís Mancebo Soto (Banco BBVA S.A)	Vicepresidente
Álvaro Murga Tomé (Iberdrola S.A)	Vicepresidente
Yolanda Sánchez Triquell (Mercadona S.A)	Vicepresidente
Agustín Mocoroa Rodríguez (Banco Santander S.A)	Secretario
Carlos Abela Luque (Indra Sistemas S.A)	Vocal
Rafael Juan Fernández (Productos Dulcesol, S.L.U)	Vocal
Antonio Lucas Mármol (Gas Natural SDG S.A)	Vocal
Magdalena López García (Ingeniería de Software Bancario, S.L)	Vocal
Ricardo Martínez Valls (Agricultores de la Vega Valen. S.A)	Vocal
Ernesto Mata López (Applus Norcontrol S.L.U)	Vocal
Pilar Morata Rubio (BBVA Autorenting S.A)	Vocal
Antonio Moreno Ucelay (Iberdrola Generación S.A.U)	Vocal
Salvador Navarro Pradas (Ade Logística S.L)	Vocal
Salvador Navarro Martín (Comsum Soc. Coop. Valenciana)	Vocal
Manuel Palma Marín (Grupo Manuel Palma S.L.U)	Vocal
Consuelo Vázquez Payá (Martínez Lorient S.A)	Vocal
Balbino de Santiago Sánchez (umivale trabajadores)	Vocal

(Datos a 31 de diciembre de 2013)

Comisión de Control y Seguimiento

Juan M^a Gorostidi Pulgar (Banco Santander)	Presidente (*)
M^a Luisa Baena Martínez (UGT)	Vocal
Miguel Burdeos Baño (CEOE – Suavizantes y Plastificantes Bituminosos S.L)	Vocal
Javier Giménez Gras (CCOO País Vasco)	Vocal
José Félix Guerricabeitia Igartua (CEOE – BBVA)	Vocal
Rafael Lizandra García (CEOE – FORVA)	Vocal
Isabel López Atienza (UGT)	Vocal
Miguel Ángel Ortiz de Guinea (CEOE)	Vocal
Rosa Sánchez Repiso (CEOE – Banco Santander)	Vocal
José Vicente Silvestre Pascual (CEOE – COMFIA)	Vocal
Héctor Blasco García (umivale)	Secretario

(Datos a 31 de diciembre de 2013)

Comisión de Prestaciones Especiales

Juan M^a Gorostidi Pulgar (Banco Santander)	Presidente (*)
Vicente Expósito Faubel (CCOO País Vasco)	Vocal
Vicente Folgado Tárrega (Tableros Folgado S.A)	Vocal
Antonio Fos Rozalén (UGT)	Vocal
Araceli Morato Martín (BBVA S.A)	Vocal
África Megías Florez (UGT)	Vocal
Manuel Portugués Romeralo (CCOO País Valenciano)	Vocal
M^a Josefa Romero Vicente (Banco Santander S.A)	Vocal
Héctor Blasco García (umivale)	Secretario

(Datos a 31 de diciembre de 2013)

(*) Nuevo presidente en el 2013 de la Junta Directiva, Comisión de Control y Gestión y Comisión de Prestaciones Especiales

Comité de Dirección Ejecutivo

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

(Datos a 31 de diciembre de 2013)



2.2 Entorno externo de la Organización

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

A finales de la década de los 80 del siglo pasado existían más de 200 MATEPSS. A finales de la década de los 90 se redujo a 30, existiendo actualmente 20 mutuas solamente.

A finales de 2013, el Gobierno aprobó el Real Decreto 701/2013 de racionalización del sector público por el cual se obligaba a la disolución **suma** intermutual, entidad mancomunada a la que **umivale** pertenecía, junto con Mutua Montañesa (MATEPSS nº 7), MAZ (MATEPSS nº 11), Mutua Navarra (MATEPSS nº 21) y Egarsat (MATEPSS nº 276). A pesar de ello, las 5 mutuas han firmado un acuerdo de colaboración que les permita continuar manteniendo su vinculación para seguir ofreciendo a sus mutualistas los mejores servicios.

Como entidad colaboradora de la Seguridad Social, nuestra gestión es auditada anualmente por la Intervención General de la propia entidad pública. Los resultados positivos de estas intervenciones dan prueba de que nuestra gestión se ajusta a los requerimientos legales.

Acreditaciones y certificaciones

Cumpliendo con nuestro compromiso de ofrecer el mejor servicio tanto a nuestras empresas, como a nuestros trabajadores protegidos y a la Sociedad, en **umivale** hemos pasado diversos controles de calidad que la acreditan como empresa responsable.

Las certificaciones vigentes en 2013 eran:



Además, en 2013 el Ayuntamiento de Gijón incluyó a **umivale** en su “Directorio de Empresas Comprometidas por la Igualdad”.



2.3 Perfil y parámetros de la memoria

La información y los datos publicados en esta Memoria de Responsabilidad Social Corporativa corresponden a las actividades llevadas a cabo por **umivale** durante el 2013. Se trata de la tercera edición de la memoria de sostenibilidad realizada bajo los parámetros del Global Reporting Initiative (GRI).

En este tercer documento se han tenido en cuenta los datos económicos, sociales y medioambientales más destacados de la organización.

NÚMERO	Tercera edición
PERIODO	01/01/2013 al 31/12/2013
IMPACTOS	Social Ambiental Económico
DIRECTIVAS SEGUIDAS	G3 Global Reporting Initiative
NIVEL	C+

La memoria está elaborada siguiendo las directrices del Modelo de Excelencia (MEX) de **umivale**. Es por ello que en ella se reflejan los indicadores más representativos que demuestran el trabajo de **umivale** respecto a sus cinco pilares: los Clientes, los **umivalientes**, los Partners, la Sociedad y la gestión económica, en relación con los parámetros requeridos por el Global Reporting Initiative (GRI).

2.4 Principios de la Memoria

A) Principio de Materialidad: Para **umivale** las empresas y sus trabajadores, como parte integrante de la Sociedad, son un componente vivo cuyo bienestar depende del valor que seamos capaces de añadir. Por ello, en esta memoria se reflejan todos aquellos aspectos económicos, ambientales y sociales que la mutua les aporta.

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

C) Principio de Sostenibilidad: Otro de los aspectos que recoge esta memoria son todas aquellas acciones llevadas a cabo tanto por **umivale**, como por los **umivalientes**, en beneficio de la sostenibilidad.

D) Exhaustividad: En esta memoria se recogen todas las acciones llevadas a cabo por **umivale** durante el 2013.

2.5 Estrategia

Misión/Visión/Valores

Nuestra Misión

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

Nuestra Visión

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

Nuestros Valores

Confiabilidad

"Todas las personas somos confiables"

Orientación al Cliente

"Es el faro de nuestras decisiones. Trabajamos para aportarle valor"

Liderazgo compartido

"**umivale** es un proceso único en el que todos contribuimos a cumplir la Misión"

Objetividad

"Trabajamos analizando de manera científica las dificultades, problemas y situaciones"

Excelencia

"Hay que hacerlo bien a la primera, esforzándonos por conseguir cero defectos."

Mejora continua

"Todo siempre se puede mejorar "

Grupos de Interés

Nuestros **grupos de interés** son las empresas mutualistas y sus trabajadores, los autónomos, los Partners, y la Sociedad:



- Las **empresas mutualistas y autónomos**: Trabajamos para satisfacer sus necesidades y expectativas.
- El **trabajador**: Buscamos optimizar su Salud laboral, para conseguir su realización profesional y personal en el trabajo.
- Los **Partners**: son nuestros aliados, nos ayudan a cumplir con nuestra misión. Gracias a ellos optimizamos los servicios que prestamos a los anteriores. Consideramos partner a:
 - Administración Pública: Como entidad colaboradora de la Seguridad Social nuestro fin es contribuir a la estabilidad del sistema.
 - Mutuas: Gracias a su colaboración podemos ofrecer un mayor y mejor servicio a nuestros trabajadores protegidos.
 - Fundaciones y Organizaciones sin ánimo de lucro: A través de estas relaciones queremos realizar diferentes actividades destinadas a la promoción de la Salud laboral y a la mejora de la cultura preventiva.
 - Universidades y Centros de Investigación: Con ellos colaboramos en el desarrollo de estudios de I+D+i en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de salud laboral o de benchmarking de nuestro sector.
- **Sociedad**: aquí incluimos a las empresas o estamentos que no han sido nombrados anteriormente. Nuestra intención es que la Sociedad nos perciba como el mejor gestor de Salud laboral de España, tanto en nuestra faceta preventiva como en la de curar y formar.

Nº	Grupo de interés identificado	Definición	Finalidades de la relación con el Grupo de interés
1	Mutualistas y sus trabajadores	Empresas mutualistas y sus trabajadores. En este grupo también estarían contemplados los trabajadores por cuenta propia	Satisfacción de expectativas y necesidades
2	El Trabajador	Los empleados que conforman la plantilla de umivale (los umivalentes)	Realización profesional y personal en el trabajo. Desarrollo de personas
3	Partners	Proveedores sanitarios (en aquellas zonas en las que no disponemos de cobertura asistencial propia) Despachos profesionales (nos complementan en nuestra gestión en el segmento de clientes < 20 trabajadores) Proveedores en general (nos complementan y apoyan en la gestión del servicio)	Optimizar los servicios prestados a los clientes Relaciones ganar - ganar en beneficio de la Mutua y de los demás componentes Racionalización de recursos Asesoramiento e innovación
3.1	Administración Pública	Organismos públicos regulatorios (MEYSS, TGSS, Inspección de Trabajo, Resto de Administración del Estado (Hacienda, Medioambiente, etc.), Ayuntamientos y Corporaciones Locales, Entes Salud Pública...	Contribuir a la mejora del sistema de Seguridad Social Prestigio del sistema público Dotar de excedentes al sistema de SS
3.2	Mutuas	AMAT suma intermutual	Optimización y racionalización en el uso de recursos Unificación de criterios y benchmarking Apoyo en intereses comunes y representación institucional
3.3	Fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	Fundación ETNOR, ADEIT, Fundación Conexus, Fundación Valenciana de Estudios Avanzados, EDEM, Asociación para el Progreso de la Dirección	Actividades de mejora de la cultura preventiva y patrocinio de actividades Sensibilización y divulgación de la cultura de prevención y salud
3.4	Organizaciones académicas y empresariales: Universidades, centros educativos y organizaciones relacionadas con la salud y prevención	Invassat, IBV, Universidad de Valencia, Universidad Católica de Valencia, Sociedades Médicas, CVIDA	Proyectos de I+D+i en materia de PRL Mejora de los sistemas de prevención Estudios de la salud laboral e investigación sanitaria Estudios de benchmarking sectoriales
3,5	Organizaciones sociales	Las organizaciones sociales: sindicatos, agrupaciones	Sensibilización y divulgación de la cultura de prevención y salud.
4	La Sociedad	Aquella parte de la Sociedad que tiene influencia en el cumplimiento de nuestra misión.	

Principios de Actuación de Responsabilidad Social Corporativa

1 Respeto a la dignidad humana

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



2 Diálogo y compromiso

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

3 Seguridad y salud

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

4 Compromiso con la calidad y el comportamiento ético

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

5 Gestión ambiental

En **umivale** nos comprometemos a respetar el medioambiente y a la naturaleza cumpliendo de forma rigurosa con la legislación vigente. Además, por medio de la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental, **umivale** asume la responsabilidad de minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades, implantando las mejores prácticas en procesos y servicios, controlando el consumo de los materiales y la gestión de residuos y sensibilizándonos por la biodiversidad y el cambio climático.

6 Innovación continúa

En **umivale** la innovación continua representa un factor estratégico clave para optimizar la salud de nuestros clientes y del resto de personas de nuestra Sociedad. Esto lo realizamos a través de la promoción de alianzas estratégicas con nuestros partners y proveedores haciéndoles partícipes en el proceso de aprendizaje, diseño y mejora continua de los procesos, los métodos y, en consecuencia, los servicios.

Pacto Mundial de la ONU

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



En **umivale** los salarios de ingreso y convenio son los mismos independientemente del sexo del empleado. **umivale** apuesta por la diversidad dentro de su equipo de profesionales, prueba de ello es que en la actualidad cuenta con doce nacionalidades distintas entre sus empleados.

En 12 de abril de 2012, **umivale** se adhirió al Pacto Mundial de Las Naciones Unidas, alineándose con sus principios, y comprometiéndose a trabajar a favor de su promoción y desarrollo. También se comprometió a hacer suyos, apoyar y llevar a la práctica un conjunto de valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



DIMENSIÓN

SOCIAL

3. Dimensión Social

En **umivale** creemos que para cumplir de la mejor forma posible nuestra misión, tenemos que ser conscientes también de la realidad de nuestra población protegida y de nuestro entorno.



Buscando la eficiencia, en este sentido, hemos establecido un plan de acción basado en indicadores mensuales que muestran la realidad de las empresas a sus gestores. Con ello conseguimos mejorar todos nuestros procesos.

Gracias a este buen hacer, siempre pensado en la mejora de la salud laboral, todas nuestras acciones repercuten directamente en los **trabajadores** de nuestras empresas protegidas, ya que optimizamos su salud y así no tienen por qué desvincularse de su actividad laboral; también en la **empresa**, porque aumenta su productividad y eso se convierte en una ventaja competitiva y en la **Sociedad** en general, porque estas acciones favorecen el equilibrio del sistema familiar, además de contribuir a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

En los siguientes indicadores veremos una muestra de cómo repercute esta dimensión social de las actividades de **umivale** en las empresas y sus trabajadores, en los **umivalentes** y en nuestros Partners.



Empresas

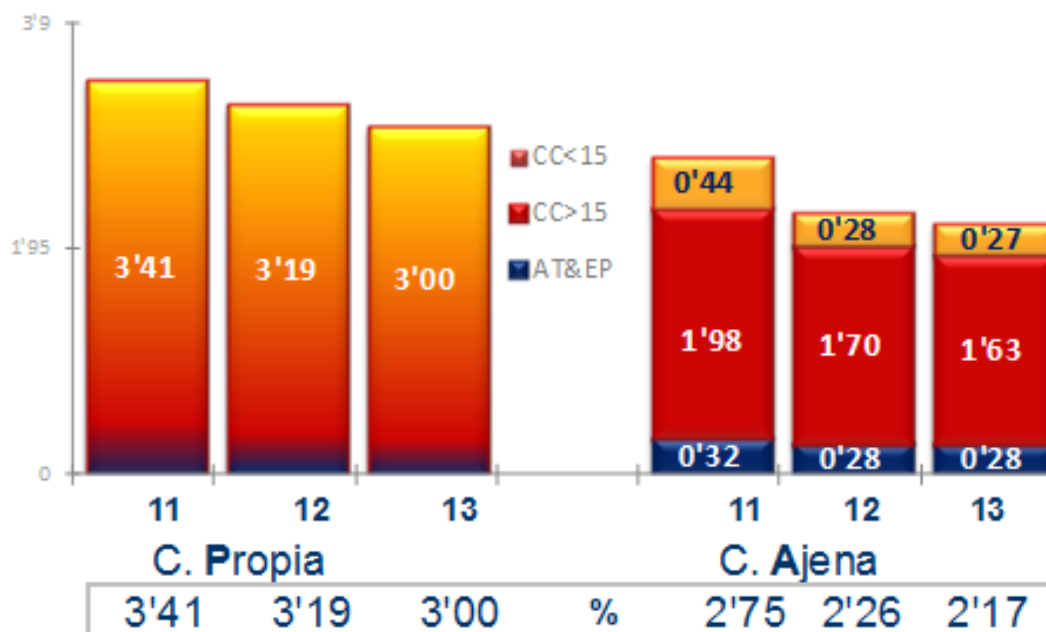
Trabajadores

Partners

3.1 Dimensión Social. Mutualistas y Trabajadores

Absentismo

% Absentismo por motivos de Salud



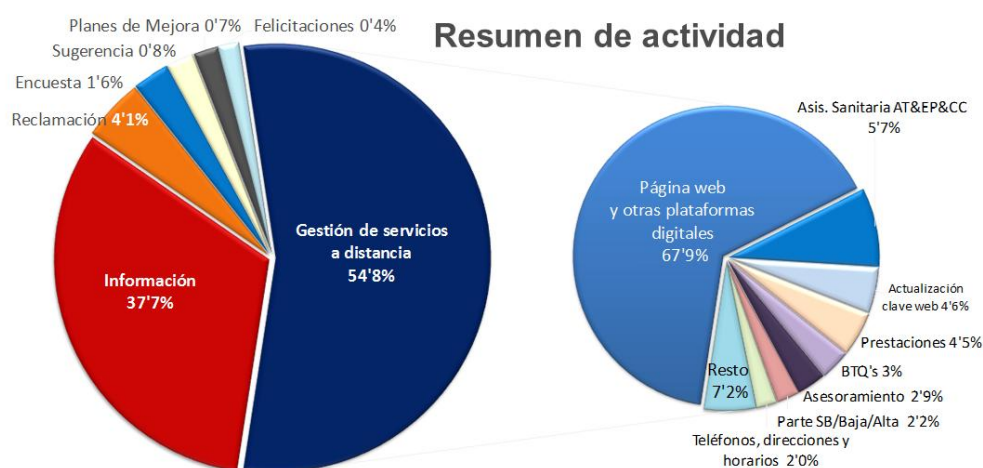
La mejor manera que desde **umivale** podemos utilizar para medir cómo se encuentra la salud de nuestros trabajadores protegidos, es tomando como referencia las ausencias (o lo que también llamamos “medir el absentismo laboral”).

En **umivale**, en 2013, continuamos mejorando los ratios de absentismo, tanto en el colectivo de trabajadores por cuenta ajena (89'04 % de nuestra población protegida), que ha acumulado **2'17%** en el año, **-3'99%** versus 2012, como por cuenta propia, que ha finalizado en **3'00%**, **-6%** respecto al año precedente. Un año más, en conjunto, nuestro índice es sensiblemente inferior a la media española (2'57%).

Servicio de Atención al Cliente

El Servicio de Atención al Cliente (SAC) es uno de los principales canales que en **umivale** tenemos para estar en contacto con nuestro entorno y con nuestros mutualistas. A través de él recogemos las necesidades que la Sociedad nos transmite. Así mismo es un canal de comunicación entre los mismos **umivariantes**.

Como novedad, en 2013 hemos incorporado un nuevo sistema de informático, denominado Customer Relationship Management (CRM), que nos permite disponer de una visión global 360° de todas las consultas de nuestros clientes.



En 2013, el **54.8%** fueron consultas sobre los servicios online de la mutua, gestionados a través de la línea 902 y web; por otra parte, el **37.7%** fueron solicitudes de información y asesoramiento.

Además, como resultado de la implantación de este proceso, se han puesto en marcha **215 Planes de Mejora**, lo que ha supuesto un **aumento del 74.9%** con respecto al año anterior.

Otra mejora de este año ha sido la incorporación de un soporte externalizado de apoyo telefónico fuera de nuestro horario, con el que conseguimos satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Este servicio incluye: consultas a médicos de guardia, asistencia de transporte sanitario a nivel nacional e internacional, repatriación y consultas de información general sobre la atención del paciente en la mutua.



Valores: donde 0 es muy desfavorable y 10 excelente

Con el objeto de seguir mejorando, y contrastar la opinión y satisfacción de nuestros mutualistas, hemos realizado encuestas de satisfacción, con un resultado muy positivo (media de 9 sobre 10 en los ítems de trato, solución y tiempo).

Prevención de Riesgos Laborales

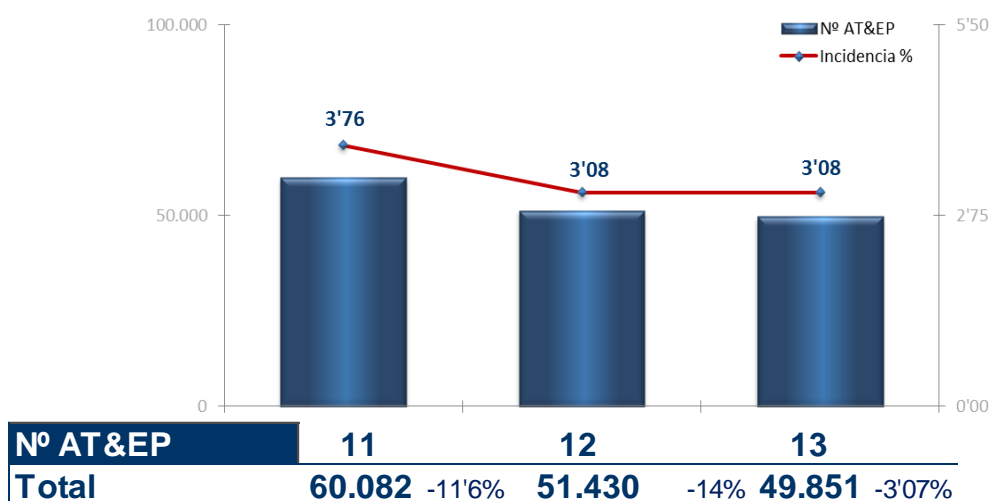
En consonancia con la Orden TAS/3623/2006, que regula las actividades a realizar en este ámbito, **umivale** establece anualmente un Plan General de Actividades Preventivas, que en 2013 obtuvo los siguientes resultados:

Denominación	Datos a consignar
Número de estudios de siniestralidad en empresas realizados	1065
Número de visitas a centros de trabajo realizados	273
Número de publicaciones en materia preventiva realizadas	5
Número de elaboración, difusión de códigos de buenas prácticas y de asistencia técnica al autónomo	6.041 descargas
Jornadas de difusión de la herramienta Prevención 10	3

Reducción de la siniestralidad laboral

En 2013 el volumen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con o sin baja, tanto para trabajadores por cuenta ajena o propia, ha descendido un 4'3%, hasta situarse en el 3'08%.

Evolución AT&EP



Este descenso es debido a la mayor concienciación que existe por parte de las empresas de la importancia de la prevención de riesgos laborales y a la mejora de la salud de sus trabajadores, entre otras circunstancias.

Sistema de bonificación a las empresas: Bonus

En 2013, referente al ejercicio del 2012, hemos tramitado **265 solicitudes**, **65'62%** más que el año anterior. Este año se han tramitado el **99'2%** como **solicitudes favorables**. A cierre de esta memoria aún no se disponía de datos del Ministerio.

		Expedientes					
		Primer plazo 15 Mayo	Ampliación 30 Junio	Total	v11	Resolución Mº	
2012	Tramitados por umivale	235	30	265	65'6%		Dif.
	Propuestas " Desfavorables "	2		2	0'8%		
	Propuestas " Favorables "	233	30	263	99'2%		
	Renuncias						

Actividad sanitaria con medios propios

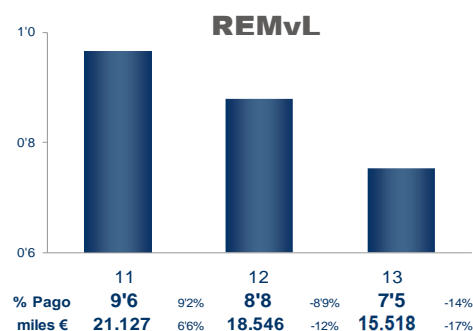
En **umivale** poseemos una red de centros asistenciales formada por 51 clínicas situadas en todo el territorio nacional. Además, esta red asistencial se complementa con los 218 centros de nuestros socios de **suma**, todo ello en aras de obtener una mayor eficiencia en la gestión. El indicador de actividad asistencial muestra como el **72'97% de los trabajadores** que necesitaban asistencia sanitaria fueron **atendidos en centros propios**.

Datos asistenciales AT&EP		13
Trabajadores atendidos		49.851
	Medios propios	36.378
	Medios ajenos	13.473
Procesos iniciados		49.851
	Con baja	14.196
	Medios propios	10.154
	Medios ajenos	4.042
	Sin baja	35.655
	Medios propios	26.224
	Medios ajenos	9.431

Otro aspecto que es reseñable destacar es que el 79'92% de los pacientes intervenidos quirúrgicamente en nuestros centros en 2013, lo han sido por Accidente de Trabajo (AT), el 15'47%, por procesos de Contingencia Común (CC) y el 4'62% debido a Enfermedades Profesionales. En total hemos realizado 372 intervenciones en Enfermedad Común, un **11% más que en 2012**, con las que hemos contribuido a reducir la lista de espera del Sistema Público de Salud.

Prestaciones por Riesgo durante el Embarazo y/o Lactancia Natural

Es el quinto año que se concede esta prestación por enfermedad profesional, subsidio que cubre la pérdida de renta de las mujeres causada por no poder ir a trabajar debido a los problemas de salud que puede conllevar en el embarazo o el periodo de lactancia el ejercer sus funciones en su puesto de trabajo.



En 2013 los expedientes presentados han sido 3.509 (5'47% más que en 2012) por un importe total de 15.477.781 € (-16'54% de decremento). El descenso en la prestación económica se debe al proceso de optimización de las prestaciones que ha realizado la mutua durante el año 2013. De esta forma se ha conseguido aumentar su eficiencia.

Prestaciones por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos.

Pese haberse presentado un 12% menos de solicitudes, en 2013 se han aceptado un 169% más.

		2011	v10	2012	v11	2013	v12
Expedientes Aceptados				16		43	169%
	(Acum. año)						
Pagado	en miles de €			35,0		137,9	294%
Indice de incidencia 0/1000	s/Aceptados			14,9		38,6	159%
Expedientes presentados		11		187		164	-12%
	s/Presentados						
Salidas	por fin de prestación			16		33	106%
	por denegación de prestación	3		171		110	-36%
	% de denegadas/Expedientes	27%		91%	235%	67%	-27%

Prestaciones por Cuidado de Hijo Menor con Cáncer u otra Enfermedad Grave

Otra de las prestaciones con las que **umivale** ayuda a la Sociedad es a través de la prestación por Cuidado de Menor Enfermo (CUME). En 2013 se presentaron un 24'5% más de solicitudes que el año anterior y hemos conseguido **incrementar un 43% el volumen económico de las prestaciones concedidas.**

		2012	v'11	2013	v'12
Expedientes Aceptados	(Acum. año)	46	64'3%	47	2'2%
Días indemnizados		17.118	311'5%	24.520	43'2%
Días de promedio por proceso		244'5	64'6%	245'2	0'3%
Pagado	en miles de €	814	375'1%	1.167	43'5%
promedio x proceso	en €	11.624	90'0%	11.673	0'4%
Índice de incidencia $\%_{000}$		0'92	40'5%	1'15	25'1%
Expedientes presentados		49	40'0%	61	24'5%
Pendientes		7	40'0%	9	28'6%
Salidas	por fin de prestación	17	325'0%	31	82'4%
	por denegación de prestación	1	-50'0%	12	1.100'0%
	% de denegadas/Expedientes	2'0%	-64'3%	19'7%	863'9%
Expedientes activos	(último mes)	53	120'8%	69	30'2%

Prestaciones por Incapacidad, Muerte y Supervivencia

Las mutuas asumen las consecuencias económicas de las incapacidades, los fallecimientos e invalidez producidos a causa de Accidentes de Trabajo o de Enfermedades Profesionales.

IMS y Baremos "iniciados"	Expedientes			Importe	
	AT	EP	Total	en €	Coste M
Gran Invalidez	9		9	2.510.983	278.998
Incapacidad Permanente Absoluta	18	1	19	4.506.384	237.178
Fallecidos	32	5	37	8.670.974	234.351
Incapacidad Permanente Total	179	10	189	23.313.566	123.352
Incapacidad Permanente Parcial	31		31	1.314.851	42.415
Lesión Permanente No Invalidante	287	3	290	443.404	1.529
Curación	17	1	18		
Otros					
Total	573	20	593	40.760.162	68.736

Ayudas de Asistencia Social

umivale concede de manera potestativa una serie de ayudas al margen de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a personas que, tras sufrir un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, presentan determinadas necesidades especiales.

En 2013 hemos **incrementado un 70'17% el volumen de beneficiarios** y un **71'08% el número de solicitudes aceptadas**. Como principal novedad de las ayudas concedidas este año, hemos incorporado un programa de formación cuyo objeto es ayudar a la reincorporación laboral a los accidentados.

Ayudas Asistencia Social	2013		
	Beneficiarios	Aceptadas	Importe €
Ortopedia y ayudas técnicas	11	18	54.394
Sepelio	23	23	36.000
Huérfanos menores edad	21	21	21.000
Desplazamiento, comida y alojamiento	16	23	3.897
Eliminación barreras	11	18	112.437
Asistencia domiciliaria	3	7	27.312
Tratamientos no reglados (RHB)	5	10	10.525
Total	90	120	265.565

Jornadas formativas e informativas a la Sociedad

En 2013 **umivale** ha continuado aumentando su acción divulgativa, con el objetivo de formar e informar de las últimas novedades, tanto a sus empresas protegidas como a la Sociedad en general.

Por una parte, **umivale** realizó jornadas sobre las últimas novedades normativas relacionadas con la gestión de las mutuas. En concreto 3 jornadas sobre las “Novedades tras la reforma laboral” y 5 jornadas sobre el “Nuevo sistema de notificaciones telemáticas de la Seguridad Social (NOTESS)”.

Asimismo, en 2013 **umivale** realizó seminarios donde informó a los empresarios sobre las estrategias para llevar a cabo una óptima gestión de la Incapacidad Temporal. En total fueron 26 jornadas repartidas entre las Comunidades Autónomas de Madrid, Comunidad Valenciana, Murcia, Asturias, Galicia y Andalucía.

Tipos de jornadas	2013				
	Comisiones Territoriales	Seminarios Territoriales	Comisiones Sectoriales	Otras Jornadas	Junta General
Nº de jornadas	26	7	3	31	1
Valoración media encuestas (de 1 a 5 siendo 5 la nota más alta)	4'3	4'6	5		

Además de los eventos descritos anteriormente, otras jornadas relevantes han sido:

- XV Jornadas de salud laboral y prevención de riesgos.
- Comisión sectorial energética y banca.
- Jornadas sobre prestaciones dirigidas al trabajador autónomo.
- Jornadas informativas a nivel nacional, sobre las últimas novedades normativas relacionadas con la gestión de las mutuas.
- XIV Edición de las jornadas técnicas de prevención de riesgos laborales. Premios Prever.
- Jornada sobre la “visión global de la gestión del absentismo”.
- II Jornadas de innovación e investigación en patologías del trabajo.

3.2 Dimensión Social de las acciones con los umivalentes

El componente humano de **umivale** está formado por los **umivalentes**, un equipo de profesionales que trabaja bajo las directrices del Código Ético de la organización y del Modelo de Excelencia (MEX).

A 31 de diciembre de 2013, en **umivale** éramos 660 trabajadores, el 56% de ellos mujeres, y el 44% hombres. Este hecho es síntoma del trabajo de la organización en pro de la igualdad y de la creación de políticas coherentes al respecto.

RRHH 2013	Hombres	Mujeres	Total
Desglose por género	291	369	660
Edad media	46	43	44
Nº maternidades		19	19
Nº paternidades	8		8
Profesionales titulados	244	258	502
Antigüedad media de la plantilla	15	13'8	14'3
Nacionalidades	6	6	12
Empleados con alguna discapacidad reconocida	5	3	8
Contratos indefinidos	278	359	637
Contratos temporales	13	10	23
Contratos a tiempo completo	269	322	591
Contratos a tiempo parcial	22	47	69

Con el fin de profundizar en el conocimiento de nuestro equipo humano, adjuntamos a continuación los principales indicadores de los **umivalentes** relacionados con aspectos sociales: contratación, conciliación, promoción, absentismo, convenio colectivo, retribución y distribución por puestos de trabajo.

Debido a la composición de nuestra plantilla, no tenemos ningún indicador relacionado con la contratación de personas pertenecientes a minorías.

Contratación

Estructura de la plantilla					
Antigüedad	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Menos de 1 año	25	12	4'1%	13	3'5%
De 1 a 3 años	27	12	4'1%	15	4'1%
De 4 a 5 años	7	1	0'3%	6	1'6%
De 6 a 10 años	222	88	30'2%	134	36'3%
Más de 10 años	379	178	61'2%	201	54'5%
Total	660	291	100%	369	100%

Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo y por región LA1

A) Tipo de Jornada

Tipos de jornadas					
Tipo de jornada	Total	Hombres	Hombres%	Mujeres	Mujeres %
Continua	354	110	31'07%	244	68'93%
Partida	306	181	59'15%	125	40'85%
	660	291	44'09%	369	55'91%

Comunidad Autónoma	Completa		Parcial		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Andalucía	10	8		1	19
Aragón		2			2
Asturias	18	13	2	1	34
Castilla la Mancha	1	2		1	4
Castilla León	1	1			2
Catalunya	11	18	2	2	33
Comunidad Valenciana	149	202	16	24	391
Galicia	5	2			7
Canarias	1	1			2
Madrid	51	54	2	15	122
Murcia	16	15		1	32
País Vasco	6	4		2	12
	269	322	22	47	660

B) Tipo de Contrato

Comunidad Autónoma	Indefinido		Temporal		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Andalucía	10	9			19
Aragón		2			2
Asturias	18	14	2		34
Castilla la Mancha	1	3			4
Castilla León	1	1			2
Catalunya	12	17	1	3	33
Comunidad Valenciana	157	222	8	4	391
Galicia	5	2			7
Canarias	1	1			2
Madrid	51	67	2	2	122
Murcia	16	16			32
País Vasco	6	5		1	12
	278	359	13	10	660

Comunidad Autónoma	Grupo de edad			Sexo		Nuevas contrataciones			Rotación		
	18-30	31-45	46-65	H	M	H	M	Total	H	M	Total
Andalucía	1	11	7	10	9		2	2	3	3	6
Aragón		1	1		2						
Asturias	1	13	20	20	14				2	1	3
Castilla la Mancha		4		1	3						
Castilla León		2		1	1						
Catalunya	3	8	22	13	20	2	2	4	3	2	5
Comunidad Valenciana	24	226	141	165	226	15	17	32	22	15	37
Galicia		3	4	5	2		1	1		3	3
Canarias		1	1	1	1						
Madrid	3	53	66	53	69						
Murcia	3	22	7	16	16	0	3	3		4	4
País Vasco	1	6	5	6	6	2	1	3	3	1	4
	36	350	274	291	369	19	29	48	35	32	67

H: Hombre M: Mujer

Conciliación de la vida laboral

Permisos retribuidos					
Utilización de permisos	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Suspensión maternidad	19			19	100%
Suspensión paternidad	8	8	100%		
Reducción por lactancia					
Acumulación permiso de lactancia	19				
	27	8	29'63%	19	70'37%

Permisos no retribuidos					
Utilización de permisos	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Reducción de jornada por cuidado hij@	3			3	100%
Excedencia por cuidado hij@	8	1	12'50%	7	87'50%
Excedencia por cuidado familiares	1			1	100%
	12	1	8'33%	11	91'67%

% de reincorporación al trabajo y de retención tras baja de maternidad/paternidad				
Nº	Motivo	Mujeres	Hombres	Total
1	Reincorporación tras excedencia voluntaria	1		1
2	Reincorporación tras excedencia por cuidado de hijos	8	1	9
3	Reincorporación tras excedencia por cuidado de familiar	1		1
		10	1	11

Promoción

Tipos de promociones del último año por género:

Promociones	Total	Hombres	Hombres%	Mujeres	Mujeres %
Cambios de categoría por prueba objetiva					
Cambios de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa	6	1	16'67%	5	83'33%
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Total	6	1	16'67%	5	83'33%

Promociones del último año por categorías profesionales:

Categorías	Total	Hombres	Hombres%	Mujeres	Mujeres %
GRUPO I	2			2	100%
GRUPO II	2	1	50%	1	50%
GRUPO III	2			2	100%
Total	6	1	16'67%	5	83'33%

Los cambios organizativos no tienen establecido ningún periodo de preaviso de comunicación a la organización.

% de trabajadores que reciben evaluaciones de desempeño							
				Hombres		Mujeres	
	Total	EdE's	%	%	Total	%	Total
2013	660	611	87%	44%	272	56%	339

Absentismo LA7

Como ocurre en el caso del absentismo de nuestros mutualistas, la medición del absentismo laboral de nuestros **umivalentes** (*) nos ayuda a conocer el estado de su “salud laboral”. En 2013 el ratio global ha descendido respecto al ejercicio anterior un -32'6%, situándose en el 0'87%.

Provincia	Total				Hombres				Mujeres			
	Total	Jornadas	Abs	%	Total	Jornadas	Abs	%	Total	Jornadas	Abs	%
Albacete	4	1.460	27	1'85%	1	365			3	1.095	27	2'47%
Alicante	105	38.325	60	0'16%	48	17.520			57	20.805	60	0'29%
Almería	9	3.285	19	0'58%	4	1.460			5	1.825	19	1'04%
Asturias	34	12.410	222	1'79%	20	7.300	199	2'73%	14	5.110	23	0'45%
Barcelona	33	12.045	84	0'70%	13	4.745	4	0'08%	20	7.300	80	1'10%
Bilbao	8	2.920			4	1.460			4	1.460		
Castelló	9	3.285	22	0'67%	4	1.460			5	1.825	22	1'21%
Coruña	7	2.555	4	0'16%	5	1.825			2	730	4	0'55%
Granada	3	1.095			1	365			2	730		
Las Palmas	2	730			1	365			1	365		
Madrid	122	44.530	653	1'47%	53	19.345	328	1'70%	69	25.185	325	1'29%
Málaga	4	1.460			3	1.095			1	365		
Murcia	32	11.680	164	1'40%	16	5.840			16	5.840	164	2'81%
San Sebastián	4	1.460			2	730			2	730		
Sevilla	3	1.095	3	0'27%	2	730	3	0'41%	1	365		
Valencia	277	101.105	836	0'83%	113	41.245	131	0'32%	164	59.860	705	1'18%
Valladolid	2	730	13	1'78%	1	365			1	365	13	3'56%
Zaragoza	2	730							2	730		
Total	660	240.900	2.107	0'87%	291	106.215	665	0'63%	369	134.685	1.442	1'07%

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

Además, **umivale** ofrece a sus trabajadores un programa interno de salud, denominado Galeno, que su fin es velar por la salud de todos los **umivalentes** y curarles en caso de necesidad.

Accidentes o Enfermedades Profesionales de los umivalentes LA7

En 2013 continuamos mejorando la salud de nuestros trabajadores, muestra de ello es que hemos conseguido reducir los días perdidos y además, un año más, no hemos tenido ningún accidente grave que provoque víctimas mortales ni enfermedades profesionales.

	Nº accidentes	Días perdidos
2010	2	87
2011	2	102
2012	1	51
2013	2	47

Los dos accidentes laborales se produjeron en Madrid y Sevilla respectivamente.

Convenio Colectivo LA4

Como compromiso hacia todos nuestros **umivalente** que forman parte de nuestra organización, en 2013 se publicó el II Convenio Colectivo de **umivale** MATEPSS nº15, que tiene vigencia hasta 2016.

	2013
Nº trabajadores dentro de convenio	99'86%

Comité de Seguridad y Salud LA6

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

En el 2013 **umivale** disponía de 4 Comités de Seguridad y Salud (CSyS), correspondientes a los Comités de Empresa en Madrid, Valencia – Quart de Poblet, Valencia – centros periféricos y provincia de Alicante (Alicante y centros periféricos) que representan a:

- Trabajadores de Alicante: 105 (15'96%).
- Trabajadores de Valencia: 277 (41'96%).
- Trabajadores de Madrid: 122 (18'48%).
- Total Trabajadores CCyS: 504 (76'36%).

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

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

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

Comité de Empresa de Quart de Poblet			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	37	Quart
2	H	50	Quart
3	H	53	Quart
4	H	56	Quart
5	M	36	Quart
6	M	39	Quart
7	M	40	Quart
8	M	47	Quart
9	M	65	Quart
Comité de Empresa de centros periféricos Valencia			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	38	Torrent
2	H	43	Gral. Sanmartín
3	H	48	Gandía
4	H	50	Gandía
5	M	36	Catarroja
6	M	38	Colón
7	M	41	La Ribera
8	M	49	Almussafes
9	M	56	Catarroja

Comité de Empresa de centros periféricos Alicante

Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	35	Cocentaina
2	H	36	Alicante
3	H	39	Elda
4	H	42	Benidorm
5	M	50	Alcoi
6	M	40	Benidorm
7	M	40	Ibi
8	M	41	Elda
9	M	45	Elda

Comité de Empresa de Murcia

Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	41	Murcia

Comité de Empresa de Cartagena

Nº	Sexo	Edad	Centro
1	M	46	Cartagena

Comité de Empresa de Madrid

Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	41	Cap. Haya
2	H	45	Cap. Haya
3	H	46	Acacias
4	H	47	Cap. Haya
5	H	52	Acacias
6	H	56	Acacias
7	H	63	Cap. Haya
8	M	53	Cap. Haya

Comité de Empresa de Asturias

Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	56	Avilés
2	H	60	Oviedo
3	M	38	Gijón

Comité de Empresa de Bilbao

Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	47	Bilbao

Comité de Empresa de A Coruña			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	42	Coruña
Comité de Empresa de Barcelona			
Nº	Sexo	Edad	Centro
1	H	65	Marqués
2	M	61	Barcelona
3	M	63	Sant Cugat

H: Hombre M: Mujer

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

Plan de Igualdad



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

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

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

% género en umivale	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hombres	45'20%	44'90%	45'50%	44'27%	44'99%	44'09%
Mujeres	54'80%	55'10%	54'50%	55'73%	55'01%	55'91%

Retribuciones LA14

Horas semanales de trabajo por categorías o grupos profesionales				
Horas de trabajo semanales	Categorías o grupos profesionales	Total	Hombres	Mujeres
COMPLETA (38 HRS.)	GRUPO I	176	97	79
PARCIAL (- 38 HRS.)	GRUPO I	19	12	7
COMPLETA (38 HRS.)	GRUPO II	352	150	202
PARCIAL (- 38 HRS.)	GRUPO II	51	14	37
COMPLETA (38 HRS.)	GRUPO III	55	16	39
PARCIAL (- 38 HRS.)	GRUPO III	6	1	5
Total		659	290	369

Retribución por salario medio

Categorías	2013	
	H	M
GR I NV1	2'55	2'42
GR I NV2	1'99	2'12
GR I NV3	1'9	1'70
GR II NV4	1'51	1'42
GR II NV5	1'54	1'54
GR II NV6	1'49	1'42
GR III NV7	1'87	1'71
GR III NV8	1'39	1'32
Total	14'24	13'65

H: Hombre M: Mujer

Retribución salario categoría baja versus el salario mínimo interprofesional

Categoría	2013	
	SMI	Convenio
GR III NV8	9.034'60	11.347'65

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

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

Distribución por categoría de trabajo LA14

Segregación ocupacional						
Dirección	Categoría	Total	H	H%	M	M %
Dir. Atención al Cliente	I	1	1	100'00		
	II	9			9	100'00
	III	3			3	100'00
	Total Dirección	13	1	7'69	12	92'31
Dir. de Control de Gestión	I	1	1	100'00		
	II	7	2	28'57	5	71'43
	III					
	Total Dirección	8	3	37'50	5	62'50
Dir. de Desarrollo de Personas y Servicios Generales (DDPP y SSGG)	I	2	1	50'00	1	50'00
	II	19	7	36'84	12	63'16
	III	6	4	66'67	2	33'33
	Total Dirección	27	12	44'44	15	55'56
Dir. de Operaciones	I	126	64	50'79	62	49'21
	II	259	111	42'86	148	57'14
	III	40	10	25'00	30	75'00
	Total Dirección	425	185	43'53	240	56'47
Dir. de Organización y Administración	I	16	15	93'75	1	6'25
	II	48	24	50'00	24	50'00
	III	3	1	33'33	2	66'67
	Total Dirección	67	40	59'70	27	40'30
Dir. Jurídica y de Prestaciones	I	7	4	57'14	3	42'86
	II	32	11	34'38	21	65'63
	III	3			3	100'00
	Total Dirección	42	15	35'71	27	64'29
Dir. Médica	I	41	23	56'10	18	43'90
	II	27	9	33'33	18	66'67
	III	6	2	33'33	4	66'67
	Total Dirección	74	34	45'95	40	54'05
TOTAL		656	290	44'21	366	55'79
Gerencia	II	3	0	0'00	3	100'00
TOTAL		659	290	44'00	369	56'00

H: Hombre M: Mujer

Formación

Tipo de formación:

Tipo de formación	Horas de duración	Total asistentes	H	% H	M	% M
Especialización técnica	1.063	10.088	4.312	42'7%	5.776	57'3%
Desarrollo de carrera	232	3.173	2.028	63'9%	1.145	36'1%
Formación genérica	71	2.125	1.009	47'5%	1.116	52'5%
Formación transversal						
Total	1.366	15.386	7.349	47'8%	8.037	52'2%

H: Hombre M: Mujer

Lugar de la formación:

Lugar y horario de formación		Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Lugar	En el lugar de trabajo	676	286	42'3%	390	57'7%
	Fuera del lugar de trabajo	880	411	46'7%	469	53'3%
Horario	En jornada laboral	1.556	697	44'8%	859	55'2%
	Fuera de jornada laboral					
On line (*)	En jornada laboral	72	34	47'2%	38	52'8%
Total		1.556	697	44'8%	859	55'2%

Horas de formación y promedios **LA10**

Categoría Profesional	Nº personas por categoría			Horas de formación 2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
I	279	214	493	3.274	2.783	6.057
II	369	510	879	3.610	4.307	7.917
III	49	135	184	465	948	1.413
Total	697	859	1.556	7.349	8.037	15.386

Nº medio de horas de formación por empleado y año según categorías 2013	
Categoría profesional	Horas formación / nº total de empleados por Categoría
I	12'28
II	9'01
III	7'68

Promedio de cursos de formación por año y por sexo - 2013					
Hombres	Nº Horas formación Hombres	Nº Horas/Nº Hombres	Mujeres	Nº Horas formación Mujeres	Nº Horas/Nº Mujeres
697	7.349	10'54	859	8.037	9'36

Medidas de Retribución Flexible

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

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

Abono Transporte	
2012	6
2013	11

HCI	
2012	16
2013	18

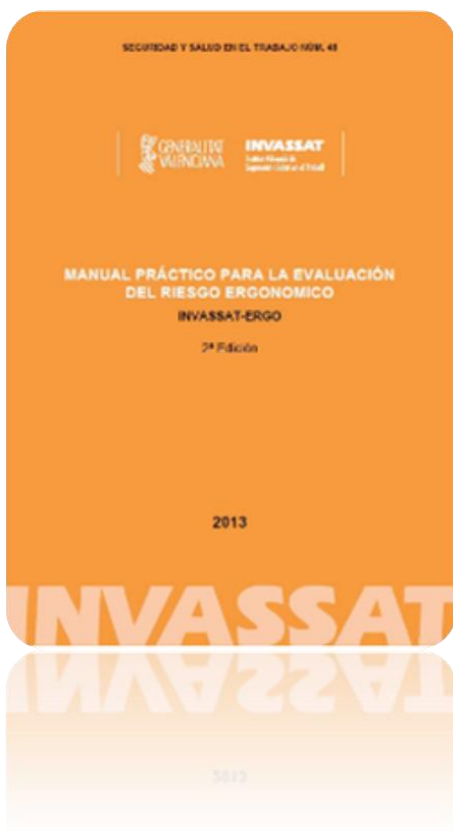
Cheque Guardería	
2010	20
2011	33
2012	49
2013	34

ADESLAS					
	2009	2010	2011	2012	2013
Familiares	113	120	150	186	213
Trabajadores	128	136	160	174	186
Total	241	256	310	360	399

Todos los beneficios descritos con anterioridad son ofrecidos a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato o de jornada.

3.3 Dimensión social respecto de las acciones con los Partners

En **umivale** entendemos como partner a todas aquellas asociaciones, centros concertados, mutuas, o despachos profesionales que nos ayudan a cumplir nuestra misión. En el ámbito de la investigación, en este grupo también incluiríamos a Instituciones Públicas y Universidades.



Proyectos I+D+i

En 2013 hemos colaborado en los siguientes proyectos de investigación con diferentes entidades públicas del ámbito de la investigación y la formación:

Proyectos de I+D+I con institutos tecnológicos especializados en ofrecer

herramientas para optimizar la salud laboral

Entidades que colaboran	Ejemplos de proyectos desarrollados
Invassat	Seminario de Prevalencia del Síndrome del Túnel Carpiano (STC). Seminario de la fórmula de carga física + carga mental.
IBV	Programa de vacunación.
Empresas Generadoras de Salud	Estudio e investigación de las enfermedades y patologías de origen laboral: "Cátedra umivale de Innovación e Investigación en Patologías del Trabajo".
Univ. Católica de Valencia	Herramienta para mejorar calidad de vida en sector de la madera.
CVIDA	

Destacamos de este ejercicio el máximo reconocimiento en las Jornadas Intercongresos de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad e Higiene en el Trabajo, celebrados en Zaragoza el 9 de noviembre de 2013, con el trabajo "Factores relacionados con el síndrome del Túnel del Carpo en población trabajadora en el sector de la distribución". Además, este año, la Cátedra **umivale** de Innovación e Investigación en Patologías del Trabajo ha entregado su primer premio al proyecto "Experiencia de ampliación del protocolo músculo-esquelético".

Colaboración activa con Instituciones Públicas y Privadas

Con el objeto de contribuir con el desarrollo de la Sociedad, en **umivale** hemos elaborado un plan de Relaciones Institucionales cuyo fin es el de buscar las alianzas más beneficiosas que nos puedan servir para cumplir con nuestros compromisos y así posicionarnos como un referente en el ámbito de la salud laboral. Algunas de estas uniones estratégicas son con:

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

Además, durante este año, queriendo devolver a la Sociedad aquello que ella nos da, en **umivale** hemos desarrollado un plan de acciones específicas en colaboración con distintas ONG's para poder ayudar a nuestro entorno más cercano.



Donación de material informático



Cruz Roja Española

Recogida de alimentos y juguetes



unicef

Día de la bicicleta
Campaña por Filipinas



SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CARDIOLOGÍA

Carrera del Corazón



FUNDACIÓN ESPAÑOLA DEL CORAZÓN

Campaña saludable Día Internacional del Corazón



DIMENSIÓN AMBIENTAL

Introducción

Según el quinto principio de actuación de nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, en **umivale** nos comprometemos a minimizar el impacto medioambiental de nuestras actividades.

Para cumplir con este objetivo, en **umivale** continuamos analizando los aspectos ambientales significativos que provoca nuestra actividad en el medio ambiente, priorizando los mismos y estableciendo métodos de control (directrices, indicadores, procedimientos, objetivos...) que mejoren nuestro desempeño ambiental.



Reflejo de este compromiso con el medioambiente es la señalización de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental (implantado en todos los procesos y actividades que se realizan en la mutua

y por los **umivariantes**) como uno de los principales puntos fuertes en la homologación de nuestro Modelo de Excelencia por parte del EFQM.

Política Ambiental

Nuestros **principios de Política Ambiental** son:

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



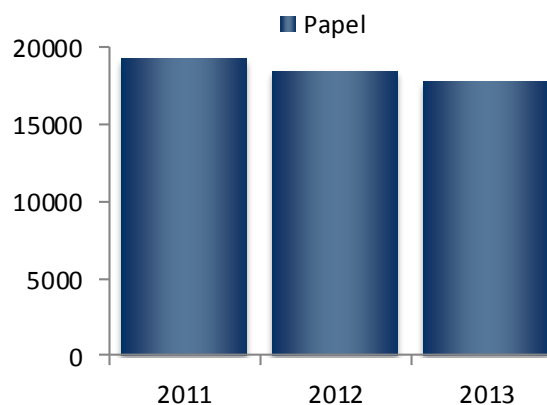
- Fomentamos la difusión de esta política entre todos nuestros Componentes, estableciendo una política de comunicación fluida con las autoridades, comunidades locales y agentes interesados.

Consumo de materiales EN1

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

Consumo de papel

En 2013 hemos conseguido reducir el consumo de papel un 4% respecto al 2012. Este decrecimiento se ha debido a la cada vez más arraigada concienciación en todos los **umivalientes** de la necesidad de cuidar nuestro entorno, así como la implantación de proyectos y medidas de ahorro (gestión documental, archivo central, impresión a doble cara, clienteorientación de formularios,...).



	2011	2012	2013
Kg papel	19.274	18.533	17.825

Consumo de tóner

Asimismo, el consumo de tóner ha disminuido en **umivale** un 1% en el último año. Este descenso, aunque menor que otros años, se explica por las mismas actividades implantadas que han logrado disminuir nuestro indicador de consumo de papel.



	2011	2012	2013
Unidades Toner	414	382	379

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

1 Material no sanitario:

	2011	2012	2013	Unidad
Material de imprenta	35.989	42.382	29.123	euros
Material de aseo e higiene	57.399	58.116	61.396	euros
Material de oficina (bolígrafos, grapas...)	38.995	33.332	30.629	euros

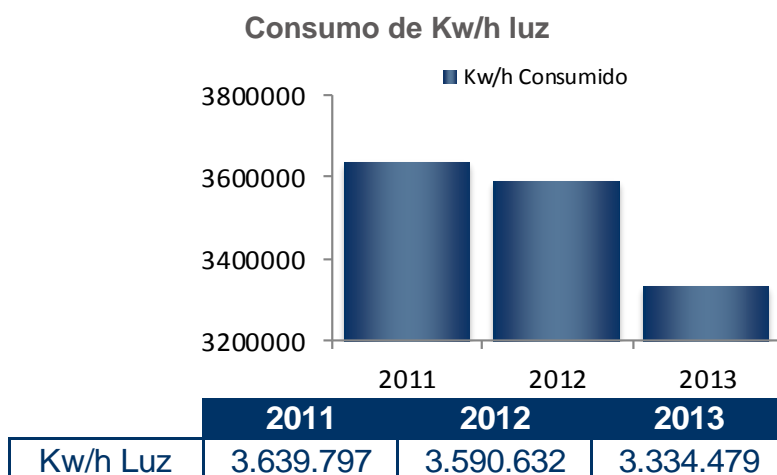
2 Material sanitario:

	2011	2012	2013	Unidad
Botiquines	255.475	237.107	239.192	euros
Medicamentos	711.660	637.283	619.595	euros
Instrumental	4.000	4.070	6.091	euros
Ortopedia	116.624	91.807	104.738	euros
Material de curas	142.480	125.022	99.951	euros
Rayos X digital (placas)	18.091	20.896	15.394	euros
Rayos X no digital (placas)	10.614	4.317	1.374	euros
Rayos X no digital liquido fijador	2.247	461	16	euros
Rayos X no digital liquido revelador	3.667	1.033	32	euros

Consumo directo de energía EN3

Una de las principales reducciones en materia medioambiental que se ha producido ha sido en el consumo de la luz. En 2013 hemos conseguido reducir el consumo un 7% respecto a 2012. Esta importante reducción se debe a las medidas de ahorro implantadas:

- Sustitución de venecianas por cortinas tejido polyscreen.
- Sustitución de equipos de climatización.
- Instalación de baterías condensadoras, para eliminar el consumo de energía reactiva.
- Optimización de aparatos electrónicos en nuestros procesos.



Además existen dos centros con calderas a gasoil cuyos datos de consumo son:

GASOIL	2011	2012	2013	Unidad
ALCOI	15.000	10.000	10.000	litros
	585	390	390	Gjulios
QUART	11.992	12.544	12.901	Litros
	468	489	503	Gjulios
TOTAL	24.992	22.544	22.901	Litros
	1.053	879	893	Gjulios

Km realizados por vehículos de la empresa:

	2011	2012	2013	Unidad
Km recorridos con vehículos de empresa	439.924	422.902	363.981	Km
Consumo en litros*	26.395	25.374	21.833	Litros consumidos
Gjulios de energía	1.031	991	852	Gjulios

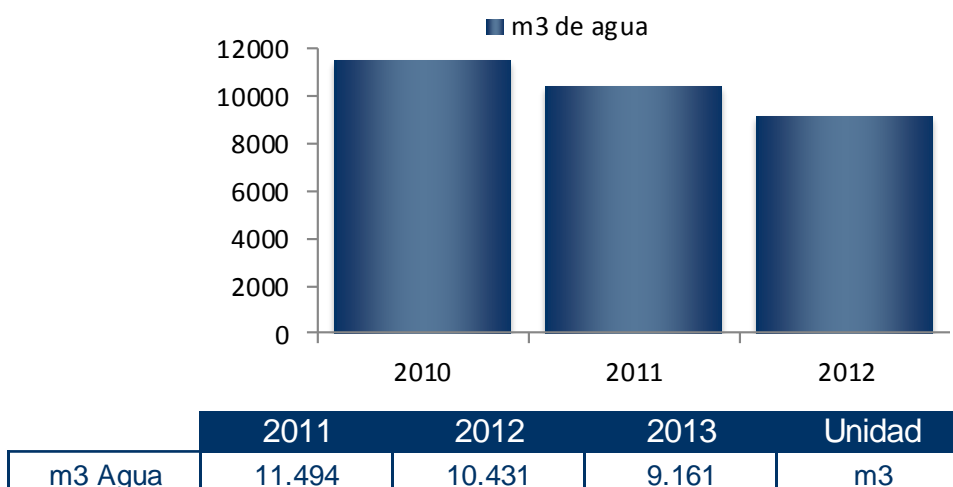
* Consumo medio de 6 litros cada 100 km (a partir de datos del IDAE)

Captación total de agua EN8-EN10

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

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

Consumo de agua



Emisiones de gases EN16

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

Toneladas anuales de CO2 de gasóleo (Alcoy, Quart)	
2011	24.992 Litros x 2,79 kg CO2/litro = 69'72 t de CO2
2012	22.544 litros x 2,79 kg CO2/litro = 62'90 t de CO2
2013	22.901 litros x 2,79 kg CO2/litro = 63'89 t de CO2

Las emisiones directas de CO2 por gasóleo por caldera se han reducido un 8'4 % en el periodo 2011 – 2013.

Toneladas anuales de CO2 por electricidad	
2011	3.639.796 Kw/h x 267 g CO2/Kw/h = 971'82 t/CO2
2012	3.590.632 Kw/h x 300 g CO2/Kw/h = 1.077'19 t/CO2
2013	3.334.479 Kw/h x 248 g CO2/Kw/h = 826'95 t/CO2

*Las emisiones atmosféricas derivadas de la energía eléctrica consumida se ha obtenido en relación al factor de conversión de la Oficina Catalana de Canvi Climatic.

Las emisiones de CO2 producidas por la energía eléctrica se han disminuido un 15% en el periodo 2011 – 2013.

Toneladas anuales de CO2 por combustible	
2011	26.395 Litros x 2,61 kg CO2/litro=68'9 t de CO2
2012	25.374 litros x 2,61 kg CO2/litro=66'2 t de CO2
2013	21.833 litros x 2,61 kg CO2/litro=56'9 t de CO2

Las emisiones anuales de CO2 por combustible de los vehículos en 2013 se han reducido un 9 % con respecto a las emisiones producidas en el 2012.

Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales EN30

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

	2011	2012	2013
Residuos peligrosos sanitarios	4.789	6.815	11.342
Residuos peligrosos no sanitarios	6.401	4.145	1.911
Residuos no peligrosos sanitarios (vendas, gasas...)	4.226	6.384	4.493
Residuos no peligrosos (papel)	8.672	9.942	17.458
Reveladoras digitales	145.757	140.800	44.220
Gestión documental	10.357	9.743	1.632

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



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

No se han producido multas ni sanciones de ningún tipo.

Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos EN23

No se han producido derrames en la gestión de los líquidos de rayos x, que son los susceptibles de generar estos daños ambientales. Es de resaltar que, merced al proyecto de digitalización de rayos x implantado en nuestras clínicas, actualmente únicamente el 1% de las placas se realiza mediante técnica húmeda, lo que minimiza el riesgo de derrames.

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

Gracias al desarrollo de la extranet de **umivale** hemos logrado minimizar la gestión de papel de los clientes con servicios tales como:

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

En todos nuestros servicios, **umivale** afronta la gestión de residuos desde un enfoque global que identifique los impactos ambientales, previniendo y reduciendo su generación y, una vez se ha generado el residuo, garantiza su segregación y entrega a gestores autorizados que aseguran su correcto reciclaje y valorización.



DIMENSIÓN

ECONÓMICA

Sostenibilidad Económica



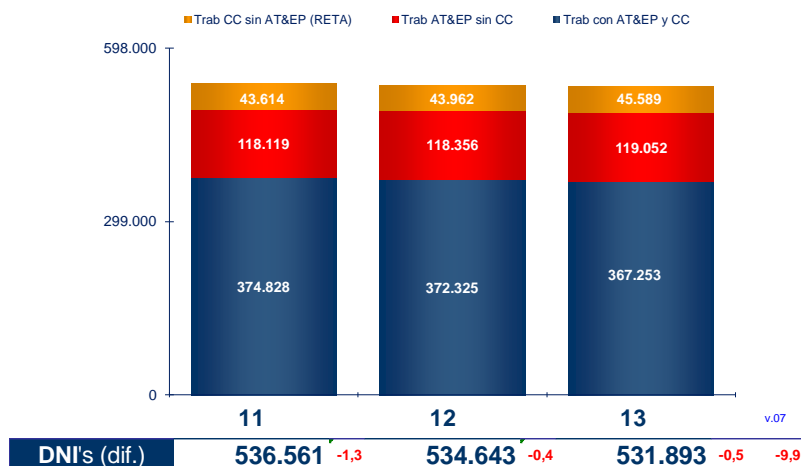
umivale como entidad colaboradora de la Seguridad Social es una entidad sin ánimo de lucro. Su gestión económico-financiera se encuentra regulada por la Ley General de la Seguridad Social y por Reglamento de Colaboración de Mutuas, siguiendo además normas marcadas por la intervención General de la Seguridad Social.

Para cumplir con su compromiso con la Sociedad y generar beneficios que garanticen la sostenibilidad del sistema, en **umivale** establecemos anualmente un plan de actividades que nos marca la hoja de ruta para conseguir nuestros objetivos, generando un superávit suficiente que garantice nuestra sostenibilidad y la de nuestro entorno. De esta forma contribuimos a que exista un equilibrio económico en las cuentas de la Seguridad Social, y a mejorar sus prestaciones, en la medida de lo posible.

Trabajadores Protegidos

El principal activo de **umivale** son sus trabajadores protegidos, bien por Contingencias Comunes, bien por Contingencias Profesionales.

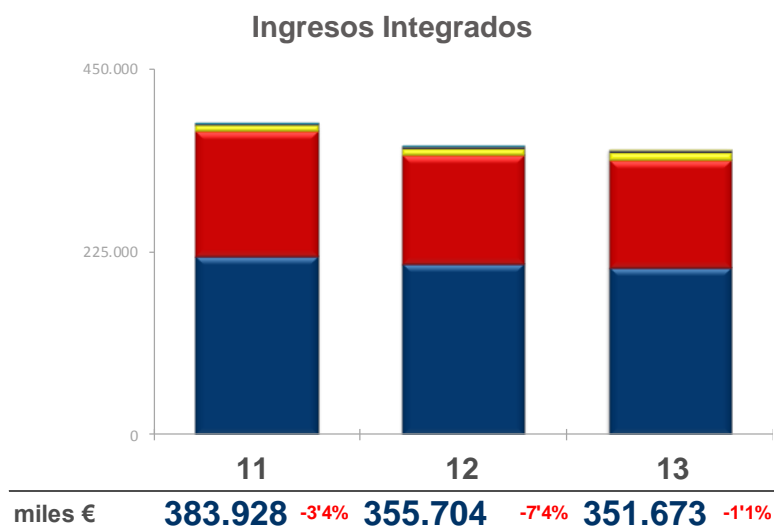
Promedio de Trabajadores Protegidos



Los DNI's representan el número de trabajadores.

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

Ingresos integrados

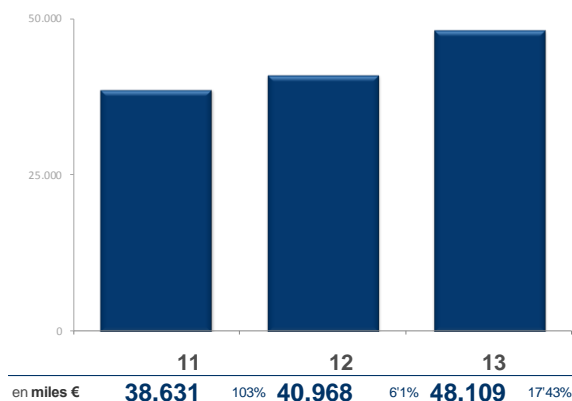


Los ingresos de **umivale** corresponden a las aportaciones de las empresas asociadas. En 2013 la recaudación ha descendido un 1'13% respecto a 2012 motivado principalmente por la caída del empleo y por la reducción de la fracción de cuota, operativa desde agosto de 2012, que recibimos de la Seguridad Social para gestionar la prestación por ITCC.

Resultado del ejercicio a distribuir

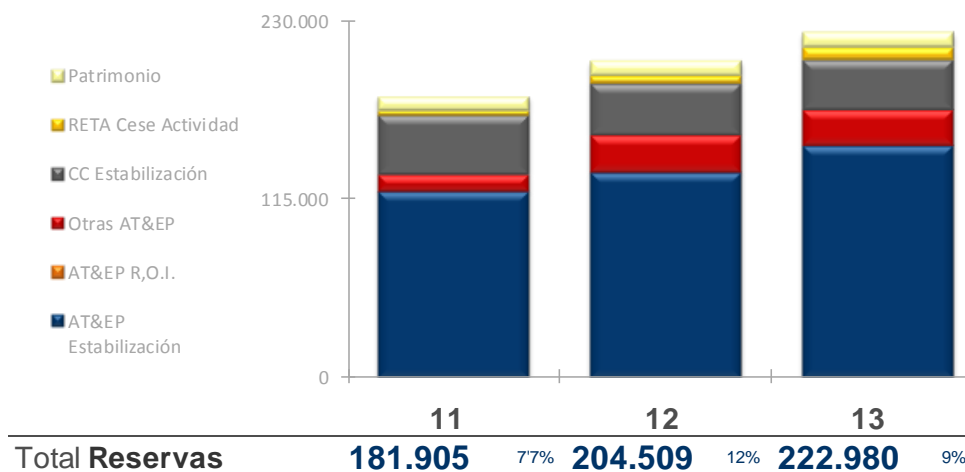
En este indicador podemos ver nuestros resultados de los tres últimos años (total ingresos - total gastos).

En 2013 hemos aumentado nuestro resultado a distribuir un 17'43% respecto al ejercicio anterior. Este resultado es debido a la disminución de la siniestralidad, al balance negativo en CC, a la gestión de la prestación de CATA, a la actividad del Patrimonio Histórico y en concepto de resultados anteriores, entre otros factores.



Reservas

Todo el ahorro generado se destina a la dotación de las reservas que continúan, un año más, dotadas a niveles máximos. El exceso sobre los límites máximos se revierten cada año en la Seguridad Social. En 2013 **umivale devolvió al sistema 30.432 miles de euros**. En los últimos cinco años, esta cifra asciende a 98.942 miles de euros.



Código de Inversiones Financieras

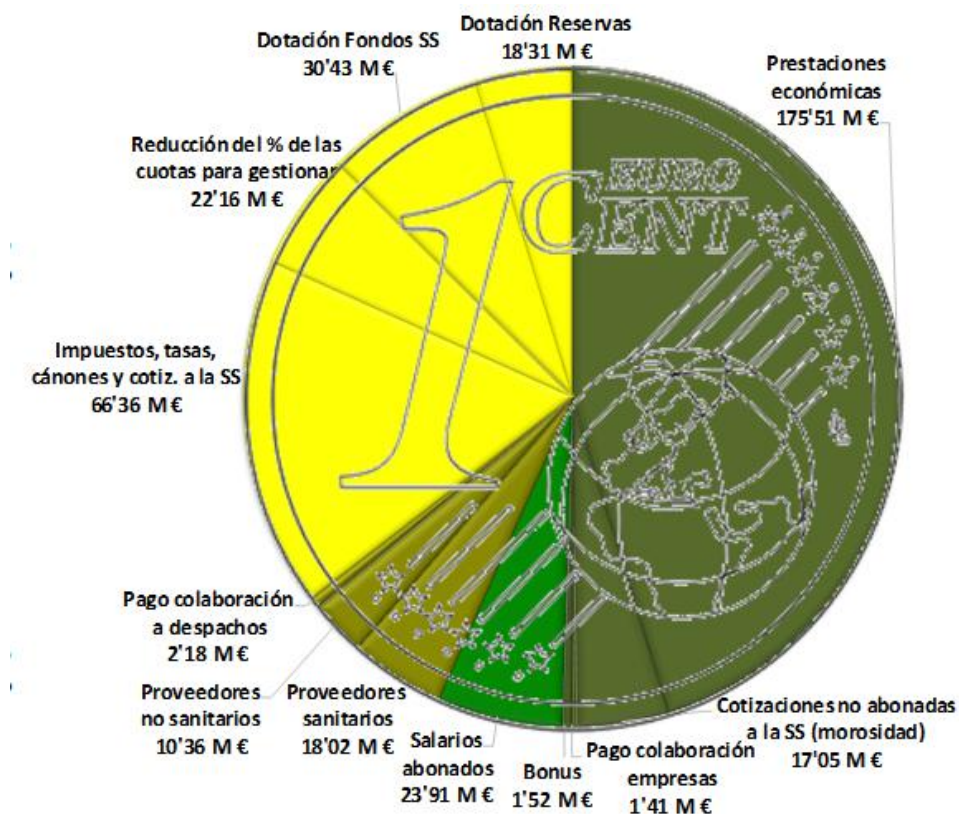
Nuestras inversiones financieras propias cumplen con todos los criterios establecidos en el Código de Conducta para las Inversiones Financieras Temporales de entidades sin ánimo de lucro.

Código de Inversiones 2013																
PRINCIPIOS		CUMPLIMIENTO														
Las entidades tendrán un sistema de selección y gestión proporcional al volumen de las inversiones		Los criterios de selección de valores son los fijados por el Reglamento de Colaboración de las MATEPSS														
Personas responsables		Comité Financiero: <ul style="list-style-type: none">○ Presidente: Héctor Blasco○ Vicepresidente: Pascual Rubio Álvarez○ Vocales: Juan Pedro Lucha, Luís Fernández, Juan Luís Baragaño y Gema Navarro														
Se podrá controlar mediante asesoramiento externo		Las decisiones de inversión son tomadas por los responsables de umivale														
Valorar en todos los casos seguridad, liquidez y rentabilidad		A 31 de diciembre: <table><tr><td></td><td>Corto plazo</td><td>Largo plazo</td><td>Total</td></tr><tr><td>Gestión</td><td>61.107.399</td><td>130.861.984</td><td>191.969.383</td></tr><tr><td>Patrimonio</td><td>1.706.564</td><td>381.905</td><td>2.088.469</td></tr></table>				Corto plazo	Largo plazo	Total	Gestión	61.107.399	130.861.984	191.969.383	Patrimonio	1.706.564	381.905	2.088.469
	Corto plazo	Largo plazo	Total													
Gestión	61.107.399	130.861.984	191.969.383													
Patrimonio	1.706.564	381.905	2.088.469													
Diversificar los riesgos		Siempre materializado en valores españoles de Deuda Pública, Renta Fija y Depósitos, no existe riesgo														
Evitar operaciones especulativas		No se realiza ninguna														
Transparencia Informativa		Mensualmente, en todas las Juntas Directivas se informa de la evolución de la Tesorería.														
Informe anual		Memoria anual														

Distribución del dinero que gestiona umivale EC1

Para terminar la Memoria, plasmamos de una forma gráfica en qué conceptos se distribuye todo el dinero que ingresa en **umivale** y los principales componentes entre los que se distribuye.

Como es lógico, la mayor parte de nuestro presupuesto, el 50'48%, se destina a nuestros mutualistas, el 35'45% se revierte de nuevo al Sistema (en forma de impuestos, tasas, nuestras propias cotizaciones a la Seguridad Social como empresa y dotando a los distintos Fondos de la Seguridad Social) y destinándose el resto al pago de proveedores (7'89%) y de salarios de nuestros profesionales (6'17%).





RSC

umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica Global Reporting Initiative



Resumen Cuenta de Resultados y Balance Integrado

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. INTEGRADO. EJERCICIO: 2013

	2013	2012
1. Cotizaciones sociales	341.296.194,28	347.449.523,40
2. Tranferencias y subvenciones recibidas	1.007,26	34.293,13
3. Prestaciones de servicios	732.655,55	779.448,76
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	35.715.693,18	320.813.513,03
6. Excesos de provisiones	0,00	0,00
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	377.745.550,27	669.076.778,32
7. Prestaciones sociales	-145.845.608,03	-156.006.433,55
8. Gastos de personal	-30.187.082,93	-29.264.241,98
9. Trasferencias y subvenciones concedidas	-95.363.592,34	-98.425.588,04
10. Aprovisionamientos	-17.235.399,87	-17.252.775,74
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-59.236.468,84	-349.300.047,83
12. Amortización del inmovilizado	-2.640.513,56	-3.039.440,08
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-350.508.655,57	-653.288.527,22
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	27.236.884,70	15.788.251,10
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-116.072,91	-239.811,99
14. Otras partidas no ordinarias	328.982,74	936.037,51
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	27.449.794,53	16.484.476,62
15. Ingresos financieros	7.270.159,76	5.590.584,72
16. Gastos financieros	-161.413,48	-224.289,76
17. Gastos financieros imputados al activo	0,00	0,00
18. Variación del valor razonable en activos financieros	0,00	0,00
19. Diferencias de cambio	0,00	0,00
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	47.510,22	-774.629,28
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	7.156.256,50	4.591.665,68
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	34.606.051,03	21.076.142,30
21. Impuesto sobre beneficios	0,00	0,00
V.- RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS	34.606.051,03	21.076.142,30
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		11.989.579,32
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO	34.606.051,03	33.065.721,62

BALANCE . INTEGRADO. EJERCICIO: 2013

ACTIVO	2013	2012	PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2013	2012
A) Activo no corriente	168.660.675,24	149.039.435,65	A) Patrimonio neto	253.421.324,78	222.873.128,50
I. Inmovilizado intangible	5.661.147,86	6.074.862,02	I. Patrimonio aportado	0,00	0,00
II. Inmovilizado material	22.613.359,66	22.367.408,64	II. Patrimonio generado	253.411.617,19	222.873.128,50
III. Inversiones inmobiliarias	608.220,89	340.675,86	III. Ajustes por cambios de valor	0,00	0,00
IV. Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	7.911.420,27	8.155.050,27	IV. Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	9.707,59	0,00
V. Inversiones financieras a largo plazo	131.608.066,64	111.745.766,04	B) Pasivo no corriente	5.842.551,61	6.409.588,83
VI. Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	258.459,92	355.672,82	I. Provisiones a largo plazo	10.013,13	129.170,98
B) Activo corriente	145.766.771,08	134.207.992,96	II. Deudas a largo plazo	5.832.538,48	6.280.417,85
I. Activos en estado de venta	0,00	0,00	C) Pasivo corriente	55.163.569,93	53.964.711,28
II. Existencias	239.804,15	243.779,12	I. Provisiones a corto plazo	27.188.441,86	28.279.580,17
III. Deudores y otras cuentas a cobrar	67.513.728,13	68.926.116,44	II. Deudas a corto plazo	1.427.102,62	1.054.127,18
V. Inversiones financieras a corto plazo	58.554.239,90	50.814.028,44	IV. Acreedores y otras cuentas a pagar	26.548.025,45	24.631.003,93
VI. Ajustes por periodificación	36.110,94	50.635,11	V. Ajustes por periodificación	0,00	0,00
VII. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	19.422.887,96	14.173.433,85			
TOTAL ACTIVO (A+B).....	314.427.446,32	283.247.428,61	TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C).....	314.427.446,32	283.247.428,61



RSC

umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica **Global Reporting Initiative**



6

GLOBAL REPORTING INITIATIVE

**RSC**

umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica Global Reporting Initiative



GLOSARIO Y ABREVIATURAS

- AMAT. Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
- AMICUS. CRM de **umivale**
- Aspecto ambiental. Elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente
- AT&EP. Contingencia laboral, calificación legal del origen de la patología de un trabajador, lo que genera determinados derechos (asistencia sanitaria) y prestaciones económicas (IT o IMS) a su favor
- CC. Contingencias Comunes, calificación legal del origen de la patología de un trabajador, lo que genera determinados derechos (asistencia sanitaria) y prestaciones económicas (IT) a su favor
- CATA. Cese actividad trabajador autónomo (también denominado “paro de autónomos”). Prestación económica otorgada por las mutuas a los trabajadores autónomos por cese de actividad
- Componente. Grupo de Interés. Los agrupados en: “El Jefe”, Trabajador, Proveedor, Sociedad y Capital
- CPE Comisión de prestaciones Especiales. Comisión que dispensa ayudas a los trabajadores protegidos y sus familiares, en atención a determinados estados y situaciones de necesidad.
- CSyS. Comité de Seguridad y Salud
- CRM. Customer relationship management. Herramienta informática de **umivale**
- CUME. Cuidado del Hijo Menor Enfermo de Cáncer u otra enfermedad grave. Prestación económica que se otorga si un trabajador no puede ir a trabajar por hacerse cargo de un hijo con una enfermedad grave.
- DDPP y SSGG. Desarrollo de Personas y Servicios Generales
- DT. Dirección Territorial: cada una de las unidades organizativas geográficas en la que se articula **umivale**
- EdE. Entrevista de Evolución para valorar el desempeño del puesto conforme al MEX y a sus objetivos.
- Enfermedad profesional (EP). Es la enfermedad contraída como consecuencia del trabajo efectuado y que está provocada por la acción de los elementos, o sustancias y actividades especificadas en la normativa
- HCI. Hogar Conectado a Internet
- IBV. Instituto de Biomecánica de Valencia



- IMS. Incapacidad, Muerte y Supervivencia
- Información confidencial. Datos de obligado secreto profesional
- IT. Incapacidad Temporal, calificación legal de que un trabajador, por causa común o laboral, se encuentra imposibilitado con carácter temporal para realizar su trabajo, lo cual genera a su favor una prestación económica. Si su origen es laboral se denomina IT AT&EP y, si no, se califica de común (IT CC)
- REMyL. Riesgo durante el Embarazo y Lactancia. Prestación económica que se otorga a las mujeres cuando no pueden ir a trabajar debido a problemas de salud que puede ocasionar el desempeño de sus funciones en el feto.
- MATEPSS. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
- MEX. Modelo de Excelencia, El modelo de gestión a través del cual **umivale** ejerce su trabajo
- MEySS. Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- MVV. Misión, Visión y Valores
- **muvale**. Mutua Valenciana Levante, antigua mutua, que tras fusionarse con **UMI**, constituyó **umivale** Mutua
- NOTESS. Nuevo sistema de NOTificaciones TElemáticas de la Seguridad Social
- P\$ Política Retributiva. Esquema de retribución económica de los trabajadores de **umivale**
- Paquete de Valor. Beneficios sociales + P\$ que ofrece la organización a sus trabajadores a cambio de su esfuerzo
- Prevención. Conjunto de actividades o medidas adoptadas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo
- PRL. Prevención de Riesgos Laborales
- Queja o reclamación. Manifestación realizada por un cliente u otra parte interesada interna/externa, sobre un incumplimiento por parte de **umivale**, de una obligación, o sobre las actividades o instalaciones
- Residuo biosanitario. Residuos sanitarios específicos de la actividad sanitaria propiamente dicha, potencialmente contaminados con sustancias biológicas al haber entrado en contacto con pacientes o líquidos biológicos
- RLT. Representación legal de los trabajadores
- ROI. Periodo de retorno de la inversión en función del rendimiento sobre lo invertido (Return On Investment)
- SAC. Servicio de Atención al Cliente (externo o interno)



RSC

umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica Global Reporting Initiative



- Sugerencia. Cualquier mejora u observación que un cliente interno o externo realiza sobre los servicios que presta **umivale**
- **suma** intermutual. Entidad mancomunada de MATEPSS, integrada por **umivale**, MAZ, Egarsat, Mutua Navarra y Mutua Montañesa
- TALC. Trabajar al lado de casa
- **UMI**. Unión Museba Ibesvico, antigua mutua, que tras la fusión con muvale, constituyó **umivale** Mutua
- **umivaliente**. Trabajador del grupo **umivale**

ELABORACIÓN DE LA MEMORIA

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

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



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

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

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

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

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

**RSC**umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica **Global Reporting Initiative**

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

El contenido de la Memoria se ha organizado en base a las dimensiones social, ambiental y económica **umivale**, seleccionando los indicadores en base a los aspectos más significativos de su ámbito de actuación. La Responsabilidad Social se integra en la estrategia de la entidad que se articula mediante el Plan Estratégico 2013-2017, siendo sus tres dimensiones el aspecto definitorio de la materialidad de la memoria.



RSC

umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica Global Reporting Initiative



CONTENIDO DE LA MEMORIA GRI

El presente memoria cubre el periodo 2013 y es el tercer Informe de Responsabilidad Social Corporativa de **umivale**. Se va a elaborar con carácter anual.

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

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



**RSC**

umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica Global Reporting Initiative



1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	
1.1. Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	6
2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
2.1. Nombre de la organización.	2,8
2.2. Principales marcas, productos y/o servicios.	8
2.3. Estructura operativa de la organización.	10-13
2.4. Localización de la sede principal de la organización.	2
2.5. Número de países en los que opera la organización.	9
2.6. Naturaleza jurídica de la propiedad y forma jurídica.	8 - 10
2.7. Mercados servicios.	8
2.8. Dimensiones de la organización informante.	9
2.9. Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria.	11-12
2.10. Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	15
3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA	
PERFIL DE LA MEMORIA	
3.1. Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	16,68
3.2. Fecha de la memoria anterior más reciente.	16
3.3. Ciclo de presentación de memorias.	16,68
3.4. Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria.	66
ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA	
3.5. Proceso de definición del contenido de la memoria.	17, 66
3.6. Cobertura de la memoria.	17, 66
3.7. Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	17, 66
3.8. La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos.	No aplica
3.10. Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores	Cambios no relevantes
3.11. Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	No existen cambios significativos
ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI	
3.12. Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	69-70
4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	
GOBIERNO	
4.1. Estructura de gobierno de la organización.	10-13
4.2. Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	No lo ocupa
4.3. En el supuesto que corresponda indicar el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	Ninguno
4.4. Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	25,38-40
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	
4.14. Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	18-19
4.15. Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	18-19

**RSC**

umivale Dimensión Social Dimensión Ambiental Dimensión Económica Global Reporting Initiative



Indicadores de Desempeño

> Enfoque de Gestión Económica

Aspecto: Desempeño Económico	
EC1 Valor económico directo generado y distribuido	57-61

> Enfoque de Gestión Ambiental

Aspecto: Materiales	
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen	49-50
Aspecto: Energía	
EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	51
Aspecto: Agua	
EN8 Captación total de agua por fuentes	52
EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	52
Aspecto: Emisiones, vertidos y ruidos	
EN16 Emisiones totales de gases de efecto invernadero	52, 53
EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales, más significativos	54
Aspecto: Productos y Servicios	
EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios	54
Aspecto: Cumplimiento Normativo	
EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	54
Aspecto: General	
EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	53

> Enfoque de Gestión Social

Aspecto: Empleo	
LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por región	32-33
Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores	
LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	37
Aspecto: Salud y Seguridad Laboral	
LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	37-40
LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por sexo	36
Aspecto: Formación y Evaluación	
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado	43-44
Aspecto: Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres	
LA14 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría de empleado, por ubicaciones significativas de actividad	41-42