

2020

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y DE GOBIERNO CORPORATIVO





Por razones de claridad y economía lingüística, en esta memoria se ha utilizado el masculino genérico; no obstante, las menciones a trabajadores, médicos, autónomos, etc. han de entenderse referidas también a las mujeres trabajadoras, médicas, autónomas, etc.



Antes de imprimir la memoria, piensa en el medioambiente y valora si es realmente necesario imprimirla.

# Índice

<b>Presentación del presidente.....</b>	<b>04</b>
---	-----------

<b>1 Elaboración de la memoria y materialidad.....</b>	<b>09</b>
--	-----------

## UNIÓN DE MUTUAS

<b>2 Perfil de la organización.....</b>	<b>19</b>
---	-----------

• Qué es Unión de Mutuas.....	20
• Órganos de gobierno y participación.....	22
• Órganos asesores y de control.....	27
• Organización territorial y funcional. Instalaciones y equipamiento.....	29

<b>3 Valores, misión, visión y grupos de interés.....</b>	<b>34</b>
---	-----------

• Valores.....	35
• Misión y visión .....	36
• Grupos de interés.....	37

<b>4 Estrategia, gestión y responsabilidad social.....</b>	<b>41</b>
--	-----------

• Estrategia y gestión .....	42
• Responsabilidad social .....	48
• Control interno y prevención de delitos.....	49
• Seguridad y confidencialidad de los datos.....	51

## GESTIÓN 2020

<b>5 Datos relevantes.....</b>	<b>54</b>
--------------------------------	-----------

<b>6 Gestión económica.....</b>	<b>63</b>
---------------------------------	-----------

• Enfoque de gestión.....	64
• Datos de 2020.....	65
- Análisis presupuestario y económico-financiero.....	65

<b>7 Gestión medioambiental .....</b>	<b>74</b>
---------------------------------------	-----------

• Enfoque de gestión.....	75
• Datos de 2020.....	76
• Consumo de materiales.....	76
• Consumo de energía.....	78
• Consumo de agua .....	79
• Emisiones.....	80
• Residuos .....	82

<b>8 Población protegida y empresas mutualistas.....</b>	<b>84</b>
--	-----------

• Enfoque de gestión.....	85
• Datos de 2020.....	86
- Empresas asociadas y población protegida.....	86
- Datos epidemiológicos.....	87
- Prestaciones económicas.....	124
- Asistencia sanitaria.....	126
- Asistencia social y Comisión de Prestaciones Especiales.....	130
- Prevención de riesgos laborales.....	132
- Excelencia en los servicios.....	135
- Encuestas de satisfacción.....	136
- Comunicación e información.....	139

<b>9 Equipo humano .....</b>	<b>141</b>
------------------------------	------------

• Enfoque de gestión.....	142
• Datos de 2020.....	144
- Empleo.....	144
- Formación.....	153
- Retribuciones.....	156
- Salud y seguridad en el trabajo. Bienestar laboral.....	158
- Relaciones empresa / trabajadores.....	168
- Comunicación, información y participación.....	170

<b>10 Tramitadores RED .....</b>	<b>174</b>
----------------------------------	------------

<b>11 Proveedores.....</b>	<b>176</b>
----------------------------	------------

<b>12 Alianzas y partners .....</b>	<b>180</b>
-------------------------------------	------------

• Corporación Rama .....	181
• Hospital Intermutual de Levante .....	183

<b>13 Unión de Mutuas y la sociedad. Derechos humanos, Pacto Mundial y ODS.....</b>	<b>186</b>
---	------------

<b>14 De 2020 a 2021: perspectivas de futuro.....</b>	<b>194</b>
---	------------

## ANEXOS

<b>15 Índice de contenido GRI.....</b>	<b>199</b>
--	------------

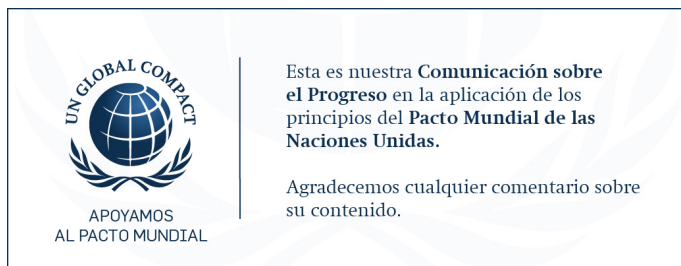
<b>16 Marco legislativo y normativo.....</b>	<b>213</b>
--	------------

<b>17 Cuentas anuales .....</b>	<b>218</b>
---------------------------------	------------

<b>18 Informe de gobierno corporativo.....</b>	<b>225</b>
--	------------

# Renovación del compromiso de adhesión al Pacto Mundial

Castelló de la Plana, a 20 de enero de 2022



Estimadas señoras / Estimados señores:

De nuevo manifestamos nuestra voluntad de renovar la adhesión de Unión de Mutuas al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En Unión de Mutuas creemos que las circunstancias excepcionales que estamos viviendo desde el inicio de la pandemia por el SARS-CoV-2 son un importante motivo para trabajar, más que nunca, de acuerdo con los principios del Pacto Mundial: la pandemia se ha sumado a los demás factores que acentúan las diferencias entre las personas y es preciso no dejar a nadie atrás, como persigue la Agenda 2030, trabajando por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En realidad, en esta línea venimos desarrollando nuestra actividad desde la constitución de la Mutua ya que, como entidad colaboradora con la Seguridad Social, nos ocupamos de la gestión de prestaciones asistenciales y económicas de las personas que trabajan en las empresas asociadas a Unión de Mutuas, y de los trabajadores y trabajadoras autónomos adheridos a la Mutua. Y lo hacemos en el mayor de los respetos a los derechos de las personas que atendemos, prestando servicios de calidad, y con la máxima eficiencia y transparencia, con el fin de contribuir a la sostenibilidad de la Seguridad Social.

Esta carta de renovación acompaña la memoria de 2020, un año difícil para Unión de Mutuas, como para todo el sector y, en general, todas las empresas y organizaciones. Pese a ello, como la lectura de la propia memoria evidencia, seguimos avanzando en los principios del Pacto Mundial y los ODS, y así pretendemos seguir haciéndolo.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carmen Barber Rodríguez', is positioned above the printed name and title.

Carmen Barber Rodríguez  
Directora gerente de Unión de Mutuas



**José María Gozalbo Moreno**  
Presidente de Unión de Mutuas

## PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE

Es para mí un placer presentar, un año más, la memoria de la gestión realizada en Unión de Mutuas durante el ejercicio pasado, la *Memoria de sostenibilidad y de gobierno corporativo 2020* y compartir unas reflexiones sobre la situación en que la Mutua desarrolló su actividad en el pasado año y sobre la posible evolución de la misma en los próximos ejercicios, teniendo en cuenta la información publicada por el Banco de España, el Instituto Nacional de Estadística y la Tesorería General de la Seguridad Social, principalmente.

En primer lugar quiero recordar a todas las personas afectadas por la pandemia, a sus familiares y, especialmente, a quienes han perdido la vida, víctimas de esta enfermedad.

Ya el año pasado me refería al enorme reto que el COVID 19 suponía para la sociedad en general y especialmente para nuestra Mutua. En 2020 hemos multiplicado esfuerzos para atender puntualmente todas las prestaciones extraordinarias que fueron concebidas para paliar el efecto negativo que la pandemia ha producido en las personas y en la economía de España, con efectos parecidos en las naciones del resto del mundo.

En los momentos de redactar estas líneas, parece ser que la pandemia está siendo controlada y se nos abre un horizonte de normalidad a la sociedad, siempre que se apliquen con el rigor necesario todas las medidas sanitarias.

2020 fue un año marcado por los efectos del coronavirus en todos los aspectos de la actividad económica, en todo el mundo.

En este sentido, la Encuesta de Población Activa mostró una continuación del proceso de progresiva recuperación del empleo en el cuarto trimestre del 2020, aunque a un ritmo más moderado que en el tercero. El repunte del segundo semestre de 2020 supone una recuperación parcial de las pérdidas ocurridas en la primera mitad del año, de forma que la caída interanual de la ocupación se situó en el -3,1% en el último trimestre. Este deterioro se observó en los servicios más relacionados con las actividades de ocio, como la hostelería, el comercio y las actividades artísticas, culturales y recreativas.

Los trabajadores acogidos a expedientes de regulación temporal de empleo han disminuido hasta los 816.000 en el cuarto trimestre 2020, algo por debajo de las cifras del tercer trimestre, que fueron 887.000. En términos del número total de horas efectivas trabajadas, la recuperación del empleo en el cuarto trimestre ha supuesto que estas se situaran un 6,1% por debajo de las de hace un año, mejorando en 1,1 puntos porcentuales desde el tercer trimestre. En el conjunto del año, el empleo retrocedió un 2,9%, mientras que en 2019 aumentó el 2,3%; en consecuencia, las horas trabajadas descendieron un 11,1%.

En 2020, la población activa continuó el proceso de progresiva normalización, con un descenso interanual del -0,4%: los afiliados al Sistema de la Seguridad Social eran 19,40 millones de personas y la tasa de paro se situó en el 16,1%.

En estas circunstancias, los afiliados al Sistema de la Seguridad Social, al cierre de abril de este año, eran 18,99 millones de personas y la tasa de desempleo era del 15,3%.

Los resultados muestran que el impacto de la perturbación del COVID-19 fue mayor en las empresas pequeñas, las de reciente creación y las menos productivas situadas en zonas urbanas. Asimismo, estas empresas recurrieron relativamente más a préstamos con avales públicos, aplazamientos del pago de impuestos y expedientes de regulación temporal de empleo.

Las últimas noticias sobre la evolución de la pandemia parecen despejar la incertidumbre que pesaba sobre la evolución económica en el corto plazo. El primer trimestre de este ejercicio 2021 nos da una tasa cinco décimas inferior a la del cuarto trimestre 2020, lo que parece indicar la recuperación de la economía, pues la variación interanual del PIB del primer trimestre 2021 ha sido del -4,3% frente al -8,9% del cuarto trimestre 2020.

Aun así, recordemos que la pérdida de PIB del 11% de 2020 no se recuperará hasta el segundo semestre de 2023, por lo que es imprescindible completar la vacunación a toda la población española cuanto antes, a la vez que mantener rigurosas medidas de salud en los accesos de personas a nuestro país, para tener controlado el efecto pandémico y dotar de seguridad al tejido industrial.

No hay que olvidar que en 2019 llegaron a España cerca de 84 millones de turistas que aportaron más de 92.300 millones de euros, lo que propiciaba equilibrio en la balanza de pagos y una aportación significativa al PIB, siendo este uno de los objetivos clave para la recuperación de la normalidad social en España.

En este contexto de ánimo, nos encontramos expectantes ante la anunciada aportación de fondos europeos para la recuperación conocidos como *Next Generation EU*, dotados con 672.500 millones de euros, de los que 140.000 están destinados a España vía transferencias por 69.528 millones, para su entrega hasta 2023, y el resto vía créditos con una secuencia de entrega hasta 2026. De estos importes, el Gobierno ya tiene asignados en el presupuesto de este año 2021 la cifra de 25.000 millones para su utilización inmediata en el segundo semestre. Recordemos que estos fondos serán concedidos a la par que la aprobación de los proyectos correspondientes a que van destinados, estando actualmente en trámite de su aprobación.

Así las cosas, en 2020 la Mutua gestionó sus recursos con la máxima eficiencia posible, de acuerdo con la normativa que la rige y de las normas especiales que fueron publicándose desde la declaración de la pandemia; en 2020, Unión de Mutuas recibió efectivo de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por importe de 107,85 millones de euros, que se aplicaron íntegramente al pago de prestaciones extraordinarias de CATA y de incapacidad temporal por COVID, y un total de 114 millones de euros para atender el resto de gastos de prestaciones y de funcionamiento de la Mutua.

Las cuotas devengadas alcanzaron los 255,14 millones de euros, con un incremento del 2,17%.

Los ingresos totales procedentes de la gestión de la Seguridad Social ascendieron a 440.583.291,64 euros, y los del patrimonio histórico a 278.012,51 euros.



A pesar de las dificultades del ejercicio, los datos económicos confirman la solvencia de Unión de Mutuas y la eficiencia en la gestión realizada, que contribuye a la sostenibilidad de la Seguridad Social.

Disminuyeron los gastos de personal, de aprovisionamientos y otros gastos de gestión ordinaria respecto de 2019, fruto de la licitación pública desarrollada, y se logró un ahorro en la gestión de la prestación de contingencia profesional de 27,14 millones de euros, si bien ello no puede compensar el desahorro de 30 millones de euros en la prestación de contingencia común, y de 1,3 millones en la prestación por cese de la actividad de autónomos; lo que supone un desahorro total de 4,66 millones de euros, motivado principalmente por el fuerte incremento de las bajas por contingencias comunes y la falta de financiación por parte de la TGSS de esta contingencia, hecho que afecta a todo el sector de mutuas.

Las reservas quedaron constituidas en el 43,46% en contingencias profesionales, tan solo a 1,54 puntos del máximo legal establecido, en el 5% en el caso de la reserva de contingencias comunes, y en el 5% en la reserva de cese de actividad, ambas al mínimo legal establecido. Con ello, el patrimonio neto de la Mutua en balance integrado al cierre de ejercicio es de 102.196.018,98 euros.

Así pues, y pese a las dificultades del ejercicio, los datos económicos confirman la solvencia de Unión de Mutuas y la eficiencia en la gestión realizada, que contribuye a la sostenibilidad de la Seguridad Social.

En cuanto al colectivo de población protegida, se situó en una media de 334.409 trabajadores protegidos por contingencias profesionales y 291.582 por contingencias comunes, con un ligero descenso respecto de 2019 (0,36% en contingencias profesionales y 1,7% en contingencias comunes).

Si no se considera los procesos por COVID-19, la incidencia de procesos de la población protegida bajó en 2020 con respecto a 2019, en términos generales: las bajas por enfermedades comunes disminuyeron un 24,2% y por accidente laboral un 17,7%, los accidentes sin baja un 24% y las enfermedades profesionales sin baja un 21%; tan solo aumentaron las enfermedades profesionales con baja, un 8,%. Esta disminución de procesos obedece, lógicamente, a la reducción de la actividad económica provocada por el coronavirus.

Sin embargo, la atención a este colectivo no se vio alterada por la pandemia, más allá de lo que esta implicó en cuanto a adopción de medidas preventivas (toma de temperatura en la entrada a centros, pantallas en recepciones, uso de mascarillas y geles hidroalcohólicos, etc.). Y ello fue posible por dos razones fundamentales: una, la dedicación y profesionalidad del equipo de profesionales de la Mutua, y, la otra, la solidez de nuestro modelo de gestión, que facilitó la toma de decisiones y la agilidad en la respuesta a unas nuevas necesidades derivadas de una situación para la que nadie estaba preparado.



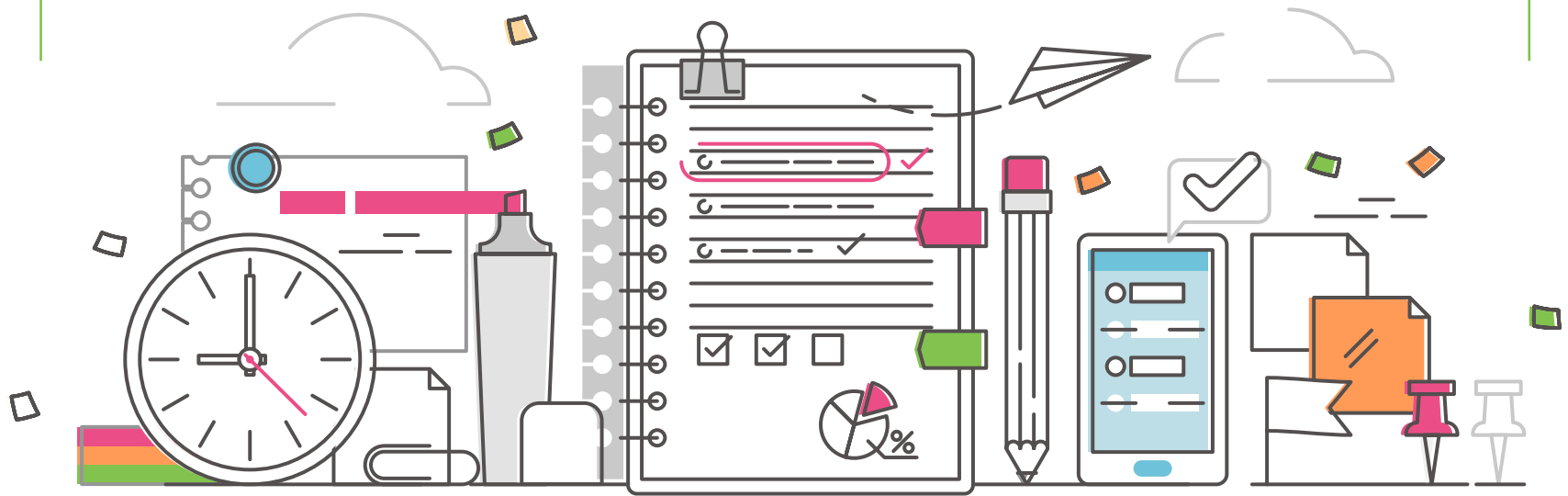
Todas las personas que trabajan en Unión de Mutuas se volcaron en la atención a nuestros mutua-listas y trabajadores protegidos y adheridos. A todos ellos les agradezco enormemente su trabajo: tanto a quienes de forma presencial hicieron posible la atención a nuestros pacientes y usuarios durante el confinamiento como a quienes, desde sus domicilios, realizaron labores de apoyo y de gestión de prestaciones, en jornadas a menudo interminables. Su comportamiento ha sido, sin duda, el aspecto más positivo del año pasado.

En cuanto a la gestión, seguimos con el modelo de excelencia empresarial EFQM y con la aplica-ción de los distintos sistemas de gestión en que estamos certificados, renovando todos ellos. Y siempre desde el respeto a las normas que nos son aplicables y el respeto a nuestros valores y a los principios del buen gobierno. En este sentido, un hecho que merece especial mención de 2020 fue la aprobación, a principios de año, del nuevo *Código Ético y de Buen Gobierno*, que refuerza el compromiso de Unión de Mutuas con el buen gobierno.

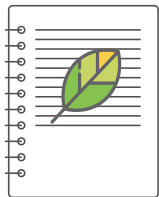
Como resultado de nuestra gestión, obtuvimos, por tercer año consecutivo, el reconocimiento del Club de Excelencia en Gestión como Embajadores de la Excelencia Europea 2020, así como el Premio PortCastelló a la Igualdad, un aspecto que siempre hemos cuidado y promovido en la Mu-tua. También nuestro colectivo protegido valora positivamente nuestra gestión, como muestran los resultados de las encuestas realizadas, con un índice de satisfacción de los usuarios de nuestros servicios de un 94,66%, de los perceptores de prestaciones de un 81,32% y del 100% en el caso de trabajadores hospitalizados.

El reconocimiento a nuestro trabajo debe animarnos a seguir adelante y a seguir prestando los me-jores servicios, pese a las incertidumbres que tardarán en despejarse y pese al cansancio de una situación que se ha prolongado en el tiempo; una situación que hemos de ver con un moderado optimismo. Hemos apostado por el buen gobierno y la sostenibilidad; los resultados de un año tan complicado como el pasado muestran nuestra solidez y solvencia; por ello, estoy convencido de que, con el apoyo de todas las personas que forman Unión de Mutuas, podremos afrontar los coletazos de la pandemia y los retos de futuro que nos esperan.

José María Gozalbo Moreno  
*Presidente de Unión de Mutuas*



## 01 ELABORACIÓN DE LA MEMORIA Y MATERIALIDAD



Memoria de  
sostenibilidad de  
Unión de Mutuas  
del ejercicio 2020

- 15.<sup>a</sup>** → **elaborada en el marco del modelo GRI**
- 4.<sup>a</sup>** → **publicada de conformidad con la opción exhaustiva de los Estándares GRI**
- 1.<sup>a</sup>** → **información atendiendo a la nueva versión del estándar GRI 306: residuos 2020**

La memoria respeta los principios para la definición del contenido y los principios para determinar la calidad de la memoria del modelo GRI.

# PRINCIPIOS GRI SOBRE LA DEFINICIÓN DEL CONTENIDO DE LA MEMORIA

- **Inclusión de los grupos de interés**

La información sobre los grupos de interés de Unión de Mutuas y las relaciones existentes con cada uno de ellos se encuentra en el apartado “Valores, misión, visión y grupos de interés”. Se completa dicha información con la de este apartado en cuanto a la forma en que Unión de Mutuas atiende las necesidades y expectativas legítimas de sus grupos de interés.

- **Contexto de sostenibilidad**

Esta memoria presenta la actividad de la Mutua en el contexto más amplio de la sostenibilidad, indicando el modo en que contribuye o procura contribuir a ella.

- **Materialidad**

Esta memoria se ocupa de los aspectos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de Unión de Mutuas o que influyen sustancialmente en las evaluaciones y decisiones de sus grupos de interés.

- **Exhaustividad**

En el apartado “Elaboración de la memoria y materialidad” se incluye la relación de los aspectos materiales de Unión de Mutuas y su cobertura, los cuales reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales del desempeño de la entidad. En dicha relación constan los apartados de la memoria donde se encuentra información sobre los aspectos materiales.

## PRINCIPIOS GRI RELATIVOS A LA DEFINICIÓN DE LA CALIDAD DE LA MEMORIA

### • Precisión

La información es precisa y detallada, de manera que, a partir de la misma, los grupos de interés de Unión de Mutuas pueden evaluar el desempeño de la organización.

### • Equilibrio

La memoria refleja tanto los aspectos positivos como aquellos otros negativos de la gestión de la entidad.

### • Claridad

Se ha buscado la claridad de exposición y su comprensión por el mayor número de lectores posible.

### • Comparabilidad

La información que se facilita permite comparar el desempeño de la Mutua con desempeños pasados, evaluando la evolución seguida, así como comparar su gestión con la de otras organizaciones.

### • Fiabilidad

Los datos contenidos en esta memoria han sido objeto de diferentes auditorías: las que inciden en aspectos puntuales de la gestión llevada a cabo (contables, informáticas, de gestión medioambiental, de la I+D+i...) y la auditoría de propia memoria, verificada en su conjunto. Por tanto, los indicadores del “Índice de contenido GRI” han sido auditados en la auditoría de la memoria y adicionalmente, y con carácter previo, en su caso, en auditorías anteriores.

### • Puntualidad

La memoria se elabora todos los años, informándose en cada memoria de la gestión del ejercicio anterior (2020 en este caso).

La coordinación de la elaboración de la memoria corresponde al Proceso de Gestión de la Innovación y Mejora, del que depende la gestión de la responsabilidad social corporativa; para ello, cuenta con la colaboración y la información facilitada por la cadena de liderazgo de Unión de Mutuas y por profesionales clave para determinados aspectos. Una vez elaborada, la memoria se remite a los miembros del Comité de Dirección para su validación, así como a los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Ética.



En la memoria de 2020 se han incorporado, por primera vez, criterios de accesibilidad para facilitar su lectura.

## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD<sup>1</sup>

En 2020 no se realizó un análisis de materialidad nuevo, ni se llevaron a cabo reuniones con grupos de interés para debatir sobre los asuntos materiales de Unión de Mutuas. En el momento de elaboración de esta memoria aún no había concluido la revisión de la materialidad programada para 2021, por lo que se vuelve a incluir en este apartado la misma información que se facilitó en la memoria anterior.

Unión de Mutuas empezó el análisis sistemático de sus grupos de interés y de las cuestiones que para cada uno de ellos tienen mayor relevancia en 2014. Aquel primer análisis concluyó con una identificación, clasificación y jerarquización de los impactos en materia de RSC que contemplaba 84 ítems.

En 2017 se revisaron estos impactos desde la perspectiva de la responsabilidad social y se puso en marcha un nuevo proyecto: en una primera fase, se revisaron los 84 ítems que habían configurado la primera matriz de materialidad (72 impactos materiales y 12 estratégicos) y, en una fase posterior, se sometió a la opinión de los grupos de interés de la Mutua el resultado de dicha revisión.

La primera fase del proyecto tuvo en cuenta los impactos definidos anteriormente; los resultados de los diálogos mantenidos con diferentes grupos focales; un estudio de la materialidad del sector de las mutuas realizado a partir de los informes de RSC de 2016; y los objetivos del *Plan Estratégico 2017-2019 de Unión de Mutuas*.

Tras el análisis de la información anterior por el equipo GERSE de la Universidad Jaume I de Castelló (UJI) y el equipo de Innovación y Mejora de la Mutua, la revisión de la materialidad concluyó con la simplificación de los impactos, que pasaron de los 84 iniciales a 20.

Posteriormente, el equipo GERSE de la UJI celebró reuniones con varios grupos de interés de Unión de Mutuas para revisar los intereses de cada grupo y para que valorasen los 20 impactos identificados. Dichos impactos fueron sometidos a la valoración del Comité de Gestión de la Mutua y, además, se lanzó un cuestionario abierto a los grupos de interés que no habían participado en las reuniones mencionadas y a la sociedad en general en la página web de Unión de Mutuas.

Todos los impactos sometidos a valoración por parte de los grupos de interés, sin excepción, resultaron relevantes; ninguno resultó estratégico para Unión de Mutuas y poco relevante para los grupos de interés, ni surgió ninguno estratégico para los grupos de interés que fuese poco importante para la Mutua.

En esta memoria se informa de todos estos impactos, así como de aquellos otros incluidos en los indicadores GRI.

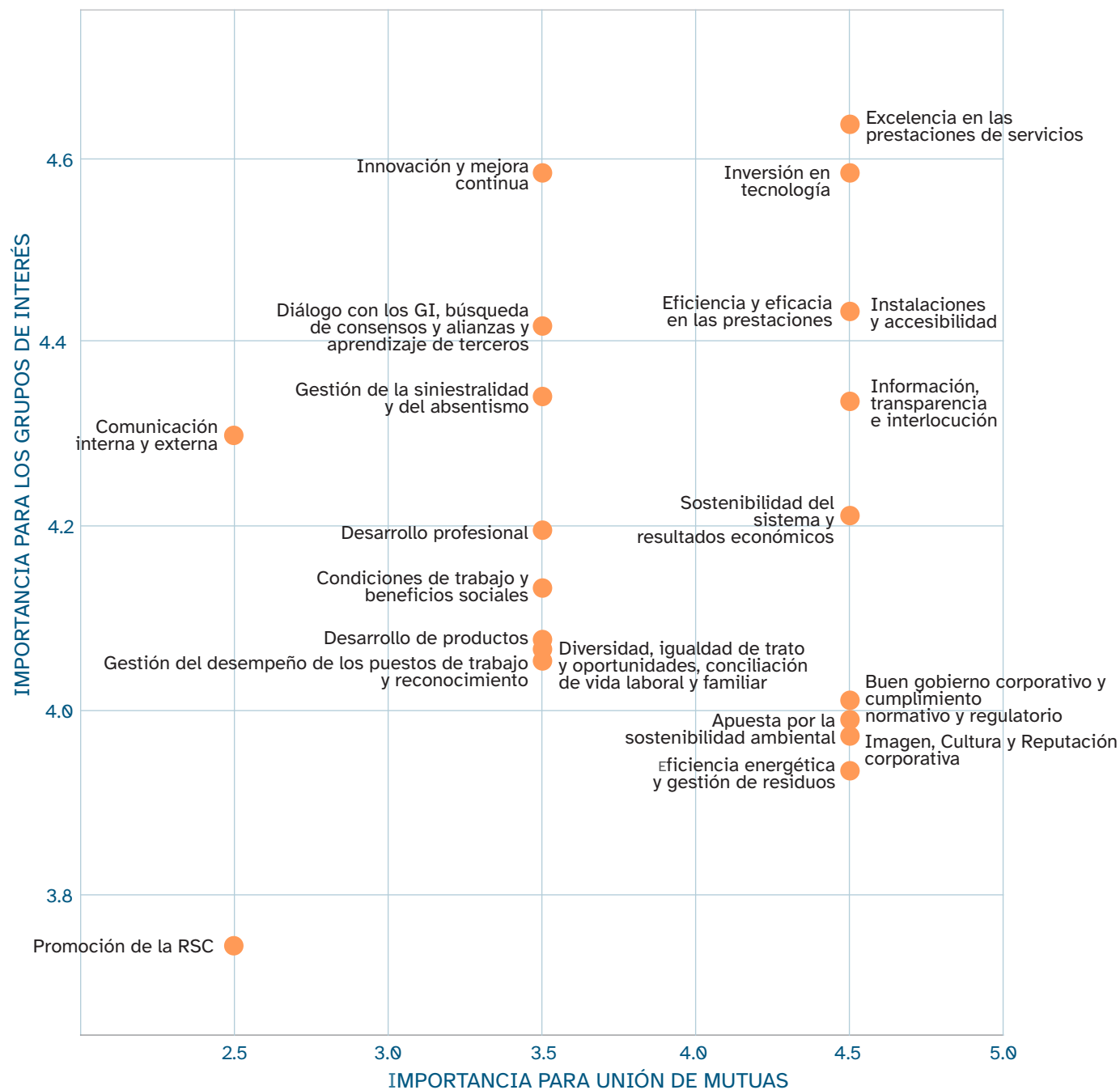


<sup>1</sup> Materialidad: sustantivo usado en el marco del GRI como sinónimo de importancia, relevancia.

<sup>2</sup> Los indicadores GRI se identifican con tres números que se corresponden con un estándar (p. ej.: el estándar GRI 403 se ocupa de la salud y seguridad en el trabajo). Estos tres números van seguidos de otro que indica un aspecto concreto de la materia correspondiente (p. ej.: el número 6 del estándar 403 se refiere al fomento de la salud de los trabajadores).

Al final de la memoria se incluye la tabla de indicadores completa (el índice de contenido GRI), con la indicación del contenido de cada uno y las páginas en que se encuentra la información correspondiente, así como, en su caso, los principios del Pacto Mundial y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) con que se relaciona en Unión de Mutuas. En la memoria, los indicadores se encuentran al principio de cada página. En cuanto a los principios del Pacto Mundial y los ODS, puede consultarse el apartado 13 de esta memoria.

# MATRIZ DE MATERIALIDAD



## CUADRO DE MATERIALIDAD\*

Categorías	Temas de interés (impactos)	Apartado/subapartado de la memoria
Gestión socio-económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sostenibilidad del sistema y resultados económicos positivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación del presidente</li> <li>Gestión económica</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiencia y eficacia en las prestaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Población protegida y empresas mutualistas</li> <li>Prestaciones económicas</li> <li>Asistencia sanitaria</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de la siniestralidad y el absentismo laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de riesgos laborales</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de productos y servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>Excelencia en los servicios</li> </ul> </li> </ul>
Gestión socio-corporativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buen gobierno corporativo y cumplimiento normativo y regulatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil de la organización               <ul style="list-style-type: none"> <li>Órganos de gobierno y participación</li> <li>Órganos asesores y de control</li> </ul> </li> <li>Estrategia, gestión y responsabilidad social               <ul style="list-style-type: none"> <li>Control interno y prevención de delitos</li> <li>Seguridad y confidencialidad de los datos</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excelencia en la prestación de servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>Excelencia en los servicios</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imagen, cultura y reputación corporativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia, gestión y responsabilidad social</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación interna y externa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valores, misión, visión y grupos de interés               <ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de interés</li> </ul> </li> <li>Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación e información</li> </ul> </li> <li>Equipo humano               <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación, información y participación</li> </ul> </li> <li>Tramitadores RED</li> </ul>

\* La cobertura de los temas materiales es tanto interna como externa para aquellos agrupados en las categorías de gestión socio-económica, socio-corporativa y socio-comunitaria; los temas de la categoría socio-laboral tienen un impacto interno; los de la categoría socio-ambiental, aunque también con proyección interna, producen impacto, sobre todo, fuera de Unión de Mutuas.



## CUADRO DE MATERIALIDAD

Categorías	Temas de interés (impactos)	Apartado/subapartado de la memoria
Gestión socio-laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo y beneficios sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo humano               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuciones</li> <li>- Salud y seguridad en el trabajo. Bienestar laboral</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo humano               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación y evaluación</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversidad, igualdad de trato y oportunidades, conciliación de vida laboral y familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo humano               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuciones</li> <li>- Salud y seguridad en el trabajo. Bienestar laboral</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del desempeño de los puestos de trabajo y reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo humano               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuciones</li> <li>- Salud y seguridad en el trabajo. Bienestar laboral</li> </ul> </li> </ul>
Gestión socio-ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión en tecnología</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil de la organización               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización territorial y funcional. Instalaciones y equipamiento</li> </ul> </li> <li>• Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelencia en los servicios</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalaciones y accesibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil de la organización               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización territorial y funcional. Instalaciones y equipamiento</li> </ul> </li> <li>• Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelencia en los servicios</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia energética y gestión de residuos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión medioambiental               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consumo de energía</li> <li>- Residuos</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apuesta por la sostenibilidad ambiental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia, gestión y responsabilidad social</li> <li>• Gestión medioambiental</li> </ul>

## CUADRO DE MATERIALIDAD

Categorías	Temas de interés (impactos)	Apartado/subapartado de la memoria
Gestión socio-comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación y mejora continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia, gestión y responsabilidad social</li> <li>Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelencia en los servicios</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diálogo con los grupos de interés, búsqueda de consensos y alianzas y aprendizaje de terceros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valores, misión, visión y grupos de interés               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupos de interés</li> </ul> </li> <li>Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación e información</li> </ul> </li> <li>Equipo humano               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación, información y participación</li> </ul> </li> <li>Alianzas y partners</li> <li>Unión de Mutuas y la sociedad. Derechos humanos, Pacto Mundial y ODS</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción de la RSC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia, gestión y responsabilidad social               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad social</li> </ul> </li> <li>Unión de Mutuas y la sociedad. Derechos humanos, Pacto Mundial y ODS</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información, transparencia e interlocución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de la memoria y materialidad</li> <li>Valores, misión, visión y grupos de interés</li> <li>Población protegida y empresas mutualistas               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas de satisfacción</li> <li>- Comunicación e información</li> </ul> </li> <li>Equipo humano               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación, información y participación</li> </ul> </li> <li>Tramitadores RED</li> <li>Alianzas y partners</li> <li>Unión de Mutuas y la sociedad. Derechos humanos, Pacto Mundial y ODS</li> </ul>

La *Memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo 2020* de *Unión de Mutuas* ha sido aprobada por la Junta Directiva y la Junta General; ha sido verificada por AENOR y difundida (junto con el cuestionario para conocer la opinión de sus lectores y eventuales sugerencias de mejora) mediante circular y la intranet corporativa *Ágora* en el ámbito interno. También se remite a distintos grupos de interés, y se difunde a través de la página web [www.uniondemutuas.es](http://www.uniondemutuas.es).

Como en años anteriores, la difusión de la memoria se completa con su publicación en el Portal de la Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el portal RSCat de Responsabilitat Social de la Generalitat de Catalunya, el portal del GRI y el del Pacto Mundial.



Aclaraciones, consultas,  
comentarios o sugerencias

Helena García Gil

[helena.garcia@uniondemutuas.es](mailto:helena.garcia@uniondemutuas.es)

## VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

VMS-2021/0028

AENOR ha verificado que el informe de Sostenibilidad de la organización

### UNION DE MUTUAS, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 267

Título del informe: Memoria de Sostenibilidad y de Gobierno Corporativo 2020.

Período objeto del informe: 2020

es conforme con los estándares GRI en su opción: Exhaustiva.

Fecha de emisión del certificado: 2021-07-13

Rafael GARCÍA MIRÓ  
Director General

AENOR INTERNACIONAL S.A.U.  
Génova, 6 28004 Madrid, España  
Tel. 91 432 60 00 - [www.aenor.com](http://www.aenor.com)

# UNIÓN DE MUTUAS



## 02

## PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

- Qué es Unión de Mutuas
- Órganos de gobierno y participación
- Órganos asesores y de control
- Organización territorial y funcional. Instalaciones y equipamiento

## QUÉ ES UNIÓN DE MUTUAS

Unión de Mutuas, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 267, es una asociación de empresas, sin ánimo de lucro que, con la autorización y bajo la dirección y tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se ocupa de:

La asistencia sanitaria y prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal al servicio de sus empresas asociadas y de los trabajadores autónomos adheridos.

El control y seguimiento de las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes y prestaciones económicas en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.

La cobertura de las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

La cobertura de las prestaciones económicas por cese de actividad de trabajadores autónomos.

La cobertura de las prestaciones económicas por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Actividades preventivas conforme a la legislación vigente.

Unión de Mutuas tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para adquirir, gravar o enajenar bienes y realizar toda clase de actos y contratos, y actúa con la responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados.

Como entidad colaboradora con la Seguridad Social:

- Gestiona fondos públicos y sus excedentes no constituyen beneficios a repartir, reierten a la Seguridad Social.
- Goza de exención tributaria, en los términos legalmente establecidos.
- Está sujeta, entre otras normas, a la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre (y sus disposiciones de aplicación y desarrollo), así como en sus propios estatutos.
- Su contabilidad se ajusta al *Plan General de Contabilidad de la Seguridad Social*; sus presupuestos anuales están integrados en el Presupuesto de la Seguridad Social, y rinde cuentas de su gestión económica ante el Tribunal de Cuentas.
- Además, su actividad está sometida a control financiero por la Intervención General de la Seguridad Social; al control del cumplimiento de la normativa de la Seguridad Social por la Inspección de Trabajo; y al control del cumplimiento de la normativa en materia de sanidad por la Inspección de los Servicios Sanitarios.

Unión de Mutuas es resultado de un proceso de fusiones iniciado en 1990 y concluido en 2004, hecho que le ha permitido sumar experiencias diversas para beneficio de sus mutualistas.





## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN

- Los órganos de gobierno de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son: la **Junta General**, la **Junta Directiva** y el **director o directora gerente**

- la **Comisión de Control y Seguimiento** es un órgano colegiado de participación institucional

- la **Comisión de Prestaciones Especiales** un órgano que se ocupa de la concesión de beneficios de asistencia social.

Los órganos de gobierno y participación de Unión de Mutuas se rigen por lo dispuesto en Ley General de la Seguridad Social (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) y en sus propios estatutos.

**1** vez  
al año

reunión en  
sesión  
ordinaria para  
aprobar el  
anteproyecto de  
presupuestos  
y las cuentas  
anuales

### JUNTA GENERAL

Es el órgano superior de gobierno, formado por los empresarios asociados (con derecho a voto siempre que estén al corriente en el pago de las cotizaciones sociales) y un representante de los trabajadores de la organización.

La Junta General se reúne, al menos, una vez al año en sesión ordinaria para aprobar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales, y puede reunirse en sesión extraordinaria si es convocada por la Junta Directiva. Entre sus competencias, además de las citadas, se encuentra la designación y renovación de los miembros de la Junta Directiva, ser informada sobre las dotaciones y aplicaciones del patrimonio histórico, la reforma de los estatutos, la fusión, absorción y disolución de la entidad, la designación de los liquidadores y la exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.

En 2020, la Junta General celebró su reunión ordinaria anual el 29 de julio.

## JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva se encarga del gobierno directo e inmediato de la organización.

Está formada por asociados mutualistas, en un número limitado por ley a un máximo de veinte, cuyo nombramiento es previamente aprobado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Cuenta con un presidente (que lo es de la Junta General también), un vicepresidente, un secretario, un tesorero y varios vocales, entre ellos un representante del personal de la Mutua.

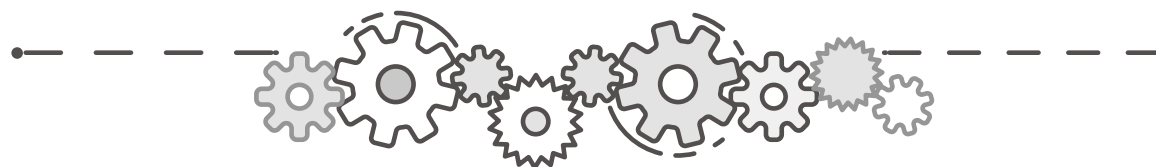
Entre otras competencias, la Junta Directiva se ocupa de convocar la Junta General, ejecutar los acuerdos adoptados por esta y formular los anteproyectos de presupuestos y de las cuentas anuales, y le compete la exigencia de responsabilidad al director o directora gerente.

El director o directora gerente ejerce la dirección ejecutiva de la Mutua; se ocupa del desarrollo de sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de su sujeción a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y su presidente. En Unión de Mutuas, en 2020 se produjo un cambio en la Dirección Gerencia.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tras su aprobación por la Junta Directiva, aprueba el nombramiento del director gerente y de los restantes miembros de este órgano.

La Junta Directiva es informada por el director gerente de la gestión realizada y aporta la sensibilidad y el conocimiento que tienen sus miembros, tanto de las empresas como de las organizaciones empresariales que representan; es informada de las actividades, hechos y cambios de importancia de la organización: de la redefinición de su misión, visión y valores, la actualización de sus políticas, la adopción de un nuevo modelo de gestión, la publicación de la memoria de responsabilidad social..., y, sobre todo, es informada de los resultados de su actividad y de la forma en que contribuye a la sostenibilidad de la Seguridad Social a través de su colaboración en la gestión de las prestaciones que constituyen su objeto social.

En 2020, la junta celebró diez reuniones.



## MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA <sup>3</sup>

### Presidente

- José María Gozalbo Moreno  
José María Gozalbo Moreno

### Vicepresidentes

- Antonio Bauxauli Planells  
Federación Empresarial de la Madera  
y Mueble de la Comunidad Valenciana  
(FEVAMA)
- Gloria Serra Isierte  
Fundación Universitat Jaume I Empresa

### Secretario

- José Palau Martínez  
Talleres Inter SL

### Tesorero

- Javier Ordóñez Mundo  
Radiadores Ordóñez SA

### Vocales

- Vicente Juan Martínez  
G.H. Electrotermia SA
- Pilar Tarragón Maicas  
Unión General de Trabajadores
- Juan Orts Herranz  
Cristaluz SA
- Victoria Eugenia Aicart  
Tramits L'Alcora SL
- Alejandro Soliveres Montañés  
Federación Empresarial Metalúrgica  
Valenciana (FEMEVAL)
- Rafael Zarzoso Vicente  
Construcciones Rafael Zarzoso SL
- Gemma Escrig Gil  
Fundación isonomía
- Alberto Blasco Monfort  
Bagu SL
- Pilar Uso Prades  
Frutinter SL
- Jordi Orozco Martí  
Inversiones Factory Express SLU
- Dolores Guillamón Fajardo  
Cámara Oficial de Comercio, Industria y  
Navegación de Castellón
- Ismael García Peris  
Asociación Española de Fabricantes de  
Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER)
- Amparo Máñez Martínez  
Colegio de Graduados Sociales de  
Castellón
- Francisco Jesús Boticario Aranguez  
Game Store Iberia, SL

### Representante de los trabajadores

Julia Pallarés Escuder

### Directora gerente

Carmen Barber Rodríguez

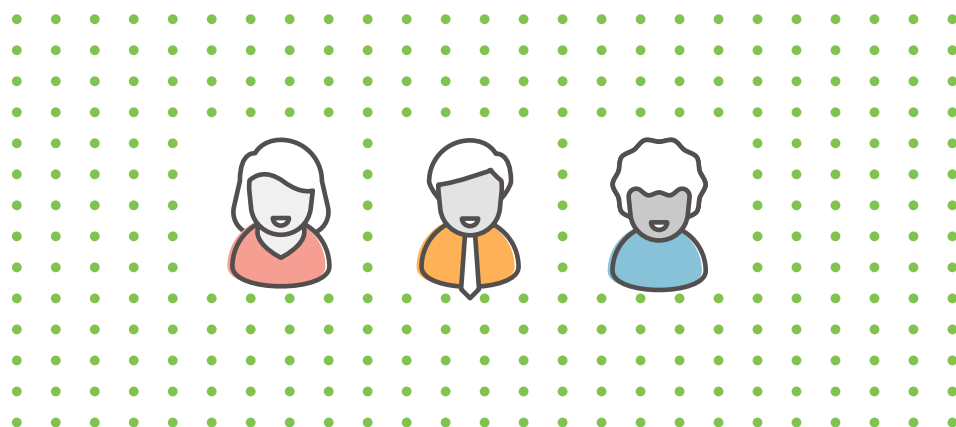
<sup>3</sup> A 31 de diciembre de 2020.

## COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Es el órgano de participación de los agentes sociales. Conoce e informa de la gestión realizada por Unión de Mutuas en las diferentes modalidades de colaboración, propone medidas para mejorar su desarrollo en el marco de los principios y objetivos de la Seguridad Social e informa el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales.

La mitad de sus miembros (que no pueden pasar de doce) son representantes de los trabajadores protegidos, elegidos a través de las organizaciones sindicales más representativas; la otra mitad, representantes de las empresas asociadas, elegidos a través de las más destacadas organizaciones empresariales del ámbito de actuación de Unión de Mutuas. Su presidente es el de la Junta Directiva.

En 2020, la Comisión de Control y Seguimiento celebró cuatro reuniones.



### MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO<sup>4</sup>

#### Presidente

- José María Gozalbo Moreno

#### Vocales

- CEOE
  - Germán Belbis Pereda
  - Gloria Vaquer Beltrán
- UGT
  - Carmen García Cortés
  - Francisco Sacacia Bernat
  - Vicente Chiva Gallén
- CC. OO.
  - Albert Fernández Barberá
  - Esperanza Gallego López
- Secretaria
  - Carmen Barber Rodríguez

<sup>4</sup> A 31 de diciembre de 2020.

## COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

La Comisión de Prestaciones Especiales tiene encomendada la concesión de beneficios de carácter social distintos de las prestaciones reglamentariamente establecidas a favor de los trabajadores protegidos o adheridos que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se encuentren en especial estado o situación de necesidad, así como a favor de sus derechohabientes.

Al igual que la Comisión de Control y Seguimiento, su composición es paritaria entre representantes de los trabajadores de las empresas asociadas a la Mutua y representantes de estas últimas. Su presidente es nombrado de entre sus miembros por la comisión.

En 2020 se reunió en cuatro ocasiones.

## MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES<sup>5</sup>

### Representantes de los empresarios asociados

- Modesto Jaime Galindo
- Ibán Montañés Foix

### Representantes sindicales

- Ignacio Pacios Garnelo, UGT País Valencià
- José Almela Escobedo, UGT País Valencià
- Albert Fernández Barberá, CC. OO. País Valencià

<sup>5</sup> A 31 de diciembre de 2020.

## ÓRGANOS ASESORES Y DE CONTROL

Además de los órganos regulados por la ley, Unión de Mutuas se ha dotado de otros órganos asesores y de control, puntales para el buen gobierno de la entidad: la Comisión de Auditoría, el Comité de Ética, la Comisión de Prevención de Delitos y la Comisión de Cumplimiento.

### COMISIÓN DE AUDITORÍA

La Comisión de Auditoría es un órgano de carácter informativo y consultivo, que actúa de acuerdo con lo establecido en su reglamento.

La Comisión de Auditoría, en 2020 estuvo formada por tres miembros, todos ellos miembros de la Junta Directiva con conocimientos y experiencia en el ámbito de gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Los miembros de esta comisión son nombrados y separados por la Junta Directiva, por un plazo prorrogable de tres años.

En 2020, la Comisión de Auditoría se reunió dos veces.

### COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es un órgano asesor de la Junta Directiva y de los profesionales de la Mutua en la toma de decisiones sobre cuestiones éticas, y un instrumento para el desarrollo y seguimiento de los valores del *Código Ético y de Buen Gobierno*.

Los miembros del Comité de Ética son designados por la Junta Directiva por un plazo de dos años prorrogables, respetando el equilibrio de mujeres y hombres a que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Son personas ajenas a Unión de Mutuas, salvo quien ejerce la Secretaría. Su presidente es, desde su constitución, Domingo García Marzá, catedrático de Ética en la Universidad Jaume I de Castelló.

El Comité de Ética actúa bajo los principios de independencia, pluralismo y consenso en la toma de decisiones en su funcionamiento. Cuenta con un canal exclusivo de comunicación a través de la cuenta de correo [comitedeetica@uniondemutuas.es](mailto:comitedeetica@uniondemutuas.es) para las cuestiones referentes al respeto de los valores éticos del Código de Ético y de Buen Gobierno.

En 2020 celebró dos reuniones.

## COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La Comisión de Prevención de Delitos es el órgano encargado de la implementación y seguimiento del sistema de *compliance* penal, que sigue la UNE 19601: Sistema de Gestión de *Compliance* Penal.

La comisión está integrada por la persona que ostenta la Dirección General de Unión de Mutuas, el líder del Proceso de Gestión Jurídica, el técnico del sistema de *compliance*, y dos profesionales independientes de reconocido prestigio, catedráticas de la Universidad Jaume I de Castelló de las áreas jurídica y económica. La duración de esta comisión es, en principio, indefinida, aunque la Junta Directiva puede, en cualquier momento, acordar su suspensión o finalización.

En su funcionamiento, la comisión responde a los principios de legalidad, autonomía e independencia.

Dispone de la cuenta de correo [prevenciondelitos@uniondemutuas.es](mailto:prevenciondelitos@uniondemutuas.es).

Corresponde a la Comisión de Prevención de Delitos impulsar y supervisar el sistema de *compliance* penal de la Mutua en todos sus aspectos, incluyendo asegurarse de que se proporcione apoyo formativo continuo al personal de Unión de Mutuas en esta materia, informar a los órganos de gobierno sobre el desempeño del sistema de gestión para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora, en su caso, adaptar e implementar los procedimientos necesarios para gestionar la información y detección de incidencias...

Esta comisión celebró dos reuniones en 2020.

## COMISIÓN DE CUMPLIMIENTO

A partir de 2020, las funciones de estos órganos se complementarían con las de la Comisión de Cumplimiento, que dispone de una cuenta, [cumplimiento@uniondemutuas.es](mailto:cumplimiento@uniondemutuas.es), para que cualquier persona que conozca de alguna situación o actuación que pueda infringir las normas de conducta del *Código Ético y de Buen Gobierno* pueda ponerlo en conocimiento de la entidad para su investigación.

La Comisión de Cumplimiento es un instrumento para el desarrollo y seguimiento de las normas del *Código Ético y de Buen Gobierno*. Esta comisión tiene por funciones asesorar, supervisar, informar y realizar propuestas relacionadas con las normas de conducta de dicho código. Es, por tanto, un órgano asesor para la toma de decisiones relativas a las normas de conducta de la Mutua.

La comisión se rige por los principios de legalidad, autonomía, independencia, pluralismo y consenso en la toma de decisiones, y dispone de una cuenta, [cumplimiento@uniondemutuas.es](mailto:cumplimiento@uniondemutuas.es), a la que puede dirigirse cualquier persona que conozca alguna situación o actuación que pudiera ser contraria a las normas del *Código Ético y de Buen Gobierno*.

En 2020, la Comisión de Cumplimiento se reunió dos veces.



# ORGANIZACIÓN TERRITORIAL Y FUNCIONAL. INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTO



La Mutua cuenta con 40 centros, entre los que se encuentra el Instituto de Traumatología Unión de Mutuas (ITUM), hospital situado en Castelló de la Plana, y participa en un hospital mancomunado: el Hospital Intermutual de Levante (HIL), situado en San Antonio de Benagéber, localidad cercana a València. Su domicilio social está en Segorbe, y su sede administrativa y de gestión, en Castelló.

Los centros asistenciales de Unión de Mutuas están equipados para atender urgencias y primeras visitas, radiodiagnóstico, traumatología, rehabilitación y fisioterapia, así como para llevar a cabo el control y seguimiento de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

En todos los centros de la Mutua se encuentra el distintivo indicador del grado de accesibilidad AIS, de la Fundación Accesibilidad y Responsabilidad Social, que avala y certifica la certificadora internacional IMQ. La accesibilidad supone la ausencia de barreras arquitectónicas para personas con discapacidad y la creación de entornos, productos y servicios comprensibles y utilizables de forma autónoma y segura por todo tipo de personas. Unión de Mutuas ha incorporado en los últimos años criterios de accesibilidad en las reformas de sus centros y, en su plan anual de mejora de las condiciones de estos, la accesibilidad es un objetivo prioritario.

Unión de Mutuas procura dotar a sus centros de las mejores condiciones de habitabilidad y confort, tanto para su propio personal como para pacientes

y usuarios, y se ocupa de la modernización de locales e instalaciones, de la revalorización y alargamiento de la vida útil de locales e instalaciones, y del ahorro en los consumos energéticos.

Además, Unión de Mutuas siempre ha apostado por la innovación y por estar a la vanguardia para mejorar en eficiencia y adecuarse a las necesidades de pacientes y usuarios y de la sociedad en general. Por ello ha dotado a sus centros tecnología puntera, ha puesto en marcha unidades médicas especializadas e implementado tratamientos innovadores.

La Mutua dispone de diferentes unidades médicas especializadas: la Unidad de Ondas de Choque, que se ocupa del tratamiento de tendinitis, cálculos y lesiones en músculos y huesos en procesos subagudos o crónicos; la Unidad de Valoración, que facilita una valoración más precisa del daño de la columna vertebral de la persona y de su repercusión funcional; el Sistema MedX, para la valoración, diagnóstico y rehabilitación de lumbalgias y patologías discales y cervicales; la Unidad Cardiorrespiratoria; la Unidad de Diagnóstico por la Imagen, que se ocupa de los informes y exploraciones radiológicas, y radiodiagnóstico; y la Unidad de Apnea del Sueño, para el estudio, diagnóstico y tratamiento de los trastornos del sueño. Cuenta, asimismo, con las unidades que dependen del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del ITUM: Raquis, Artroscopia, Rodilla, Hombro, Mano y Fracturas de Huesos Largos.

Una de las más recientes unidades es la Unidad de Medicina Hiperbárica, que aplica una terapia no invasiva, sin efectos secundarios, por la que los pacientes, ubicados en una cámara presurizada, reciben oxígeno en una concentración cercana al 100% a una presión de 1'40 atmósferas. El tratamiento consigue que el oxígeno se diluya en el plasma sanguíneo, favoreciendo el metabolismo celular y mejorando la regeneración de los tejidos.

Además de las unidades médicas especializadas, Unión de Mutuas también ha introducido tratamientos innovadores en rehabilitación: la cinta para correr antigravitatoria que permite reducir la gravedad y, por tanto, el peso al correr, facilitando una mejor y más rápida recuperación a pacientes



con lesiones en las extremidades inferiores; la tecarterapia, con la que se aplica calor a frecuencias variables y a diferentes profundidades, produciendo efectos analgésicos y estimulando la formación de colágeno, la regeneración muscular y la mejora de la vascularización y movilidad articular, entre otros efectos; la plataforma de ejercicio multiaxial para la mejora de articulaciones, fuerza, propiocepción, postura y equilibrio; equipos de electromiografía de superficie y electroterapia para la reeducación y potenciación muscular; Rehametrics, un sistema de realidad virtual desarrollado para realizar ejercicios de rehabilitación personalizados frente a un televisor en el que un avatar reproduce los movimientos del paciente y con el que interacciona a través de técnicas de juego, entre otros.

En 2020 se incorporó una tecnología de nueva generación para la rehabilitación muscular: la tecnología Human Tecar, que maximiza la capacidad de recuperación del cuerpo estimulando de forma natural los receptores nerviosos de los tejidos. Se basa en un conjunto de superficies inteligentes y con efecto memoria que simulan terrenos naturales de arena, piedras o dunas, obligando al cuerpo a reajustarse continuamente; exigen controlar el equilibrio y un mayor trabajo muscular mediante un movimiento sin impacto que reduce el dolor y acorta el tiempo de recuperación funcional.

Para facilitar el mejor servicio, Unión de Mutuas ha firmado convenios de colaboración con otros centros, de manera que los trabajadores protegidos y adheridos disponen de cobertura en todo el territorio nacional.

En el mapa asistencial de la página web de la Mutua se encuentra toda la información necesaria para localizar sus centros, el Hospital Intermutual de Levante, los centros de otras mutuas con las que existe convenio de colaboración y los centros concertados con los que se ha firmado convenio de colaboración. A esta información puede accederse también a través del teléfono móvil, con el “mapa asistencial en tu móvil”.

DIVISIÓN TERRITORIAL DE UNIÓN DE MUTUAS

Castelló y  
provincia

Valencia, Alicante  
y Murcia

Cataluña  
y Baleares

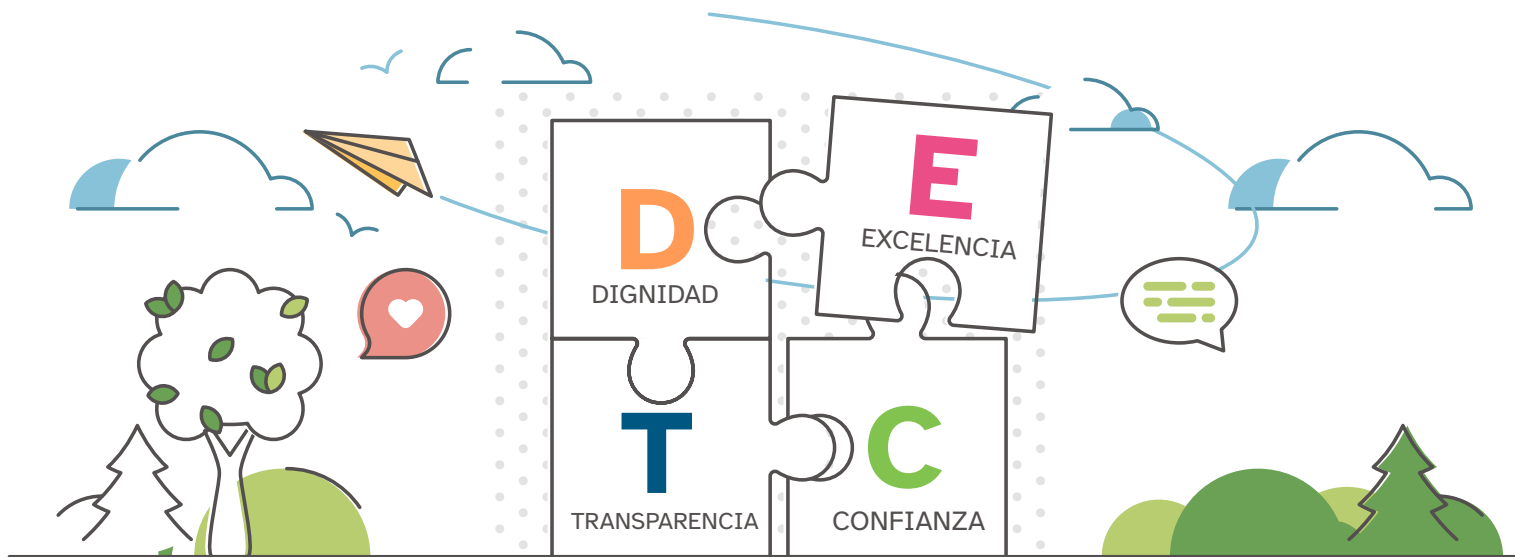
Y la dirección de la que dependen  
los servicios de Madrid, Jerez de  
la Frontera, A Coruña, Pamplona,  
Ciudad Rodrigo y Ciudad Real.

## RED DE CENTROS

- **ALCOY**  
C/ Juan Gil Albert,1  
Tel.: 965 525 502. Fax: 965 522 207  
centro.alcoi@uniondemutuas.es
- **L'ALCORA**  
C/ Dr. Federico Michavila Paús, 3  
Tel.: 964 360 062. Fax: 964 386 840  
centro.alcora@uniondemutuas.es
- **BARCELONA**  
Av. Josep Tarradellas, 110-112  
Tel.: 933 630 600. Fax: 933 221 015  
centro.tarradellas@uniondemutuas.es
- **BARCELONA**  
C/ Bilbao, 89  
Tel.: 933 073 500. Fax: 932 660 494  
centro.poblenou@uniondemutuas.es
- **BENICARLÓ**  
Pol. Ind. El Collet, Parc. 317 bj.  
Tel.: 964 473 446. Fax: 964 461 713  
centro.benicarlo@uniondemutuas.es
- **BENIDORM**  
Av de Beniardá, 2  
Tel.: 966 809 946
- **BENIPARRELL**  
Av. de Llevant, 61  
Tel.: 961 203 362. Fax: 961 203 282  
centro.beniparrell@uniondemutuas.es
- **BURRIANA**  
C/ Roma n.º 2, carretera del Grao  
Tel.: 964 511 838. Fax: 964 518 701  
centro.burriana@uniondemutuas.es
- **CASTELLÓ**  
Av. del Lledó, 69  
Tel.: 964 238 111. Fax: 964 222 309  
centro.castellon@uniondemutuas.es
- **CASTELLÓ**  
Av. del Lledó, 67 / Juan de Herrera, 26  
Tel.: 964 231 212. Fax: 964 230 624  
itum@uniondemutuas.es
- **CHESTE**  
C/ Chiva, 19-19 bis  
Tel.: 962 510 154. Fax: 962 512 814  
centro.cheste@uniondemutuas.es
- **CIUDAD REAL**  
C/ Severo Ochoa, 14-bj.  
Tel.: 926 273 321. Fax: 926 213 984  
centro.ciudadreal@uniondemutuas.es
- **CIUDAD RODRIGO**  
Av. de Salamanca, 104-108  
Tel.: 923 480 110. Fax: 923 462 875  
centro.ciudadrodrigo@uniondemutuas.es
- **A CORUÑA**  
Av. de Rubine, 20  
Tel.: 981 253 750. Fax: 981 253 595  
centro.coruna@uniondemutuas.es
- **GIRONA**  
C/ Miquel Blay, 2 bj.  
Tel.: 972 222 717. Fax: 972 223 198  
centro.girona@uniondemutuas.es
- **L'HOSPITALET DE LLOBREGAT**  
C/ Barón de Maldà, 7  
Tel.: 933 370 020. Fax: 933 370 286  
centro.hospitalet@uniondemutuas.es
- **JEREZ DE LA FRONTERA**  
P. Empresarial, Av. Ilustración, 14, local 1  
Tel.: 956 181 461. Fax: 956 181 474  
centro.jerez@uniondemutuas.es
- **LLÍRIA**  
C/ Alcublas, 10  
Tel.: 962 791 771. Fax: 962 793 435  
centro.lliria@uniondemutuas.es
- **MADRID**  
Av. Pablo Iglesias, 20  
Tel.: 915 344 182. Fax: 915 353 933  
centro.madrid@uniondemutuas.es
- **MADRID**  
C/ Marqués de Lema , 7
- **MADRID**  
C/ Marqués de Mondejar ,28  
Tel.: 917 240 470

- **MANISES**  
Av. dels Arcs, 1  
Tel.: 961 533 561. Fax: 961 521 597  
centro.manises@uniondemutuas.es
- **MASSAMAGRELL**  
Pza. de la Noria, 6  
Tel.: 961 440 565. Fax: 961 441 365  
centro.massamagrell@uniondemutuas.es
- **MURCIA (ESPINARDO)**  
C/ Antonio Rocamora, 4  
Tel.: 968 202 926. Fax: 968 245 213
- **NULES**  
Av. L'Europa, 2  
Tel.: 964 671 550.  
Fax: 964 670 005  
centro.nules@uniondemutuas.es
- **ONDA**  
Av. País Valencià, 13  
Tel.: 964 602 212. Fax: 964 603 707  
centro.onda@uniondemutuas.es
- **PALMA DE MALLORCA**  
C/ Blanquerna esq. Av. Conde de Sallent, 8-2  
Tel.: 971 751 532. 971 725 940
- **PAMPLONA**  
C/ Paulino Caballero, 21  
Tel.: 948 230 466. Fax: 948 152 787  
centro.pamplona@uniondemutuas.es
- **PATERNA**  
València Parc Tecnològic, Ronda Isaac Peral, 21  
Tel.: 961 366 648.  
Fax: 961 366 654  
partec@uniondemutuas.es
- **PINTO**  
C/ Coto de Doñana, 17  
Tel.: 916 918 028
- **SAGUNTO**  
C/ Lliria, 70  
Tel.: 962 661 566. Fax: 962 650 742  
centro.sagunto@uniondemutuas.es
- **SEGORBE**  
Pza. General Giménez Salas, 2  
Tel.: 964 710 629. Fax: 964 712 213  
centro.segorbe@uniondemutuas.es
- **TORRENT**  
C/ Músico Mariano Puig Yago, 33  
Tel.: 961 559 204. Fax: 961 563 849  
centro.torrent@uniondemutuas.es
- **VALÈNCIA**  
Av. de Blasco Ibáñez, 127  
Tel.: 963 563 150  
femeval@uniondemutuas.es
- **VALÈNCIA**  
C/ Artes Gráficas, 2  
Tel.: 963 625 461. Fax: 963 932 182  
centro.valencia@uniondemutuas.es
- **LA VALL D'UIXÓ**  
C/ Illa de Cabrera, 11  
(Pol. Ind. La Travessa)  
Tel.: 964 661 039. Fax: 964 661 029  
centro.vallduixo@uniondemutuas.es
- **VILA-REAL**  
Carrer Ermita, 269  
Tel.: 964 520 618. Fax: 964 535 569  
centro.vilareal@uniondemutuas.es
- **VILA-REAL**  
Avda. La Murá 22
- **VINARÒS**  
C/ San Francisco, 67  
Tel.: 964 450 884. Fax: 964 450 843  
centro.vinaros@uniondemutuas.es
- **XÀTIVA**  
C/ Cavaller Ximén de Tovia, 4  
Tel.: 962 283 405. Fax: 962 277 199  
centro.xativa@uniondemutuas.es
- **SAN ANTONIO DE BENAGÉBER**  
Hospital Intermutual de Levante  
Autovía València a Ademuz km 11,7  
(salida 10) Tel.: 961 350 250. Fax: 961 350 034





03

## VALORES, MISIÓN, VISIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS

- Valores
- Misión y visión
- Grupos de interés

# VALORES

DIGNIDAD	EXCELENCIA	TRANSPARENCIA	CONFIANZA
<p>En Unión de Mutuas partimos del interés y el respeto por las personas como horizonte ético para todas nuestras actuaciones. Nuestra vocación de servicio se caracteriza por un trato respetuoso, equitativo y cordial hacia todo nuestro equipo humano y hacia los trabajadores y trabajadoras a quienes asistimos, actuando siempre de forma objetiva e imparcial.</p>	<p>En Unión de Mutuas entendemos la excelencia desde la calidad e innovación en la gestión eficiente de nuestros recursos y servicios para ser sostenibles en el largo plazo y satisfacer las expectativas de todos nuestros grupos de interés. Para alcanzar esta excelencia nos valemos de un equipo de profesionales cualificados tanto técnica como humanamente y de los recursos materiales óptimos para el desempeño de nuestra labor.</p>	<p>En Unión de Mutuas concebimos la transparencia desde los principios de buen gobierno y de la responsabilidad social empresarial, ofreciendo siempre una información veraz y exacta y promoviendo los mecanismos de participación, rendición de cuentas y cumplimiento más adecuados.</p>	<p>En Unión de Mutuas somos conscientes de que la confianza deriva del cumplimiento de las legítimas expectativas depositadas en nuestra organización por parte de todos los grupos de interés implicados en nuestra actividad. Con este fin buscamos siempre el diálogo y la participación de nuestros grupos de interés, en especial el compromiso del equipo humano de Unión de Mutuas.</p>



# MISIÓN Y VISIÓN

**Revisión**  
**1 vez**  
**al año**

**nuevo plan**  
**estratégico**  
**2020-2022**

## MISIÓN

UNIÓN DE MUTUAS, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 267, es una asociación de empresas, sin ánimo de lucro ni de captación de empresas o autónomos, que colabora en la gestión de la Seguridad Social conforme a lo establecido en la legislación vigente, prestando sus servicios a sus empresas asociadas, trabajadores y trabajadoras por cuenta propia adheridos y trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena protegidos. Todo ello basado en un modelo de gestión de la excelencia y buen gobierno, contribuyendo de esta manera a la mejora de la salud del colectivo protegido y la gestión de las prestaciones económicas, en términos de sostenibilidad.

## VISIÓN

Ser percibida como una mutua eficiente que contribuya a la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social, con una gestión socialmente responsable y respetuosa con los principios de buen gobierno, referente en la excelencia de los servicios, y reconocida por la satisfacción de las expectativas legítimas de todos sus grupos de interés.

# GRUPOS DE INTERÉS

Conocer las necesidades y expectativas legítimas de sus grupos de interés es, para Unión de Mutuas, esencial para alcanzar la excelencia en la prestación de servicios, como refleja su visión.

Por ello, en 2012 la Mutua puso en marcha el primer estudio en profundidad de sus grupos de interés; incrementó su número y analizó para cada uno de ellos sus necesidades y expectativas legítimas, las oportunidades y riesgos que representan para la organización y los que esta, a su vez, representa para cada grupo de interés.

Los grupos de interés se revisan y actualizan anualmente, en el ejercicio de reflexión estratégica.

## GRUPOS DE INTERÉS DE UNIÓN DE MUTUAS

- 1 **Órganos de gobierno y participación, y asesores**
- 2 **Equipo humano**
- 3 **Clientes<sup>1</sup>**
- 4 **Tramitadores RED**
- 5 **Proveedores**
- 6 **Administración Pública**
- 7 **Alianzas y partners**
- 8 **Sector de mutuas**
- 9 **Sociedad, comunidad, y medioambiente<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Los clientes son las empresas asociadas, los trabajadores protegidos, los trabajadores autónomos adheridos y otros usuarios. Entre estos últimos se encuentran los beneficiarios de prestaciones sociales concedidas por la Comisión de Prestaciones Especiales y los trabajadores protegidos y trabajadores autónomos adheridos a otras mutuas que son atendidos en centros de Unión de Mutuas.

<sup>2</sup> En este grupo se integran, entre otros, los sindicatos, los medios de comunicación, las asociaciones sin ánimo de lucro, organizaciones como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, universidades y foros de responsabilidad social de los que Unión de Mutuas forma parte.

## RELACIONES UNIÓN DE MUTUAS - GRUPOS DE INTERÉS

### 1 Órganos de gobierno y participación, y asesores

- Buen gobierno de la organización.
- Eficacia y eficiencia en la gestión.
- Transparencia informativa.
- Derechos de voto y representación.

### 2 Equipo humano

- Pago de nóminas.
- Bienestar laboral.
- Igualdad de trato y oportunidades.
- Cuidado de la salud y la seguridad.
- Formación e información.

### 3 Clientes<sup>1</sup>

#### Empresas asociadas / trabajadores por cuenta propia adheridos

- Cobro de las cuotas legalmente establecidas para la cobertura de las contingencias profesionales y comunes.
- Gestión de la incapacidad temporal, con una atención rápida y personalizada que agiliza la duración de los procesos y facilita la reducción del coste del absentismo.
- Fomento de la prevención de riesgos laborales y apoyo para la integración de la prevención en la empresa.
- Página web [www.uniondemutuas.es](http://www.uniondemutuas.es) con servicios personalizados a través de Mutua On Line.

#### Población protegida

- Gestión de prestaciones económicas por: incapacidad temporal e invalidez, muerte y supervivencia derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; incapacidad temporal derivada de enfermedad común; riesgo durante el embarazo o la lactancia natural; cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave; y cese de actividad en el caso de los trabajadores autónomos.
- Cobertura de las siguientes prestaciones sanitarias derivadas de contingencias profesionales: urgencias, visitas a especialistas, intervenciones quirúrgicas, hospitalización, medicamentos, rehabilitación, desplazamientos para el tratamiento y control cuando es necesario, y gastos de manutención y hospedaje.
- Promoción de la prevención de riesgos, información y formación a trabajadores y empresarios en materia preventiva.
- Concesión de beneficios de asistencia social por la Comisión de Prestaciones Especiales.

## 4 Tramitadores RED

- Puesta a disposición de las asesorías de distintas herramientas de gestión, entre ellas Mutua On Line, en [www.uniondemutuas.es](http://www.uniondemutuas.es).
- Información sobre servicios de Unión de Mutuas y novedades legislativas.

## 5 Proveedores

- Cumplimiento del contrato.
- Confidencialidad y privacidad.
- Honestidad.
- Fomento de los principios de la responsabilidad social en la cadena de suministro.

## 6 Administración Pública\*

- Colaboración con la Administración General del Estado y las Administraciones Autonómicas en la gestión de los fondos públicos y las políticas ministeriales destinadas a garantizar la solvencia económica del sistema.
- Colaboración con la Administración Pública en la gestión sanitaria.
- Colaboración con la Administración Pública en la promoción de la prevención de riesgos laborales.
- Reuniones periódicas con distintas instituciones públicas.
- Transparencia en la información.

## 7 Alianzas y partners

- Respeto a los acuerdos adoptados.
- Promoción de los principios de la responsabilidad social.

## 8 Sector de mutuas

- Cumplimiento de los acuerdos de colaboración establecidos para mejorar el servicio prestado a los clientes (propios y los de las mutuas firmantes).

## 9 Sociedad, comunidad, y medioambiente

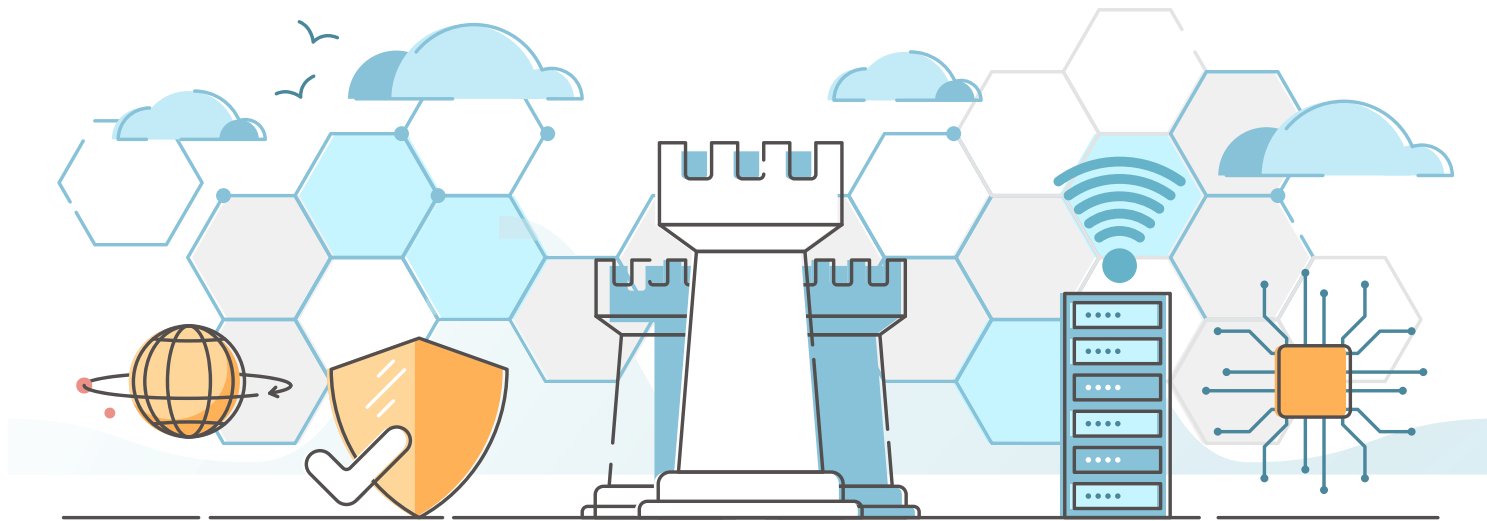
- Integración en la gestión de Unión de Mutuas de las preocupaciones económicas, sociales y medioambientales de la sociedad.
- Promoción de una cultura ética, del buen gobierno y de la prevención de riesgos laborales.
- Desarrollo de programas para el cuidado del medioambiente.
- Transparencia en la información.

\* La colaboración con la Administración General del Estado se articula, especialmente, a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; la Tesorería General de la Seguridad Social; el Tribunal de Cuentas, la Intervención General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La colaboración con las Comunidades Autónomas se articula a través de diversos organismos: por ejemplo, en la Comunidad Valenciana, la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana y el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros; en Cataluña, la Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral, el Consell de Relacions Laborals del Departament d'Empresa i Ocupació y el Institut Català d'Avaluacions Mèdiques i Sanitàries - ICAMS del Departament de Salut.

## COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPO DE INTERÉS	CANAL DE COMUNICACIÓN	PERIODICIDAD
• Todos	• www.uniondemutuas.es	• Permanente
• Todos	• Canal de participación de la web	• Permanente
• Todos	• Memoria de responsabilidad social	• Anual
• Mutualistas y tramitadores RED	• Mutua On Line	• Permanente
• Trabajadores protegidos y adheridos	• Mutua On Line Pacientes	• Permanente
• Mutualistas y trabajadores protegidos y adheridos	• Teléfono gratuito 24 h: 900 100 692	• Permanente
• Mutualistas	• Junta General	• Anual
• Mutualistas y tramitadores RED	• Talleres y jornadas informativas	• A lo largo del año
• Diferentes grupos de interés: mutualistas y trabajadores protegidos, tramitadores RED, proveedores, sociedad...	• Encuestas de percepción y satisfacción	• Distintas periodicidades según grupos
• Administraciones Públicas	• Auditorías	• Anual
• Administraciones Públicas	• Reuniones convocadas por las Administraciones Públicas	• Sin periodicidad fija
• Sector de mutuas	• Reuniones convocadas por la Administración y por la Asociación de Mutuas AMAT	• Sin periodicidad fija
• Sector de mutuas (algunas mutuas)	• Convenios de colaboración	• Permanente
• Órganos de gobierno, participación y asesores	• Reuniones	• Distintas periodicidades
• Equipo humano	• Encuestas de clima laboral y de riesgos psicosociales	• Bienal
• Equipo humano	• Evaluación del desempeño	• Bienal
• Equipo humano	• Canales de comunicación interna	• Permanentes y con distintas periodicidades, según los casos
• Equipo humano	• GesBuzón	• Permanente
• Alianzas y partners	• Reuniones	• Sin periodicidad fija
• Sociedad	• Participación en congresos, reuniones, foros de RSC...	• Sin periodicidad fija



04

## ESTRATEGIA, GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Estrategia y gestión

Responsabilidad social

Control interno y prevención de delitos

Seguridad y confidencialidad de los datos

## ESTRATEGIA Y GESTIÓN

La estrategia de Unión de Mutuas parte de su misión, visión y valores, y se apoya en diversos pilares, en particular en la atención a sus grupos de interés y la gestión conforme al modelo EFQM de excelencia empresarial y los sistemas de gestión en que está certificada.

Para su estrategia, la Mutua ha establecido una política que se resume en el documento *Política de Unión de Mutuas*, basada en dos líneas fundamentales:

1. La satisfacción de las necesidades y expectativas legítimas de todos sus grupos de interés.
2. La búsqueda de la mayor eficiencia y eficacia en sus actuaciones, aplicando la innovación a la mejora continua de todos los procesos que conforman su estructura de trabajo.



Para el desarrollo de estas líneas estratégicas, en la *Política de Unión de Mutuas* se definen unos objetivos que se concretan anualmente en acciones.

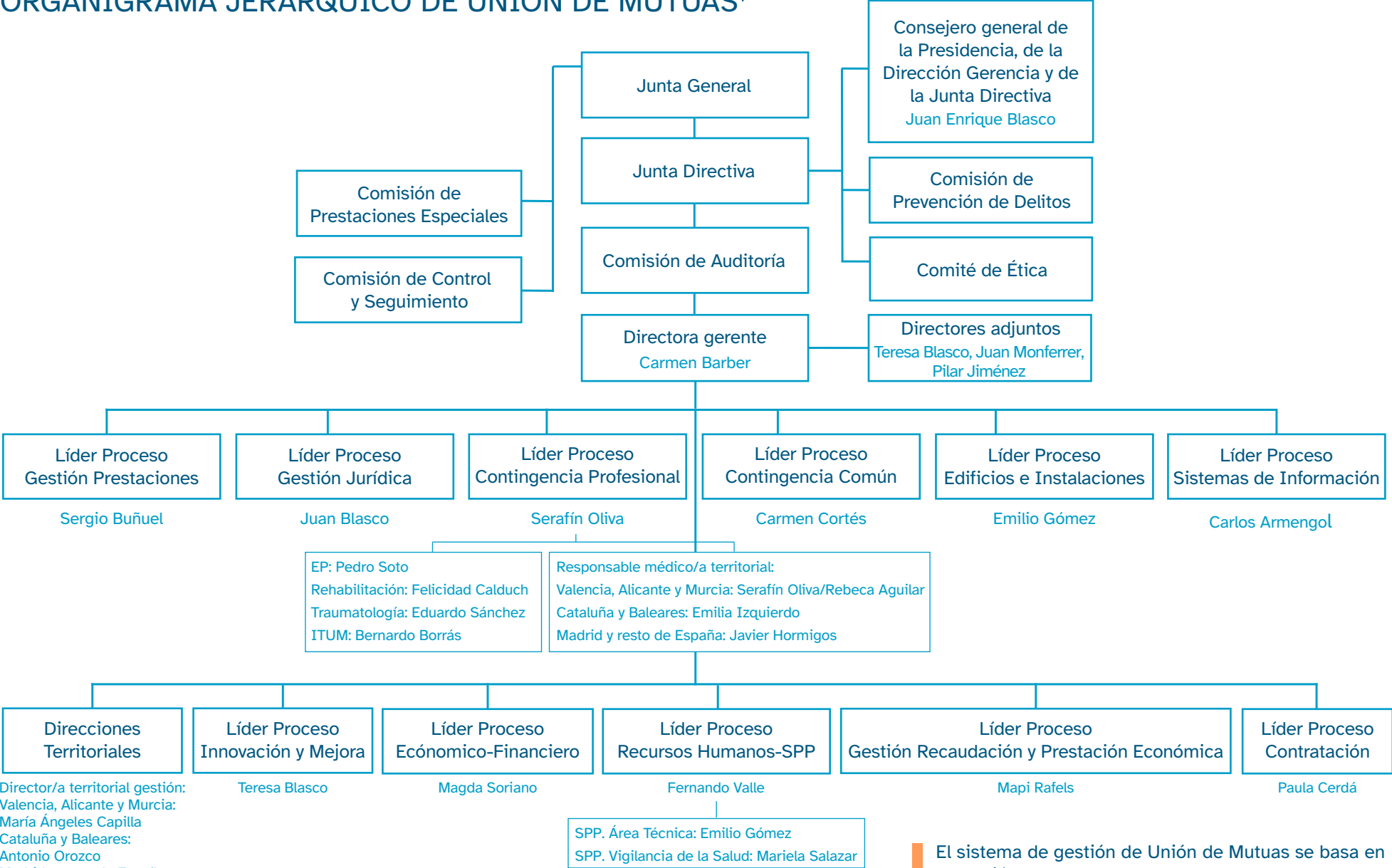
### OBJETIVOS

- Respetar los principios de la responsabilidad social según la Norma ISO 26000.
- Proporcionar lugares de trabajo seguros y adecuados dependiendo de riesgos específicos existentes, promoviendo en todo momento la cultura preventiva.
- Promover mejoras y facilitar planes de salud que permitan conseguir estilos de vida saludables en su entorno laboral, personal y familiar y así también contribuir con la sociedad.
- Proteger el medioambiente y prevenir la contaminación.
- Promover el diseño de entornos y servicios con criterios de accesibilidad universal, promoviendo el cumplimiento de los requisitos de deambulación, aprehensión, localización y comunicación.
- Potenciar las actividades de I+D+i destinadas a generar productos o servicios que aporten valor añadido a sus grupos de interés.
- Dotar de los recursos tecnológicos y humanos necesarios en condiciones de competitividad óptima.
- Garantizar las medidas de seguridad necesarias para la adecuada protección de la información y de los servicios.
- Fomentar la participación activa de su equipo humano en la mejora continua de la organización, considerando sus conocimientos y su cualificación como un valor estratégico de competitividad.
- Proporcionar los medios para analizar, evaluar y tratar:
  - Los riesgos asociados con la seguridad del paciente, facilitando la notificación interna de los incidentes, manteniendo en todo momento la confidencialidad del proceso, así como realizar un seguimiento de los indicadores y medidas implantados de manera que se minimice el riesgo sobre el paciente.
  - Los riesgos a los que están expuestos los activos de la organización que afectan a la seguridad de la información en las dimensiones de disponibilidad, integridad, confidencialidad, trazabilidad y autenticidad.
  - Los riesgos penales que permitan prevenir los delitos y minimizar la exposición de la organización de acuerdo con sus políticas de *compliance* penal.
- Cumplir con los requisitos del sistema de gestión así como la legislación, reglamentación aplicable y todos aquellos requisitos o compromisos que Unión de Mutuas suscriba.

Esta política se revisa anualmente y está disponible para todos los grupos de interés de la Mutua a través de la web corporativa.



ORGANIGRAMA JERÁRQUICO DE UNIÓN DE MUTUAS<sup>1</sup>



Director/a territorial gestión:  
Valencia, Alicante y Murcia:  
María Ángeles Capilla  
Cataluña y Baleares:  
Antonio Orozco  
Madrid y resto de España:  
Sílvia López

<sup>1</sup>A 31 de diciembre de 2020.

El sistema de gestión de Unión de Mutuas se basa en la gestión por procesos, con los que se cumplen los objetivos de su política y estrategia de forma eficaz, eficiente y sostenible.

## MAPA DE PROCESOS

### ESTRATÉGICO

Estrategia y Gestión Directiva

### OPERATIVOS

Gestión Contingencia  
Profesional

Gestión Contingencia  
Común

Gestión Recaudación  
y Prestación Económica

### DE APOYO

Gestión  
Jurídica

Gestión de Sistemas  
de Información

Gestión de la  
Innovación y Mejora

Gestión  
Económico-financiera

Gestión de  
Recursos Humanos

Gestión de Edificios  
e Instalaciones

Gestión de  
Contratación

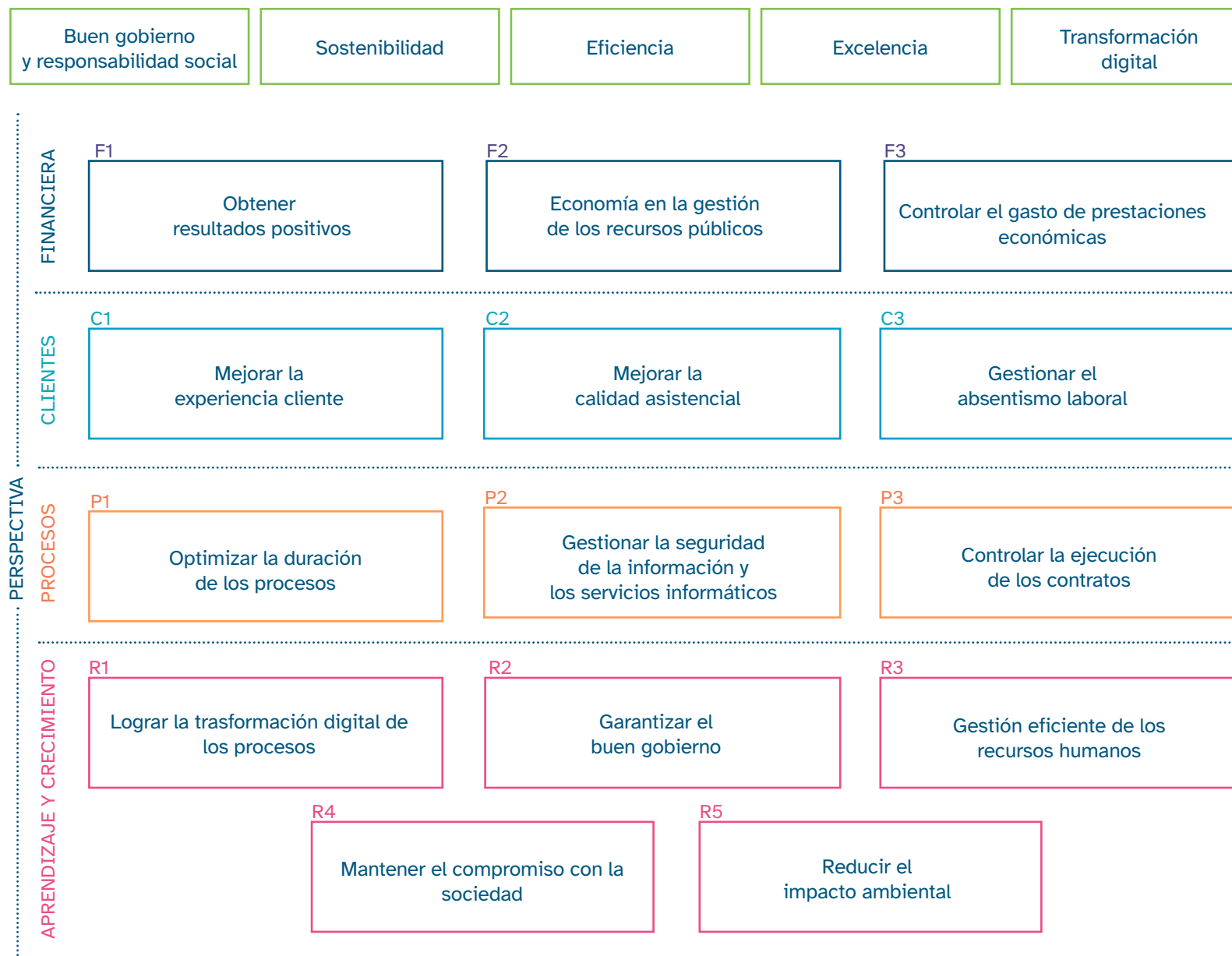
Gestión de  
Prestaciones

El Proceso de Estrategia y Gestión Directiva define las líneas y objetivos estratégicos a alcanzar teniendo en cuenta la misión, visión y valores de la Mutua, los cambios en su entorno y en las necesidades y expectativas de los distintos grupos de interés, los recursos disponibles, los resultados de autoevaluaciones, controles y auditorías internas, y las propuestas de mejora recibidas de distintos grupos de interés y de auditores externos.

El plan estratégico se despliega a través de los planes de gestión de los procesos. El Comité de Dirección y el Comité del Sistema de Gestión se ocupan de su seguimiento a través de indicadores.

En 2020 se puso en marcha el *Plan Estratégico 2020-2022*, con cinco líneas estratégicas: 1 - buen gobierno y responsabilidad social; 2 - sostenibilidad; 3 - eficiencia; 4 - excelencia; y 5 - transformación digital. El plan contemplaba catorce objetivos.

## MAPA ESTRATÉGICO



## CERTIFICACIONES



- EFQM +500



- UNE-EN ISO 9001 Sistema de Gestión de Calidad



- UNE 19601 Gestión de Compliance Penal



- UNE 179003 Gestión de Riesgos de Seguridad del Paciente



- ISO 27001 Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información



- ENS (Esquema Nacional de Seguridad), categoría alta



- IQNet SR10 Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social



- Modelo de Organización Saludable



- UNE-EN ISO 14001 Sistema de Gestión Medioambiental



- UNE 166002 Sistema de Gestión de la I+D+i

## ADHESIONES



- Pacto Mundial



- Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y el Pacto Mundial



- Charter de la Diversidad



- Carta Europea de Seguridad Vial



- Declaración de Luxemburgo



- Red de Empresas por una Sociedad Libre de la Violencia de Género



- Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista



- Red + D de Empresas Comprometidas con la Diversidad



- Declaración por la Ética Empresarial y el Buen Gobierno de la Comunidad Valenciana



- Red de Empresas Sana+Mente Responsables



- Red NUST (Nuevos Usos Sociales del Tiempo)



- Comunidad # PorElClima

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



- Acreditación QH de Excelencia en Calidad Asistencial, categoría Sello Base + 3 Estrellas



- Sistema Indicador del grado de Accesibilidad (AIS) para todos los centros y premio DIGA 2017 a la accesibilidad de la Fundación Accesibilidad y Responsabilidad Social



- Distintivo Igualdad en la Empresa del entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, renovado en 2020 por el Ministerio de Igualdad



- Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats de la Generalitat Valenciana



- Mención especial I Edición del Premio a las Buenas Prácticas en Gestión en Sanidad 2017 del Foro de Excelencia en Sanidad del Club de Excelencia en Gestión



- Reconocimiento Empresa Saludable 2018 del INSSBT



- Premios 2018 y 2020 de Valoración Funcional del IBV



- Embajadores de la Excelencia Europea 2018, 2019 y 2020



- Premio Europeo 2018 a la Gestión e Innovación Empresarial



- Premio Barcelona 2018 a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo



- Galardón Accord 2018 de la Cámara de Comercio de Castelló



- Áccesit 2019 de Valoración Funcional del IBV



- Premio Faro PortCastelló a la Igualdad 2020



- Premio a la mejor empresa / organización innovadora CICV 2020



- Madrid Excelente a la Confianza de los Clientes



- Premio Iberoamericano de la Calidad, reconocimiento de Plata



Para Unión de Mutuas la responsabilidad social supone la búsqueda de la satisfacción de sus grupos de interés procurando, al mismo tiempo, un desarrollo económico, social y ambiental sostenible; todo ello en un marco de confianza, transparencia y diálogo con las personas, y de buen gobierno y excelencia en la gestión.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL

Desde 2012, la RSC se gestiona conforme a la IQNet SR10 de responsabilidad social. Se encarga de ello el Subproceso de RSC, integrado en el Proceso de Innovación y Mejora, de acuerdo con las directrices marcadas por el Proceso de Estrategia y Gestión Directiva.

En la gestión de la responsabilidad social se tienen presentes, además, los compromisos adquiridos por Unión de Mutuas con otras organizaciones: el respeto a los *Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas*, los *Principios del Charter de la Diversidad* y los *Principios de empoderamiento de las mujeres del Pacto Mundial y ONU Mujeres*; la promoción de la seguridad vial, por la adhesión a la *Carta Europea de la Seguridad Vial*, la promoción de la salud en el trabajo, por la adhesión a la *Declaración de Luxemburgo*, y el compromiso de trabajar para frenar el cambio climático, por la adhesión a *Comunidad#PorElClima*. A ellos hay que sumar los derivados de la pertenencia a la Red de Empresas por una Sociedad Libre de la Violencia de Género, el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista, la Red + D de Empresas Comprometidas con la Diversidad, la Red NUST y la Red de Empresas Sana+Mente Responsables, así como los adquiridos con la firma de la Declaración por la Ética Empresarial y el Buen Gobierno de la Comunidad Valenciana.

En 2020, un aspecto de la responsabilidad al que dio un gran impulso fue la promoción del buen gobierno, que llevó a la publicación, a principios de año, del nuevo *Código Ético y de Buen Gobierno*. Este código recoge los compromisos de la Mutua, tanto los de carácter general como los relacionados con su equipo humano; las normas de conducta a seguir, con especial detalle de las aplicables a los órganos de gobierno de la entidad y con respecto a determinados asuntos que exigen particular atención; y los canales de comunicación y de control del cumplimiento establecidos.

También se publicó, por cuarto año consecutivo, el *Informe de Gobierno Corporativo de Unión de Mutuas* correspondiente al ejercicio anterior, en el que se analizan cinco diferentes aspectos del buen gobierno corporativo: transparencia y publicidad, participación y gobierno abierto, toma de decisiones y diálogo, conflicto de intereses, y autorregulación y RSC.

Unión de Mutuas, para el desarrollo de la función pública de colaboración en la gestión de la Seguridad Social y con arreglo a los principios de buena gestión financiera y, en especial, de economía, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos del Sistema de la Seguridad Social, tiene desarrollados y actualiza permanentemente un conjunto de procedimientos y sistemas de control interno y de gestión de riesgos.

## CONTROL INTERNO Y PREVENCIÓN DE DELITOS

El objetivo es la prevención y tratamiento de los riesgos inherentes al desarrollo de las actividades de todos los procesos de la organización así como a la relación que mantiene con sus grupos de interés.

Para esta misión, la Mutua tiene implantados mecanismos de control y cuenta también con un *Manual de prevención de riesgos penales* y políticas de *compliance* penal, por cuyo cumplimiento vela la Comisión de Prevención de Delitos. En relación con el *compliance*, cabe destacar que Unión de Mutuas dispone de la certificación según la Norma UNE 19601, por la que se establecen los requisitos para implantar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de *compliance* penal con el objetivo de prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal, a través del impulso de una cultura ética y de cumplimiento.

El sistema de gestión de *compliance* penal es la herramienta mediante la cual se difunde y se instaura una adecuada cultura organizativa del cumplimiento, que permita influir significativamente en la organización para evitar o, al menos, reducir el riesgo de comisión de conductas delictivas.

Mediante el sistema de gestión de *compliance* penal se establecen medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos y para reducir de forma significativa el riesgo de cometerlos. Este sistema se limita a la prevención de aquellos delitos que, de conformidad con el Código Penal español vigente, generan una responsabilidad directa y diferenciada de la persona jurídica; no identifica, evalúa ni trata los delitos o riesgos penales que puedan generar responsabilidad penal de las personas con relación laboral con Unión de Mutuas ni de las personas físicas integrantes de los órganos de gobierno, si dichas conductas o riesgos no generan también, y de manera diferenciada, una responsabilidad penal específica de la persona jurídica.



La Comisión de Prevención de Delitos, que es el órgano de seguimiento de prevención de delitos penales, como se ha indicado, entre otras funciones, impulsa y supervisa la implementación del sistema de gestión de *compliance* penal en los distintos ámbitos de la Mutua; se asegura de que se facilite apoyo formativo continuo al personal; promueve la inclusión de las responsabilidades de *compliance* penal en las descripciones de puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño del personal de Unión de Mutuas; adapta e implementa los procedimientos necesarios para gestionar la información y detección de incidencias, mediante un canal de denuncia que le llegue a la propia comisión y sea gestionado por ella; establece los indicadores de *compliance* penal y hace un seguimiento de los mismos; identifica, evalúa y trata los riesgos penales en Unión de Mutuas; se asegura de la accesibilidad del personal de Unión de Mutuas a la documentación de sistema de *compliance* penal y al canal de denuncia, etc.

El canal de denuncia está alojado en el “Canal de participación” de la página web de Unión de Mutuas, y a través del mismo se pueden realizar notificaciones a la Comisión de Prevención de Delitos en materia penal. Junto a este, la Mutua ha habilitado, a través del “Canal de participación”, líneas de comunicación con diversos órganos a los que se puede dirigir cualquier persona interesada, según materias. Entre ellas se cuentan la línea de comunicación con el Comité de Ética, para contactar con este para cuestiones relacionadas con los valores de Unión de Mutuas, y el correo de contacto para asuntos relativos al cumplimiento de las normas del *Código Ético y de Buen Gobierno*.

El personal de Unión de Mutuas está obligado a comunicar a la Comisión de Prevención de Delitos cualquier incidencia con trascendencia penal de la que tenga conocimiento, a través de la cuenta [prevenciondedelitos@uniondemutuas.es](mailto:prevenciondedelitos@uniondemutuas.es), disponible en la intranet de la Mutua y también abierta a cualquier persona interesada, a través de la página web.

En 2020, entre otras actuaciones, se revisó y actualizó toda la documentación del sistema de gestión de *compliance* penal; se realizó el seguimiento de los controles internos establecidos y se actualizó el mapa de riesgos penales



El respeto a las personas, a su dignidad (uno de los valores de Unión de Mutuas), tiene diversas manifestaciones, entre las que se encuentran el respeto a la confidencialidad y la protección de sus datos de carácter personal.



**Cumplimiento del  
Reglamento General de  
Protección de Datos y de la  
Ley Orgánica de Protección  
de Datos Personales y  
Garantía de los Derechos  
Digitales**

## 2 **Sistemas de gestión y organización de la seguridad**

- **ISO 27001**
- **Esquema Nacional  
de Seguridad**

## SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

En Unión de Mutuas, la gestión de estas cuestiones se realiza en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos y de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. La seguridad de toda la información y datos con que trabaja se orquesta a través de dos sistemas de gestión y organización de la seguridad, la ISO 27001 y el Esquema Nacional de Seguridad, ENS; la Mutua se certificó en ambos sistemas en 2016 y 2017, respectivamente; en el caso del ENS, en su nivel alto (el más exigente) y, en los dos, para todos los procesos y centros.

Los dos sistemas, ISO 27001 y ENS, se basan en estructuras de gestión integral de la seguridad y su implementación se fundamenta en el establecimiento de múltiples líneas de defensa, en la función diferenciada como requisito, en una adecuada gestión de los riesgos y en la reevaluación periódica. La norma ISO 27001 permite profundizar en la gestión de la seguridad y el ENS amplía y desarrolla la seguridad con medidas específicas, aumentando todavía más la protección de los sistemas cuando los riesgos y su impacto así lo requieren. Así, al complementarse en algunos aspectos ambos sistemas, se ha fortalecido la gestión de la seguridad en Unión de Mutuas.

Unión de Mutuas considera que la seguridad de la información debe ser transversal a todos los procesos y debe orquestarse estudiando su contexto, gestionando sus riesgos, estableciendo políticas internas y externas asociadas, gestionando los recursos necesarios para su gestión y capacitando a las personas para que sean parte de la cadena de seguridad.

Los sistemas de información y la disponibilidad de los servicios se encuentran expuestos a riesgos intrínsecos derivados del uso de nuevas tecnologías. Las medidas de protección técnicas que la Mutua tiene establecidas se amplían y varían en función de un análisis del contexto continuo. Esta revisión y estado de alerta frente a nuevas amenazas conocidas ha supuesto una duplicación de muchas barreras de seguridad, con una redundancia completa de los sistemas críticos, y se han tenido en cuenta nuevas situaciones de riesgo derivadas, por ejemplo, de las conexiones en remoto de los trabajadores que la situación de la pandemia comportó y que han supuesto riesgos adicionales para la seguridad de las comunicaciones y los datos.

Por otro lado, los riesgos derivados de la ingeniería social, con vectores de ataque tanto por correo electrónico como por teléfono, ponen en el punto de mira la necesidad de disponer de un personal capacitado y concienciado que sea conocedor de estas amenazas y sepa detectarlas y frenarlas.





### SegurData

**Blog de seguridad para canalizar la difusión de contenidos de seguridad y protección de datos**

Aunque la entidad dispone de un blog de seguridad para canalizar la difusión de contenidos de seguridad y protección de datos en un tono formativo y concienciador, para ampliar esta labor de comunicación en estas materias Unión de Mutuas ha puesto a disposición de su personal un entorno de contenidos específicos en época de pandemia para mantenerlo al día sobre todas las medidas de seguridad que se iban implementando y las novedades en la protección de datos, así como información de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPS) e infografías específicas de soporte y ayuda en aspectos de seguridad.

Con todo ello, el personal ha evolucionado en concienciación y sensibilización en el tratamiento de la información, fortaleciéndose así su papel como eslabón en la cadena de la seguridad.

Entre otros controles, la Mutua cuenta con un órgano responsable de la seguridad de la información y del servicio: el Comité de Seguridad de la Información, de composición multidisciplinar y representativa de todos los aspectos de la seguridad en la organización.

El resultado de esta forma de abordar la seguridad y confidencialidad de los datos queda patente en el *Informe Nacional del Estado de Seguridad (INES)* de 2021 del Centro Criptológico Nacional, que sitúa el nivel de madurez de Unión de Mutuas en seguridad, en la categoría alta, en el 99,33% y un índice de cumplimiento del 100%.

Para poder adecuar los requerimientos de la entidad en lo referente a avances tecnológicos que puedan repercutir en mejoras a los diferentes grupos de interés, encaminados todos ellos a participar de un proceso de transformación digital, durante el año 2020 se puso en marcha el *Plan director de sistemas* a tres años, 2020-2022, alineado con el plan estratégico corporativo, donde se identifican los principales hitos para cumplir con estos objetivos. Adicionalmente, dentro de este *Plan director de sistemas* se incluye el *Plan director de seguridad*, donde se engloban el conjunto de actividades orquestadas en cumplimiento del ENS y de normas de gestión de la seguridad, que se llevarán a cabo para adaptar eficientemente la seguridad de la información y de los servicios a los nuevos sistemas y tecnologías de la entidad.

Ante nuevos requisitos normativos y nuevas demandas de datos de una sociedad cada vez más digitalizada, disponer de información íntegra y confiable, y de servicios de calidad centrados en la experiencia de los usuarios finales y de los objetivos de la Mutua, son los elementos diferenciadores de Unión de Mutuas, dentro de un contexto tecnológicamente en continuo cambio y en plena transformación digital.

GESTIÓN 2020



## 05 DATOS RELEVANTES

# GESTIÓN RESPONSABLE Y BUEN GOBIERNO

Gestión basada en el modelo EFQM y en la UNE-EN ISO 9001 Sistema de Gestión de Calidad; UNE 179003 Gestión de Riesgos de Seguridad del Paciente; ISO 27001 Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información y ENS (Esquema Nacional de Seguridad), categoría alta; UNE 19601 Gestión de Compliance Penal; IQNet SR10 Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social; Modelo de Organización Saludable de AENOR; UNE-EN ISO 14001 Sistema de Gestión Medioambiental y UNE 166002 Sistema de Gestión de la I+D+i.

Código Ético y de Buen Gobierno. Comité de Ética.

Manual de prevención de delitos. Comisión de Prevención de Delitos.

Informe de gobierno corporativo.

## DATOS ECONÓMICOS

	Patrimonio de la Seguridad Social en euros		Patrimonio histórico en euros		Total en euros	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Ingresos	440.583.291,64	264.954.425,62	278.012,51	278.209,55	440.861.304,15	265.232.635,17
Gastos	-445.250.171,95	-271.213.515,31	-93.490,74	-160.668,89	-445.343.662,69	-271.374.184,20
Ahorro	-4.666.880,31	-6.259.089,69	184.521,77	117.540,66	-4.482.358,54	-6.141.549,03

## POBLACIÓN PROTEGIDA

Ligero descenso de la población protegida, tanto por contingencias profesionales (0,36%) como por contingencias comunes (1,7%).

		Población laboral media protegida por contingencias profesionales			Población laboral media protegida por contingencias comunes		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
Empresas		37.475	37.823	36.125	32.119	32.196	30.446
Trabajadores	Por cuenta ajena	265.210	271.738	267.536	229.758	233.125	225.194
	Por cuenta propia	13.187	63.877	66.873	59.184	63.508	66.388
Total trabajadores		278.397	335.615	334.409	288.942	296.633	291.582

Contribución a la sostenibilidad de la Seguridad Social: gestión solvente y eficiente

**4,35%**  
disminución de gastos de personal.

**10,22%**  
disminución de gastos de aprovisionamiento.

**2,18%**  
disminución de gastos en suministros y servicios exteriores.

## INDICADORES DE PRESTACIONES ECONÓMICAS Y CAPITALES RENTA RESPECTO DE CUOTAS DEVENGADAS (PORCENTAJES)

	2018	2019	2020
Prestaciones por incapacidad temporal por contingencias profesionales / cuotas devengadas*	14,39	14,21	13,45
Prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes / cuotas devengadas	98,06	113,92	124,80
Prestaciones por incapacidad, muerte y supervivencia / cuotas devengadas	13,93	14,86	12,34
Prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia natural / cuotas devengadas	4,08	3,48	2,80
Prestaciones por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave / cuotas devengadas	0,46	0,44	0,52
Prestaciones y cotizaciones ordinarias por cese de actividad de trabajadores autónomos / cuotas devengadas	19,79	5,55	11,65

\* En 2020 se han deducido las prestaciones de incapacidad temporal por COVID-19.

## IMPORTE DE LAS PRESTACIONES Y CAPITALES RENTA EN EUROS

	2018	2019	2020
Incapacidad temporal por contingencias profesionales*	19.931.880,66	22.611.725,15	21.827.025,33
Incapacidad temporal por COVID-19			28.434.209,14
Incapacidad temporal por contingencias comunes	85.309.143,02	96.708.239,22	107.789.041,91
Incapacidad, muerte y supervivencia (capitales renta)	19.285.206,70	23.648.277,81	20.020.235,82
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	5.649.479,28	5.543.224,82	4.546.931,00
Cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave	634.830,85	707.808,70	839.438,25
Cese de actividad de trabajadores autónomos (prestación y cotización) ordinaria	559.017,61	314.624,91	757.698,19
CATA trabajadores en incapacidad temporal más de 60 días		3.704.518,47	5.933.245,38
CATA prestaciones y cotizaciones extraordinarias			134.173.832,10
Resto de prestaciones	2.743.611,52	2.221.946,87	2.121.226,86

\* Se han deducido las prestaciones de incapacidad temporal por COVID-19.



### ASISTENCIA SANITARIA

Gestión asistencial reconocida con la acreditación QH + 3 Estrellas del Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad y que aplica la Norma UNE 179003 de gestión de riesgos para la seguridad del paciente.

Innovación y tecnología de vanguardia: unidades médicas especializadas, equipos innovadores para la rehabilitación como las plataformas Human Tecar, la cámara hiperbárica, el tapiz rodante antigravitatorio, la plataforma de ejercicio multiaxial o la tecarterapia; FisioMutua, aplicación web para la rehabilitación domiciliar...



### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Prevención con cargo a cuotas

- Actuaciones preventivas en empresas incluidas en el programa de asesoramiento técnico a pymes y empresas de sectores preferentes.
- Asesoramiento a empresas y autónomos no incluidos en el programa anterior.
- Edición de publicaciones.



## ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

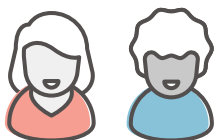


**94,66%**  
Índice de satisfacción  
de usuarios de servicios

**100%**  
Índice de satisfacción de  
trabajadores hospitalizados

**81,32%**  
Índice de satisfacción de  
perceptores de prestaciones

## EQUIPO DE PROFESIONALES PERSONAL



**641**  
personas  
plantilla  
**420** **221**  
mujeres hombres

**98,13%**  
plantilla  
estable

**52**  
mujeres  
cadena  
de liderazgo  
52,53% de la plantilla

**14**  
personas  
con  
discapacidad  
2,18% de la plantilla

**19**  
personas  
nacionalidad distinta  
a la española  
3% de la plantilla

## JORNADAS FORMATIVAS



**31** **30**  
externas internas

## OTRAS ACCIONES

- Evaluación del desempeño para potenciar el desarrollo de todas las personas de la Mutua.
- *V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022*. Comisión de Igualdad. Distintivo Igualdad en la Empresa del Ministerio de Igualdad. Premio Faro PortCastelló 2020 a la Igualdad.
- Modelo Organización Saludable de AENOR. Distintos planes para la promoción de la salud.
- Múltiples canales de comunicación: circulares, intranet corporativa, reuniones informativas, jornadas sobre temas específicos, encuestas de opinión y de riesgos psicosociales...



## CUIDADO MEDIOAMBIENTAL

- Gestión medioambiental de acuerdo con la norma ISO 14001.
- *Plan de acción ambiental 2020-2022* con medidas para mitigar y reducir el impacto medioambiental.
- Medidas para mejorar la eficiencia energética en la instalación eléctrica y en las instalaciones de climatización.
- Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.



## COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

- Proximidad a través de una amplia red asistencial y conciertos que cubren todo el territorio nacional.
- Compromiso con la diversidad: Sistema Indicador de Accesibilidad (AIS), de la Fundación Accesibilidad y Responsabilidad Social en todos los centros.
- Gestión orientada a la satisfacción de las necesidades y expectativas legítimas de los grupos de interés de Unión de Mutuas, reconocida en 2020, por tercer año consecutivo, con el título de Embajadores de la Excelencia Europea, un reconocimiento del Club de Excelencia en Gestión (CEG) a las organizaciones con mejores valoraciones según el modelo EFQM y con un mínimo de 600 puntos.
- Diversos canales de comunicación, incluyendo encuestas de satisfacción y portal web [www.uniondemutuas.es](http://www.uniondemutuas.es), con espacios exclusivos para mutualistas, asesorías y pacientes.
- Informe de gobierno corporativo verificado por una entidad externa y experta en la materia.
- Presencia en portales como el Portal de la Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Portal RSCat de la Generalitat de Catalunya, Pacto Mundial, GRI.
- Adhesiones a organismos e iniciativas para la promoción de la sostenibilidad y responsabilidad social: Pacto Mundial, Charter de la Diversidad, Red de Empresas por una Sociedad Libre de la Violencia de Género, Red de Empresas Sana+Mente Responsables, Comunidad #PorElClima...



## IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID EN LAS CUENTAS ANUALES

Ante el impacto económico y social causado por la epidemia del COVID-19, el Gobierno aprobó durante 2020 y 2021 una serie de medidas urgentes económicas para proteger a familias, trabajadores, autónomos y empresas, y minimizar el impacto en la economía para facilitar una rápida recuperación una vez se supere la emergencia sanitaria, y reforzar la lucha contra la enfermedad.

Una de estas medidas es la creación de prestaciones extraordinarias para autónomos financiadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, de cuyo pago se encargaron las mutuas colaboradoras.

Con el fin de que el impacto en la cuenta de resultados del cese de actividad de trabajadores autónomos de las mutuas fuera nulo, las prestaciones extraordinarias se han reflejado como gasto tanto financiero (cuenta 639 prestaciones) como presupuestario, y las transferencias recibidas por la TGSS para el pago se han reflejado como ingreso (cuenta 7501 transferencias)

### Gasto devengado por las prestaciones extraordinarias por cese de actividad a causa del COVID-19

CUENTA 639 PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS CATA	IMPUTADO AL PRESUPUESTO			PENDIENTE DE IMPUTACIÓN		TOTALES
CONCEPTO PRESUPUESTARIO	4884	4887	4885	4884	4885	
PECATA: de 14/03 a 30/06/2020 Art. 17 RDL 8/2020		73.650.958,70		1.051,86		73.652.010,56
POECATA: 3.º trimestre 2020 Art. 9 RDL 24/2020	4.685.989,51		1.938.073,01	6.465,85	2.548,26	6.633.076,63
PRÓRROGA POECATA: 4.º trimestre 2020 D.A. 4.ª RDL 30/2020	6.377.091,36		2.658.362,06	19.495,84	9.084,76	9.064.034,02
PETECATA: junio a septiembre 2020 Art. 10 RDL 24/2020		34.081,52				34.081,52
PETECATA II: 4.º trimestre 2020 Art. 14 RDL 30/2020		1.090,80				1.090,80
PECANE: suspensión actividad desde octubre 2020 hasta fin suspensión Art. 13.1 RDL 30/2020		286.228,40		2.869,27		289.097,67
PECANE: no carencia CATA ordinario 4.º trimestre 2020 Art. 13.2 RDL 30/2020		617.985,16		11.215,59		629.200,75
TOTAL	11.063.080,87	74.590.344,58	4.596.435,07	41.098,41	11.633,02	90.302.591,95

### Gasto devengado por la prestaciones por incapacidad temporal por COVID-19

**Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo**, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública

Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

**Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre**, de trabajo a distancia

Disposición adicional cuarta. Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

**Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero**, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

Las mutuas colaboraron en el pago directo de la incapacidad temporal COVID, y tanto este como el pago delegado han tenido reflejo neutro en la cuenta de resultados de contingencias profesionales. Las prestaciones se han reflejado como gasto tanto financiero (cuenta 631 prestaciones) como presupuestario y las transferencias recibidas por la TGSS para el pago se han reflejado como ingreso (cuenta 7501 transferencias), si bien se han producido tensiones de tesorería por falta de remisión de la TGSS con anterioridad al pago de la prestación.

Cuenta 631 gasto devengado incapacidad temporal COVID-19	Pago delegado	Pago directo	Total
Imputación a presupuesto (48210)	16.961.303,56	3.061.048,17	20.022.351,73
No imputada a presupuesto (413)	7.887.975,89	523.881,52	8.411.857,41
Total	24.849.279,45	3.584.929,69	28.434.209,14

### Otros gastos con impacto en la cuenta de resultados

Artículo 6. Prestaciones causadas por las y los profesionales de centros sanitarios y sociosanitarios que durante la prestación de servicios sanitarios o socio sanitarios han contraído el virus SARS-CoV-2 en el ejercicio de su profesión.

El personal que preste servicios en centros sanitarios y sociosanitarios inscritos en los registros correspondientes que, en el ejercicio de su profesión, durante la prestación de servicios sanitarios o socio-sanitarios haya contraído el virus SARS-CoV-2, dentro del periodo comprendido desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud hasta el levantamiento por las autoridades sanitarias de todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el mencionado virus SARS-CoV-2, tendrá las mismas prestaciones que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas que se ven afectadas por una enfermedad profesional.

Gasto de prestaciones con impacto en la cuenta de resultados	Rúbrica	Importe
56 procesos incapacidad temporal por contingencias profesionales trabajadores de centros sanitarios	48.217	78.276,03

Otros gastos derivados del COVID-19 capítulos 1 y 2	Rúbrica	Importe
Alcohol/gel	2219	11.432,20
	22164	6.949,03
Batas	22141	52.170,00
	22164	9.152,73
Test detección COVID	22164	31.300,40
Desinfectante	2219	4.620,72
	22164	5.635,70
Gafas	2219	257,13
	22164	969,83
Gorro c/mascarilla	22164	7.562,50
Guantes	2200	907,50
	22164	44.423,33
	48907	6.308,00
Mascarillas	22141	10.890,00
	22164	99.615,14
Pantallas faciales	2219	45,69
	22164	3.689,98
Pañuelos faciales	2219	4.030,16
Soporte para contenedores de residuos COVID	2273	400,40
Termómetros control temperatura	2212	15.873,80
	22164	4.680,00

Otros gastos derivados del COVID-19 capítulos 1 y 2	Rúbrica	Importe
Toallas desinfectantes superficie	22164	2.944,02
Realización de pruebas PCR	1623	780,00
	2511	1.594,00
	22164	600,00
Alquiler ordenadores para el teletrabajo	206	15.427,50
Ordenadores para el teletrabajo	626	53.935,87
Licencias para ordenadores de teletrabajo	216	36.294,78
Asistencia técnica de herramientas informáticas	216	15.258,38
Rotulación/señalización	2200	1.061,17
Comunicación (cartel/folletos/libritos/vídeos)	2200	6.718,95
	2276	986,42
Mamparas / protectores metacrilato / separadores	212	13.325,51
	2200	1.052,70
	2213	6.207,30
	2217	978,89
	2219	1.275,34
	2213	62,07
Papeleras para residuos COVID	2219	620,73
Limpieza y desinfección	2273	6.374,77
Trabajos empresa externa para renovación aire	212	14.955,55
	213	33.321,68
<b>Suma</b>		<b>534.689,87</b>



## 06 GESTIÓN ECONÓMICA

## ENFOQUE DE GESTIÓN

Unión de Mutuas considera necesario, como mutua colaboradora con la Seguridad Social, contribuir a la sostenibilidad de esta. Ello implica una atención permanente a la evolución de sus ingresos y gastos, a la del sector y a la de la economía española en general, y la observancia estricta del marco jurídico que le es aplicable.

La Mutua gestiona las siguientes prestaciones económicas:

- la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal al servicio de las empresas asociadas;
- el subsidio por incapacidad temporal del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios de la Seguridad Social;
- las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y lactancia natural;
- las prestaciones derivadas del cuidado de menores con cáncer u otras enfermedades graves;
- las prestaciones económicas por cese de actividad de trabajadores autónomos y, durante 2020, las prestaciones extraordinarias aprobadas por el Gobierno para paliar las consecuencias de la pandemia de coronavirus en el país.

Los resultados de esta gestión se recogen en las cuentas anuales.

La gestión económica de Unión de Mutuas se ajusta a la normativa vigente y al *Código de conducta de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones financieras temporales*, aprobado por acuerdo de 20 de noviembre de 2003 del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Las normas aplicables se encuentran al final de esta memoria, en anexo. Entre ellas merece especial las normas aprobadas en 2020 para paliar las consecuencias del coronavirus, especialmente en relación con las prestaciones extraordinarias a trabajadores autónomos.

Como todas las entidades colaboradoras de la Seguridad Social, Unión de Mutuas está sometida al control anual de la Intervención General de la Seguridad Social (IGSS) y al control del Tribunal de Cuentas.

Para cumplir el compromiso de transparencia que tiene Unión de Mutuas con la sociedad, sus resultados económicos se publican anualmente en el Portal de Transparencia de su página web, así como en la memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo, accesible también desde la web.

## DATOS DE 2020

### ANÁLISIS PRESUPUESTARIO Y ECONÓMICO-FINANCIERO

La gestión económica comienza con el anteproyecto de presupuesto anual que, tras su revisión por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se integra en el proyecto de presupuestos del Estado que el Gobierno presenta para su aprobación en el Congreso de los Diputados.

El anteproyecto de presupuesto para el ejercicio 2020 se elaboró, de acuerdo con la normativa, teniendo en cuenta el plan de necesidades anuales para cada área presupuestaria, con el fin de garantizar la dotación suficiente de medios y recursos que asegurasen una eficaz prestación de servicios, y fue elevado al ministerio. Este, no obstante, prorrogó el presupuesto aprobado para 2019.

### PRESUPUESTOS

#### Presupuesto de gastos

En el presupuesto de gastos de la Mutua se incluyen los siguientes programas presupuestarios:

- Incapacidad temporal y otras prestaciones
- Capitales coste y otras compensaciones
- Medicina ambulatoria
- Medicina hospitalaria
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Administración del patrimonio
- Dirección y servicios generales.

Estos programas pueden desarrollar los siguientes tipos de operaciones, con sus consiguientes capítulos de gasto:

- Operaciones corrientes  
Capítulo 1: personal  
Capítulo 2: bienes y servicios  
Capítulo 3: financieros  
Capítulo 4: transferencias corrientes
- Operaciones de capital  
Capítulo 6: inversiones  
Capítulo 7: transferencias de capital
- Operaciones financieras  
Capítulo 8: activos financieros  
Capítulo 9: pasivos financieros.

Los capítulos se desglosan en artículos, estos en conceptos y, en su caso, en subconceptos y en partidas.

Para facilitar una visión resumida de la actuación, se presentan las cifras agrupadas por programas.

#### Presupuesto de ingresos

Por otro lado, las fuentes que generan los ingresos que financian las partidas de gasto, clasificadas según su naturaleza, son las siguientes:

- Operaciones corrientes  
Capítulo 1: cotizaciones sociales  
Capítulo 3: tasas y otros ingresos  
Capítulo 4: transferencias corrientes  
Capítulo 5: ingresos patrimoniales
- Operaciones de capital  
Capítulo 6: enajenación de inversiones  
Capítulo 7: transferencias de capital
- Operaciones financieras  
Capítulo 8: activos financieros  
Capítulo 9: pasivos financieros.

Como sucede con los gastos, los capítulos se desglosan en artículos y estos en conceptos, que pueden dividirse en subconceptos y estos en partidas.

# LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO

## GASTOS

El detalle del cumplimiento del presupuesto agrupado por programa de gasto es el siguiente:

PROGRAMA	Créditos iniciales en euros (CI)	Modificaciones en euros (M)	Créditos definitivos en euros (CD)	Obligaciones reconocidas netas en euros (ORN)	M/CI (%)	ORN/CD (%)
1102 Incapacidad temporal y otras prestaciones	118.433.120,00	148.872.770,75	267.305.890,75	257.128.838,56	125,70%	96,19%
1105 Capitales renta y otras compensaciones financieras de AT	56.334.070,00	8.231.370,00	64.565.440,00	62.512.440,38	14,61%	96,82%
2122 Medicina ambulatoria	25.007.000,00	-962.040,00	24.044.960,00	23.300.813,23	-3,85%	96,91%
2224 Medicina hospitalaria	6.810.500,00	1.614.320,00	8.424.820,00	7.717.889,59	23,70%	91,61%
3436 Higiene y seguridad en el trabajo	740.940,00	4.500,00	745.440,00	678.133,03	0,61%	90,97%
4364 Administración del patrimonio	26.952.510,00	1.183.090,00	28.135.600,00	11.233.085,44	4,39%	39,92%
4591 Dirección y servicios generales	10.659.850,00	1.584.535,32	12.244.385,32	11.602.403,80	14,86%	94,76%
TOTAL PRESUPUESTOS DE GASTOS	244.937.990,00	160.528.546,07	405.466.536,07	374.173.604,03	65,54%	92,28%
TOTAL PRESUPUESTOS DE GASTOS (exceptuando el programa 4364)	217.985.480,00	159.345.456,07	377.330.936,07	362.940.518,59	73,10%	96,19%

El grado de realización del presupuesto de gastos es del 96,19%, no considerando el programa 4364 “Administración del patrimonio” para evitar la distorsión que produce su bajo grado de ejecución, dado que este programa contempla principalmente créditos para inversiones financieras y la transferencia a la Tesorería General de la Seguridad Social del exceso de excedentes del ejercicio anterior.

A continuación se detallan los importes por capítulo presupuestario de: crédito aprobado, modificaciones presupuestarias realizadas, obligaciones reconocidas netas a 31 de diciembre, y el grado de realización del presupuesto (obligaciones reconocidas / crédito aprobado + modificaciones) del presupuesto de gastos de la entidad.

LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL EJERCICIO 2020				
CONCEPTOS	Crédito aprobado en euros	Modificación presupuestaria en euros	Obligaciones reconocidas en euros	% Realización
Capítulo 1- Gastos de personal	27.014.170,00	902.440,00	27.118.004,06	97,14%
Capítulo 2- Gastos corrientes	14.104.910,00	-902.440,00	12.346.843,09	93,52%
Capítulo 3- Gastos financieros	15.000,00	0	1.607,90	10,72%
Capítulo 4- Transferencias corrientes	175.468.460,00	159.345.456,07	322.504.771,36	96,32%
Capítulo 6- Inversiones	890.890,00	0	856.757,18	96,17%
Capítulo 7- Transferencias de capital	10.142.050,00	1.183.090,00	11.233.085,44	99,19%
Capítulo 8- Activos financieros	17.302.510,00	0	112.535,00	0,65%
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	244.937.990,00	160.528.546,07	374.173.604,03	92,28%
TOTAL CAPÍTULO OPERATIVOS (CAP. 1, 2, 3, 4, 6)	217.493.430,00	159.345.453,07	362.827.983,59	96,28%

El grado de realización del presupuesto de los gastos operativos, como puede observarse, es del 96,28%.

En el transcurso del ejercicio hubo que plantear un total de treinta y cuatro expedientes de modificaciones presupuestarias por importe de 160,53 millones de euros, debido principalmente a las prestaciones extraordinarias para hacer frente al impacto económico-social del COVID-19, establecidas con carácter excepcional.



# INGRESOS

En la vertiente de ingresos se observa que los ingresos por cotizaciones suponen la principal fuente de financiación de la Mutua, con un 67,35% del total; no obstante, de manera extraordinaria, se registraron en la partida de transferencias 112,66 millones de euros, un 31,17% del total, lo que da idea del volumen de prestación por la pandemia que se tuvo que cubrir, siendo 2020 un ejercicio totalmente atípico.

LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS 2020		
Derechos reconocidos netos en euros		
Capítulo 1- Cotizaciones sociales	243.432.041,09	67,35%
Capítulo 3- Tasas y otros ingresos	1.858.086,33	0,51%
Capítulo 4- Transferencias corrientes	112.668.515,41	31,17%
Capítulo 5- Ingresos patrimoniales	45.950,49	0,01%
Capítulo 8- Activos financieros	3.437.872,28	0,95%
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>361.442.465,60</b>	<b>100,00%</b>

En la tabla siguiente puede observarse la evolución presupuestaria comparada con la liquidación del ejercicio anterior.

CONCEPTOS	LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2020 y 2019 en euros			
	2020	Porcentaje sobre el total	2019	Porcentaje sobre el total
Operaciones corrientes	358.004.593,32	99,05%	254.820.985,59	99,92%
Operaciones de capital	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Operaciones financieras	3.437.872,28	0,95%	193.225,33	0,08%
<b>TOTAL INGRESOS (Derechos reconocidos netos)</b>	<b>361.442.465,60</b>		<b>255.014.210,92</b>	
Operaciones corrientes	362.827.983,59	96,97%	242.822.222,40	95,94%
Operaciones de capital	11.233.085,44	3,00%	10.119.114,20	4,00%
Operaciones financieras	112.535,00	0,03%	159.185,00	0,06%
<b>TOTAL GASTOS (Obligaciones reconocidas netas)</b>	<b>374.173.604,03</b>		<b>253.100.521,60</b>	

El peso de las operaciones corrientes es similar en ambos ejercicios, tanto en ingresos como en gastos.

En cuanto a las operaciones financieras, en la vertiente de ingresos se realizó la venta de la cartera de valores constituida totalmente por Deuda Pública por importe de 3,17 millones euros, que fue formalizada en ejercicios anteriores, en previsión de las necesidades de liquidez, siendo esta la operación más significativa respecto a otras operaciones de menos cuantía como son los reintegros de gasto por terceros y las devoluciones de depósitos y fianzas. En la vertiente de gastos, no se contrataron nuevas operaciones de compra de valores dada la rentabilidad negativa de la Deuda del Reino de España en un plazo del entorno de hasta 10 años y también por la incertidumbre que generaba la necesidad de liquidez para atender las prestaciones extraordinarias por COVID-19, correspondiendo principalmente su importe a préstamos concedidos al personal.

## CUENTA DE RESULTADOS

Se resumen a continuación los ingresos y gastos obtenidos en la gestión de la Mutua, en la gestión correspondiente al sistema de la Seguridad Social y en la administración de su patrimonio histórico:

	Patrimonio de la Seguridad Social en euros		Patrimonio histórico en euros		Total en euros	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Ingresos	440.583.291,64	264.954.425,62	278.012,51	278.209,55	440.861.304,15	265.232.635,17
Gastos	-445.250.171,95	-271.213.515,31	-93.490,74	-160.668,89	-445.343.662,69	-271.374.184,20
Ahorro	-4.666.880,31	-6.259.089,69	184.521,77	117.540,66	-4.482.358,54	-6.141.549,03

La cuenta de resultados económico-patrimonial de la gestión de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales presenta un resultado positivo de 27.139.426,64 euros, un 55,50% de mejora con respecto al ejercicio anterior. Esto se debe principalmente a una mayor recaudación por cuotas al aumentar las bases de cotización y a la disminución de gasto por capitales renta.

La Mutua presenta en la cuenta de resultados económico-patrimonial de la gestión de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes un importe negativo de 30.496.028,46 euros, lo que representa 5.634.054,01 euros más que el el año anterior.

La diferencia de resultado se debe principalmente a que los ingresos por cotizaciones sociales han aumentado en 1.473.173,48 euros respecto al ejercicio anterior, lo que supone un aumento del 1,74%, pero las prestación se ha incrementado un 11,46%, lo que ha supuesto 11.080.802,69 euros, debido al aumento de expedientes tramitados. En 2020 se tramitan 89.489 expedientes frente a los 68.054 tramitados en 2019.

La cuenta de resultados económico-patrimonial de la prestación por cese de actividad de autónomos presenta una disminución de 2.459.856,52 euros, alcanzando un resultado negativo de 1.310.278,49 euros. Esta variación se explica por el importante aumento del gasto en cuotas de los trabajadores autónomos en situación de incapacidad temporal más de 60 días.

El resultado a distribuir según el modelo S088 (resultado del ejercicio, más variación de resultados de ejercicios anteriores, menos variación de resultados netos generados por cuotas) del ejercicio 2020 ha sido de -1.218.860,97 euros (29.403.097,17 CP, -28.437.006,04 CC, -2.184.952,10 CATA).

Para compensar el resultado negativo de contingencias comunes y constituir el mínimo del 5% sobre cuotas cobradas de esta contingencia se aplica la reserva de estabilización de esta prestación (4.247.213,12 euros), la reserva complementaria de contingencias profesionales (1.333.163,48 euros) y 27.256.837,79 euros de la reserva constituida de estabilización de contingencias profesionales. El importe de la reserva de estabilización de contingencias comunes después de la dotación asciende a 4.400.208,35 euros (5% sobre cuotas cobradas).

Con el resultado a distribuir de contingencias profesionales se dota la reserva de estabilización de esta contingencia por importe de 29.403.097,17 euros. El importe de la reserva de estabilización de contingencias profesionales después de la dotación asciende a 65.751.473,58 euros (43,46% sobre cuotas cobradas). La reserva de asistencia social y la reserva complementaria quedan constituidas en 5.878.261,36 euros y 0,00 euros respectivamente.

Para compensar el resultado negativo de la prestación cese de actividad de trabajadores autónomos y constituir el mínimo del 5% sobre cuotas cobradas de esta contingencia se aplica la reserva de estabilización constituida de esta prestación y se liberan 857.142,17 euros con cargo a la reserva complementaria por cese de actividad. La reserva queda constituida por importe de 234.848,90 euros (5% sobre cuotas cobradas).



## COMPOSICIÓN Y VARIACIÓN DEL BALANCE

Se presenta la información del activo y pasivo de la Mutua en su versión balance integrado de las cuentas rendidas de 2020.

### Evolución del activo (en euros)

	2020	2019 reexpresado	variación
Activo no corriente	41.483.270,99	45.326.731,95	-8,48%
Activo corriente	160.284.560,01	115.671.281,98	38,57%
Total activo	201.767.831,00	160.998.013,93	25,32%

### Evolución del pasivo (en euros)

	2020	2019 reexpresado	variación
Patrimonio neto	102.196.018,98	117.967.328,88	-13,36%
Pasivo no corriente	0	0	
Pasivo corriente	99.571.812,02	43.030.685,05	131,40%
Total pasivo	201.767.831,00	160.998.013,93	25,32%

Entre las circunstancias que afectan a la variación de balance, cabe destacar la variación en el activo corriente, que se debe principalmente al incremento en la cuenta 441, donde se recogen los importes por las cotizaciones exoneradas (14,8 millones) y las cuotas que corresponden a la cotización de autónomos, por contingencias comunes, contingencias profesionales y por cese de actividad (43,9 millones de euros), circunstancia que no se dio en 2019 (según Oficio de 9 de junio de 2021 de la Intervención General de la Seguridad Social y Oficio de 10 de junio de la Intervención Delegada en los SSCC de la Tesorería General de la Seguridad Social).

En cuanto al pasivo, destaca el aumento del pasivo corriente la cuenta 413 (43,9 millones por registro de cuotas que corresponden a la cotización de autónomos, por contingencias comunes, contingencias profesionales y por cese de autónomos) y 5,3 millones por registro de la provisión devolución segundo suplemento financiero, circunstancia que tampoco se dio en 2019 (según Oficio de 9 de junio de 2021 de la Intervención General de la Seguridad Social y Oficio de 10 de junio de la Intervención Delegada en los SSCC de la Tesorería General de la Seguridad Social).

Como puede deducirse, el efecto de la pandemia influyó de manera significativa en las cuentas financieras y liquidación presupuestaria de 2020.

## CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS INVERSIONES FINANCIERAS

Unión de Mutuas cumple con el “Código de Conducta relativo a la realización de inversiones financieras temporales en el mercado de valores por entidades sin ánimo de lucro”, aprobado por la Junta Directiva de 26/02/2014 siguiendo las recomendaciones contenidas en el acuerdo de 20 de febrero 2019 del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, publicado en el BOE de 5/03/2019, por el que actualiza al anteriormente emitido, de 20 de noviembre de 2003.

Dentro del proceso Económico-Financiero, existen dos personas con conocimientos técnicos suficientes para realizar la selección de las citadas inversiones, y en caso necesario se solicita asesoramiento externo en entidades financieras con las suficientes garantías de competencia profesional y de independencia para que no se vea afectado por conflictos de interés.

Se busca el equilibrio entre los principios de seguridad, liquidez y rentabilidad atendiendo a las condiciones del mercado en el momento de la contratación.

Se han diversificado los riesgos correspondientes a las inversiones y al depositario de las mismas y, en su caso, ha realizado sus inversiones temporales en valores o instrumentos financieros negociados en mercados secundarios oficiales.

La Mutua ha evitado la realización de operaciones meramente especulativas de los recursos financieros, especialmente, no ha realizado las siguientes operaciones:

- Ventas de valores tomados en préstamo al efecto.
- Operaciones intradía.
- Operaciones en los mercados de futuros y opciones.
- Cualquier otro tipo de operación de naturaleza análoga.

Finalmente, la Mutua no ha realizado ninguna operación por inversión financiera temporal que fuera en contra del contenido de su *Código de Conducta*.

La Mutua también ha cumplido con lo establecido en el artículo 30 del Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General sobre Colaboración en la gestión de las Mutuas. El mismo regula las inversiones financieras y la materialización de las reservas y fondos propios, habiéndose aplicado para todas las adquisiciones y enajenaciones de inversiones financieras realizadas en el ejercicio 2020.

Por último, y en orden a la mayor transparencia del procedimiento y siguiendo el propio *Código de Conducta de Inversiones Financieras*, se informa anualmente y se somete a la aprobación de la Junta Directiva y se da cuenta a los empresarios y empresarias en la Junta General.

## GESTIÓN DE LA CARTERA DE VALORES

La Mutua ha venido informando con carácter mensual a lo largo de 2020, todas las operaciones relacionadas con la cartera de valores ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, organismos dependientes del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La cartera de la Mutua devengó durante 2020 un total de intereses por 3.462,06 euros. El reducido volumen de la cartera mantenido durante el ejercicio y la baja remuneración de la deuda española explican el rendimiento obtenido por este concepto.

En 2020 se ha procedido a la venta de la totalidad de la cartera de valores con un valor nominal de 3.174.811,68 euros, debido a la necesidad de liquidez en el contexto de reducción de la recaudación y aumento de prestaciones, especialmente de las derivadas de procesos de la incapacidad temporal por COVID-19. Esta operación de venta ha generado unos beneficios de 30.335,41 euros.





07

## GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL



## ENFOQUE DE GESTIÓN

El compromiso de Unión de Mutuas con el medioambiente se enmarca en la línea de buen gobierno y responsabilidad social del *Plan Estratégico 2020-2022* y, concretamente, en el objetivo R5: reducir el impacto ambiental. Además, desde 2003, Unión de Mutuas tiene implantado y certificado en todos sus centros un sistema de gestión ambiental con arreglo a la Norma ISO 14001. Y su política de gestión, que revisa anualmente, contempla entre sus objetivos el promover el cuidado medioambiental y prevenir la contaminación. Dicha política puede ser consultada en la web corporativa por cualquier persona interesada.

Por otro lado, Unión de Mutuas ha identificado todos los aspectos ambientales sobre los que puede tener impacto. Estos aspectos se evalúan todos los años de acuerdo con el procedimiento interno P072 “Identificación y evaluación de aspectos ambientales”, sobre la base de unos parámetros que permiten establecer el impacto sobre el medioambiente y priorizar acciones para reducirlo.

Teniendo en cuenta los resultados de esta evaluación, se elabora el *Plan de acción ambiental*, que tiene por objeto dar cumplimiento al objetivo estratégico mencionado anteriormente.

Para medir el cumplimiento de este plan se dispone de una serie de indicadores de los que se informa en los apartados siguientes.





# DATOS DE 2020

## CONSUMO DE MATERIALES

En Unión de Mutuas, los consumos de materiales más significativos por su impacto medioambiental son los de material de oficina y materiales sanitarios y de laboratorio.

Consumo de material de oficina	2018	2019	2020
Kg de papel/persona	23,85	18,80	14,42
Tóneres/persona	0,81	0,91	0,67
Cartuchos/persona	0,09	0,09	0,03

\*Kg de papel = n.º de hojas compradas x 4,99 gr por hoja.

La disminución en el consumo de material de oficina se debe a la situación de pandemia y a las medidas de confinamiento establecidas en 2020.

Desde el año 2010, Unión de Mutuas usa papel elaborado con materias primas obtenidas de bosques gestionados teniendo en cuenta aspectos sociales, económicos y ambientales sostenibles conforme a los criterios del Forest State Council (FSC).

Con respecto a los tóneres, un 41,76% de tóneres son reutilizables.



En lo que se refiere a los materiales sanitarios y de laboratorio, su consumo disminuyó, consecuencia de la reducción en la actividad asistencial.



Consumo de material sanitario y de laboratorio (en euros)*	2018	2019	2020
Antisépticos y desinfectantes	30.853,29	46.438,69	41.932,67
Apósitos, material de curas y suturas	26.690,75	44.556,85	37.901,45
Botiquines	198.509,43	220.482,78	234.985,28
Catéteres, sondas, drenajes y coeto	10.773,43	12.682,52	12.959,73
Instrumental y pequeño utillaje	6.304,31	6.683,54	6.667,52
Material desechable	290.621,64	310.052,78	282.809,25
Material de repuesto	47.260,99	45.639,85	39.092,70
Medicamentos	163.068,89	175.055,63	148.689,24
Neurofisiología	2.895,49	1.715,66	2.015,24
Prótesis e implantes	94.291,55	69.248,78	54.366,95
Radiología	243,03	43,62	18,79
Reactivos laboratorio	50.839,88	49.602,85	39.922,89
Reconocimientos	2.586,15	2.558,35	1.439,65
Vestuario rehabilitación	0,00	0	0,00
Total	924.938,83	984.761,91	902.801,36

\* En la adquisición de estos materiales no se tienen en cuenta criterios medioambientales.

## CONSUMO DE ENERGÍA

### CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO

Como se aprecia en la tabla, en 2020 el único dato que mejoró con respecto al año anterior fue el consumo eléctrico.

	2018	2019	2020
Electricidad	8.836 GJ	8.318 GJ	8.035 GJ
Gas natural (Segorbe e ITUM) No renovable	2.253 GJ	2.304 GJ	2.339 GJ
Combustible vehículos empresa No renovable	47 GJ	35 GJ	38 GJ

- El consumo de electricidad y gas se obtiene a partir de las facturas de proveedores. La fuente utilizada para la consulta de los factores de conversión ha sido *GHG Protocol Initiative*. En el momento de redactarse esta memoria no se disponía de los datos de algunos centros, cuyo consumo se ha estimado teniendo en cuenta el del año anterior.
- El consumo de combustible de los vehículos se obtiene mediante las facturas de los proveedores en la mayoría de los casos. En el resto, se procede a una estimación del consumo a partir del kilometraje realizado y las características técnicas de los vehículos.

### CONSUMO ENERGÉTICO EXTERNO

El consumo energético externo corresponde al consumo de combustible de vehículos del personal de Unión de Mutuas (excluyendo los desplazamientos para ir del domicilio al trabajo o volver de este a aquel).

	2018	2019	2020
Vehículos particulares	5.611 GJ	5.114 GJ	3.303 GJ

- Los datos de consumo de combustible de los vehículos de empleados se calculan a partir del kilometraje abonado en nómina, de los últimos datos de parque móvil disponibles en la página web de la Dirección General de Tráfico y del consumo medio de combustible por tipo de carburante.



## INTENSIDAD ENERGÉTICA

	2018	2019	2020
Electricidad	231 MJ/m <sup>2</sup>	217 MJ/m <sup>2</sup>	223 MJ/m <sup>2</sup>
Gas natural	327 MJ/m <sup>2</sup>	296 MJ/m <sup>2</sup>	308 MJ/m <sup>2</sup>
Consumo combustible vehículos empresa	5 GJ/vehículo	5 GJ/vehículo	6 GJ/vehículo
Consumo combustible vehículos particulares	66 MJ/empresas mutualistas	56 MJ/empresas mutualistas	51 MJ/empresas mutualistas

## REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

Como medidas para mejorar la eficiencia energética se llevaron a cabo cambios en equipos de climatización e iluminación y mejoras en los aislamientos de edificios, concretamente:

- Sustitución de luminarias existentes por LED en la sede de Barcelona.
- Instalación de panel de control monitorizado de climatización en la sede central.

En 2020 se redujo el consumo energético en 2.056 GJ.

## CONSUMO DE AGUA

El 100% del agua captada por Unión de Mutuas procede de abastecimiento municipal. Su uso es exclusivamente sanitario y se vierte al alcantarillado público, por lo que no hay reciclaje ni reutilización de agua.

De acuerdo con la información facilitada por los proveedores de agua, el 100% de la extracción de agua tiene su origen en fuentes de agua superficial o subterránea.

Además, la mayoría de los centros de Unión de Mutuas están situados en zonas con estrés hídrico entre bajo y medio.

	2018	2019	2020
Extracción de agua (megalitros)	12	11	10

Los datos de consumo de agua se han obtenido directamente de las facturas de empresas abastecedoras de agua. En el momento de elaborarse esta memoria había dos centros de los que no se disponía del total de facturación correspondiente a 2020, por lo que se ha realizado una estimación sobre la base del consumo del año anterior.

Para conocer las zonas con estrés hídrico se ha consultado el *Aqueduct Water Risk Atlas*.



## EMISIONES

### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Para el cálculo de emisiones de GEI se ha tenido en cuenta el CO<sub>2</sub>, HFC y PFC.

Se elige 2015 como año base ya que se realizó un cálculo más ajustado en las emisiones relacionadas con vehículos.

	2018	2019	2020
Vehículos de empresa	3 t de CO <sub>2eq</sub>	2 t de CO <sub>2eq</sub>	3 t de CO <sub>2eq</sub>
Gas natural	144 t de CO <sub>2eq</sub>	129 t de CO <sub>2eq</sub>	118 t de CO <sub>2eq</sub>
Gases refrigerantes	69 t de CO <sub>2eq</sub>	21 t de CO <sub>2eq</sub>	9 t de CO <sub>2eq</sub>

Los factores de conversión son los utilizados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico en su *Calculadora de Huella de Carbono para Organizaciones, Alcances 1+2 en su versión 22, del 29 de abril del 2021*, cuya fuente del dato proviene del IPPC.

El cálculo de las emisiones derivadas de los vehículos de empresa tiene en cuenta el consumo de combustible, en la mayoría de los casos, o el kilometraje y las características técnicas de cada vehículo, disponible en la web <http://www.idae.es/coches/>.

	2018	2019	2020
Electricidad	196 t de CO <sub>2eq</sub>	393 t de CO <sub>2eq</sub>	402 t de CO <sub>2eq</sub>

Los factores de conversión son los utilizados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico en su *Calculadora de Huella de Carbono para Organizaciones, Alcances 1+2 en su versión 22, del 29 de abril del 2021*, cuya fuente del dato proviene del IPPC.

Viajes de empresa	2018	2019	2020
Avión	4 t de CO <sub>2eq</sub>	2 t de CO <sub>2eq</sub>	1 t de CO <sub>2eq</sub>
Tren	10 t de CO <sub>2eq</sub>	8 t de CO <sub>2eq</sub>	1 t de CO <sub>2eq</sub>
Coche particular	376 t de CO <sub>2eq</sub>	320 t de CO <sub>2eq</sub>	223 t de CO <sub>2eq</sub>

Las emisiones atmosféricas de CO<sub>2</sub> derivadas del transporte aéreo se obtienen mediante la calculadora desarrollada por la ICAO: Organización de Aviación Civil Internacional (datos calculados en marzo de 2021).

Las emisiones atmosféricas de CO<sub>2</sub> derivadas del transporte ferroviario se obtienen de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic y están actualizadas a marzo de 2021.

El descenso en las emisiones se debe, fundamentalmente, al descenso en el número de viajes como consecuencia del confinamiento derivado de la pandemia por COVID-19.

## INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

	2018	2019	2020
Vehículos empresa (alcance 1)	368 kg de CO <sub>2 eq</sub> /vehículo	260 kg de CO <sub>2 eq</sub> /vehículo	436 kg de CO <sub>2 eq</sub> /vehículo
Gas natural (alcance 1)	18 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>	17 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>	16 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>
Gases refrigerantes (alcance 1)	2 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>	1 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>	0 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>
Consumo eléctrico (alcance 2)	5 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>	10 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>	11 kg CO <sub>2 eq</sub> /m <sup>2</sup>
Viajes empresa (alcance 3)	575 kg CO <sub>2 eq</sub> /empleado	462 kg CO <sub>2 eq</sub> /empleado	351 kg CO <sub>2 eq</sub> /empleado

## REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

De acuerdo con las tablas anteriores, las emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes a los alcances 1 y 2 fueron de 532 t de CO<sub>2 eq</sub>. En el año anterior habían sido de 545 t de CO<sub>2 eq</sub>, por lo que en 2020 estas emisiones disminuyeron en un 2,38%.

Como hemos visto en los indicadores relacionados con el consumo energético, en general, los consumos disminuyeron con respecto al año anterior, por lo que el descenso en las emisiones se debe principalmente a este hecho.

Las iniciativas para reducir estas emisiones fueron las mismas que las llevadas a cabo para reducir el consumo eléctrico.

## EMISIONES ASOCIADAS AL CONSUMO DE GAS NATURAL

	2018	2019	2020
NOx	188 kg	170 kg	173 kg
CO	74 kg	67 kg	68 kg
NMVOC	59 kg	53 kg	54 kg
SOx	2 kg	2 kg	2 kg
PM10	2 kg	2 kg	2 kg
PM2.5	2 kg	2 kg	2 kg

Para el cálculo de este indicador se tiene en cuenta la *Guia de càlcul d'emissions de contaminants a l'atmosfera*, del Departament de Territori i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya, cuya fuente de datos es l'EMEP/EEA air pollutant emission inventory guidebook 2013, de la Agencia Europea de Medioambiente.







Bolsas de  
papel o  
plástico  
reciclado



Bolígrafos de  
material  
sostenible



Productos  
con etiqueta  
ecológica



Control y  
seguimiento

## RESIDUOS

Los residuos producidos por Unión de Mutuas son consecuencia de dos actividades:

- Asistencial, cuyos principales residuos son los biosanitarios y reactivos de laboratorio.
- Administrativa, cuyos principales residuos son el papel y envases plásticos.

Todos los residuos se gestionan mediante gestor autorizado, excepto el papel, que solo se gestiona en los centros con mayor volumen de producción.

Unión de Mutuas ha implantado medidas en la contratación para reducir el impacto de los residuos. Algunas de estas medidas son, además de las citadas en el punto de consumo de material de oficina:

- Sustitución de bolsas de plástico por bolsas de papel o de plástico reciclado.
- Sustitución de bolígrafos de plástico por otros hechos con material sostenible.
- Contratación de productos con etiqueta ecológica.
- Unión de Mutuas ha definido diferentes procedimientos para el control y seguimiento de los requisitos contractuales y normativos, de manera que se evalúe su cumplimiento de forma periódica.
- Así mismo, se realiza un control sobre la cantidad de residuos generados y la gestión de estos de manera periódica, como una más de las actividades del sistema de gestión medioambiental ISO 14001.

## RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN

Residuo	TRATAMIENTO	2018	2019	2020
Biosanitario especial (peligroso)	Eliminación. Traslado a vertedero previa esterilización por autoclave	5 Tm	4 Tm	5 Tm
Reactivos y soluciones acuosas de laboratorio (peligroso)	Eliminación. Incineración	1 Tm	1 Tm	0,5 Tm
Envases plásticos (peligroso)	No eliminación. Reciclado o recuperación de sustancias orgánicas que no se utilizan como disolventes	220 kg	267 kg	133 kg
Papel (no peligroso)	Reciclado	12 Tm	13 Tm	9 Tm

No se incluyen los medicamentos caducados puesto que provienen de los carros de paradas de los centros sanitarios, donde deben estar hasta su utilización o caducidad. Estas cantidades se mantienen en niveles estables.

Los datos de generación de residuos son facilitados por los gestores correspondientes.

En cuanto a los residuos biosanitarios, la cantidad de residuos generados aumentó con respecto al año anterior por causas relacionadas con la situación de pandemia.

La legislación considera como residuos biosanitarios especiales, entre otros, los residuos cortantes y punzantes y los residuos infecciosos. En Unión de Mutuas, se considera residuo biosanitario especial todo material sanitario que haya resultado contaminado con sangre, independientemente de si el paciente del que procede tiene o no alguna infección conocida.

Los residuos de envases plásticos contaminados provienen en Unión de Mutuas de los materiales de limpieza utilizados y del gel hidroalcohólico.

El descenso en la cantidad de residuos de papel obedece a la disminución en el consumo de este, como consecuencia de la situación de confinamiento derivada de la pandemia.







08

## POBLACIÓN PROTEGIDA Y EMPRESAS MUTUALISTAS

## ENFOQUE DE GESTIÓN

Para garantizar el buen gobierno y satisfacer las necesidades y expectativas legítimas de sus grupos de interés, Unión de Mutuas aplica el modelo EFQM de gestión y los sistemas en que está certificada, siempre desde el respeto a la normativa que le es aplicable y a sus valores éticos y sus propias normas de conducta. A la satisfacción de estas necesidades y expectativas legítimas se dedican varios objetivos estratégicos, en especial los de la perspectiva de clientes: mejorar la experiencia cliente, mejorar la calidad asistencial y gestionar el absentismo laboral.

Unión de Mutuas busca la excelencia en todas sus actividades por considerarla esencial para la mejora del estado de salud y la seguridad de su población protegida, para agilizar la duración de los procesos de incapacidad temporal y para reducir el absentismo laboral.

### GESTIÓN



#### PLANTILLA DE PROFESIONALES

Una plantilla de profesionales que actúa con el máximo respeto a la dignidad de las personas y a la confidencialidad de los datos que maneja, con un trato cercano y abierto al diálogo.



#### RED ASISTENCIAL

Una red asistencial con instalaciones perfectamente equipadas, dotadas con equipos innovadores y en las que la accesibilidad ha ido ganando cada vez un mayor peso.



#### ORIENTACIÓN A SU POBLACIÓN PROTEGIDA Y EMPRESAS MUTUALISTAS

Una voluntad decidida de orientar sus servicios a las necesidades de sus usuarios, a cuya disposición pone diversos canales de comunicación con el fin de facilitarles la información que precisan y de recabar su opinión sobre los servicios que presta con el objeto de mejorarlos.

# DATOS DE 2020

## EMPRESAS ASOCIADAS Y POBLACIÓN PROTEGIDA

En 2020, la población protegida de Unión de Mutuas descendió ligeramente tanto por contingencias profesionales (0,36%) como por contingencias comunes (1,70%). El descenso de trabajadores protegidos se focaliza en los trabajadores del régimen general, mientras que se produce un incremento en la población protegida entre los autónomos.

		Población laboral media protegida por contingencias profesionales			Población laboral media protegida por contingencias comunes		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>Empresas</b>		37.475	37.823	36.125	32.119	32.196	30.446
<b>Trabajadores</b>	<b>Por cuenta ajena</b>	265.210	271.738	267.536	229.758	233.125	225.194
	<b>Por cuenta propia</b>	13.187	63.877	66.873	59.184	63.508	66.388
<b>Total trabajadores</b>		<b>278.397</b>	<b>335.615</b>	<b>334.409</b>	<b>288.942</b>	<b>296.633</b>	<b>291.582</b>

Para los datos de la población protegida y adherida se ha tomado la media del ejercicio.

El criterio de cómputo utilizado en el número de empresas asociadas a Unión de Mutuas es el usado por la Tesorería General de la Seguridad Social. El número de empresas es el existente a 31 de diciembre de 2020.



## DATOS EPIDEMIOLÓGICOS

De acuerdo con los criterios sugeridos por el INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo), en el análisis epidemiológico se utiliza, para contabilizar los procesos:

- La fecha de la baja, cuando el proceso ha cursado con baja laboral.
- La fecha del accidente o la fecha del primer diagnóstico de la enfermedad profesional, en los procesos que hayan cursado sin necesidad de baja laboral.

La población protegida hace referencia a la población media protegida anual y la información de los procesos se refiere a la que estaba actualizada en las bases de datos de Unión de Mutuas a 23 de abril de 2021.

## A. PROCESOS POR AÑO

### INCIDENCIA DE PROCESOS POR AÑO

En 2020 registraron un total de 124.912 procesos. Ello supone (en términos absolutos) un incremento del 21,4% respecto de los procesos registrados en 2019, si bien en 2020 se han incluido las bajas por COVID-19 que no eran accidente de trabajo. Si no las consideramos, habría disminuido un 23,3% el número de procesos, cambiando así la tendencia al alza de los últimos años.

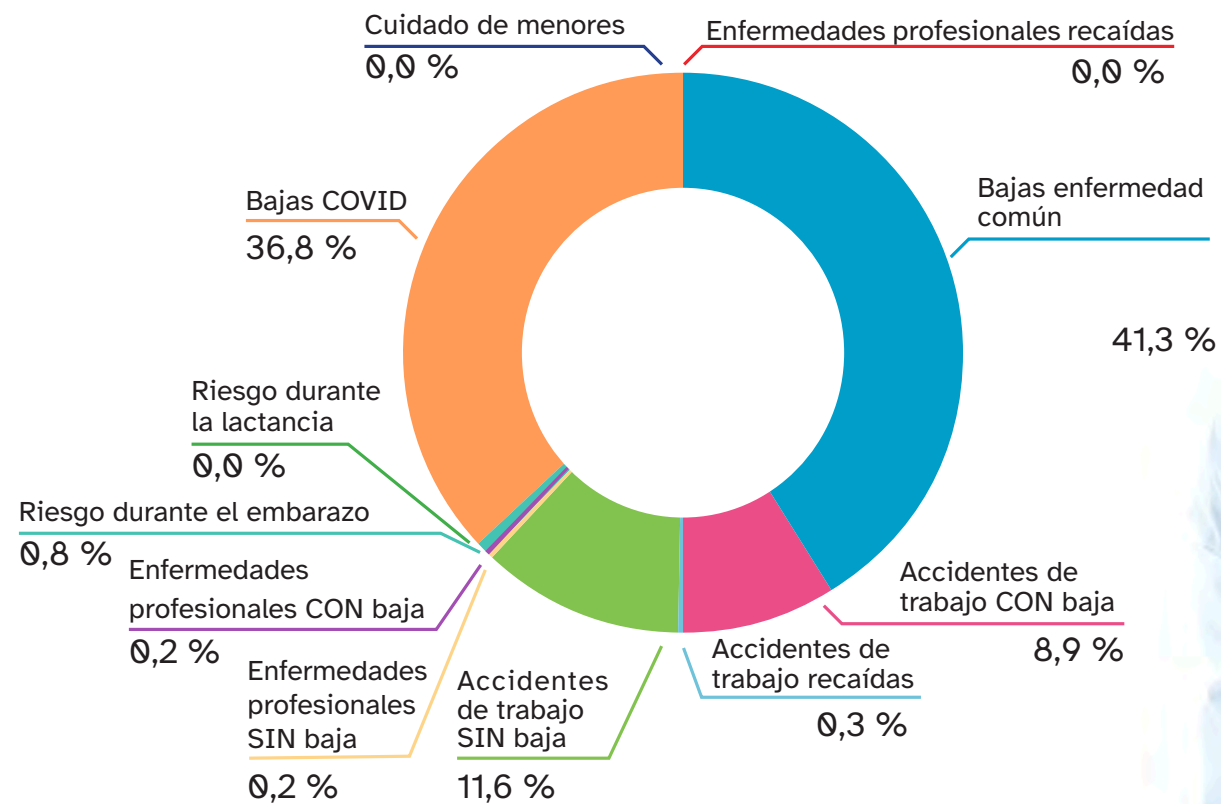
Por tipos de procesos, estos disminuyeron el número de casos registrados respecto de los de 2019, excepto los procesos de cuidado de menores con enfermedad grave, que se incrementaron un 50%, y las enfermedades profesionales con baja, que aumentaron un 8%. Los procesos que mayor incremento porcentual presentaron en 2020 fueron, obviamente, las bajas por COVID, que irrumpen en este año de pandemia con 45.934 casos (no considerados accidentes de trabajo) y 133 incluidos dentro de los accidentes de trabajo, casi alcanzando el número de las bajas por contingencia común

El resto de procesos disminuyeron de manera considerable, en una horquilla entre el 16 y el 34%, destacando el descenso de las recaídas de enfermedades profesionales (34,6%), de las recaídas de accidentes de trabajo (33,9%), de las bajas por contingencias comunes (24,2%), riesgo durante el embarazo y la lactancia (24,3%) y las bajas por accidente de trabajo (17,7%).

### Número de procesos con fecha de baja o de producción por años

Tipo de proceso	2018	2019	2020	2020 vs. 2019
Bajas por contingencias comunes	63.869	68.024	51.576	-24,2
Accidentes de trabajo con baja	12.530	13.557	11.159	-17,7
Accidentes de trabajo recaídas	534	558	369	-33,9
Accidentes de trabajo sin baja	18.707	18.987	14.431	-24,0
Enfermedades profesionales con baja	211	199	215	8,0
Enfermedades profesionales recaídas	20	26	17	-34,6
Enfermedades profesionales sin baja	260	281	222	-21,0
Cuidado de menores (enfermedades graves)	35	26	39	50,0
Riesgo por embarazo	1.337	1.248	945	-24,3
Riesgo por lactancia	3	6	5	-16,7
Baja por COVID no AT	0	0	45.934	>100
<b>Total</b>	<b>97.506</b>	<b>102.912</b>	<b>124.912</b>	<b>21,4</b>

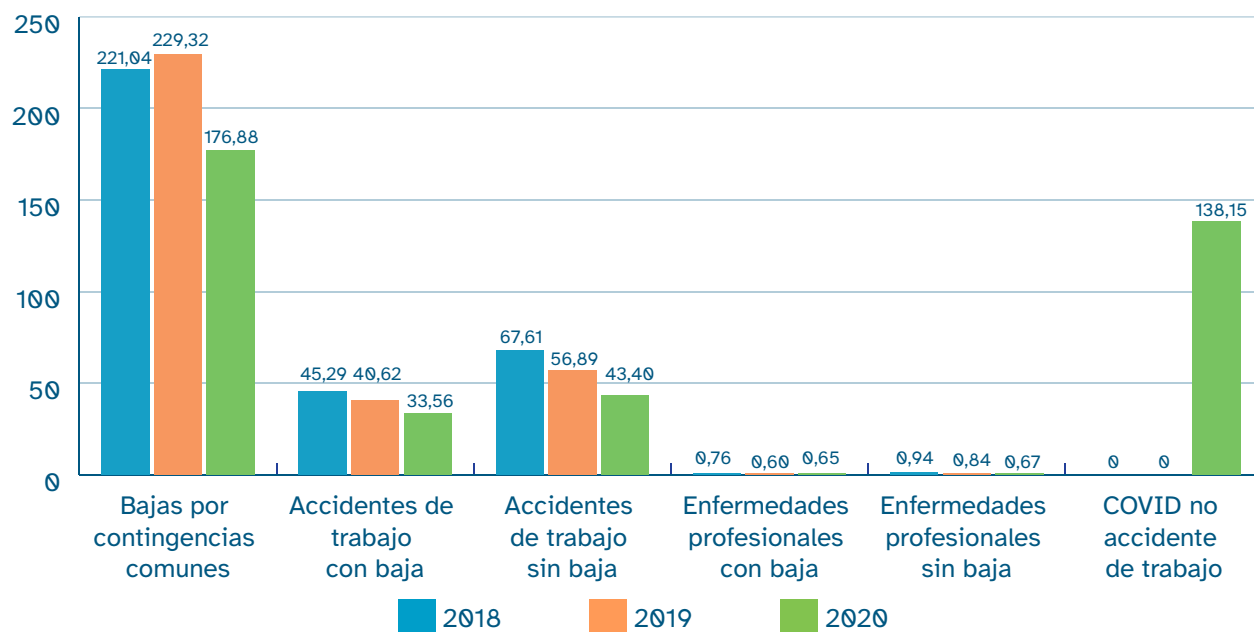
## Porcentaje de procesos según tipo 2020



### Tasas de incidencia por 1.000 trabajadores

En términos de incidencia de procesos, en 2020, por cada 1.000 trabajadores protegidos, las bajas por enfermedades comunes disminuyeron respecto de 2019 (un 22,9%); la incidencia de bajas por accidente laboral descendió un 17,4% y un 23,7% los accidentes sin baja. Las enfermedades profesionales con baja aumentaron un 8,4%; y las enfermedades profesionales sin baja descendieron un 20,7%.

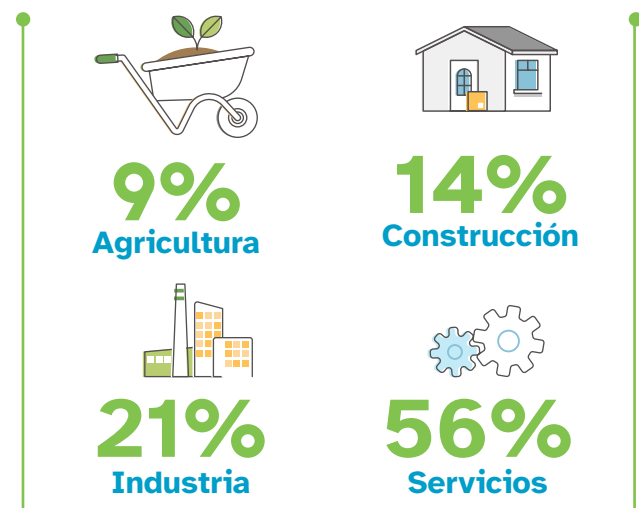
### Tasas de incidencia por 1.000 trabajadores



El número de accidentes con baja por sectores presenta una evolución relacionada con los cambios estructurales de la población ocupada. En 2020, la siniestralidad por accidentes de trabajo con baja laboral disminuyó en todos los sectores en términos absolutos del 17,7% respecto de 2019; destaca el sector de servicios, con una disminución del 21,2%, y el sector industria, con un 14,3%.

Como en 2019, en 2020 el sector servicios es el que más procesos acumula: 6.242 accidentes con baja, que suponen aproximadamente el 55,94% del total; los acaecidos en el sector de la industria son el 21,18%, los accidentes con baja en el sector construcción suponen el 14,05%, y el sector agrícola acumuló el 8,83% del total de accidentes.

### Porcentaje de accidentes por grandes sectores económicos 2020



## B. ACCIDENTES DE TRABAJO

En 2020 se registraron 25.590 accidentes de trabajo, de los cuales el 56% (14.431) no requirieron baja laboral para su curación, en tanto que el resto (11.159) necesitaron baja.

En términos absolutos, tanto los accidentes con baja ocurridos en jornada laboral como los *in itinere*, como los en misión y los ocurridos en otro centro de trabajo descendieron, un 17,7% en total. Entre ellos destaca el descenso de los accidentes *in itinere* (28,2%), y los acaecidos en el propio centro de trabajo (18,5%).

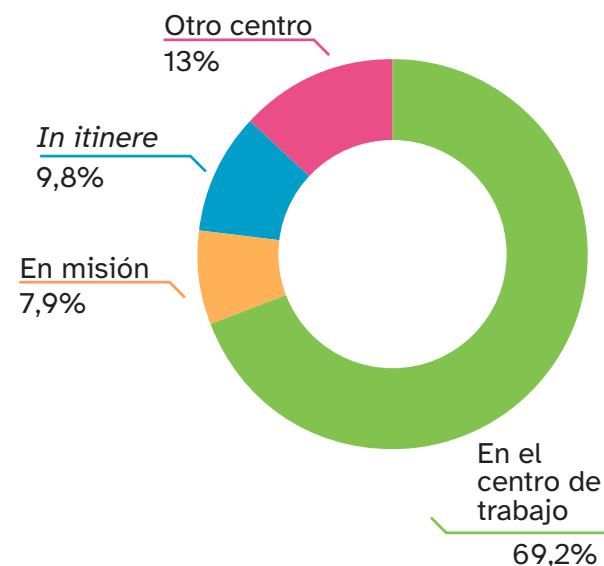
Accidentes de trabajo con baja en función del lugar / tipo de accidente (número e incidencia por 1.000 trabajadores)

Lugar del accidente	Número de accidentes de trabajo			Incidencia			2020 vs. 2019
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
En el centro de trabajo	9.253	9.484	7.726	33,44	28,42	23,24	-18,2
En misión	857	940	881	3,10	2,82	2,65	-5,9
<i>In itinere</i>	1396	1.528	1.097	5,05	4,58	3,30	-27,9
Otro centro	1.024	1.605	1.455	3,70	4,81	4,38	-9,0
<b>Total</b>	<b>12.530</b>	<b>13.557</b>	<b>11.159</b>	<b>45,29</b>	<b>40,62</b>	<b>33,56</b>	<b>-17,4</b>

Cuando analizamos la siniestralidad relativa, observamos que la tasa de incidencia disminuyó para los accidentes *in itinere* un 27,9% y para los en jornada un 16%.

La tasa de incidencia de accidentes de trabajo con baja laboral en jornada de trabajo (sin contabilizar los accidentes *in itinere*) para el conjunto de empresas mutualistas se situó en 30,26 accidentes por cada 1.000 trabajadores protegidos, con un descenso del 16% respecto del año anterior.

Porcentaje de accidentes de trabajo según lugar de ocurrencia. 2020





## ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO

## Distribución sectorial

## Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada por sectores de actividad

Sector de actividad económica	N.º de accidentes			Incidencia x 1.000 trabajadores			2020 vs. 2019
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca	1.058	1.073	964	82,99	80,05	68,96	-13,85
Industrias extractivas	12	11	13	36,81	29,38	33,82	15,11
Industria manufacturera	2.236	2.316	1.960	46,45	44,00	37,60	-14,54
Suministros de energía, gas, etc.	6	1	2	52,63	6,29	12,10	92,44
Suministros de agua, saneamiento, gestión de residuos	208	219	204	48,23	48,95	45,46	-7,13
Construcción	1.295	1.678	1.520	78,21	68,12	62,34	-8,49
Comercio y reparación de vehículos a motor	1.535	1.704	1.423	33,41	27,98	23,18	-17,17
Transporte y almacenamiento	476	557	512	51,69	44,88	39,59	-11,77
Hostelería	991	1.010	534	38,96	32,47	18,64	-42,6
Información y comunicaciones	41	49	50	8,13	8,04	7,26	-9,71
Actividades financieras y de seguros	9	20	11	4,28	6,46	3,21	-50,27
Actividades inmobiliarias	16	18	12	9,13	7,01	4,73	-32,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	79	94	78	6,48	5,44	4,48	-17,56
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.586	1.696	1.414	63,23	62,26	54,60	-12,3
Administración Pública, defensa, Seguridad Social	566	478	369	34,14	30,15	23,52	-22,01
Educación	128	147	91	10,18	9,58	5,88	-38,68
Actividades sanitarias y de servicios sociales	518	541	575	27,95	26,16	26,27	0,41
Actividades artísticas, recreativas, etc.	217	204	166	38,54	28,77	24,38	-15,24
Otros servicios	114	174	123	13,97	14,12	21,83	54,61
Actividades de los hogares	32	34	34	5,90	6,38	2,91	-54,33
Actividades de organizaciones y organizaciones extraterritoriales	11	5	7	13,24	6,77	10,08	48,89
<b>Total</b>	<b>11.134</b>	<b>12.029</b>	<b>10.062</b>	<b>40,24</b>	<b>36,04</b>	<b>30,26</b>	<b>-16,04</b>
Tasa MENOR (5%) que la tasa Unión de Mutuas							
Tasa MAYOR (5%) que la tasa del año anterior							

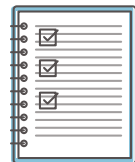


Sectores de actividad que presentaron una tasa de incidencia por 1.000 trabajadores mayor que el conjunto de las empresas asociadas a Unión de Mutuas (al menos un 5% mayor)



**68,96%**

Agricultura,  
ganadería,  
silvicultura y pesca



**54,60%**

Actividades  
administrativas y  
servicios auxiliares



**39,59%**

Transporte y  
almacenamiento



**37,60%**

Industria  
manufacturera



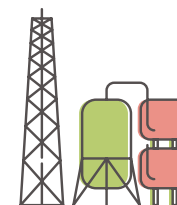
**45,46%**

Suministros de agua,  
saneamiento y gestión  
residuos



**62,34%**

Construcción



**33,82%**

Industrias  
extractivas



En el sector de suministros de energía y gas, el aumento de la incidencia de bajas por accidente de trabajo en 2020 fue significativo respecto de 2019 (ver tabla).

## CARACTERÍSTICAS DE LOS ACCIDENTADOS

Accidentes de trabajo en jornada: sexo, edad, antigüedad, tipo de contrato y nacionalidad de los accidentados

Con respecto al sexo de los accidentados, el porcentaje de accidentes que afectaron a mujeres se mantuvo prácticamente como en 2018 y 2019, estabilizándose en torno al 24% del total; los accidentes en jornada que afectaron a personas de género masculino se situaron en el 76%.

Independientemente del número de trabajadores y trabajadoras afiliados, en los grupos de edad considerados, las personas de entre 21 y 50 años sufrieron el 71,2% de los accidentes de trabajo en jornada, porcentaje similar al observado en 2018 y 2019. Los accidentes en mujeres de entre 41 y 50 años representan un mayor porcentaje (30%) respecto del total de accidentes de ese género, al igual que ocurre entre los hombres (31,1%). Los accidentes entre menores de 21 años (2,6%) y en mayores de 60 (4,3%) supusieron el 6,9% del total, con un ligero crecimiento respecto de 2019. El 26,1% de los accidentes en jornada afectaron a personas con más de 50 años.

Edad	Hombre	% fila	Mujer	% fila	Total 2020
16 a 20	209	79,2	55	20,8	264
21 a 30	1.278	77,9	363	22,1	1.641
31 a 40	1.920	79,2	503	20,8	2.423
41 a 50	2.381	76,7	724	23,3	3.105
51 a 60	1.576	72,0	613	28,0	2.189
>60	280	64,5	154	35,5	434
No consta	0	0,0	0	0,0	6
Antigüedad	Hombre	% fila	Mujer	% fila	Total 2020
< 1 mes	853	73,4	308	26,5	1.162
1 a 6 meses	1.771	73,6	636	26,4	2.407
7 a 12 meses	668	77,2	197	22,8	865
1 a 2 años	862	80,5	208	19,4	1.071
Más de 2 años	3.490	76,6	1.063	23,3	4.557
No consta	0	0,0	0	0,0	0
Tipo de contrato	Hombre	% fila	Mujer	% fila	Total 2020
Indefinido	4.421	77,0	1.319	23,0	5.742
Temporal	2.964	74,2	1.030	25,8	3.995
No consta	259	79,7	63	19,4	325
Nacionalidad	Hombre	% fila	Mujer	% fila	Total 2020
Española	6.335	75,1	2.095	24,9	8.430
Extranjera	1.309	80,2	317	19,4	1.632
No consta	0	0,0	0	0,0	0
<b>Total</b>	<b>7.644</b>	<b>76,0</b>	<b>2.412</b>	<b>24,0</b>	<b>10.062</b>

## TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ACCIDENTADOS

## ANTIGÜEDAD



**< 6 meses**  
**35,5%**

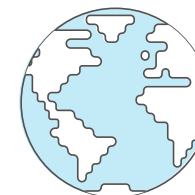
**> 2 años**  
**45,3%**

## TIPO DE CONTRATO



**temporal**  
**39,7%**

## NACIONALIDAD



**no española**  
**16,2%**

El 35,5% de los trabajadores y trabajadoras accidentados tenía una antigüedad de hasta 6 meses en el momento del accidente, registrando una disminución de casi 4 puntos respecto de 2019 y de 7 puntos respecto de 2018. Los trabajadores accidentados con una antigüedad superior a los dos años aumentaron su peso relativo, pasando del 38,7% en 2019 al 45,3% de los accidentes en 2020 (aumento superior al descenso registrado en los de antigüedad inferior a los 6 meses).

En 2020, el porcentaje de accidentados y accidentadas con contrato temporal se situó en el 39,7%, disminuyendo ligeramente con respecto al registrado en 2019 (40,7%) y retomando en parte la tendencia de los accidentes entre personas con contratos temporales frente a los indefinidos.

En cuanto a la nacionalidad, los trabajadores de nacionalidad no española acumularon, en 2020, el 16,2% del total de accidentes, un porcentaje casi igual al observado el pasado año (15,9%).

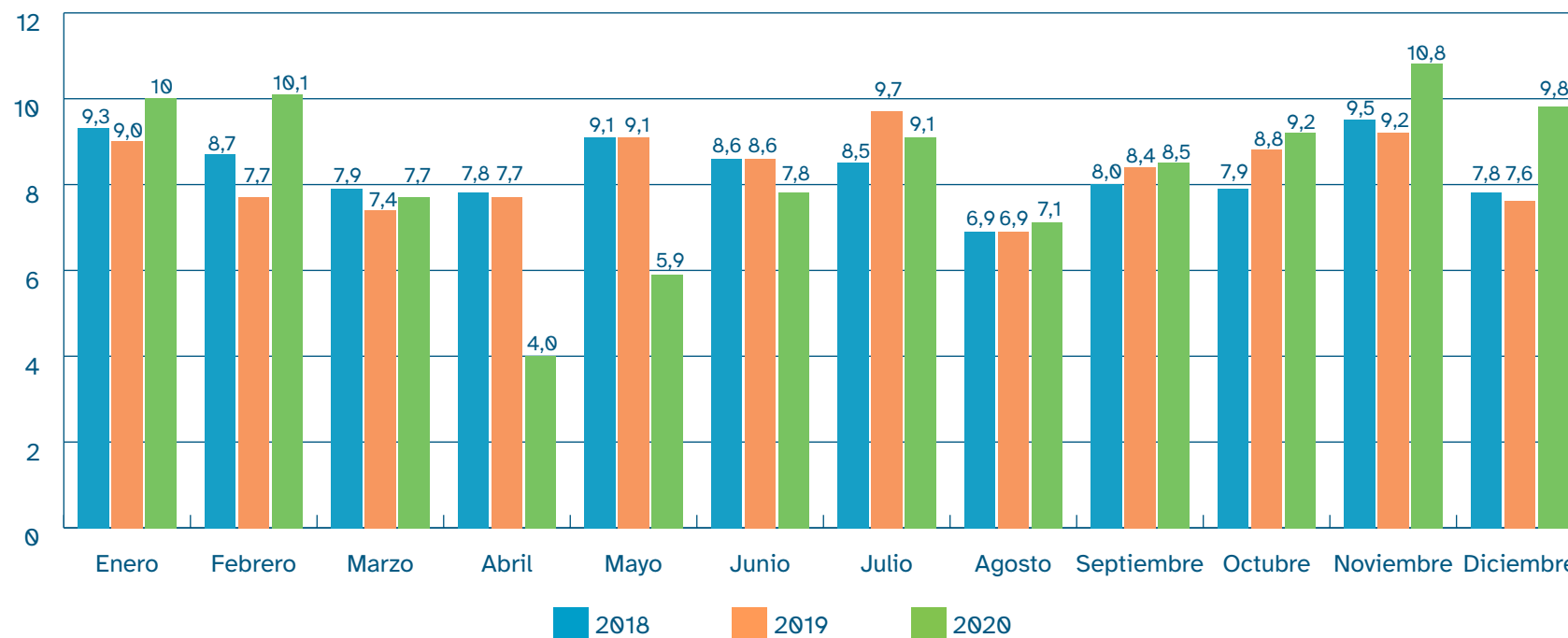
El patrón de accidentalidad observado parece ser reflejo del actual mercado de trabajo laboral, en el que se aprecia un envejecimiento de los trabajadores, una estabilización del porcentaje de mujeres trabajadoras, una movilidad y temporalidad del empleo (a tenor del porcentaje de trabajadores con baja y antigüedad y del porcentaje de los accidentados con contrato temporal) y una estabilización de los trabajadores no españoles con trabajo.

## CARACTERÍSTICAS DE LOS ACCIDENTES

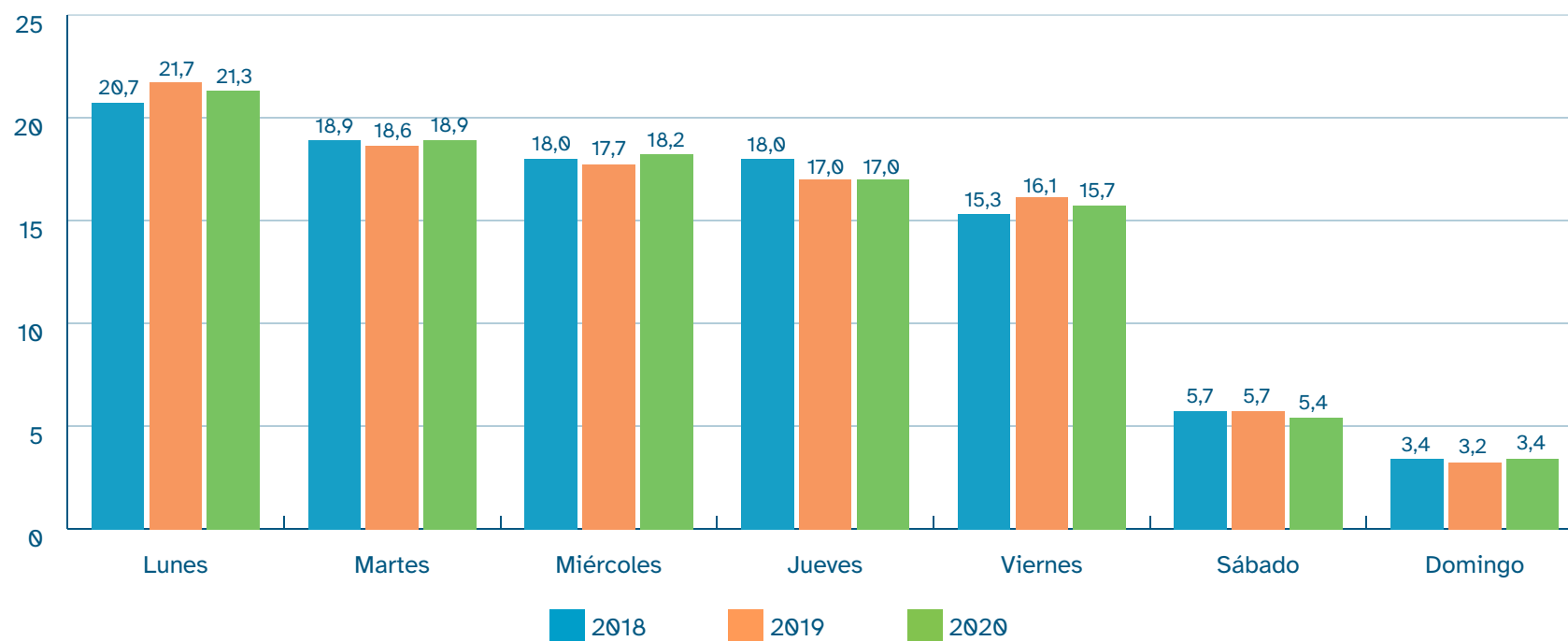
### Temporalidad

En 2020, los meses con mayor número de accidentes fueron enero, febrero y noviembre. Abril, seguido de mayo, presentó la accidentalidad más baja (con un 4,0 y 5,9% respecto del total respetivamente), estando incluso por debajo de agosto, que rompe la tendencia habitual (probablemente por ser un mes típico vacacional y a pesar de que la contratación suele aumentar, ocupa el tercer puesto, con un porcentaje respecto del total del 7,1%). Cabe destacar el importante efecto de la pandemia y el confinamiento domiciliario en esos meses de abril y mayo.

### Porcentaje de accidentes según el mes



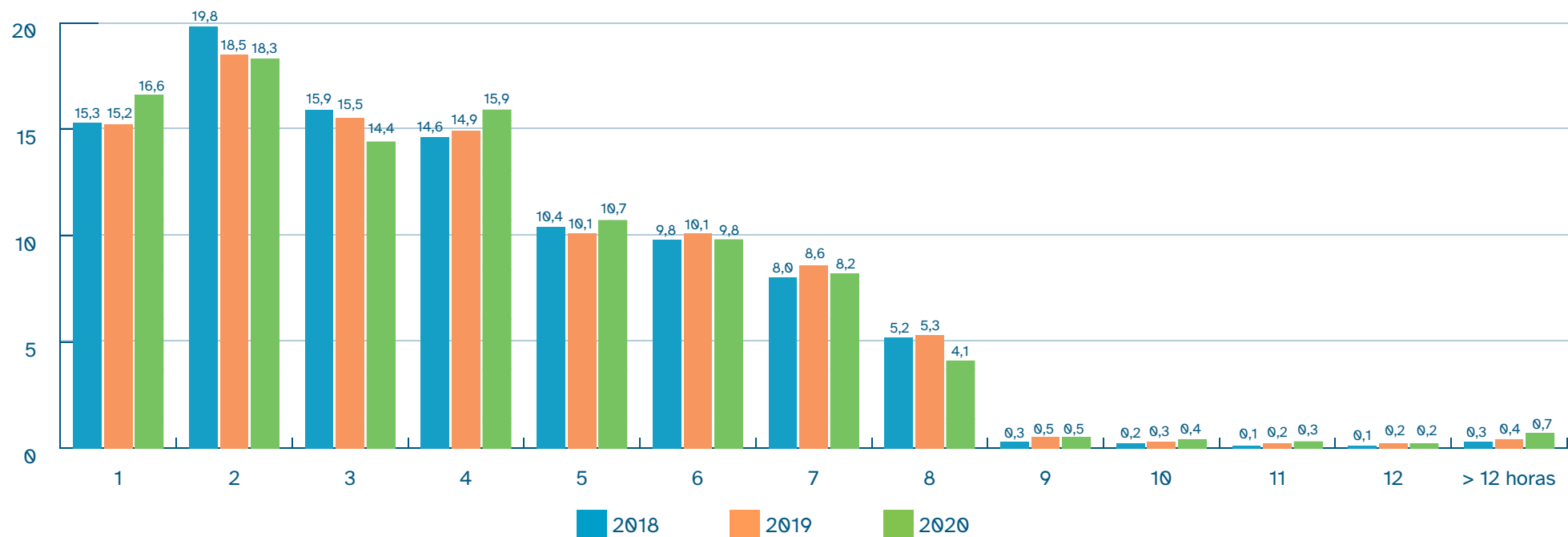
## Porcentaje de accidentes según el día de la semana



Tal y como venía ocurriendo en años pasados, el día de la semana en que se produjeron más accidentes con baja fue el lunes y el día con menos accidentes, el domingo.

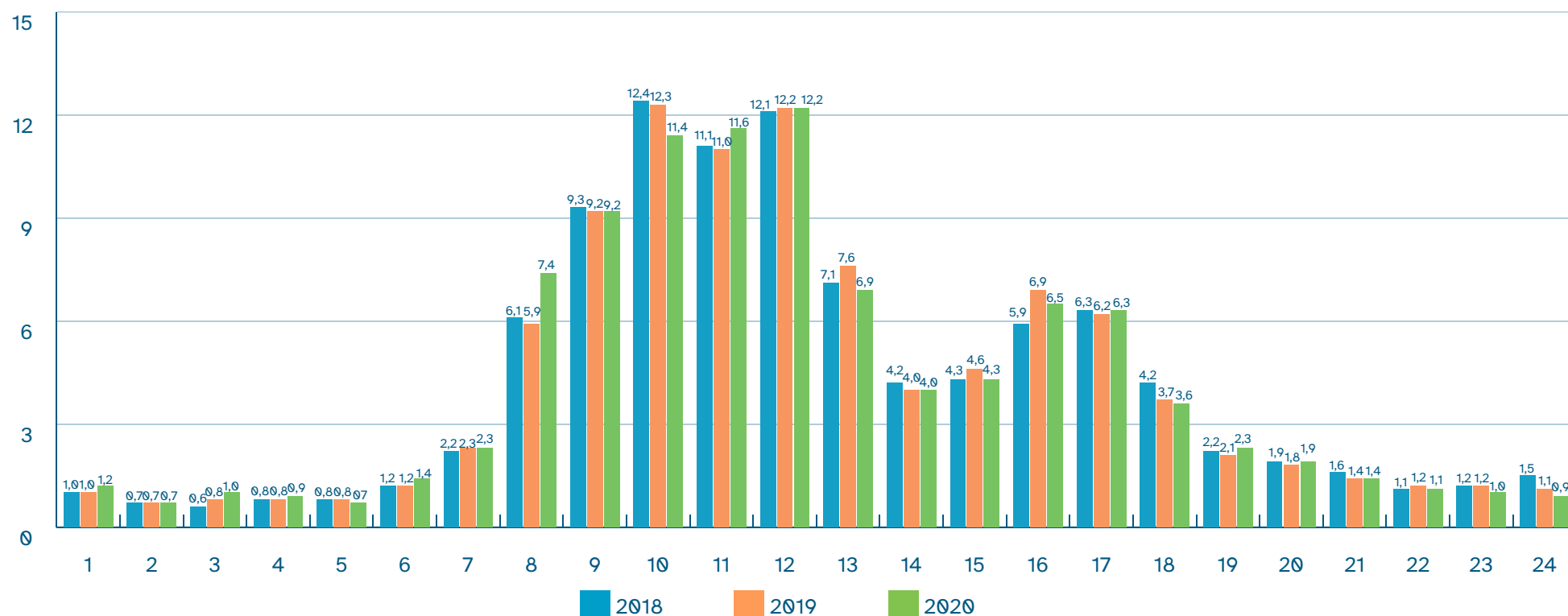
Los accidentes de trabajo ocurridos en las dos primeras horas de trabajo supusieron alrededor del 34,2% del total de accidentes, produciéndose el pico de la accidentalidad entre la primera y la segunda hora de trabajo; a partir de esta, la incidencia de la accidentalidad disminuye progresivamente; aproximadamente el 65% de los accidentes de trabajo con baja se producen en las 4 primeras horas de trabajo.

## Porcentaje de accidentes según la hora en la que se produjo el accidente



El mayor número de accidentes de trabajo con baja se produjo en las horas en las que más personas estaban trabajando, es decir, entre las 8 y las 14 horas, superando el 62,6%; los accidentes en turno de tarde (de 15 a 22 horas) acumularon más del 27%, y los ocurridos en turno de noche alrededor del 9% del total, de forma que el número de accidentes en esta franja horaria se ha estabilizado.

## Porcentaje de accidentes según la hora del día



## CAUSA DE LA LESIÓN DE LOS ACCIDENTES

En 2020, el 32,6% de los accidentes se produce como consecuencia de un sobreesfuerzo, si bien se observa un descenso importante de la incidencia de este tipo de accidentes respecto al año anterior; la siguiente causa de accidente es el golpe contra objeto inmóvil (caídas o choques cuando el trabajador está en movimiento), que acumula el 27,1% del total de accidentes, porcentaje similar al año anterior; y la tercera causa por número de accidentes es el choque o golpe por un objeto en movimiento, que supone el 18% del total; estas tres causas acumulan más del 77% del total de causas.

El riesgo de que un trabajador de una empresa afiliada a Unión de Mutuas se accidentara en 2020 por sobreesfuerzo se estima en 9,87 por cada 1.000 trabajadores, y el de que la lesión resultase de golpes contra objetos o caídas en 8,19 por cada 1.000 trabajadores; la incidencia de siniestralidad en jornada disminuyó en más de 6 puntos, esto es, sobre un 16%, si bien se observa una menor tasa de incidencia en la accidentalidad por estas causas que en 2019; el patrón de accidentalidad es el mismo que en años anteriores.

En líneas generales, el riesgo de accidentarse por cualquier causa fue menor en 2020 que en 2019.

## Contacto que causa la lesión: número de accidentes en jornada y tasas de siniestralidad por 1.000 trabajadores. 2018-2020

Contacto que causa la lesión	N.º de accidentes en jornada			Incidencia x 1.000 trabajadores			2020 vs. 2019
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc.	3.684	4.022	3.281	13,31	12,05	9,87	-18,1
Golpe contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento	3.072	3.235	2.723	11,10	9,69	8,19	-15,5
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión con	2.040	2.272	1.807	7,37	6,81	5,43	-20,2
Contacto con agente material, cortante, punzante, duro	1.028	1.047	857	3,72	3,14	2,58	-17,8
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	332	372	444	1,20	1,11	1,34	19,8
Ninguna información	363	395	321	1,31	1,18	0,97	-18,4
Otros contactos no codificados en la presente clasificación	283	284	278	1,02	0,85	0,84	-1,7
Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas	243	318	252	0,88	0,95	0,76	-20,5
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	65	72	86	0,23	0,22	0,26	19,9
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	21	8	12	0,08	0,02	0,04	50,6
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas	1	4	1	0,00	0,01	0,00	-74,9
<b>Total</b>	<b>11.132</b>	<b>12.029</b>	<b>10.062</b>	<b>40,23</b>	<b>36,04</b>	<b>30,26</b>	<b>-16,0</b>
Tasa MENOR (5%) que la tasa del año anterior							
Tasa MAYOR (5%) que la tasa del año anterior							



## Desviación que desencadena el accidente: número de accidentes en jornada y tasas de siniestralidad por 1.000 trabajadores. 2018-2020

Desviación	N.º de accidentes en jornada			Incidencia x 1.000 trabajadores			2020 vs. 2019
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Movimiento del cuerpo como consecuencia de o con esfuerzo físico	4.001	4.164	3.283	14,46	12,48	9,87	-20,9
Pérdida de control total o parcial de equipos de trabajo o materiales	2.249	2.338	1.902	8,13	7,01	5,72	-18,3
Movimiento del cuerpo sin esfuerzo físico añadido	1.805	2.213	1.824	6,52	6,63	5,49	-17,3
Caída de personas - resbalón o tropezón con caída	1.833	2.040	1.813	6,62	6,11	5,45	-10,8
Rotura, estallido, deslizamiento, caída, derrumbamiento de agente material	656	752	608	2,37	2,25	1,83	-18,8
Desviación por desbordamiento, vuelco, escape, derrame, emanación	298	233	322	1,08	0,70	0,97	38,7
Sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza, presencia	134	145	150	0,48	0,43	0,45	3,8
Otra desviación no codificada en esta clasificación	55	58	74	0,20	0,17	0,22	28,1
Ninguna información	69	52	61	0,25	0,16	0,18	17,7
Desviación por problema eléctrico, explosión, fuego	34	34	25	0,12	0,10	0,08	-26,2
<b>Total</b>	<b>11.134</b>	<b>12.029</b>	<b>10.062</b>	<b>40,24</b>	<b>36,04</b>	<b>30,26</b>	<b>-16,0</b>
Tasa MENOR (5%) que la tasa del año anterior							
Tasa MAYOR (5%) que la tasa del año anterior							

Los movimientos del cuerpo realizados con o sin esfuerzo físico estuvieron involucrados en el 50,8% de los accidentes; la pérdida del control de máquinas, herramientas o vehículos en el 18,9%, y las caídas de personas en el 18% del total de accidentes: estas cuatro “circunstancias” agrupan más del 87% del conjunto de accidentes en jornada laboral. El riesgo de padecer un accidente por una de estas cuatro causas fue, respectivamente de: 9,87; 5,72; 5,49 y 5,45 por cada 1.000 trabajadores, observándose un patrón similar al de 2020, aunque estas “circunstancias” descendieron su incidencia respecto de ese año, quedando de nuevo en el mismo orden.

El riesgo de sufrir un accidente de trabajo en jornada con baja laboral disminuyó en un 16% respecto de 2019, independientemente de la circunstancia en la que se produjo, continuando la tendencia bajista de los accidentes con baja de 2018 y 2019.

## PARTES DEL CUERPO LESIONADAS Y TIPOS DE LESIÓN

Las partes del cuerpo que sufrieron más lesiones fueron: las manos (y los dedos), que acumularon el 23,1% de los accidentes; la espalda resultó afectada en un 16,1% de los casos; y los pies (16,3%) y las extremidades inferiores (14,9%) agruparon, entre ambas, prácticamente el 30% de los accidentes. Les siguen en importancia, por representar una parte importante del conjunto de los accidentes, los que afectaron a miembros superiores (excepto manos), 11% de los accidentes; los que involucraron al cuello, que acumularon el 3,9%, y los que afectaron al tórax, 4,2%, y a los ojos, 3%. Globalmente, la espalda y el cuello acumularon el 20% de los accidentes de trabajo con baja laboral de 2020.

Con estos datos se puede estimar que, en 2020, 7 de cada 1.000 trabajadores afiliados sufrieron un accidente que afectó a las manos; más de 6 trabajadores de cada 1.000 resultaron lesionados en la espalda y cuello; los pies se lesionaron en más de 4 trabajadores de cada 1.000 y los ojos en casi 1 trabajador de cada 1.000 afiliados.

El patrón de accidentalidad registrado es el que viene observándose año tras año, si bien en 2020 se vio disminuida la incidencia en la mayoría de las partes del cuerpo afectadas, salvo en pelvis y abdomen y múltiples partes afectadas (ver tabla siguiente).

## Parte del cuerpo lesionada: número de accidentes en jornada y tasas de siniestralidad por 1.000 trabajadores. 2018-2020

Parte del cuerpo lesionada	N.º de accidentes en jornada			Incidencia x 1.000 trabajadores			
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2020 vs. 2019
Mano	2.856	3.014	2.328	10,32	9,03	7,00	-22,5
Espalda	1.833	1.972	1.622	6,62	5,91	4,88	-17,4
Pie	1.770	1.928	1.639	6,40	5,78	4,93	-14,7
Extremidades inferiores (excepto pie)	1.525	1.648	1.499	5,51	4,94	4,51	-8,7
Extremidades superiores (excepto mano)	1.373	1.550	1.192	4,96	4,64	3,59	-22,8
Tórax	412	503	427	1,49	1,51	1,28	-14,8
Cuello	424	465	392	1,53	1,39	1,18	-15,4
Ojos	357	350	302	1,29	1,05	0,91	-13,4
Múltiples partes afectadas	243	202	333	0,88	0,61	1,00	65,5
Cabeza	118	154	121	0,43	0,46	0,36	-21,1
Cara	89	105	87	0,32	0,31	0,26	-16,8
Tronco	39	48	38	0,14	0,14	0,11	-20,5
Pelvis y abdomen	51	35	38	0,18	0,10	0,11	9,0
Sin especificar	22	29	25	0,08	0,09	0,08	-13,5
Otras partes del cuerpo	22	26	19	0,08	0,08	0,06	-26,7
<b>Total</b>	<b>11.134</b>	<b>12.029</b>	<b>10.062</b>	<b>40,24</b>	<b>36,04</b>	<b>30,26</b>	<b>-16,0</b>
Tasa MENOR (5%) que la tasa del año anterior							
Tasa MAYOR (5%) que la tasa del año anterior							

Las lesiones más frecuentes tras un accidente fueron: las dislocaciones, esguinces y torceduras, que supusieron el 44,1% de los accidentes de 2020, y más de 13 de cada 1.000 trabajadores afiliados sufrió, en 2020 una lesión de este tipo; las heridas y lesiones superficiales, que acumularon el 30,6% del total y 9,25 de cada 1.000 trabajadores estuvieron de baja por este tipo de lesión; las fracturas de huesos, que representaron el 9,4% de los accidentes. Estos tres tipos de lesiones agrupan casi el 85% de los accidentes. Como en pasados años, se repiten los mismos tipos de lesión tanto en frecuencia como en orden. Los tipos de lesión más frecuentes disminuyeron su incidencia en general.

#### Tipo de lesión: número de accidentes en jornada y tasas de siniestralidad por 1.000 trabajadores. 2018-2020

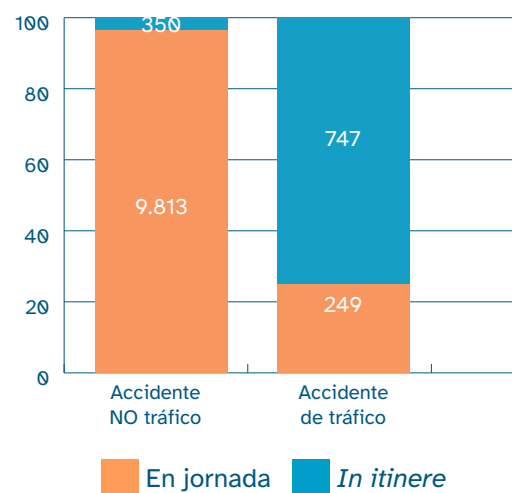
Tipo de lesión	N.º de accidentes en jornada			Incidencia x 1.000 trabajadores			2020 vs. 2019
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Dislocaciones, esguinces y torceduras	5.066	5.506	4.435	18,31	16,50	13,34	-19,2
Heridas y lesiones superficiales	3.528	3.574	3.077	12,75	10,71	9,25	-13,6
Fracturas de huesos	1.017	1.107	950	3,68	3,32	2,86	-13,9
Otras lesiones especificadas no incluidas en otros apartados	748	944	712	2,70	2,83	2,14	-24,3
Tipo de lesión desconocida o sin especificar	254	396	389	0,92	1,19	1,17	-1,4
Conmociones y lesiones internas	221	241	172	0,80	0,72	0,52	-28,4
Quemaduras, escaldaduras y congelación	136	142	96	0,49	0,43	0,29	-32,1
Lesiones superficiales	90	60	49	0,33	0,18	0,15	-18,0
Envenenamientos e infecciones	9	6	136	0,03	0,02	0,41	2.175,1
Amputaciones traumáticas (pérdida de partes del cuerpo)	32	24	21	0,12	0,07	0,06	-12,2
Heridas abiertas	20	18	20	0,07	0,05	0,06	11,5
Otros	9	9	3	0,03	0,03	0,01	-66,5
Ahogamientos y asfixias	3	1	1	0,01	0,00	0,00	0,4
Efectos del ruido, la vibración y la presión	1	1	1	0,00	0,00	0,00	0,4
<b>Total</b>	<b>11.134</b>	<b>12.029</b>	<b>10.062</b>	<b>40,24</b>	<b>36,04</b>	<b>30,26</b>	<b>-16,0</b>
Tasa MENOR (5%) que la tasa del año anterior							
Tasa MAYOR (5%) que la tasa del año anterior							

## ACCIDENTES DE TRABAJO DE TRÁFICO

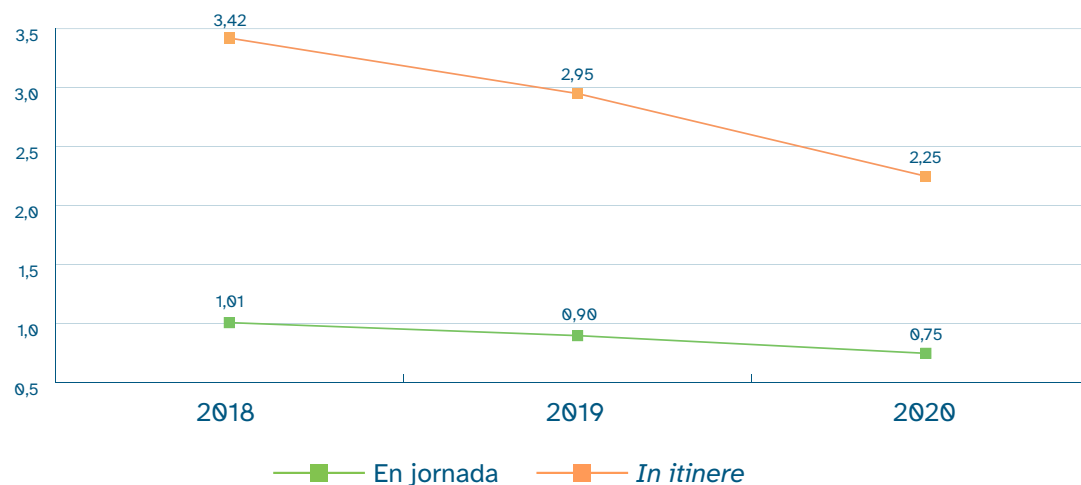
En 2020 se produjeron 996 accidentes de trabajo que fueron accidentes de tráfico, un 8,9% del total de los accidentes de trabajo con baja del periodo. El 75% de los accidentes de trabajo considerados accidentes de tráfico tuvieron lugar mientras el trabajador se desplazaba desde el trabajo a su casa o viceversa, es decir, que aproximadamente casi 1 de cada 4 accidentes de tráfico sucedieron durante la jornada de trabajo (en misión).

El riesgo de que un trabajador sufriera un accidente de tráfico en 2020 se situó en 3 por cada 1.000 trabajadores afiliados, lo que supone un descenso del 22,1% respecto de lo que se observó en 2019 (3,85).

Accidente de trabajo según tipo y tráfico o no tráfico



Evolución de las tasas de incidencia: accidentes de trabajo de tráfico

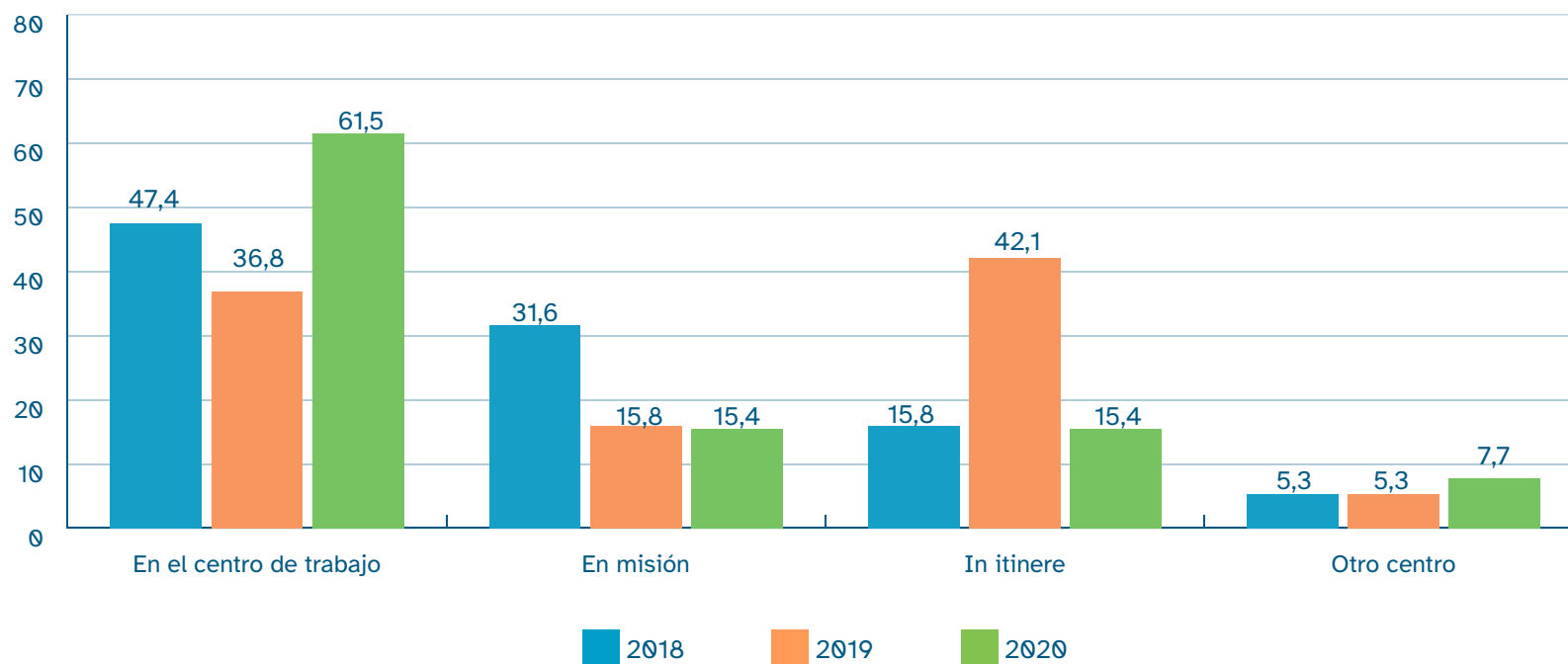


## MORTALIDAD POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

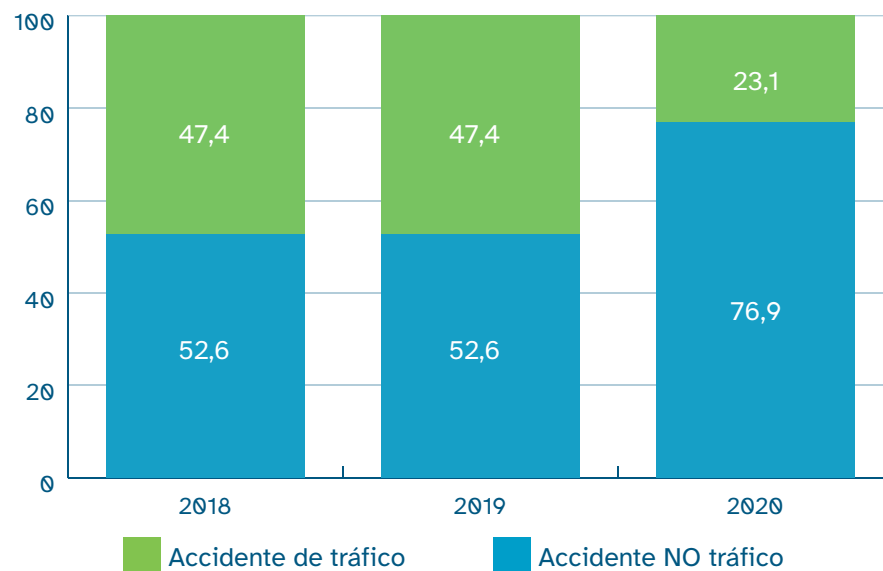
En 2020, 13 trabajadores de empresas asociadas a Unión de Mutuas perdieron su vida como consecuencia de un accidente de trabajo, lo que supone un descenso de la mortalidad por accidente del 31,6% respecto de lo observado en 2019 (con 19 accidentes mortales). La incidencia de accidentes mortales según el lugar de ocurrencia se incrementó para los tipos de accidentes ocurridos “en el centro de trabajo” y ligeramente en “otro centro de trabajo”.

En los últimos años, ningún trabajador falleció a consecuencia de una enfermedad profesional.

Porcentaje de fallecidos según el lugar del accidente. 2018-2020



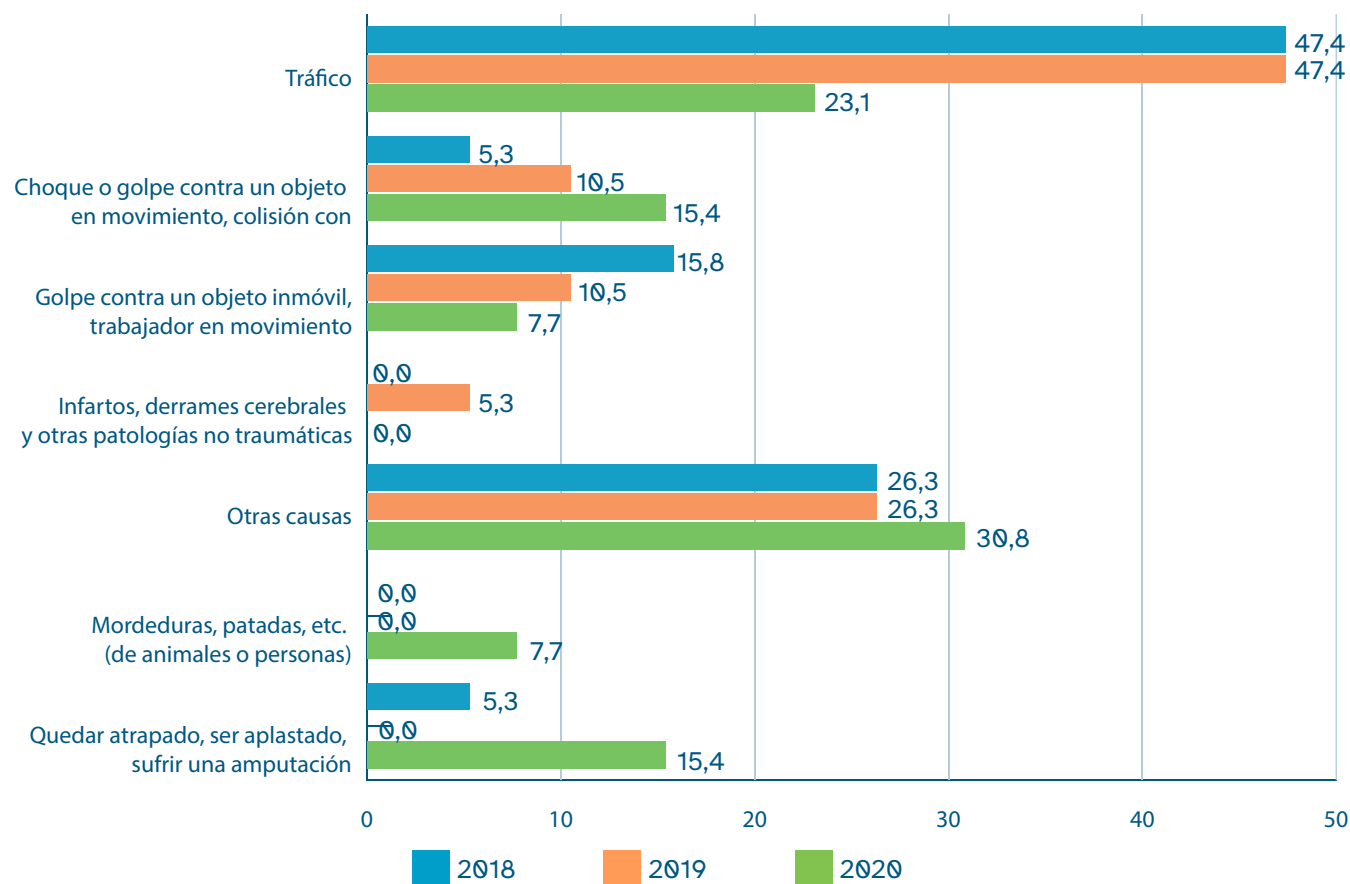
Porcentaje de fallecidos por accidente de trabajo según tipo de causa. 2018-2020



A partir de los datos registrados, se estima que, en 2020, el riesgo de morir por accidente de trabajo en las empresas asociadas a Unión de Mutuas fue de 0,39 fallecidos por cada 10.000 trabajadores protegidos, lo que representa un descenso del 31,3% en términos relativos (tasa de incidencia) respecto al año anterior. La distribución según causas se muestra en la gráfica siguiente.

Es de destacar que en 2020, de los 13 trabajadores fallecidos, 3 (23,1% del total) fallecieron por accidentes de tráfico, 2 (15,4% del total) por golpes contra o por un objeto en movimiento, 2 (15,4% del total) por quedar atrapados, ser aplastados o sufrir una amputación, 1 (7,7% del total) por golpes contra objetos inmóviles, 1 (7,7% del total) por agresiones de animales o personas y 4 (30,8% del total) por otras causas sin especificar.

Porcentaje de fallecidos por accidente de trabajo según la causa del accidente. 2018-2020



Sectores económicos con más accidentes mortales

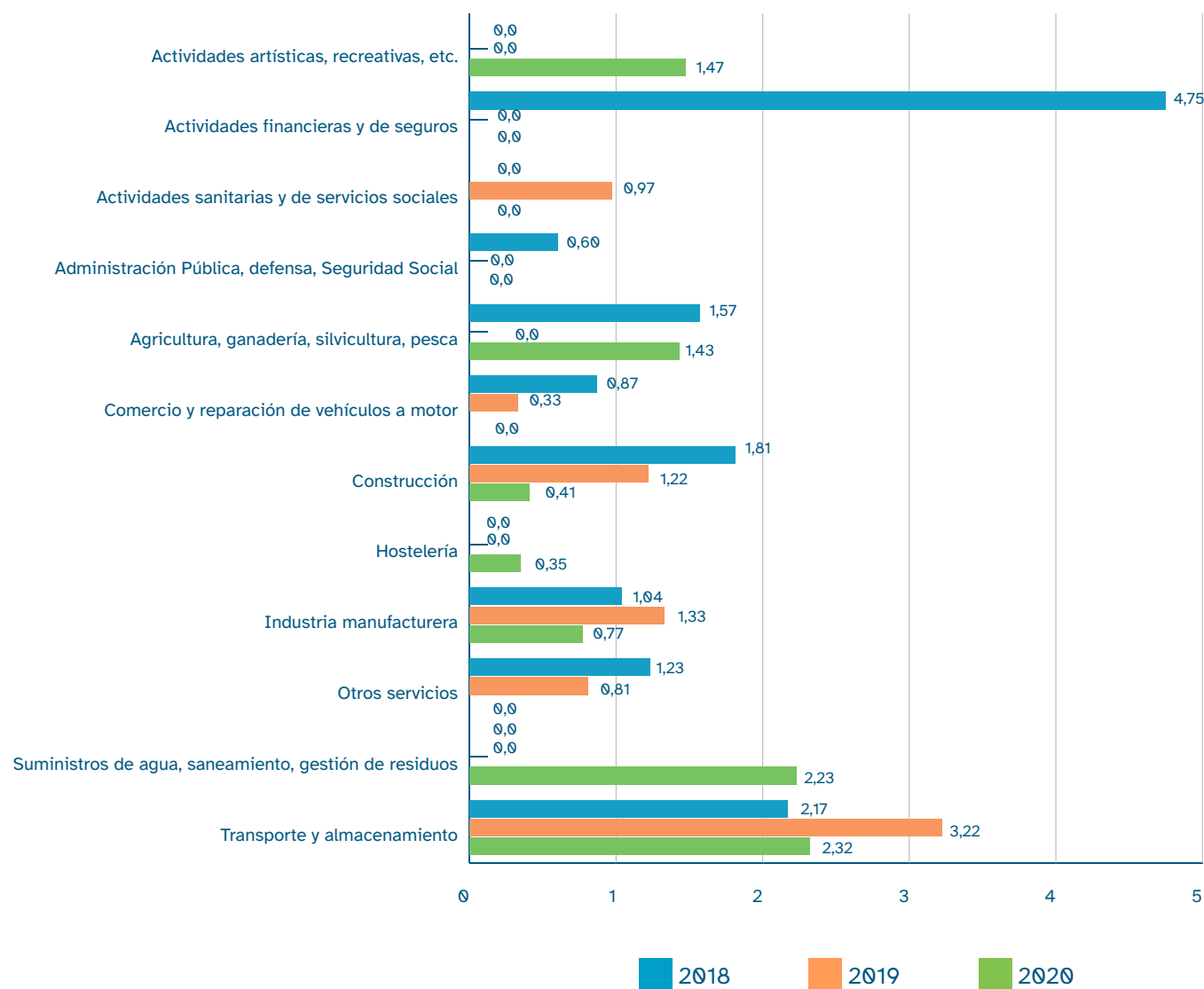
**4** accidentes  
industria  
manufacturera

**3** accidentes  
transporte y  
almacenamiento

**2** accidentes  
agricultura,  
ganadería,  
silvicultura,  
pesca

**4** accidentes  
sectores  
diferentes

Tasas de incidencia de fallecidos por accidente de trabajo por 10.000 trabajadores según el sector de actividad económica de la empresa. 2018-2020





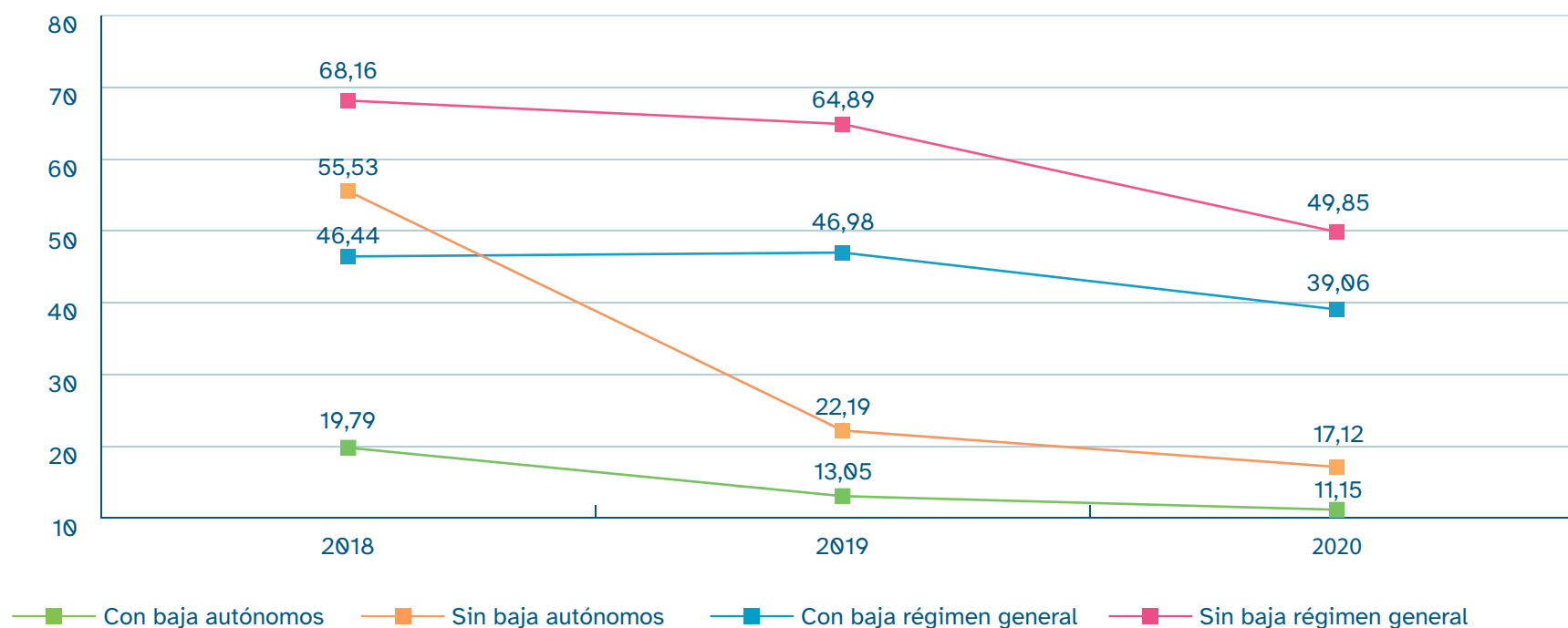
### ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA LABORAL SEGÚN EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El número de accidentes de trabajo que requirieron baja laboral entre los trabajadores por cuenta propia (autónomos) supuso el 6,5% del total de accidentes con baja registrados, observándose una disminución, en términos absolutos, del 10,5% respecto de 2019, una vez estabilizado el número de autónomos con la cobertura de las contingencias profesionales. La tasa de incidencia ha experimentado un descenso del 14,6%.

Entre los trabajadores afiliados al régimen general, la siniestralidad de los accidentes con baja laboral en número absolutos descendió un 18,1%, y en términos de incidencia, hubo un descenso del 16,9%.

El riesgo de padecer un accidente de trabajo con baja en el colectivo de los trabajadores autónomos se situó en 11,15 accidentes por cada 1.000 trabajadores protegidos, casi 30 puntos por debajo del riesgo que presentan los trabajadores por cuenta ajena: 39,06 accidentes por cada 1.000 trabajadores protegidos. Es decir, la siniestralidad, en términos relativos, entre los trabajadores adscritos al régimen general es casi cuatro veces mayor que entre los trabajadores autónomos.

Accidentes de trabajo según régimen de la Seguridad Social 2018-2020. Tasas de incidencia por 1.000 trabajadores.



### Accidentes de trabajo sin baja laboral según el régimen de la Seguridad Social

En 2020, un 7,8% del total de accidentes de trabajo registrados no necesitaron de baja laboral para su correcto tratamiento entre los trabajadores por cuenta propia (autónomos). En términos absolutos, el número de accidentes sin baja en 2020 presentó, para los autónomos, un descenso del 19,2% respecto de los registrados en 2019.

Entre los trabajadores adscritos al régimen general de la Seguridad Social, el descenso fue del 24,4% en términos absolutos. En términos relativos, la tasa incidencia por 1.000 trabajadores descendió un 16,9%.

El riesgo de padecer un accidente de trabajo sin baja en el colectivo de los trabajadores autónomos fue de 17,12 accidentes por cada 1.000 trabajadores protegidos, significativamente menor que el riesgo de los trabajadores por cuenta ajena (49,85 accidentes por cada 1.000 trabajadores protegidos). La incidencia de los accidentes que cursan sin baja laboral descendió entre los trabajadores por cuenta propia (un 22,9%). Entre los trabajadores por cuenta ajena, la incidencia de sufrir un accidente de trabajo sin baja laboral disminuyó un 23,2%.



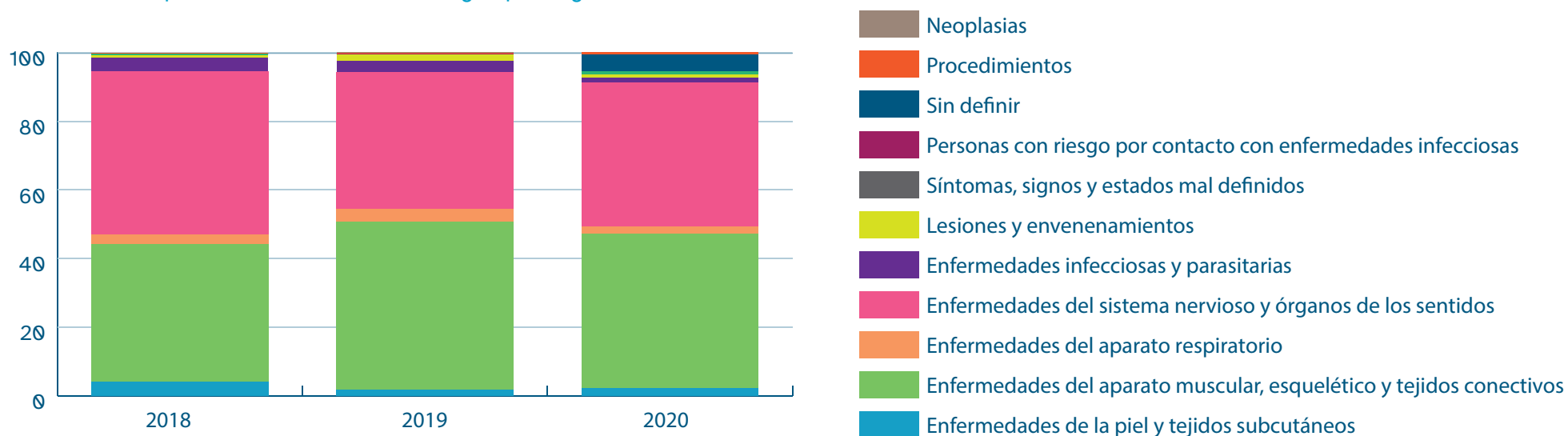
### C. ENFERMEDADES PROFESIONALES

En 2020 se registraron 437 procesos por enfermedad profesional (con y sin baja), lo que supone una disminución del 8,8% respecto de 2019. Se invierte la tendencia de los últimos años, en los que el número de trabajadores afectados por una enfermedad profesional fue aumentando anualmente. Este descenso fue a expensas de las enfermedades profesionales sin baja.

En 2020, el 50,8% de las enfermedades profesionales registradas, diagnosticadas y confirmadas (222) no requirieron baja laboral. Se observa, pues, un cambio de tendencia en la evolución del peso porcentual de los procesos sin baja en el total de casos de enfermedad profesional que este año ha disminuido.

En 2020, el grupo de enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejidos conectivos, con 197 procesos, fue el grupo con más casos diagnosticados, que suponen el 45,1% del total, seguido por las enfermedades del sistema nervioso y órganos de los sentidos, con 183 procesos, que suponen el 41,9% del total. Estos dos grupos de enfermedades suponen cerca del 90% del total de casos de enfermedad profesional en 2020.

Enfermedades profesionales. 2018-2020 según patología.



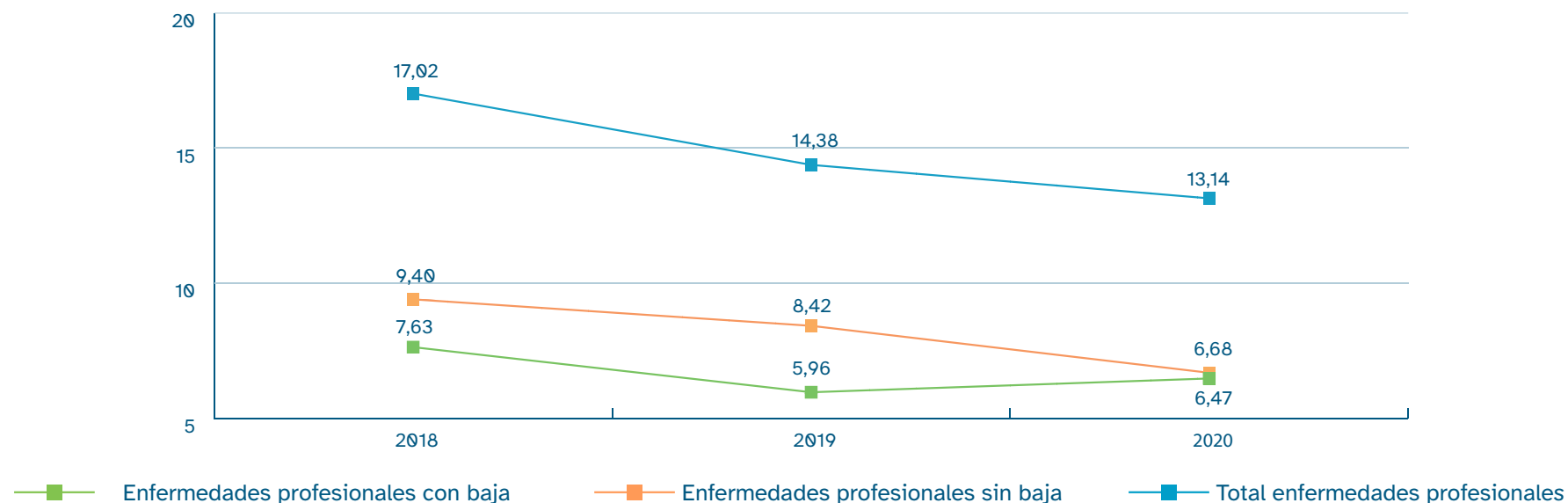
El riesgo de padecer una enfermedad profesional en las empresas asociadas a Unión de Mutuas fue en 2020 de 13,14 casos por cada 10.000 trabajadores, descendiendo con respecto a 2019 en un 8,6%. El descenso registrado se debe a las enfermedades profesionales que cursaron sin baja laboral (6,68 en tasa de incidencia) y ello a pesar del aumento de las enfermedades que cursaron con baja, que llegaron a una tasa de incidencia del 6,47% cada 10.000 trabajadores.

## Tasas de incidencia por 10.000 trabajadores de enfermedades profesionales en función del año de diagnóstico

Grupo diagnóstico	ENFERMEDADES PROFESIONALES									
	Con baja			Sin baja			Totales			2020 vs. 2019
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Enfermedades de la piel y tejidos subcutáneos	0,25	0,12	0,12	0,43	0,12	0,15	0,69	0,24	0,27	12,9
Enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejidos conectivos	2,42	2,49	2,80	4,41	4,55	3,13	6,83	7,04	5,92	-15,9
Enfermedades del aparato respiratorio	0,14	0,21	0,15	0,33	0,33	0,12	0,47	0,54	0,27	-49,8
Enfermedades del sistema nervioso y órganos de los sentidos	4,08	2,73	3,01	4,01	3,00	2,50	8,10	5,72	5,50	-3,8
Enfermedades infecciosas y parasitarias	0,61	0,24	0,18	0,07	0,24	0,00	0,69	0,48	0,18	-62,4
Lesiones y envenenamientos	0,07	0,12	0,09	0,07	0,12	0,06	0,14	0,24	0,15	-37,3
Síntomas, signos y estados mal definidos	0,00	0,00	0,03	0,07	0,03	0,06	0,07	0,03	0,09	201,1
Personas con riesgo por contacto con enfermedades infecciosas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,03	0,00	-100,0
Sin definir	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,66	0,00	0,00	0,66	
Procedimientos	0,04	0,03	0,09	0,00	0,00	0,00	0,04	0,03	0,09	201,1
<b>Total enfermedades profesionales</b>	<b>7,63</b>	<b>5,96</b>	<b>6,47</b>	<b>9,40</b>	<b>8,42</b>	<b>6,68</b>	<b>17,02</b>	<b>14,38</b>	<b>13,14</b>	<b>-8,6</b>
Tasa MENOR (5%) que la tasa del año anterior										
Tasa MAYOR (5%) que la tasa del año anterior										

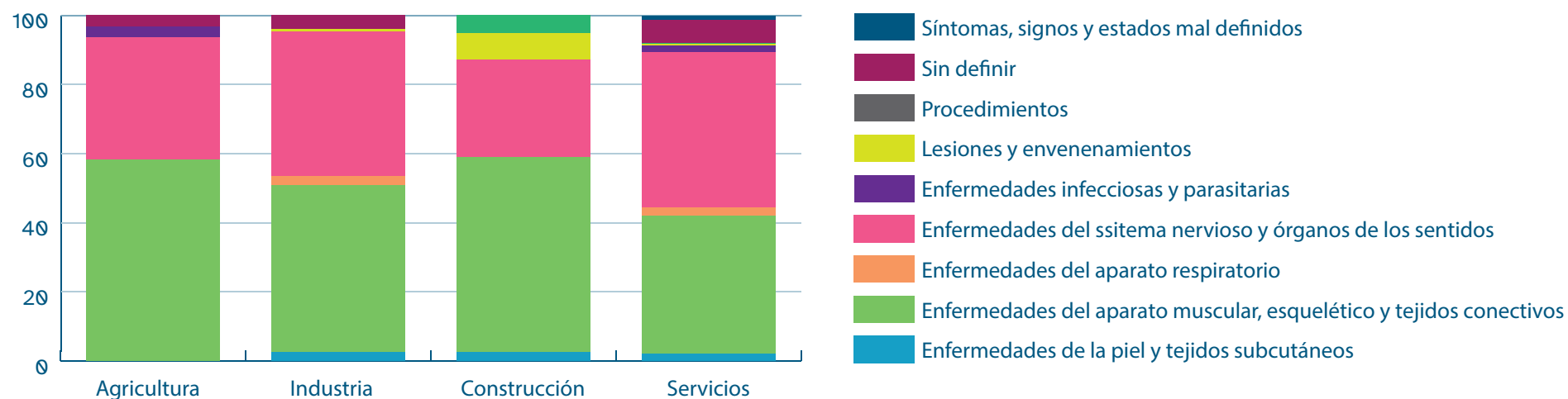
Hay una mayoría de grupos diagnósticos de enfermedad profesional que disminuyeron su incidencia respecto de 2019, entre las que destacan el grupo de enfermedades infecciosas y parasitarias y las del apartado respiratorio.

## Enfermedades profesionales. Tasas de incidencia por 10.000 trabajadores. 2018-2020



Por sectores de actividad económica, la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con una tasa de 22,18 enfermedades profesionales por cada 10.000 trabajadores en 2020, presentó un aumento del 48,6% respecto de la tasa de 2019. El sector de la industria aumentó su tasa de incidencia en un 7,9%, pasando de una tasa de 19,78 enfermedades profesionales cada 10.000 trabajadores en 2019 a 21,34 en 2020.

## Enfermedades profesionales. Tasas de incidencia por 10.000 trabajadores. 2020



### Enfermedades profesionales según el régimen de la Seguridad Social

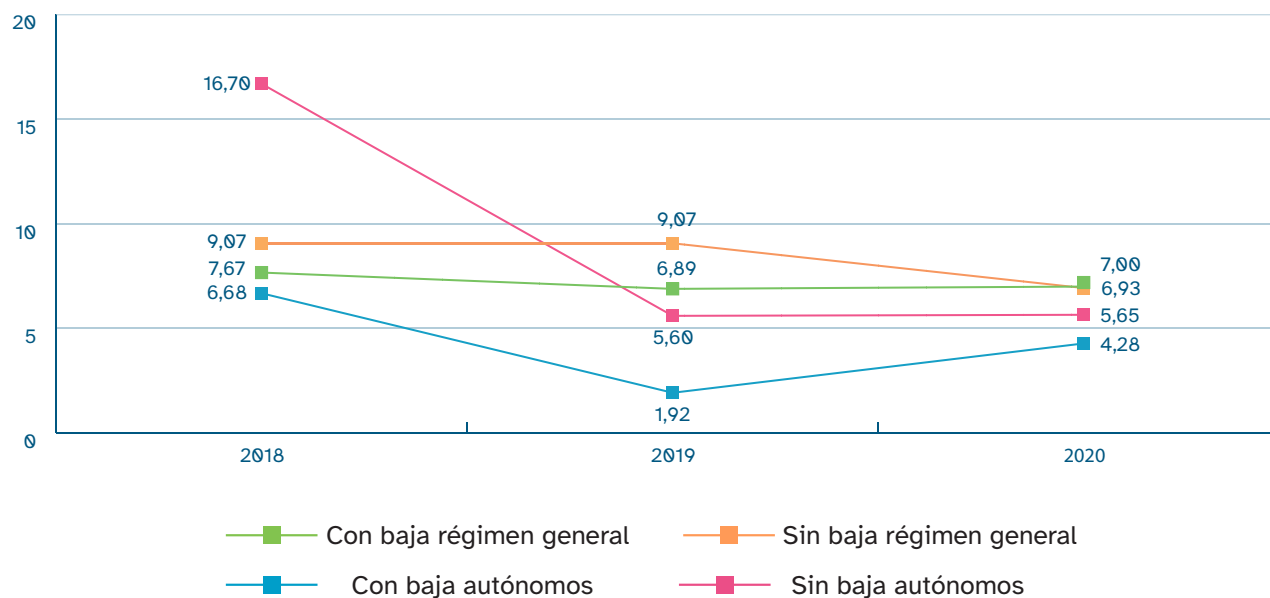
Durante 2020 se registraron 372 casos de enfermedad profesional entre los trabajadores por cuenta ajena (85,1% del total de las declaradas), lo que supone una disminución, en términos absolutos, del 14,1% y del 12,7% en términos de incidencia. De ellos, 187 cursaron con baja laboral y el resto, 185, sin baja.

Entre los trabajadores por cuenta propia que tenían concertada la prestación, durante 2020 se registraron 65 casos de enfermedad profesional (14,87% del total de las declaradas), lo que supone un aumento, en términos absolutos, del 38,3% y del 32% en términos de incidencia. De ellos, el 43,1% (28) cursaron con baja laboral y el resto (37), sin baja.

En términos relativos, la incidencia de procesos de enfermedad profesional aumentó 32% entre los trabajadores autónomos, mientras que entre los trabajadores adscritos al régimen general se observó un descenso del 12,7%.

La incidencia en 2020 fue un 40% superior entre los trabajadores del régimen general que entre los trabajadores por cuenta propia.

### Enfermedades profesionales por Régimen de Seguridad Social. Tasas por 10.000 trabajadores.



## D. CONTINGENCIAS COMUNES

En 2020, entre los trabajadores de las empresas mutualistas que tienen concertada la prestación por contingencias comunes se registran 51.576 bajas por enfermedad común, lo que supone un descenso del 24,18% en términos absolutos y del 22,9% en términos relativos (incidencia) respecto de 2019.

Número de bajas y tasas de incidencia por 1.000 trabajadores por enfermedad común ocurridas por año

Grupo diagnóstico	N.º de bajas por contingencias comunes			Incidencia x 1.000 trabajadores			2020 vs. 2019
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejidos conectivos	13.397	14.603	11.485	46,37	49,23	39,39	-20,0
Enfermedades del aparato respiratorio	12.310	10.710	7.176	42,60	36,11	24,61	-31,8
Síntomas, signos y estados mal definidos	5.413	6.323	6.929	18,73	21,32	23,76	11,5
Lesiones y envenenamientos	6.421	6.111	1.581	22,22	20,60	5,42	-73,7
Enfermedades infecciosas y parasitarias	5.202	5.754	2.306	18,00	19,40	7,91	-59,2
Trastornos mentales y del comportamiento	4.245	4.690	4.019	14,69	15,81	13,78	-12,8
Enfermedades del aparato digestivo	3.902	4.215	3.521	13,50	14,21	12,08	-15,0
Enfermedades del sistema nervioso y órganos de los sentidos	2.946	3.198	2.515	10,20	10,78	8,63	-20,0
Enfermedades del aparato genitourinario	1.686	1.859	1.523	5,84	6,27	5,22	-16,7
Sin definir / no consta	819	2.193	1.870	2,83	7,39	6,41	-13,3
Enfermedades del aparato circulatorio	1.443	1.631	1.466	4,99	5,50	5,03	-8,6
Personas con riesgo por contacto con enfermedades infecciosas	79	521	3.703	0,27	1,76	12,70	623,1
Procedimientos	1.827	1.924	110	6,32	6,49	0,38	-94,2
Neoplasias	1.213	1.237	1.170	4,20	4,17	4,01	-3,8
Enfermedades de la piel y tejidos subcutáneos	1.068	1.122	794	3,70	3,78	2,72	-28,0
Complicaciones de la gestación, parto y puerperio	953	923	788	3,30	3,11	2,70	-13,1
Enfermedades endocrinas, metabólicas, de la inmunidad, etc.	398	436	350	1,38	1,47	1,20	-18,3
Anomalías congénitas	177	225	141	0,61	0,76	0,48	-36,2
Tumores	200	204	5	0,69	0,69	0,02	-97,5
Enfermedades de la sangre y órganos hematopoyéticos	101	102	103	0,35	0,34	0,35	2,7
Determinadas condiciones de origen perinatal	62	34	12	0,21	0,11	0,04	-64,1
Causas externas	7	9	9	0,02	0,03	0,03	1,7
<b>Total</b>	<b>63.869</b>	<b>68.024</b>	<b>51.576</b>	<b>221,04</b>	<b>229,32</b>	<b>176,88</b>	<b>-22,9</b>
Tasa MENOR (5%) que la tasa del año anterior							
Tasa MAYOR (5%) que la tasa del año anterior							

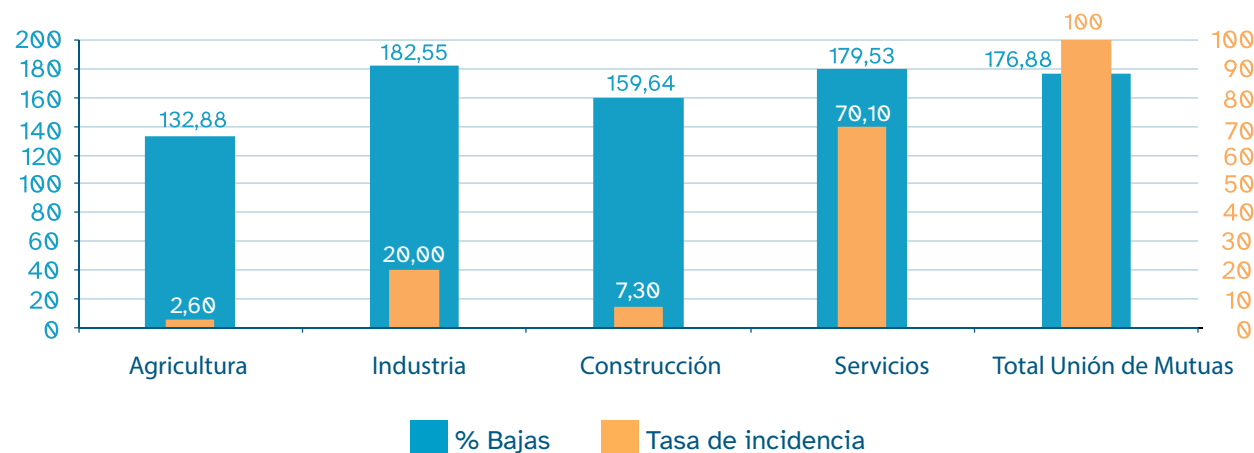


Los grupos diagnósticos que más procesos de baja originaron en 2020 fueron las enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejidos conectivos; las enfermedades del aparato respiratorio; los derivados de síntomas, signos y estados mal definidos, los trastornos mentales y del comportamiento, las enfermedades del aparato digestivo, las personas con riesgo de enfermedades infecciosas y las enfermedades del sistema nervioso y órganos de los sentidos. Estos grupos acumularon más del 70% del total de bajas por enfermedad común.

En 2020, el riesgo de padecer una baja por enfermedad común entre los trabajadores de empresas asociadas a Unión de Mutuas se situó en 176,88 por cada 1.000 trabajadores afiliados; algo menos de 2 de cada 10 trabajadores sufrió una baja laboral por enfermedad común.

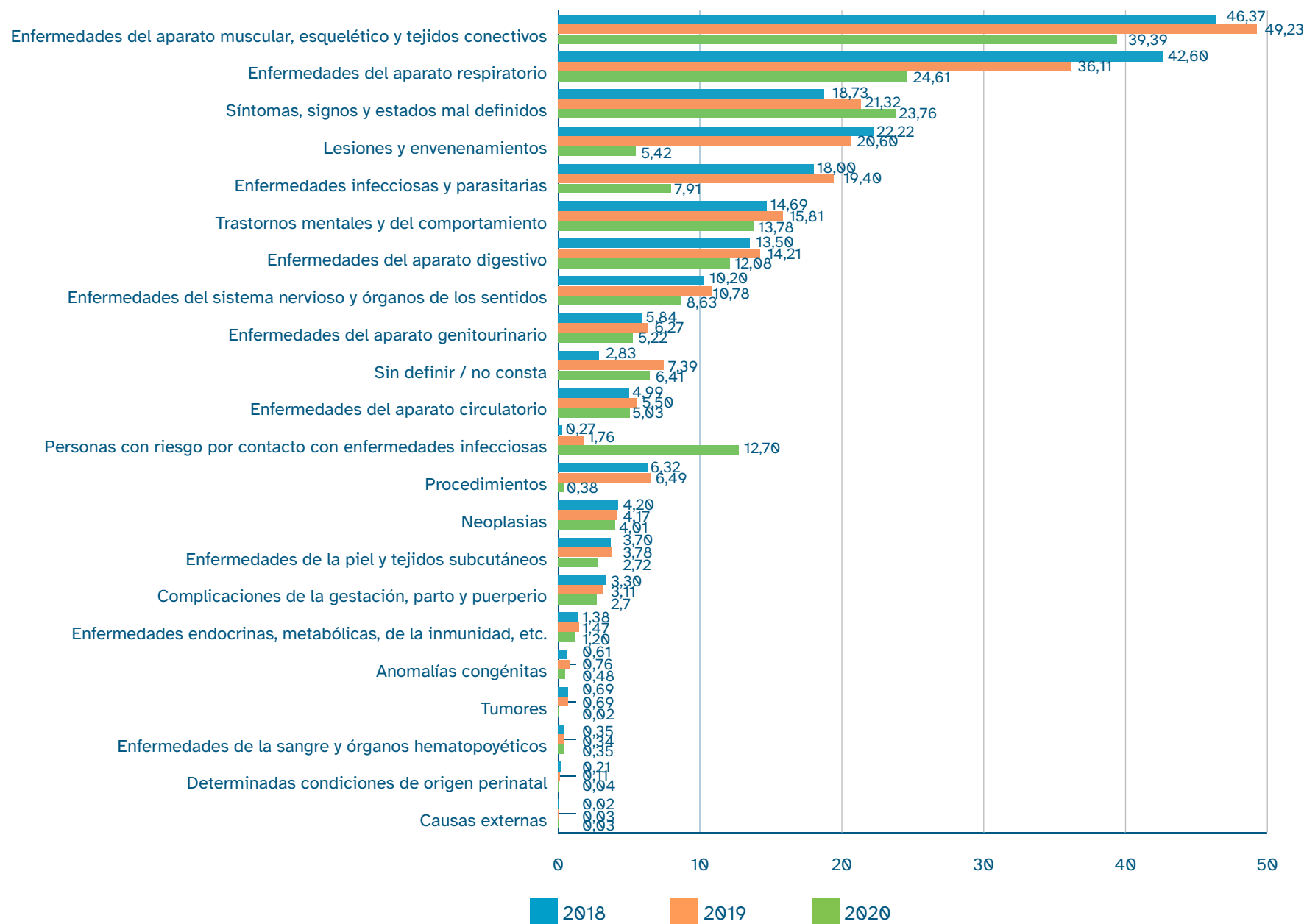
De entre los diagnósticos con mayor variación es de señalar el incremento sufrido entre 2019 y 2020 en el de la incidencia de personas con riesgo por contacto con enfermedades infecciosas (más del 623%), si bien es un grupo de peso absoluto intermedio (3.703 casos en 2020). Cabe destacar el descenso de la incidencia de las lesiones y envenenamientos (desciende 73,7% su tasa de incidencia) y el de las enfermedades del aparato respiratorio (desciende un 31,8%) y el de las enfermedades infecciosas y parasitarias (desciende un 59,2%).

Porcentaje de procesos y tasas de incidencia de bajas por enfermedad común por sectores. 2020





## Bajas por enfermedad común. Tasas de incidencia por 1.000 trabajadores. 2018-2020 (diagnósticos más frecuentes)



## Tasas de incidencia de bajas por enfermedad común por sectores

Grupo diagnóstico	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total Unión de Mutuas
Anomalías congénitas	0,00	0,66	0,38	0,47	0,48
Causas externas	0,00	0,02	0,00	0,04	0,03
Complicaciones de la gestación, parto y puerperio	0,59	1,63	0,59	3,36	2,70
Determinadas condiciones de origen perinatal	0,00	0,00	0,00	0,06	0,04
Enfermedades de la piel y tejidos subcutáneos	2,58	3,63	3,25	2,41	2,72
Enfermedades de la sangre y órganos hematopoyéticos	0,10	0,35	0,17	0,39	0,35
Enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejidos conectivos	46,11	41,74	42,02	38,08	39,39
Enfermedades del aparato circulatorio	5,16	5,88	4,81	4,81	5,03
Enfermedades del aparato digestivo	9,22	13,93	13,64	11,51	12,08
Enfermedades del aparato genitourinario	2,68	4,52	3,34	5,77	5,22
Enfermedades del aparato respiratorio	11,80	26,39	21,75	25,09	24,61
Enfermedades del sistema nervioso y órganos de los sentidos	6,64	9,20	7,14	8,74	8,63
Enfermedades endocrinas, metabólicas, de la inmunidad, etc.	1,09	1,26	1,01	1,21	1,20
Enfermedades infecciosas y parasitarias	1,78	5,37	7,22	9,01	7,91
Lesiones y envenenamientos	3,77	4,17	6,04	5,78	5,42
Neoplasias	4,26	4,01	2,62	4,17	4,01
No consta diagnóstico	2,97	4,01	5,74	7,34	6,41
Personas con riesgo por contacto con enfermedades infecciosas	13,78	17,25	13,56	11,27	12,70
Procedimientos	0,40	0,21	0,51	0,41	0,38
Síntomas, signos y estados mal definidos	12,40	27,08	18,67	24,00	23,76
Trastornos mentales y del comportamiento	7,54	11,24	7,18	15,59	13,78
Tumores	0,00	0,02	0,00	0,02	0,02
<b>Total</b>	<b>132,88</b>	<b>182,55</b>	<b>159,64</b>	<b>179,53</b>	<b>176,88</b>
Tasa <b>MENOR</b> (5%) que la tasa Unión de Mutuas					
Tasa <b>MAYOR</b> (5%) que la tasa Unión de Mutuas					

Las bajas laborales por enfermedad común del sector servicios agruparon en 2020 el 70,1% del total de las bajas; el sector industria acumuló el 20,0% de las bajas. Estos son los sectores con más bajas laborales por enfermedad común ese año; también son los sectores con más población protegida.

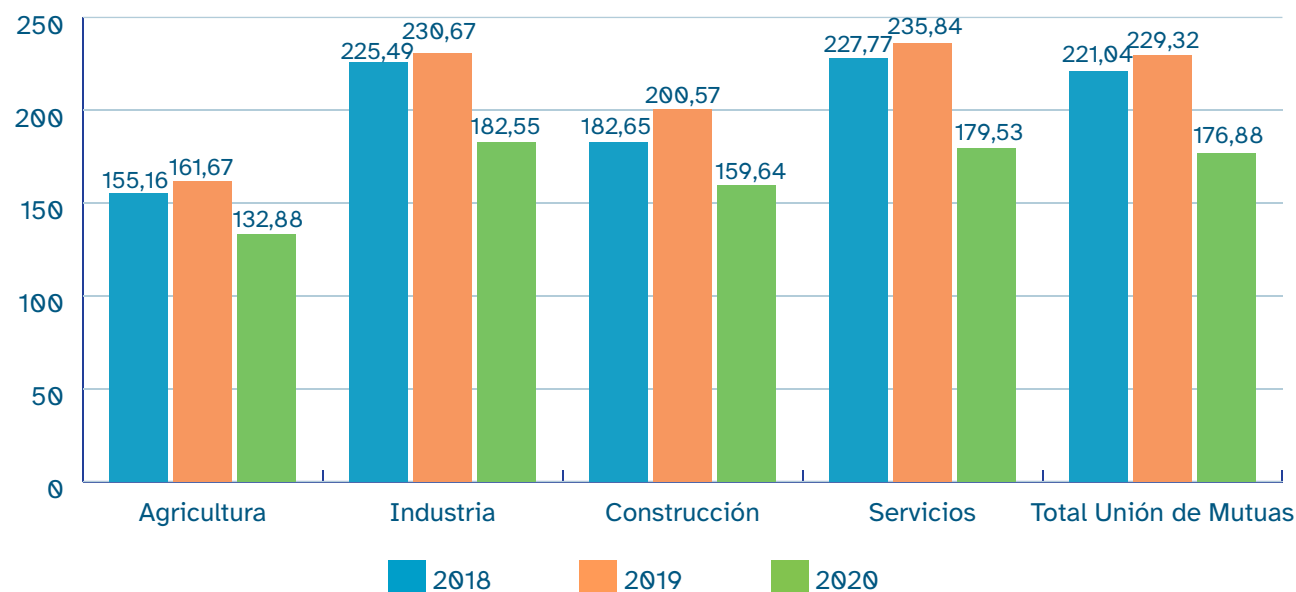
En 2020, siguiendo el patrón epidemiológico del pasado año, el sector servicios fue el de incidencia más alta de bajas por enfermedad común, 179,53 bajas por cada 1.000 trabajadores, superando la incidencia registrada para el conjunto de Unión de Mutuas (176,88), siendo la diferencia inferior al 5%. El sector agricultura es el de menor incidencia de bajas, 132,88 bajas por cada 1.000 trabajadores, seguido del de construcción con 159,64. Los sectores agrícola y de la construcción están por debajo

del 5% de la tasa de incidencia promedio para el conjunto de Unión de Mutuas.

El grupo de las enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejidos conectivos es el de mayor incidencia (muy por delante del resto de grupos diagnósticos), independientemente del sector de actividad, si bien no todos los sectores de actividad presentan el mismo patrón epidemiológico.

Los cuatro grandes sectores de actividad económica disminuyeron la incidencia de bajas por enfermedad común en 2020 respecto de 2019 (en total para todas las empresas fue de un 22,87%). El mayor descenso corresponde al sector de servicios, 23,88%, seguido de la industria, con un descenso de la incidencia del 20,86%.

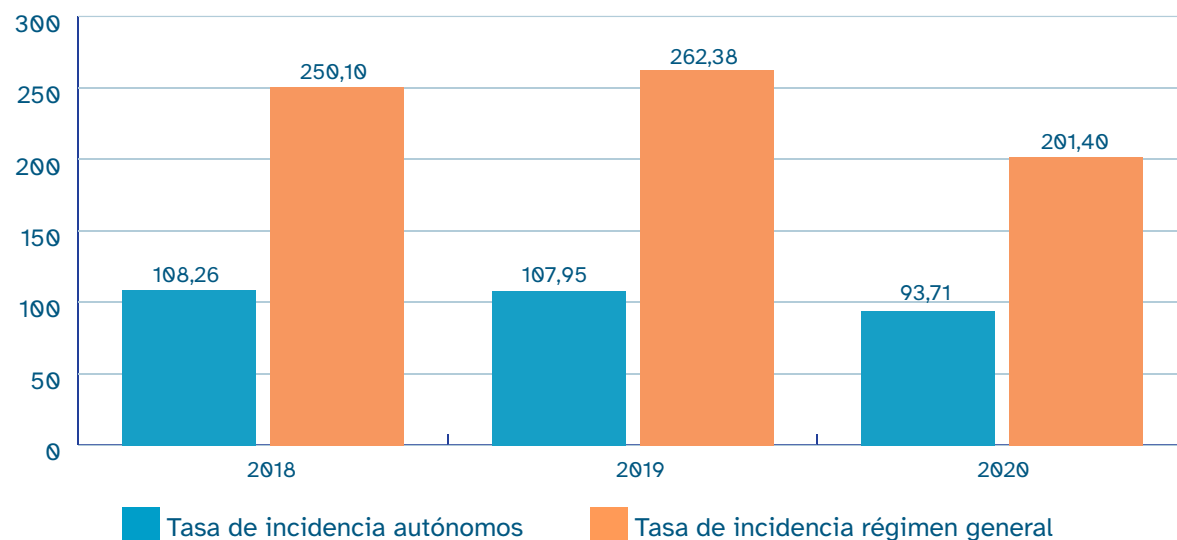
Contingencias comunes. Tasas de incidencia por 1.000 trabajadores por sectores económicos



## CONTINGENCIAS COMUNES SEGÚN EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En 2020, la incidencia de bajas por enfermedad común descendió entre los trabajadores autónomos un 13,20% respecto a 2019, en tanto que la incidencia entre los trabajadores afiliados al régimen general descendió un 23,24%, situándose en 93,71 y 201,40 bajas por cada 1.000 trabajadores protegidos respectivamente.

Contingencias comunes según régimen de la Seguridad Social. Tasas de incidencia por 1.000 trabajadores



La incidencia de este tipo de bajas es siempre mayor entre los afiliados al régimen general que entre los del régimen de autónomos.



## E. PROCESOS DE BAJA POR COVID

En 2020 ha irrumpido con fuerza la pandemia mundial por COVID-19. Sus consecuencias han afectado a todo tipo de personas y lugares, su impacto ha resultado muy importante en el contexto del trabajo.

En España, se decidió gestionar como un proceso que, en general, es abordado por el sistema público de salud, responsable de generar las bajas laborales en caso de que sean necesarias. La gestión económica de las bajas se asignó a las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, y a los efectos de las prestaciones económicas, las cuantías se calculan como si fueran accidentes.

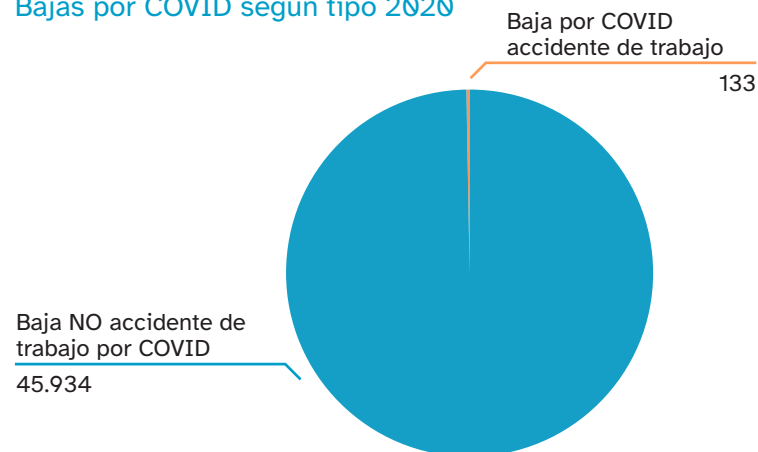
El presente apartado contempla las bajas por COVID-19 de trabajadores adheridos o protegidos por Unión de Mutuas, tanto las procedentes en general del sistema público de salud y que se han gestionado únicamente a efectos prestacionales, como las que se han considerado accidentes de trabajo. Estas últimas son bajas laborales de trabajadores profesionales del ámbito sanitario que se han contagiado específicamente en el desempeño de un trabajo que implicaba el riesgo de exposición al contagio de COVID-19.

El número de total de procesos de baja por COVID en 2020 fue de 46.067, incluyendo recaídas, tanto de aquellos considerados como accidente de trabajo (133), como el resto que no se consideran accidente y se gestionan por Unión de Mutuas únicamente a efectos prestacionales (45.934). Ello representa más del 40% del total de procesos con baja de Unión de Mutuas.

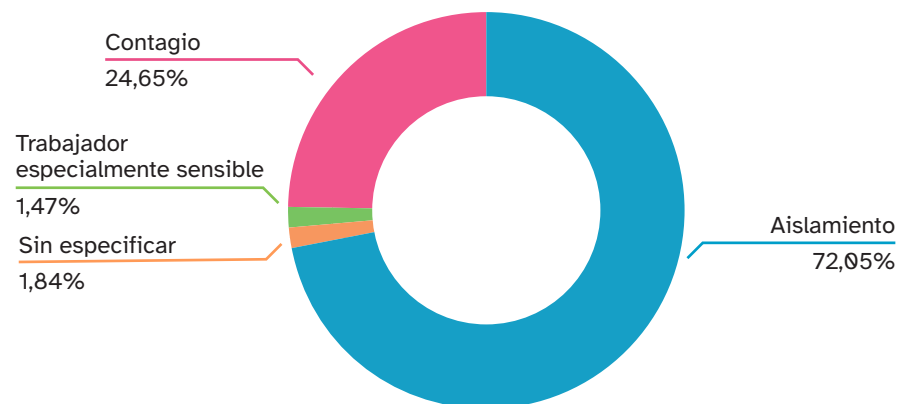
Tipo de proceso	2020
Baja por COVID no accidente de trabajo	45.934
Baja accidente de trabajo por COVID	133
<b>Total</b>	<b>46.067</b>



Bajas por COVID según tipo 2020



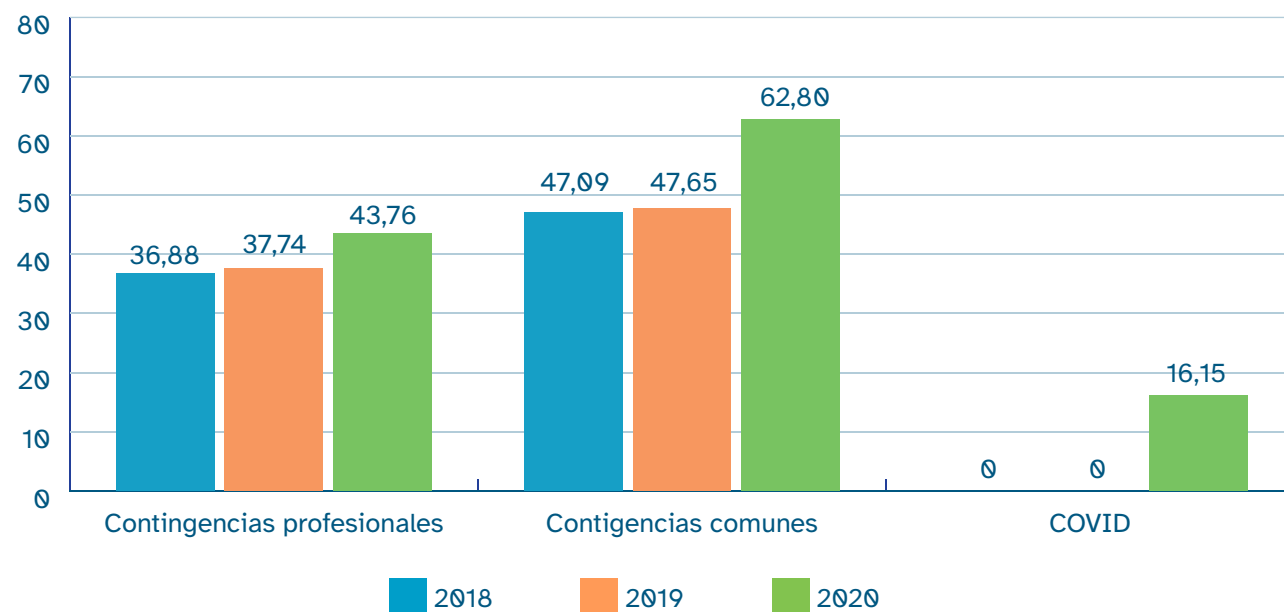
% Bajas por COVID según causa 2020



Existen diversas causas origen de la baja: contagio, aislamiento preventivo (aislamiento) y trabajador especialmente sensible que no puede incorporarse al puesto de trabajo (TES). El porcentaje de mayor incidencia es el de aislamiento (72,05%) seguido de contagio (24,65%).

	2020
Aislamiento	33.190
Sin especificar	846
Trabajador especialmente sensible (TES)	676
Contagio	11.355
Total	46.067

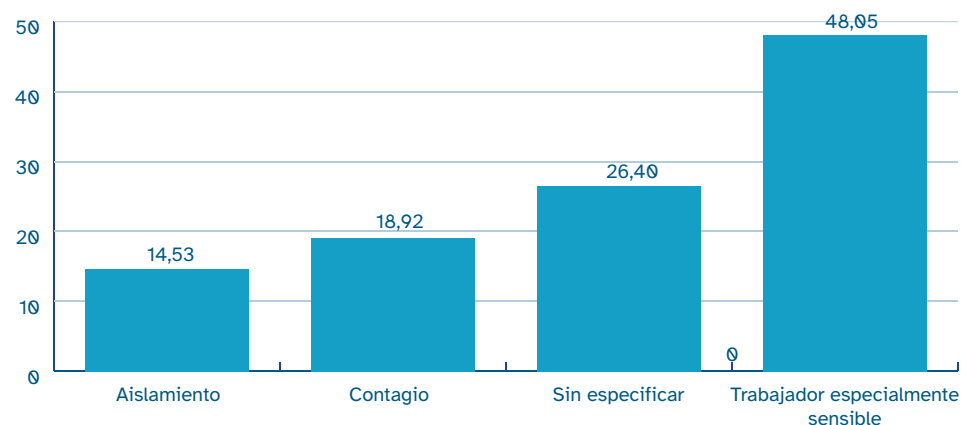
## Duración media de los procesos según tipo de contingencia



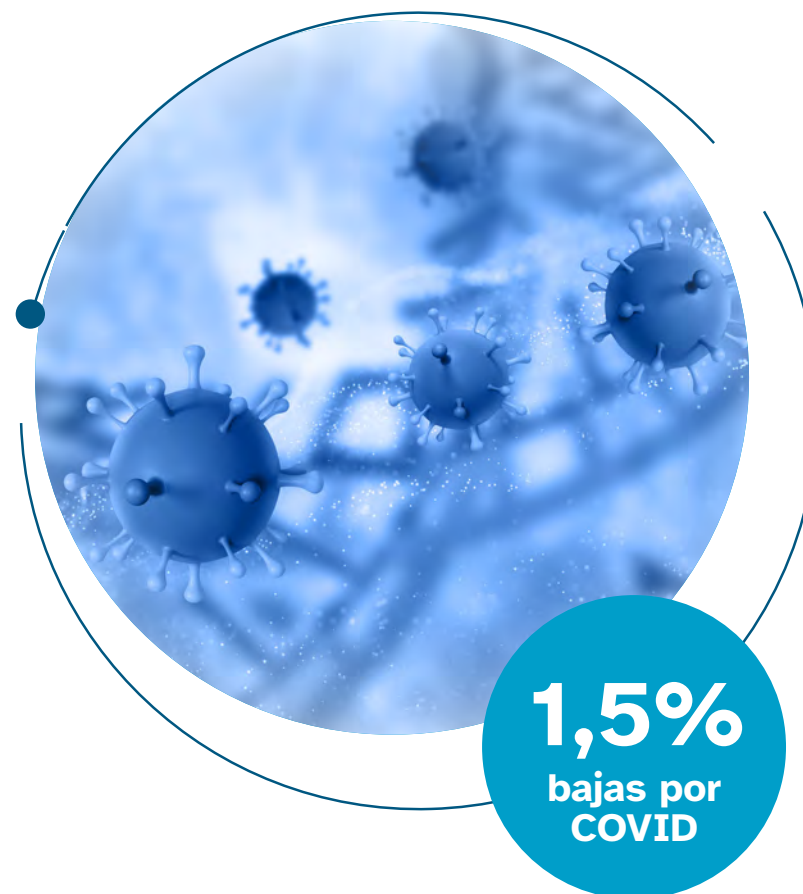
La duración media de las bajas por contingencias comunes ha aumentado entre los años 2019 y 2020, el 31,78%, el doble que el aumento para las contingencias profesionales (15,95%), lo que ha supuesto romper la tendencia bastante estable durante los últimos años.

Tanto en las contingencias profesionales como, y especialmente, en el caso de contingencias comunes (sin contar COVID), cabe destacar que el número de procesos han disminuido pero particularmente aquellos de menor duración, lo que ha contribuido a aumentar el promedio de la duración.

Duración media de procesos COVID según tipo de causa



Para los casos de baja por COVID, la duración media de los procesos se obtiene por primera vez en 2020 y es bastante inferior, en conjunto, a la duración de bajas de contingencia común. Ahora bien, si desglosamos por tipo de causa apreciamos alguna diferencia. Los casos más numerosos (bajas por aislamiento) tienen la duración media menor (14,53 días), frente a los 18,92 días de duración media de las bajas por contagio. La duración media más alta corresponde al caso de los trabajadores que no podían incorporarse a su actividad habitual por especial sensibilidad, si bien el número de bajas en 2020 no es especialmente alto comparando con las otras causas. Así, las de COVID por trabajadores especialmente sensibles no llegan al 1,5% del total de bajas por COVID en 2020.





## PRESTACIONES ECONÓMICAS

Una de las principales actividades de Unión de Mutuas es, junto con la asistencia sanitaria, la gestión de prestaciones económicas y el pago de capitales renta.

Indicadores de prestaciones económicas y capitales renta respecto de cuotas devengadas (porcentajes)	2018	2019	2020
Prestaciones por incapacidad temporal por contingencias profesionales / cuotas devengadas*	14,39	14,21	13,45
Prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes / cuotas devengadas	98,06	113,92	124,80
Prestaciones por incapacidad, muerte y supervivencia / cuotas devengadas	13,93	14,86	12,34
Prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia natural / cuotas devengadas	4,08	3,48	2,80
Prestaciones por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave / cuotas devengadas	0,46	0,44	0,52
Prestaciones y cotizaciones ordinarias por cese de actividad de trabajadores autónomos /cuotas devengadas	19,79	5,55	11,65

\* Se han deducido las prestaciones de incapacidad temporal por COVID-19

Importe de las prestaciones en euros	2018	2019	2020
Incapacidad temporal por contingencias profesionales*	19.931.880,66	22.611.725,15	21.827.025,33
Incapacidad temporal por COVID-19			28.434.209,14
Incapacidad temporal por contingencias comunes	85.309.143,02	96.708.239,22	107.789.041,91
Incapacidad, muerte y supervivencia (capitales renta)	19.285.206,70	23.648.277,81	20.020.235,82
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	5.649.479,28	5.543.224,82	4.546.931,00
Cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave	634.830,85	707.808,70	839.438,25
Cese de actividad de trabajadores autónomos (prestación y cotización) ordinaria	559.017,61	314.624,91	757.698,19
CATA trabajadores en incapacidad temporal más de 60 días		3.704.518,47	5.933.245,38
CATA prestaciones y cotizaciones extraordinarias			134.173.832,10
Resto de prestaciones	2.743.611,52	2.221.946,87	2.121.226,86

\* Se han deducido las prestaciones de incapacidad temporal por COVID-19

En 2020 se tramitaron 298 expedientes por cese de actividad de trabajadores autónomos, 240 expedientes más que en 2019. De ellos, favorables en primera instancia resultaron 89, hubo 37 expedientes desistidos y 172 desfavorables por diversos motivos (no tener cubierto el periodo mínimo de cotización, no acreditar correctamente el cese, no estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social y otras causas). El coste de la prestación ascendió a 547.668,80 euros y el coste de la cotización, a 210.029,39 euros.

### PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEBIDO A LA COVID-19

En 2020, se publicaron una serie de reales decretos por los que se establecían ayudas extraordinarias a los trabajadores autónomos como consecuencia de la COVID-19:

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.  
Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma (PECATA).
- Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio 2020, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial; recoge dos nuevas prestaciones extraordinarias por cese de actividad para los trabajadores autónomos: Prestación Ordinaria Extraordinaria de Cese de Actividad (POECATA) y Prestación Extraordinaria de Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos de Temporada (PETECATA).
- Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.  
Regula una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad en favor de aquellos autónomos que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades en virtud de la resolución que pueda adoptarse al respecto (PECANE I) e introduce la posibilidad de acceder a esta prestación a aquellos trabajadores autónomos que, no siendo

afectados por el cierre de su actividad, ven reducidos sus ingresos y no tienen acceso a la prestación de cese de actividad regulada en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (PECANE II). Establece una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada que desarrollen su actividad entre los meses de junio a diciembre de 2020 (PETECATA II).  
Regula una prórroga de las prestaciones ya causadas al amparo del artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, (PROPOECATA), y extiende el derecho a esta prestación a aquellos trabajadores autónomos en los que concurran los requisitos para su acceso en el cuarto trimestre del año en curso.

El importe devengado en 2020 por estas prestaciones en euros es el siguiente:

Prestación extraordinaria	Importe
PECATA	73.652.010,56
POECATA	6.633.076,63
PETECATA	34.081,52
PECANE I	289.097,67
PECANE II	629.200,75
PETECATA II	1.090,80
PROPOECATA	9.064.034,02
TOTAL	90.302.591,95

## ASISTENCIA SANITARIA

### CONTINGENCIAS PROFESIONALES

#### Nivel asistencial 1

Se encarga de la primera asistencia y, en su caso, de las sucesivas visitas, de dar bajas laborales y del seguimiento de pacientes hasta su alta o pase a otro nivel. Se adscribe a este nivel el personal médico de los ambulatorios, apoyado, en su caso, por especialistas.

#### Nivel asistencial 2

En este nivel se integran los traumatólogos que, entre otras funciones, prestan apoyo a los médicos de los ambulatorios, atienden a los pacientes que estos les remiten y practican intervenciones quirúrgicas.

#### Nivel asistencial 3

Está formado por los médicos rehabilitadores, fisioterapeutas y, en su caso, auxiliares, encargados de la rehabilitación de los pacientes que les remite el personal de los anteriores niveles.

Primeras visitas y sucesivas		2018	2019	2020
Nivel asistencial 1 Ambulatorio	Primeras visitas	33.312	35.739	30.432
	Visitas sucesivas	47.363	51.850	42.947
	Total	80.675	87.589	73.379
Nivel asistencial 2 Traumatología	Primeras visitas	3.501	3.793	2.874
	Visitas sucesivas	10.978	11.689	9.696
	Total	17.314	15.482	12.570
Nivel asistencial 3 Rehabilitación	Primeras visitas	4.030	4.051	1.853
	Visitas sucesivas	13.813	14.177	8.970
	Total	17.843	18.228	10.823
Total	Primeras visitas	40.843	43.583	35.159
	Visitas sucesivas	72.154	77.716	61.613
	Total	112.997	121.299	96.772



El hospital de Unión de Mutuas, el Instituto de Traumatología, es el centro en el que tiene lugar un mayor número de actividades del nivel asistencial 2, ya que dispone de consultas externas, unidades médicas especializadas, laboratorio, área quirúrgica, área de hospitalización y servicios de urgencias y 24 h.

Actividad quirúrgica en el ITUM		2018	2019	2020
Ingresos programados	Con intervención	591	401	613
	Sin intervención	632	1.073	485
	Total	1.223	1.474	1.098
Ingresos urgentes	Con intervención	84	4	10
	Sin intervención	8	58	55
	Total	76	62	65
<b>Total ingresos</b>		<b>1.315</b>	<b>1.536</b>	<b>1.163</b>
Intervenciones programadas	UCA*	136	195	91
	UH**	1.064	1.243	975
	Total	1.200	1.438	1.066
Intervenciones urgentes	UCA	3	0	1
	UH	15	11	14
	Total	18	11	15
<b>Total intervenciones</b>		<b>1.218</b>	<b>1.449</b>	<b>1.081</b>

\* UCA: Unidad de Cirugía Ambulatoria (sin ingreso).

\*\* UH: Unidad de Hospitalización (con ingreso).

La actividad en el ITUM disminuyó con respecto a la actividad de 2019, sin duda por la pandemia.

También disminuyó la actividad quirúrgica en el HIL, con un total de 509 intervenciones, en su mayoría traumatológicas: artroscopias de muñeca, de hombro, de codo, de rodilla, de tobillo, reducción de fracturas, cirugías de columna...

En la Clínica MC-Copérnico, con la que se colabora desde 2011, se produjo igualmente una disminución en el número de intervenciones, 58 en total. Como en años anteriores, el mayor número de intervenciones corresponden a osteosíntesis, artroscopias de rodilla y reparaciones de lesiones tendinosas y ligamentosas.

Se redujo, asimismo, la actividad de las unidades médicas especializadas de Unión de Mutuas.

Una de estas unidades es la Unidad MedX, que se ocupa de valorar el estado funcional de la columna y prevenir y curar lumbalgias, patologías discasles, cervicalgias y discopatías. En 2020 realizó las siguientes actuaciones:

Actuaciones MedX		2020
Castelló	Visita Fisio-MedX	2.156
	Primera visita MedX	122
	Visita sucesiva MedX	367
	Total	2.645
Madrid	Visita Fisio-MedX	23
	Total	23
Paterna	Visita Fisio-MedX	850
	Primera visita MedX	82
	Visita sucesiva MedX	303
	Total	1.235
Total centros	Visita Fisio-MedX	3.029
	Primera visita MedX	204
	Visita sucesiva MedX	670
	<b>Total</b>	<b>3.903</b>

Otra unidad especializada es la Unidad de Valoración, en que se realizan pruebas para conocer la repercusión funcional de una enfermedad o accidente en una persona con el fin de facilitar información objetiva y complementaria a otras pruebas clínicas para la toma de decisiones sobre el estado funcional de los pacientes. Esta unidad practicó un total de 114 pruebas funcionales, en especial valoraciones lumbares, cervicales, de mano y de equilibrio.

En relación con la valoración funcional, el Instituto de Biomecánica de València concedió a Unión de Mutuas el Premio de Valoración Funcional, en la modalidad de Investigación Colaborativa, por un estudio sobre la valoración funcional de la columna cervical en pacientes diagnosticados con cervicalgia postraumática a consecuencia de un accidente de tráfico.

En cuanto a la rehabilitación de pacientes, y como consecuencia de la pandemia, Unión de Mutuas potenció el uso de herramientas como su portal FisioMutua, que permite a quienes estén lesionados seguir desde sus domicilios sus ejercicios de recuperación funcional en el momento en que más les interese y sin necesidad de cita previa. FisioMutua resultó muy útil durante el confinamiento, periodo en que los pacientes recibieron apoyo telefónico por parte del personal de rehabilitación, que se ocupó del seguimiento de su recuperación y del uso por los pacientes de la plataforma *on line*.

También se utilizaron para la rehabilitación herramientas como Rehametrics, una plataforma software que permite pautar, monitorizar y cuantificar la rehabilitación física y cognitiva tanto en entornos clínicos como domiciliarios; con ella se logra la inmersión del paciente en una simulación tridimensional de una situación lúdica, en la que tiene que realizar una serie de ejercicios, pautados por el médico rehabilitador, dirigidos a restablecer funciones perdidas o disminuidas por alguna lesión traumática. En 2020, 189 pacientes usaron Rehametrics, con un total de 2.663 sesiones. La satisfacción de los usuarios de esta herramienta se situó en el 92,31%.

En el último trimestre de 2020, como se ha apuntado ya, comenzó a aplicarse una tecnología de nueva generación para la rehabilitación muscular: la tecnología Human Tecar, basada en un conjunto de superficies inteligentes y con memoria, fabricadas en diversos materiales, que estimulan los receptores nerviosos del pie y los receptores sensoriales de los tejidos, músculos, tendones y articulaciones. Las plataformas simulan terrenos de distintos tipos, lo que obliga al cuerpo a reajustarse constantemente, exigen controlar el equilibrio, facilitan un movimiento sin impacto en las articulaciones, reducen el dolor y el tiempo de recuperación funcional, al tiempo que exigen un mayor trabajo muscular y una mejor coordinación, y aumentan el gasto energético y el consumo de calorías. Con esta tecnología se tratan patologías musculares y osteoarticulares.

## CONTINGENCIAS COMUNES

Unión de Mutuas, como mutua colaboradora con la Seguridad Social, gestiona las prestaciones económicas correspondientes a la incapacidad temporal por contingencias comunes y realiza un seguimiento de los procesos de baja para optimizar los tiempos de recuperación de los pacientes.

Como resultado de las revisiones médicas que lleva a cabo, las derivaciones a especialistas, pruebas e intervenciones, facilita el restablecimiento de los trabajadores y su pronta reincorporación al trabajo, y la disminución del absentismo laboral.

En 2020, el número de visitas de pacientes por contingencias comunes aumentó algo más de un 12%, un aumento en el que hay que considerar el impacto del COVID-19.

Visitas	2018	2019	2020
Primeras	19.247	18.144	21.260
Sucesivas	27.517	28.811	31.439
Total	46.764	46.955	52.699

		Solo CC		Solo COVID		CC + COVID	
VISITAS		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Primeras	Presenciales	9.566		34		9.600	
	No presenciales	6.796		4.864		11.660	
	Total primeras	16.362	35,54%	4.898	73,47%	21.260	40,34%
Sucesivas	Presenciales	19.073		137		19.210	
	No presenciales	10.597		1.632		12.229	
	Total sucesivas	29.670	64,46%	1.769	26,53%	31.439	59,66%
Total	Presenciales	28.639		171		28.810	
	No presenciales	17.393		6.496		23.889	
	Total	46.032	100,00%	6.667	100,00%	52.699	100,00%

Servicio	Número de actuaciones	Porcentaje del total
Ambulatorio	3	0,08%
Anestesia	31	0,87%
Cardiología	81	2,28%
Cirugía	44	1,24%
Diagnóstico por la imagen	475	13,37%
Laboratorio	89	2,51%
Medicina Interna	3	0,08%
Neumología	78	2,20%
Neurofisiología	49	1,38%
Ondas de Choque	89	2,51%
Psicología	1.357	38,20%
Quirófano	74	2,08%
Rehabilitación	737	20,75%
Traumatología	416	11,71%
Unidad de Valoración	26	0,73%
TOTAL	3.552	100,00%



## ASISTENCIA SOCIAL Y COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

La Ley General de la Seguridad Social, en el artículo 96 b) del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, prevé una reserva de asistencia social para financiar las necesidades sobrevenidas a las que los trabajadores y sus derechohabientes deben hacer frente como consecuencia de una contingencia profesional, beneficios que son concedidos por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social a través de una Comisión de Prestaciones Especiales, mediante unas prestaciones complementarias a las incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social.

Con tal propósito, y dada la necesidad de garantizar el cumplimiento de la finalidad de estos beneficios, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en resolución de 28 de octubre de 2019, arbitra el régimen de aplicación de estas prestaciones, fijando una serie de condiciones y obligaciones, con la publicación del Catálogo de Prestaciones Complementarias autorizadas al amparo del artículo 96.1.b) del TRLGSS, para ser implementadas por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social atendiendo a su disponibilidad presupuestaria, y no pudiendo otorgarse prestaciones distintas a las contempladas en el citado catálogo.

En 2020, con la entrada en vigor el 1 de enero de la resolución de 28 de octubre de 2019 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, tanto la tipología como los criterios de acceso a las prestaciones complementarias cambian. Se establece un nuevo régimen de aplicación, en el que se señalan los sujetos que pueden causarlas, se establece un límite de rentas de la unidad de convivencia y la documentación a presentar para cada caso.

Durante este periodo, fueron solicitadas un total de 52 prestaciones complementarias por los trabajadores y sus derechohabientes, de las cuales 22 fueron resueltas favorablemente por la Comisión de Prestaciones Es-

peciales, y 30 resultaron denegadas por diversos motivos, como la solicitud de prestaciones no contempladas en nuevo catálogo o sobrepasar el baremo económico establecido para el acceso a la ayuda económica.

El presupuesto total ejecutado por la Comisión de Prestaciones Especiales en el ejercicio 2020 fue de 55.121,46 €, materializados en las siguientes ayudas:

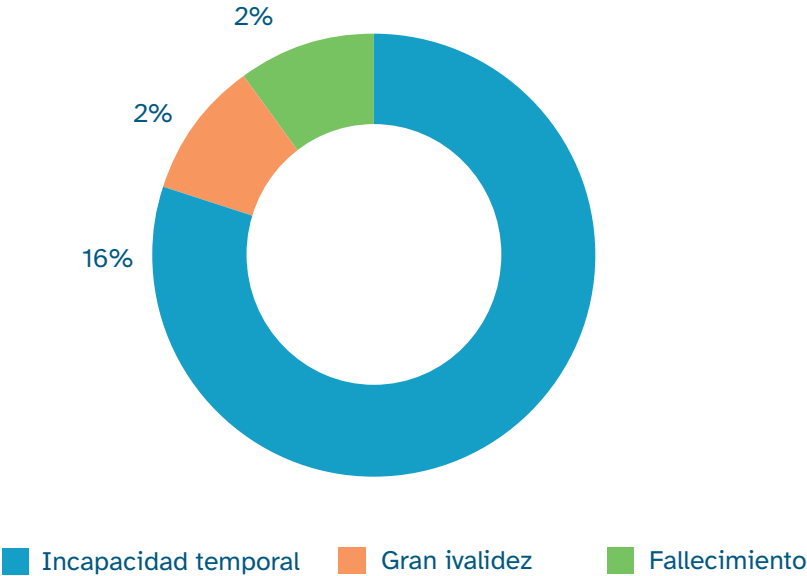
- Gastos del trabajador, cuidador o acompañante por ingreso hospitalario: ayuda destinada a compensar los gastos de traslado, estancia y dietas del trabajador, del familiar acompañante o de la persona que cuide al trabajador hospitalizado, en los pacientes que requieren de ingreso en un centro hospitalario, y que en su convalecencia necesiten de ayuda de tercera persona, por lo que se subvenciona la manutención y, en algunos casos, los desplazamientos de los cuidadores desde su domicilio.
- Prótesis y ayudas técnicas no regladas que precise el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.
- Eliminación de barreras en la vivienda habitual para adecuarla al estado del trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.
- Complemento al auxilio por defunción: ayuda destinada a complementar la prestación de la Seguridad Social de auxilio de defunción, al derechohabiente del trabajador fallecido, como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, que se haya hecho cargo de los gastos de sepelio.

En cuanto al tipo de prestaciones concedidas, del total de las 22, las que en mayor cantidad han sido aprobadas por la comisión durante el año 2020, según podemos apreciar en la tabla, han sido:

Prestaciones concedidas en 2020	Importe en euros	Prestaciones	Porcentaje
Ingreso en centro hospitalario	19.213,82	15	66,18
Prótesis y ayudas técnicas no regladas	12.063,36	3	13,64
Eliminación de barreras en vivienda habitual	16.975,88	2	9,09
Complemento auxilio por defunción	6.868,40	2	9,09
<b>Total</b>	<b>55.121,46</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

El origen de los expedientes tramitados durante este periodo se encuentra, sobre todo, en procesos de incapacidad temporal, aunque también se tramitaron expedientes de gran invalidez y por fallecimiento.

Hecho causante



En cuanto al importe de las ayudas, se incrementó con respecto a 2019, en que se concedieron ayudas por valor de 40.764,91 euros.



## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### PREVENCIÓN CON CARGO A CUOTAS

El Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, regula las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la misma. La Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, establece el *Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social* que han de aplicar las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, cuyas actividades amplió la Resolución de 25 de septiembre de 2020 para este año, como consecuencia de la pandemia. En 2020, pues, se siguió lo dispuesto en el oficio remitido por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, aplicando los criterios y prioridades marcados por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

### PLAN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS 2020

#### Programa de asesoramiento técnico a pymes y empresas de sectores preferentes

El objetivo de este programa es facilitar asesoramiento técnico a las empresas incluidas en el programa en los aspectos necesarios para la consecución efectiva y eficaz de la gestión de la prevención, así como para corregir las deficiencias que se puedan detectar.

De acuerdo con ello, se asesoró e informó sobre aspectos fundamentales de la prevención de riesgos laborales, analizándose las causas de la siniestralidad en diferentes empresas. También se prestó apoyo en la interpretación del informe de siniestralidad de la empresa donde se analizan las causas principales de los accidentes y se asesora sobre la medida preventiva conveniente a adoptar para cada caso.

Unión de Mutuas puso a disposición de sus empresas asociadas un conjunto de herramientas que facilitan, ayudan y orientan a las empresas y sus trabajadores en la mejora y consecución de los objetivos preventivos, tales como manuales de integración preventiva, *check-lists on-line* de verificación ergonómica de máquinas, buenas prácticas en la prevención de trastornos musculoesqueléticos, o la aplicación e-SinAcc para la investigación de accidentes, asesorando sobre el uso de dichas herramientas.

También colaboró con la Administración en la información, notificación y registro de enfermedades profesionales mediante la cumplimentación del parte de enfermedad profesional por vía electrónica, por medio de la aplicación informática CEPROSS.



**Información y recomendaciones preventivas para una reincorporación segura ante la posible exposición al COVID-19**



Además, Unión de Mutuas elaboró un compendio de vídeos, guías, carteles y publicaciones dirigidas a asesorar a las empresas de menos de 50 trabajadores en su reincorporación a la actividad laboral. En ellas se recoge información y recomendaciones preventivas para una reincorporación segura ante la posible exposición al COVID-19, con especial hincapié en las medidas organizativas, de higiene personal y protección de los trabajadores, y de higiene en el centro de trabajo, así como las actuaciones a llevar a cabo ante casos y contactos de COVID-19.

Para su difusión, se habilitó un espacio destacado en la página web y se enviaron correos electrónicos para informar a empresas de sectores concretos sobre la publicación de documentos dirigidos específicamente a ellas.

**Programa de asesoramiento a empresas o actividades concurrentes**

Según la Resolución de 28 de marzo de 2019, “en los centros de trabajo en los que concurren trabajadores de dos o más empresas, incluidas contratistas o subcontratistas, o trabajadores autónomos, alguna de cuyas empresas o alguno de cuyos trabajadores se encuentre asociada o adherido a la mutua, respectivamente, esta deberá informar y asesorar a las empresas y a los trabajadores autónomos implicados sobre la aplicación de los medios de coordinación existentes para la prevención de los riesgos laborales”.

Unión de Mutuas informó y asesoró a empresas asociadas y trabajadores autónomos adheridos sobre la aplicación de los medios de coordinación existentes para la prevención de riesgos laborales en situación de actividades concurrentes, prestando especial atención a ofrecer recursos a las empresas que desplazan a trabajadores a otros centros de trabajo para evitar contagios por el coronavirus.

### Programa de asesoramiento a pymes para la adaptación de puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional

De acuerdo con este programa, Unión de Mutuas se puso a disposición de sus empresas mutualistas, realizando estudios de los puestos ocupados por trabajadores accidentados o con patologías de origen laboral para su adaptación.

### Actuaciones para el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de la Seguridad Social.

Unión de Mutuas seleccionó un colectivo de empresas con el fin de realizar un seguimiento y asesoramiento con respecto a las causas de las incidencias de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, con el fin de reducir su alta siniestralidad.

### Coordinación con las Comunidades Autónomas

Para cumplir con las especificaciones del programa de actividades preventivas a desarrollar en las empresas, en Unión de Mutuas se llevaron a cabo actuaciones de asesoramiento en aquellas empresas incluidas en los planes de las comunidades valenciana y catalana que también cumplieran los criterios establecidos el *Plan General de Actividades Preventivas*.

### Actividades de investigación, desarrollo e innovación para la reducción de las contingencias profesionales

Unión de Mutuas puso a disposición de las empresas mutualistas, a través de una aplicación web, información relativa al análisis y tratamiento estadístico de su siniestralidad laboral: estudio de siniestralidad, informe de absentismo, informe de costes de absentismo, etc., incluyendo su evolución y comparativa con los datos publicados anualmente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para que las empresas, junto con un técnico de prevención de Unión de Mutuas, pudieran analizar las tendencias de la siniestralidad, concluyendo con recomendaciones para minimizar el número accidentes.

Se orientó a empresas y a sus trabajadores mediante publicaciones, manuales, guías e informes, plataformas tecnológicas, etc. con objeto de facilitar la integración preventiva, aumentar los conocimientos y, en definitiva, disminuir los índices de siniestralidad.

Se asesoró a empresas para instaurar buenas prácticas laborales, mejorar las relaciones humanas, contribuyendo a crear un buen clima psicosocial y, por otro lado, mejorar los aspectos ergonómicos del trabajo, todo ello con el objetivo de evitar accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física o mental y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador así como su rendimiento.

Se publicaron nuevas guías sectoriales destinadas a la reducción de los riesgos laborales frecuentes en los sectores correspondientes, así como una guía de buenas prácticas para el trabajo telemático, extendido como consecuencia de la pandemia en muchos sectores, y otras publicaciones.

Dentro del campo de riesgos emergentes y nuevas tecnologías, se continúa con el proyecto Industria 4.0, con distinto material divulgativo en prevención de riesgos.

**“En Unión de Mutuas entendemos la excelencia desde la calidad e innovación en la gestión eficiente de nuestros servicios para ser sostenibles en el largo plazo y satisfacer las expectativas legítimas de todos nuestros grupos de interés. Para alcanzar esta excelencia nos valemos de un equipo de profesionales cualificados tanto técnica como humanamente y de los recursos materiales óptimos para el desempeño de nuestra labor.”**

## EXCELENCIA EN LOS SERVICIOS

La excelencia es inherente al modelo de gestión EFQM y a los sistemas en los que está certificada Unión de Mutuas, y, para esta, un requisito básico para la satisfacción de sus grupos de interés. Está presente en su misión y visión y es uno de los valores de la Mutua.

La excelencia en la prestación de asistencia sanitaria está reconocida por el Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS) con la acreditación QH + 3 estrellas. El IDIS considera esta acreditación un sistema pionero e innovador que reconoce la excelencia en calidad asistencial a organizaciones sanitarias públicas y privadas que entienden la calidad como una cultura de mejora continua; y un indicador objetivo que reconoce la calidad asistencial de los centros y que dispone de un sistema de identificación progresivo desde el nivel de acceso (sello QH) hasta el máximo nivel acreditable (sello QH + 3 estrellas).

Entre los aspectos que contribuyen a la calidad asistencial destacan los relativos a la seguridad de los pacientes y la innovación, así como los relacionados con la seguridad y confidencialidad de los datos (estos ya abordados en el apartado “Estrategia, gestión y responsabilidad social”).

La gestión asistencial de Unión de Mutuas se realiza conforme a la Norma UNE 179003 de gestión de riesgos en la seguridad del paciente, con el objeto de identificar eventuales situaciones de riesgo e implantar acciones para su reducción y prevención, prestando una atención sanitaria libre de daños evitables. Con ello se persigue lograr el mayor grado posible de efectividad, calidad, seguridad, equidad y satisfacción, trabajando, al mismo tiempo, para la sostenibilidad del sistema sanitario.

En la gestión de este sistema ocupa un papel destacado la Comisión de Seguridad del Paciente, que impulsa y promueve un programa que se nutre de las notificaciones voluntarias y anónimas de los profesionales sanitarios, la evaluación de las historias clínicas y el análisis de eventuales quejas de pacientes. El programa se orienta a promover y mejorar la cultura de la seguridad asistencial de los usuarios que acuden a los centros de Unión de Mutuas demandando asistencia sanitaria, incorporar la gestión del riesgo sanitario, formar a los profesionales en todos los aspectos de la seguridad del paciente e implementar procedimientos adecuados para una práctica clínica segura. La comisión, formada con arreglo a la norma UNE 179003, analiza, supervisa y actualiza el programa. En 2020, la Comisión de Seguridad del Paciente llevó a cabo 40 análisis causa-raíz, de los que solo cinco se consideraron incidentes y, de estos, uno, evento adverso.



La innovación y la tecnología de vanguardia son otros importantes puntales en la gestión sanitaria, como se ha mencionado en el apartado de “Organización territorial y funcional. Instalaciones y equipamiento”. Recordamos aquí las unidades médicas especializadas; el quirófano digital del ITUM, muy útil también para la enseñanza y la formación continuas; Bio-trak y Rehametrics; Fisiomutua, aplicación web para la rehabilitación domiciliaria; la rehabilitación virtual inmersiva; innovaciones en rehabilitación como la tecnología Human Tecar, el tapiz rodante antigravitatorio, la plataforma de ejercicio multiaxial, el equipo de tecarterapia y el equipo de electromiografía de superficie y electroterapia, etc.

A ello se unen los avances en la gestión de la información, con la historia clínica electrónica centralizada, el portal para pacientes, etc. Además, pacientes y usuarios cuentan con un canal de participación accesible a través de la página web de Unión de Mutuas, y una aplicación interna para solicitudes, sugerencias y agradecimientos por un lado, y reclamaciones y quejas, por otro. Estos canales de comunicación y las encuestas de satisfacción que realiza la Mutua permiten conocer en todo momento la valoración que pacientes y usuarios hacen de Unión de Mutuas; una valoración situada, en los últimos años, en niveles muy altos.

## ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Para medir la satisfacción de los grupos de interés, Unión de Mutuas realiza encuestas con una periodicidad establecida con el objetivo de que la muestra tenga un error igual o inferior al 5%, de acuerdo con la fórmula para el cálculo de la muestra en poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \times Z\alpha^2 \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + Z\alpha^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño del colectivo

Zα = 1,96 para un nivel de confianza del 95% (valor normalmente utilizado)

p = Prevalencia >>> Al ser desconocida, p = 0,5 es la opción más desfavorable y hace mayor el tamaño de la muestra

q = 1 - p = 0,5

e = error que se prevé cometer >>> Así, e = 0,05 significa un margen de error del 5% (valor normalmente utilizado), es decir, que si el resultado fuera del 80%, tendríamos una seguridad del 95% (con Zα = 1,96) de que el resultado real estaría situado entre el 75% y el 85%.

Además, los resultados de las encuestas son auditados anualmente por una entidad certificadora en las auditorías de la norma ISO 9001.

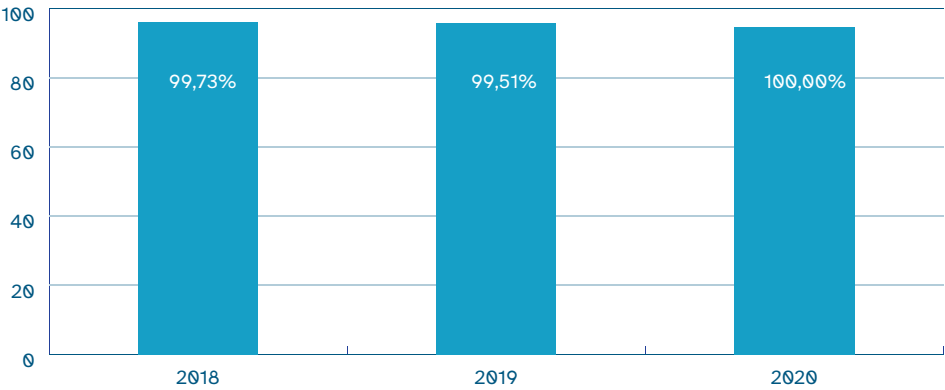
En el 2020 se realizaron encuestas a los siguientes grupos de interés.



ENCUESTAS A USUARIOS DE SERVICIOS

Como se ve en la gráfica, los resultados son excelentes, situándose en torno al 95%, con un margen de error inferior al 5%.

Satisfacción usuarios de servicios



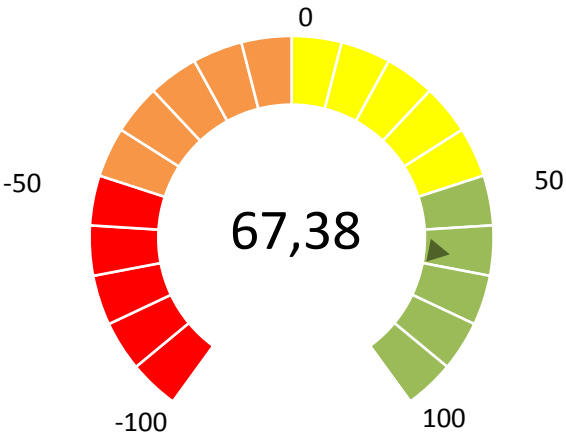
Respecto al resto de aspectos que conforman el cuestionario, las instalaciones fueron el aspecto mejor valorado, con un nivel de satisfacción de 95,95%, y el tiempo de espera el que obtuvo una valoración inferior, situándose, no obstante, en un nivel de satisfacción del 92,05%.

Nivel de satisfacción	2020
Tiempo de espera	93,09%
Información	92,05%
Atención	94,50%
Instalaciones	95,95%

A la pregunta sobre lo que más les había gustado, un 64,50% de las personas encuestadas respondió que “todo” y casi un 91% de las personas encuestadas no mejorarían nada.

En estas encuestas, además de obtener el nivel de satisfacción, también se calcula el NPS (índice de recomendación neta), restando al porcentaje de *personas promotoras* (puntuaciones de 9 y 10) el porcentaje de *personas detractoras* (puntuaciones de 1 a 6). Las *personas pasivas* (puntuaciones de 7 y 8) no se utilizan para este cálculo. Esto generará una puntuación entre -100 y 100, considerando una puntuación superior a 50 un resultado excelente.

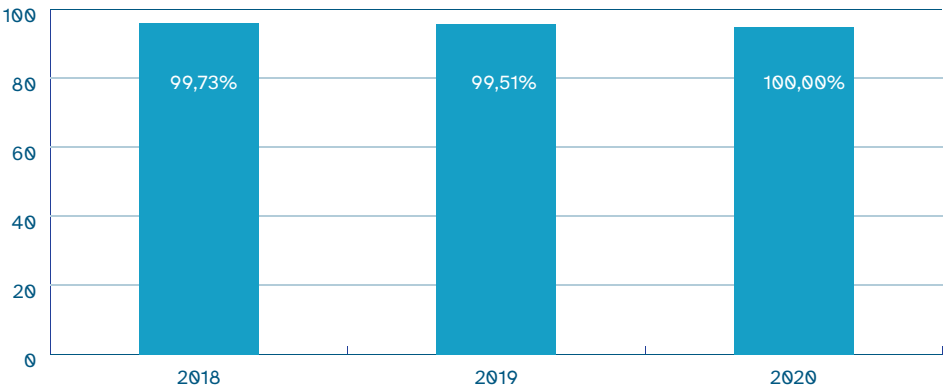
Los resultados del NPS en el 2020 son lo que muestra la gráfica:



ENCUESTAS A TRABAJADORES HOSPITALIZADOS

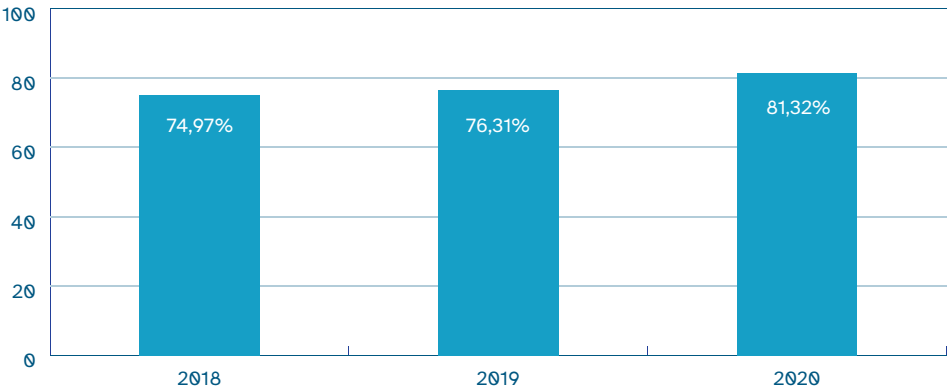
Como se ve en la siguiente gráfica, los resultados fueron excelentes, alcanzando un 100% en el nivel de satisfacción, con un margen de error del 6,74%.

Satisfacción hospitalización



En cuanto al resto de aspectos que conforman el cuestionario, aquellos relacionados con el personal son los que, como el año anterior, obtuvieron un nivel de satisfacción más alto.

ENCUESTAS A PERCEPTORES DE PRESTACIONES



Como se ve en la gráfica, los resultados mejoran año a año, habiendo aumentado en 2020, respecto del año anterior, 5 puntos porcentuales, con un margen de error inferior al 5%.

Muchas de las respuestas recibidas en 2020 están relacionadas con las prestaciones especiales COVID-19 para autónomos, que arrojan unos resultados mejores que los del resto de las prestaciones.

En cuanto al resto de aspectos que conforman el cuestionario, el aspecto mejor valorado fue la información recibida, con un nivel de satisfacción de 84,12%.

## VISITAS PÁGINA WEB



1.036.247

VISITAS  
2020

501.923

VISITAS  
2019

407.341

VISITAS  
2018

## COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

En el apartado dedicado a los grupos de interés se mencionan los distintos canales de comunicación externa de la Mutua: la página web y el canal de participación de la misma, la línea 900-24 h, el sistema interno para presentar quejas, reclamaciones, solicitudes, sugerencias y agradecimientos, los medios de comunicación, y las jornadas, reuniones y visitas.

La página web había experimentado una tendencia al alza en el número de visitas en años anteriores. En 2020 hubo un número de visitas muy superior al de los años anteriores, 1.036.247, frente a las 501.923 de 2019 y las 407.341 de 2018.

Con respecto a la web, y como se ha indicado en el apartado dedicado a la prevención, se habilitó un espacio destinado a información y recomen-

daciones relacionadas con la COVID-19. Este espacio facilita el acceso a la tramitación de las prestaciones extraordinarias para autónomos; información sobre la tramitación de bajas por coronavirus y la forma de identificar las bajas, así como enlaces de interés. Además, incorpora materiales elaborados por Unión de Mutuas para servir como recursos preventivos: carteles sobre el uso de las mascarillas, el gel hidroalcohólico, puesta y retirada de equipos de protección individual... y otros sobre buenas prácticas en la hostelería, en gimnasios, etc.; guías de buenas prácticas para la prevención del coronavirus en las pymes, en la recolección, en el trabajo telemático... y vídeos con instrucciones para el personal de limpieza o para mantener el equilibrio emocional, por ejemplo.





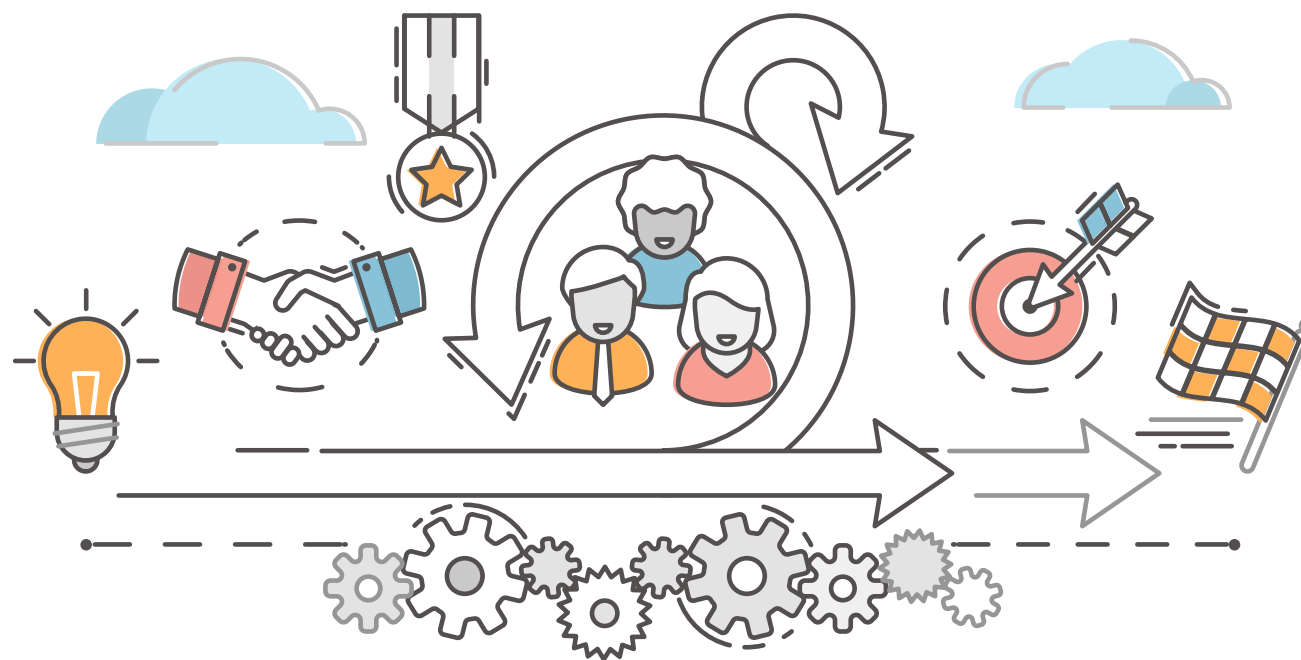
En la página web se incorporaron también nuevos contenidos, al margen de los relacionados con el coronavirus: nuevas guías de seguridad y salud para el sector panadero y pastelero, el sector cárnico o el sector del comercio, por ejemplo, y vídeos como los de tramitadores RED explicando su experiencia de trabajo junto a Unión de Mutuas o vídeos para dar a conocer los centros de Unión de Mutuas.

Además, se crearon fichas de Google My Business de todos los centros, facilitando una búsqueda rápida y fácil, así como un sistema de gestión, control y seguimiento de las reseñas y valoraciones en Google para valorar la satisfacción de los usuarios de los centros de Unión de Mutuas y gestionar incidencias que lleguen a través de este canal.

En 2020 se recibieron 766 reseñas en Google, de las que 627, un 81,85% fueron positivas; 43, un 5,2% resultaron neutras y 96, un 12,53%, negativas.

En cuanto a la gestión de la información y desarrollo de contenidos corporativos, durante 2020 se obtuvieron un total de 486 impactos en los diversos medios de comunicación, físicos y digitales. Los impactos se redujeron con respecto a los alcanzados en 2019 y 2018, si bien se mantuvieron por encima de los 459 de 2017. Ello se explica por la pandemia.

Por último, cabe mencionar la información enviada por correo electrónico para dar a conocer novedades, cambios legislativos, productos o servicios innovadores, realizando un total de 259 envíos masivos de correos que llegaron a 934.696 usuarios.



09

## EQUIPO HUMANO

## ENFOQUE DE GESTIÓN

Unión de Mutuas siempre ha considerado que su principal activo y valor diferenciador son las personas que trabajan en ella. A ellas se refiere el objetivo estratégico R3, gestión eficiente de los recursos humanos.

En esta gestión, el crecimiento profesional y personal es una prioridad permanente. Por este motivo la Mutua adoptó un modelo de Organización Saludable que incorpora un concepto de salud integral, entendido (siguiendo a la OMS) como “el estado de completo bienestar físico, psicológico y social, y no solo la ausencia de enfermedad”; por ello su cadena de liderazgo procura generar motivación, crecimiento y compromiso; por ello se ocupa de que la formación, información y comunicación puedan mejorar la capacitación profesional de las personas, su motivación y satisfacción; y tiene particularmente en consideración las necesidades de conciliación de la vida laboral y personal de todas las trabajadoras y trabajadores de la Mutua, promoviendo la corresponsabilidad.

De esta forma, Unión de Mutuas ofrece a su equipo humano el mejor entorno de trabajo y aplica políticas que garanticen la calidad en el empleo, aseguren la igualdad de oportunidades, atraigan y retengan el talento y favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y profesional. En definitiva, busca promover un ambiente de trabajo saludable en el que sus profesionales puedan aportar lo mejor de sí mismos.

## Salud integral

**“el estado de completo bienestar físico, psicológico y social, y no solo la ausencia de enfermedad”**



**Motivación y satisfacción**

# 62,57%

de la plantilla de  
Unión de Mutuas  
trabajó en remoto



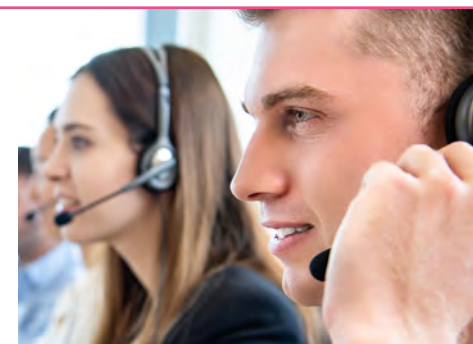
En este contexto, el año 2020 se presentó como un año excepcional como consecuencia de la pandemia por COVID-19 y, por tanto, la gestión de los recursos humanos en la Mutua se fue adaptando a las necesidades urgentes que se fueron sucediendo con el paso de los meses. El decreto del estado de alarma de marzo de 2020 hizo que el 62,57% de la plantilla de Unión de Mutuas trabajara en remoto, principalmente el personal administrativo y una pequeña parte del personal sanitario, durante los meses de marzo a junio, mientras que el grueso del personal sanitario y de recepción estuvo trabajando de forma presencial en los ambulatorios para seguir atendiendo a los mutualistas, así como el personal del Servicio de Prevención Propio.

Recursos Humanos abordó, con el resto de procesos de la Mutua, la forma de atender las necesidades para trabajar en remoto (ordenador, móviles, etc.) de forma rápida y eficiente, de manera que, al día siguiente del decreto, ya se pudo trabajar con normalidad en remoto.

En esta situación, otro objetivo general era la protección de la salud del personal ante la propagación del virus. Para ello, el Servicio de Prevención Propio evaluó los riesgos de los diferentes colectivos, implantando

# 230 personas

participaron en la  
gestión de las nuevas  
prestaciones



las medidas preventivas resultantes de estas evaluaciones e hizo especial hincapié en la divulgación de información para la prevención de riesgos, medidas y buenas prácticas relacionadas con el coronavirus, verificando presencialmente la correcta puesta en marcha de dichas medidas y buenas prácticas.

Además, y debido a las nuevas prestaciones a las que las mutuas debían dar cobertura, se requirió de un notable esfuerzo de análisis, formación, interpretación y desarrollo de herramientas para su gestión. Más de 230 personas participaron en esta gestión de las nuevas prestaciones, asumiendo el reto y los compromisos de la Mutua con sus mutualistas y trabajadores autónomos adheridos, y con la sociedad en general.

Toda esta situación y su gestión no impidió que se desarrollaran los proyectos de la organización previstos en 2020, como la puesta en marcha de la encuesta de opinión 2020, la evaluación del desempeño, la elaboración del *V Plan de Igualdad*, los planes de Organización Saludable, etc., todo ello gracias a la implicación del equipo humano de Unión de Mutuas y a la gestión eficiente de los recursos humanos, objetivo estratégico de Unión de Mutuas.

## DATOS DE 2020<sup>1</sup>

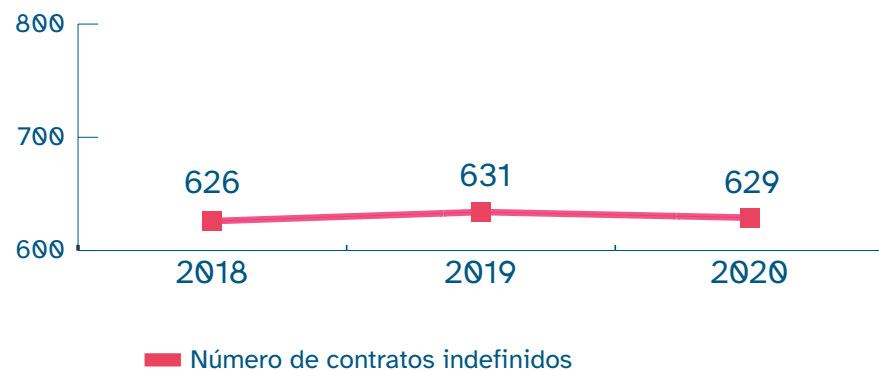
### EMPLEO

#### Personas en plantilla

N.º de personas en plantilla	2018	2019	2020
Hombres	247	245	221
Mujeres	471	470	420
Total	718	715	641
% variación		-0,4	-10,3

Plantilla	2018	2019	2020
Estable	626	631	629
Total	718	715	641
% estabilidad	87,19	88,25	98,13

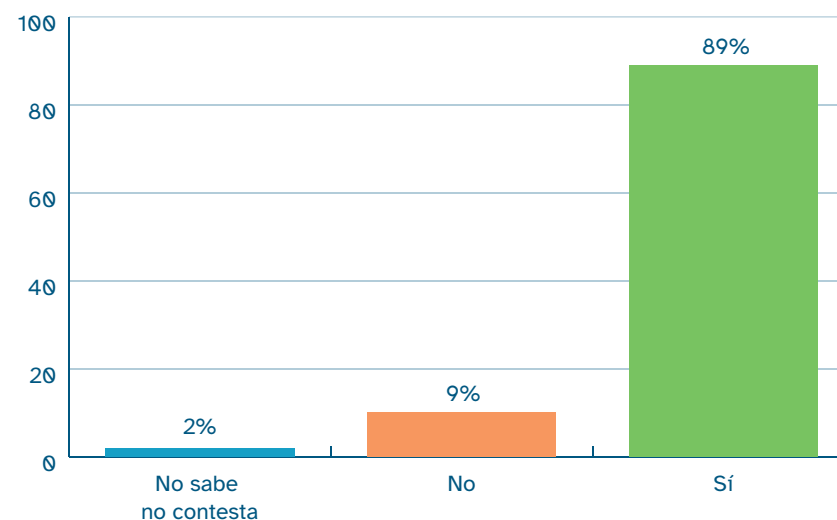
#### Evolución contratos estables 2018-2020



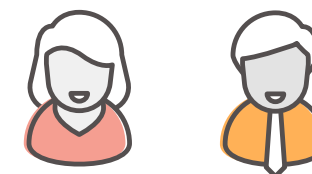
En 2020, la plantilla sufre un descenso del 10% respecto a la de 2019.

<sup>1</sup> Los datos sobre personal son los existentes a 31 de diciembre de 2020 salvo en lo que se refiere a la siniestralidad y el absentismo, en que se parte de la plantilla media. La diferencia entre el personal a 31 de diciembre, 641 personas, y la plantilla media, 645, es de 4 personas.

Considero que Unión de Mutuas me proporciona estabilidad en el trabajo (pregunta 27)



El objetivo de la Mutua era mantener o aumentar la estabilidad en el empleo. La estabilidad aumenta significativamente con respecto a 2019, ya que con datos de 31 de diciembre de 2020, el 98,13% de la plantilla tiene contrato estable. Este dato también se manifiesta en los resultados de la encuesta de opinión de 2020, en los que el 89% de la plantilla considera que Unión de Mutuas proporciona estabilidad en el trabajo.



Categoría y rango de edad	
Grupo 0 nivel 0	2
>50	2
Grupo I nivel 1	16
>50	15
30-50	1
Grupo I nivel 2	51
>50	33
30-50	18
Grupo I nivel 3	111
<30	4
>50	66
30-50	41
Grupo II nivel 4	181
<30	17
>50	56
30-50	108
Grupo II nivel 5	49
<30	3
>50	26
30-50	20
Grupo II nivel 6	216
<30	9
>50	76
30-50	131
Grupo III nivel 7	1
>50	1
Grupo III nivel 8	14
>50	10
30-50	4

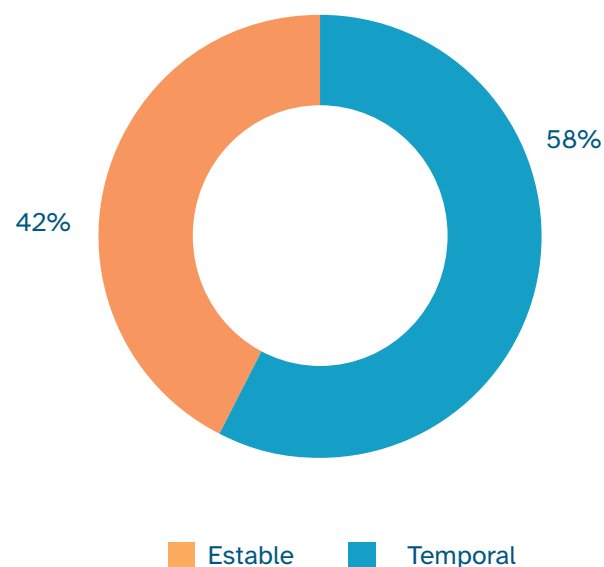
Categoría y sexo	
Grupo 0 nivel 0	2
Hombres	1
Mujeres	1
Grupo I nivel 1	16
Hombres	10
Mujeres	6
Grupo I nivel 2	51
Hombres	32
Mujeres	19
Grupo I nivel 3	111
Hombres	49
Mujeres	62
Grupo II nivel 4	181
Hombres	70
Mujeres	111
Grupo II nivel 5	49
Hombres	12
Mujeres	37
Grupo II nivel 6	216
Hombres	43
Mujeres	173
Grupo III nivel 7	1
Hombres	1
Grupo III nivel 8	14
Hombres	3
Mujeres	11

La categoría profesional con más representación es el grupo II nivel 6, siendo dentro de esa categoría la franja de edad de 30-50 la más numerosa. En cuanto al sexo, es el grupo II nivel 6 el que tiene mayor porcentaje de mujeres, seguido por el grupo II nivel 4.

### Nuevas contrataciones y rotación de personal

Afectado por la situación de la pandemia, el número de contrataciones se redujo un 73% respecto a 2019. Durante 2020 se fueron adaptando las plantillas de los centros ambulatorios, con la consiguiente redistribución de personal para cubrir sustituciones de vacaciones o enfermedad. En años anteriores, se formalizaban más contratos temporales ya que el mercado laboral del colectivo sanitario no se encontraba en la situación de 2020, en la que el reclutamiento de recursos humanos resulta más complicado por las necesidades de la sanidad pública.

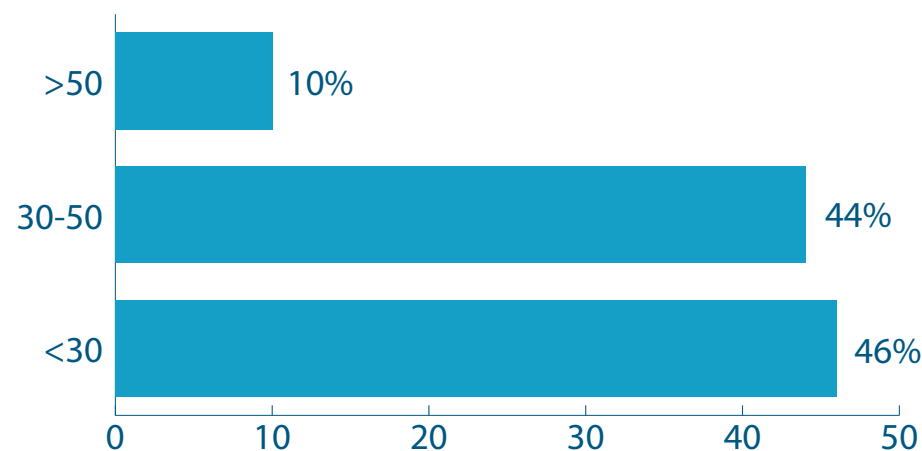
### Altas y tipo de contrato



Sexo / rango de edad								
Contrataciones	Hombres			Total Hom-bres	Mujeres			Total General
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50	
Andalucía						1		1
Castilla y León						1		1
Cataluña			1	1		1	2	3
Comunidad Valenciana	10	8	3	21	32	29	3	64
Madrid						1		1
Total	10	8	4	22		33	5	70

Los perfiles de nuevas personas contratadas en 2020 se encuentran mayoritariamente en la franja de edad de los menores de 30 años, al incrementar el número de personas jóvenes en plantilla y potenciar la diversidad generacional. Asimismo, la contratación es mayoritariamente de sexo femenino.

### Altas por rango de edad





Sexo / rango de edad							
Rotación voluntaria	%<30		%30-50		%>50		Total general
Sexo	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Cataluña				13,33	11,11	22,22	11,36
Comunidad Valenciana	18,18		6,17	4,50	1,01	0,70	3,27
Madrid				28,57			6,90
Total general	16,67		5,49	5,60	1,69	1,80	3,90

Los datos de rotación se redujeron en 0,72 puntos respecto a 2019, siendo la mayoría de las finalizaciones voluntarias de sexo masculino y en la franja de menos de 30 años.

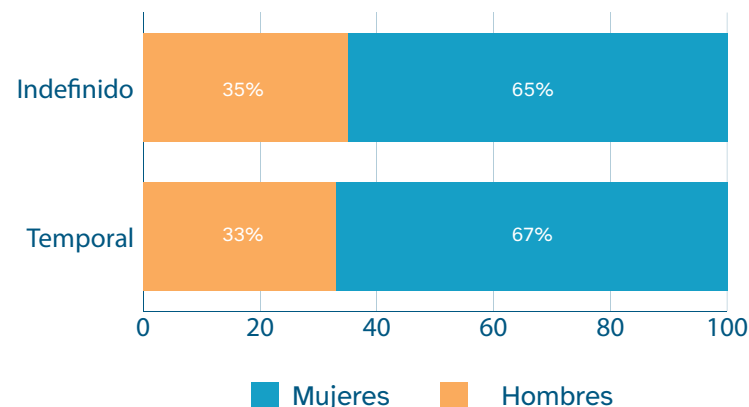
#### Tipo de contrato y jornada

La plantilla de Unión de Mutuas se mantuvo en los mismos valores que 2019 en la ratio hombres/mujeres. Respecto a la temporalidad de los contratos, en 2020 los contratos temporales ocupan el 1,87% del total, mientras que en 2019 el dato era de un 11,7%.

Tipo de contrato	Hombre	Mujer
Indefinido	217	412
%	35%	65%
Temporal	4	8
%	33%	67%

#### Plantilla por tipo de contrato y sexo

La plantilla mantiene la misma proporción de sexos en los contratos indefinidos y en los temporales.

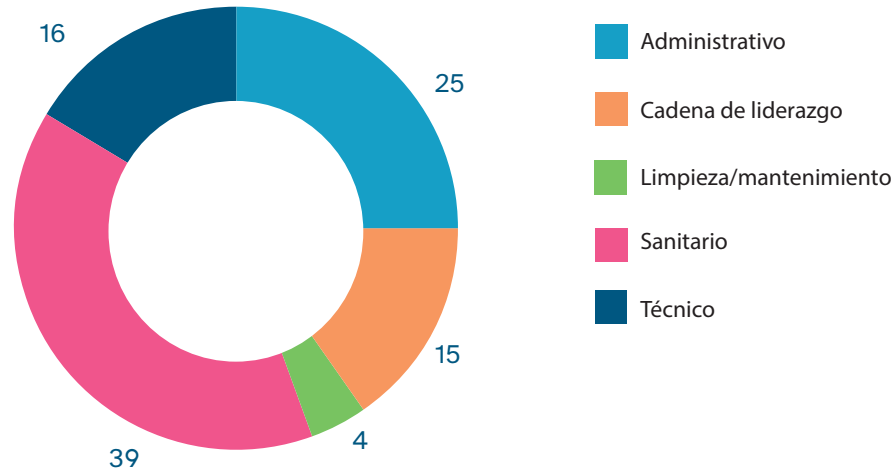


T. Contrato (agrupado)	Cataluña		Comunidad Valenciana		Madrid		Otros		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Indefinido	18	26	187	352	9	20	3	14	629
Temporal	0	0	4	8	0	0	0	0	12
Total	18	26	191	360	9	20	3	14	641

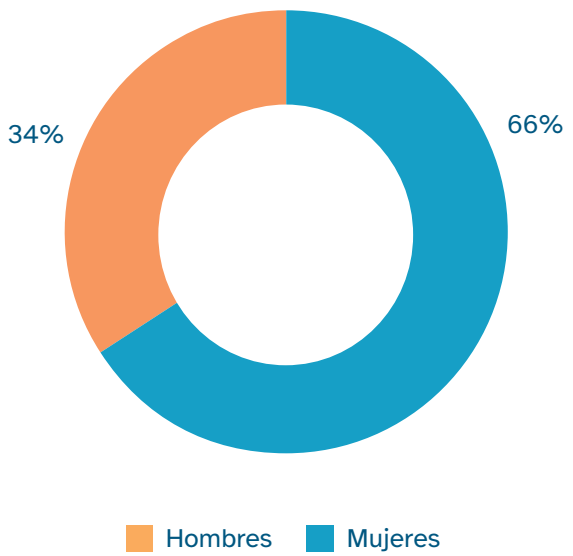
Por colectivos, la cadena de liderazgo aumentó en 5 personas respecto a la de 2019, mientras que es el colectivo sanitario el que sufrió una mayor reducción respecto a 2019. Este perfil sanitario sigue siendo el más representativo, seguido del administrativo, que experimenta un ligero aumento respecto a 2019. Respecto a la edad media total (hombres y mujeres), el dato se sitúa en los 48 años, siendo la antigüedad media casi de 17 años.



Perfil de plantilla



Plantilla por sexo



Edad media



Media de años de antigüedad	
Antigüedad media hombres	19
Antigüedad media mujeres	16
Antigüedad media	17

Analizando la diversidad generacional, la franja más representativa es la de 45-50 años, seguida de la de mayores de 60 años. Está franja de mayores de 60 años da muestra del cambio generacional que experimentará el personal en los próximos años, en los que se producirán jubilaciones. Analizando este colectivo de mayores de 60 años, el 43% del mismo es personal sanitario, mientras que el 23% forma parte de la cadena de liderazgo, con puestos como líderes de proceso, responsables de centro, coordinadores y responsables de subproceso, entre otros. Esta situación hace necesario un nuevo enfoque desde Recursos Humanos para gestionar la diversidad generacional.

Tramo de edad	Mujeres	Hombres	Total
>20	7	2	9
>25	14	10	24
>30	25	11	36
>35	39	19	58
>40	79	25	104
>45	89	36	125
>50	66	36	102
>55	45	27	72
>60	56	55	111
<b>Totales</b>	<b>420</b>	<b>221</b>	<b>641</b>

Colectivo > 60 años	N.º de personas	%
Administrativo	22	20%
Cadena de liderazgo	25	23%
Limpieza/mantenimiento	7	6%
Sanitario	48	43%
Técnico	9	8%
<b>Total general</b>	<b>111</b>	

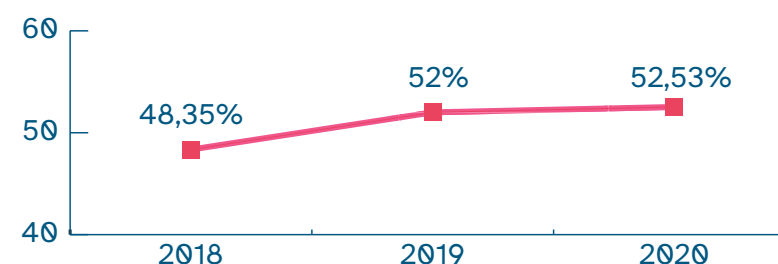
Otro dato a analizar es la diversidad que hay en Unión de Mutuas respecto a la experiencia laboral, medida en años de experiencia. Como se puede observar en la tabla, la franja de experiencia más representativa es la que va de los 21-24 años, seguida de la de menos de 5 años, que cuenta con 139 personas. Este valor de los menores de 5 años indica el proceso de cambio que se está realizando a la hora de sustituir a personal que va causando baja en Unión de Mutuas.

Años de experiencia	Mujeres	Hombres	Total
<5	87	52	139
<10	37	7	44
<15	49	19	68
<20	89	30	119
<25	99	46	145
>=25	59	67	126
<b>Totales</b>	<b>420</b>	<b>221</b>	<b>641</b>

### Mujeres en puestos de responsabilidad

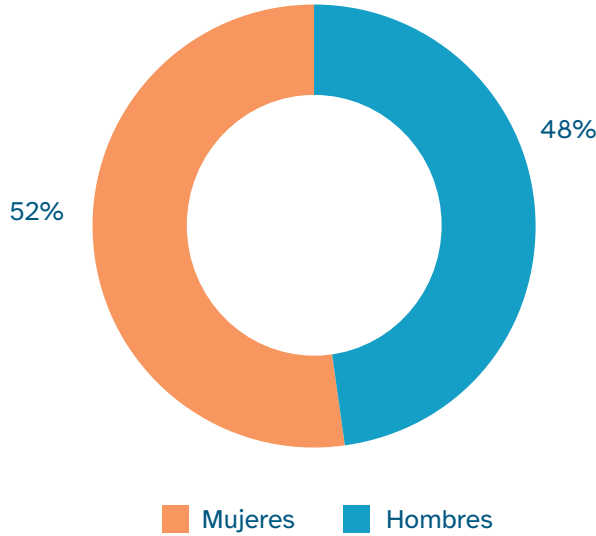
Los datos de mujeres en puestos de responsabilidad se mantienen estables respecto a 2019, aumentando medio punto.

El 52% de la cadena de liderazgo en 2020 está formado por mujeres. Analizando los rangos de edad, el rango predominante de las mujeres en estos puestos de responsabilidad es el de 30-50 años. En cuanto al grupo profesional, el más numeroso en este colectivo es el de grupo II nivel 4, seguidos de los grupos I nivel 3 y II nivel 6.



■ Porcentaje de mujeres en la cadena de liderazgo

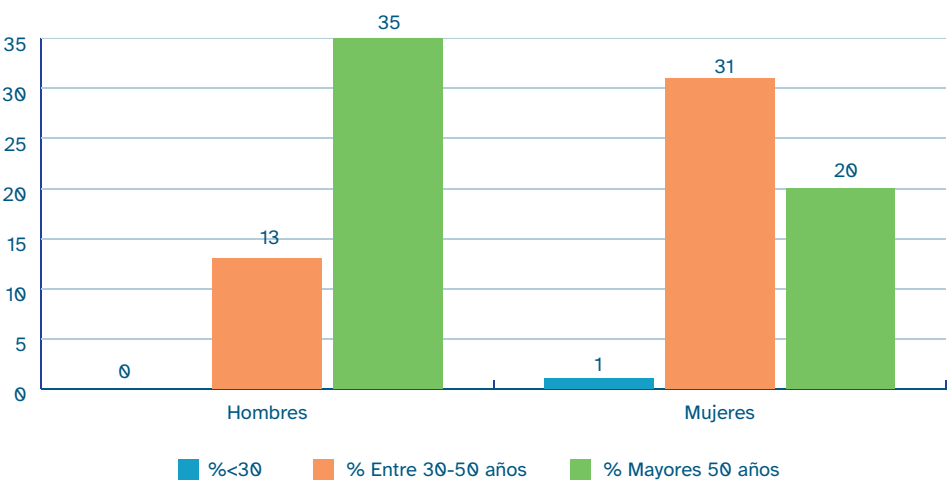
Cadena de liderazgo hombres/mujeres



Grupo profesional cadena de liderazgo	Hombres	Mujeres	Total
Grupo 0 nivel 0	1	1	2
Grupo I nivel 1	8	6	14
Grupo I nivel 2	12	7	19
Grupo I nivel 3	8	9	17
Grupo II nivel 4	15	13	28
Grupo II nivel 5	1	7	8
Grupo II nivel 6	2	9	11
Total	47	52	99

Sexo	Media de edad de la cadena de liderazgo
Hombres	55 años
Mujeres	49 años
Edad media total	52 años

Cadena de liderazgo y rango edad



DIVERSIDAD E IGUALDAD

Con la incorporación del área de diversidad al *IV Plan de Igualdad 2017-2019*, Unión de Mutuas formalizó en 2017, un año después de su adhesión al Charter de la Diversidad, su adhesión a la Red Acoge, con la que había iniciado una colaboración en 2016 con el fin de fomentar la diversidad a través del intercambio de información y la difusión de buenas prácticas. Fruto de esta colaboración, la Comisión de Igualdad cuenta con un diagnóstico de situación en materia de diversidad a partir del cual se plantea avanzar en materia de diversidad. Este compromiso alcanza a todas las manifestaciones de la diversidad: cultural, étnica, lingüística, sexual o funcional, e implica el compromiso de atender, hasta donde ello es posible, las necesidades de las personas que requieren actuaciones específicas derivadas de factores personales o sociales.

Los datos a 31 de diciembre de 2020 constatan 19 personas de nacionalidad distinta a la española, siendo la nacionalidad rumana la más numerosa de entre las 11 nacionalidades diferentes presentes en Unión de Mutuas. De entre estas, es el grupo I nivel 3 el más numeroso. El 95% de las personas de otras nacionalidades son personal estable.

Nacionalidad	Número	Porcentaje
Española	622	97
Distinta a la española	19	3
Total	641	100

Número de personas con nacionalidad distinta a la española por grupo y nivel sexo y edad						
Categoría		Sexo	<30	>50	30-50	Total
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
Nacionalidad distinta a la española	Grupo I nivel 2	Total			1	1
		Hombres				
		Mujeres			1	1
	Grupo I nivel 3	Total	2	1	9	12
		Hombres			3	3
		Mujeres	2	1	6	9
	Grupo II nivel 4	Total			3	3
		Hombres				
		Mujeres			3	3
	Grupo II nivel 6	Total			2	2
		Hombres				
		Mujeres			2	2
	Grupo III nivel 8	Total			1	1
		Hombres				
		Mujeres			1	1

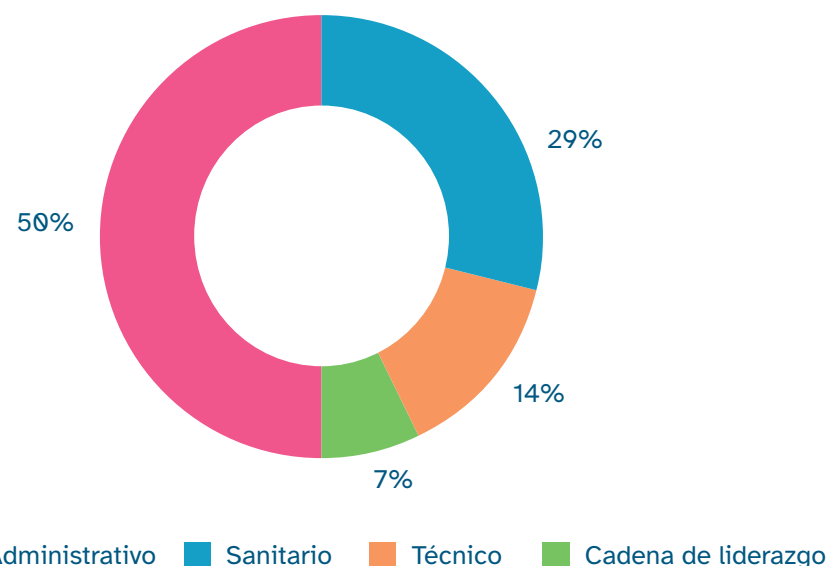


Respecto al personal con discapacidad, ocupa el 2,18% de la plantilla, cumpliendo con el requisito establecido en la LISMI. La edad media de este colectivo es de 54 años, mientras que la antigüedad media de este grupo es de casi 18 años. En cuanto a las tareas que realizan, el 50% pertenece al colectivo administrativo y el 29% al sanitario, siendo el grupo II nivel 6 el más numeroso.

Personas con discapacidad	Número	Porcentaje
Hombres	9	64
Mujeres	5	36
Total	14	2,18% de la plantilla

Personas con discapacidad por grupo profesional	Número
Grupo I nivel 2	1
Grupo I nivel 3	2
Grupo II nivel 4	3
Grupo II nivel 6	5
Grupo III nivel 8	3
Total general	14

### Perfil del personal con discapacidad



Por otra parte, en 2020 se puso en marcha el *V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022*, coincidiendo con la puesta en marcha de un nuevo plan estratégico.

Como los anteriores, para su elaboración se partió de los resultados de la evaluación del plan anterior, de un benchmarking de planes de igualdad, y del análisis de los resultados de las últimas encuestas de opinión y de riesgos psicosociales, de 2018 y 2019 respectivamente.

En la parte introductoria del plan pueden verse los documentos que recogen el compromiso de la Mutua con la igualdad, un compromiso que nace con la propia Unión de Mutuas y que ha sido reconocido en distintos foros y ocasiones; en 2020, con el Premio Faro PortCastelló a la Igualdad.

El plan de igualdad es accesible a través de la intranet y también de la página web de la Mutua, y, como empresa que forma parte de la Red DIE de empresas con el Distintivo de Igualdad del Ministerio de Igualdad, en la web de este. El plan se estructura en diversas áreas, que comienzan con la incorporación de una persona a la Mutua y abarcan todos los aspectos de su vida laboral, incluyendo las medidas orientadas a la conciliación y corresponsabilidad, de las que se aportan datos más adelante.

En 2020, la Comisión de Igualdad, clave para velar por la igualdad en la organización, fue objeto de una renovación parcial con el fin de dotarla de una mayor diversidad. Esta nueva comisión, además de ocuparse de las acciones del nuevo plan (sobre todo, de la difusión de información para promover la igualdad), comenzó a trabajar en la adaptación del mismo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las acciones llevadas a cabo por Unión de Mutuas fueron positivamente valoradas por el Ministerio de Igualdad, que acordó concederle la prórroga del Distintivo Igualdad en la Empresa por Orden SSI/881/2016, de 24 de mayo, en que destacaba el compromiso de la Mutua con facilitar una mejor gestión del tiempo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las actuaciones de sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia de género y la implementación de medidas de apoyo a las víctimas.

**31**  
acciones  
formativas  
internas



**30**  
acciones  
formativas  
externas

**2,8h**  
media de horas  
formación  
interna

## FORMACIÓN

Unión de Mutuas despliega una sistemática de entrenamiento y capacitación de las personas que conjuga el desarrollo de los objetivos estratégicos de la organización con los objetivos profesionales y personales de la plantilla.

En 2020, como consecuencia del confinamiento primero y de las restricciones de reuniones de personal posteriormente, por las medidas preventivas anti-COVID, las actividades formativas previstas tuvieron que llevarse a cabo con adaptaciones de metodología y recursos. Debido a este cambio de escenario, los esfuerzos se centraron en dar respuesta al cambio de necesidades.

En particular, destacan los recursos destinados a capacitar al personal, tanto administrativo como sanitario, en las novedades de prestaciones a raíz de la pandemia. Esta capacitación se realizó mediante actividades formativas, pero también a partir de reuniones por videoconferencia y la elaboración y actualizaciones continuas de manuales.

En Unión de Mutuas, los planes de formación han perseguido siempre, fundamentalmente, la mejora en el rendimiento laboral mediante un aumento de los conocimientos de los trabajadores y, a la vez, se centran en las principales necesidades que puedan tener estos. Las actividades formativas se aplican, además de a los conocimientos del puesto, a la concienciación y sensibilización en materias como la seguridad del paciente,

riesgos laborales y seguridad y protección de datos, entre otros. En 2020, se incluyeron, además, formaciones específicas para adaptarse a los cambios originados por la pandemia, tanto en relación con el conocimiento de los puestos, como se ha mencionado (novedades en las prestaciones), como en cuanto a bienestar emocional del personal

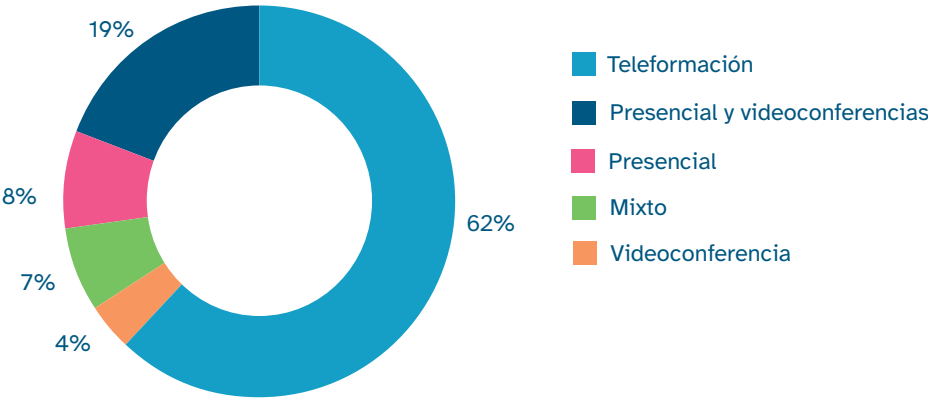
La formación en la Mutua se desarrolla por dos vías:

- Actividades formativas del plan de formación, elaborado teniendo en cuenta las necesidades formativas de toda la plantilla, a partir del análisis de las encuestas de opinión, evaluaciones de desempeño, conclusiones de las auditorías y propuestas de los líderes de proceso.
- Peticiones individuales de formación externa que por su especificidad o carácter no pueden cubrirse desde el plan de formación y para las que se otorga apoyo financiero y permisos laborales.

En 2020 se realizaron 31 acciones formativas externas y 30 acciones formativas internas (de 21 actividades formativas distintas), algunas de las cuales derivan de proyectos como *Lidera* o *Emociones*, de sistemas de gestión como el de Seguridad del Paciente... Es importante destacar que, del total de asistencias, solo el 8% fueron 100% presenciales.

La media de horas de formación interna recibida en 2020 fue de 2,8 horas, sin apenas variación entre mujeres y hombres.

Metodología de las actividades formativas del Plan de Formación



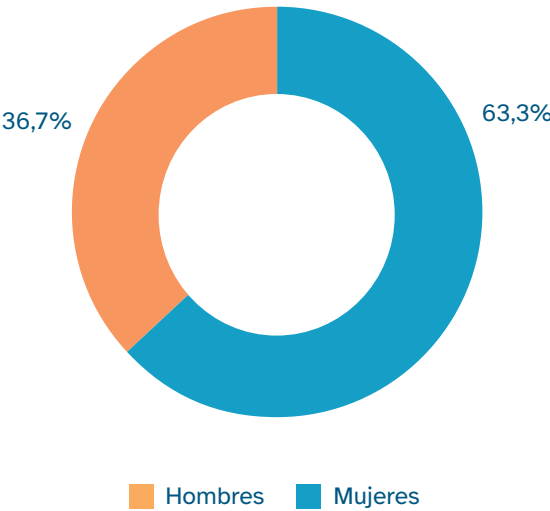
Promedio de horas por categoría	Sexo		Promedio
	Hombres	Mujeres	
Grupo 0 Nivel 0	1,3		1,3
Grupo I Nivel 1	1,7	1,6	1,7
Grupo I Nivel 2	2,3	2,9	2,6
Grupo I Nivel 3	3,9	3,8	3,8
Grupo II Nivel 4	2,5	2,7	2,7
Grupo II Nivel 5	2,5	2,1	2,2
Grupo II Nivel 6	2,4	2,1	2,2
Grupo III Nivel 8	3,0	1,7	1,8
Total	2,9	2,8	2,8

En esta tabla se puede observar la media de horas de formación al año por empleado, diferenciando por categoría y sexo.

De las personas formadas a lo largo de 2020 en Unión de Mutuas, el 63% eran mujeres y el 37%, hombres. Los datos están más igualados que los de 2019, con un 76 y 24%, respectivamente. La media de edad del personal formado se situó en 48 años (51 en hombres y 47 en mujeres).

N.º asistentes	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Plan de formación	643	1.111	1.754
Petición Individual	22	34	56
Total	665	1.145	1.810
Porcentaje	36,74%	63,26%	100%

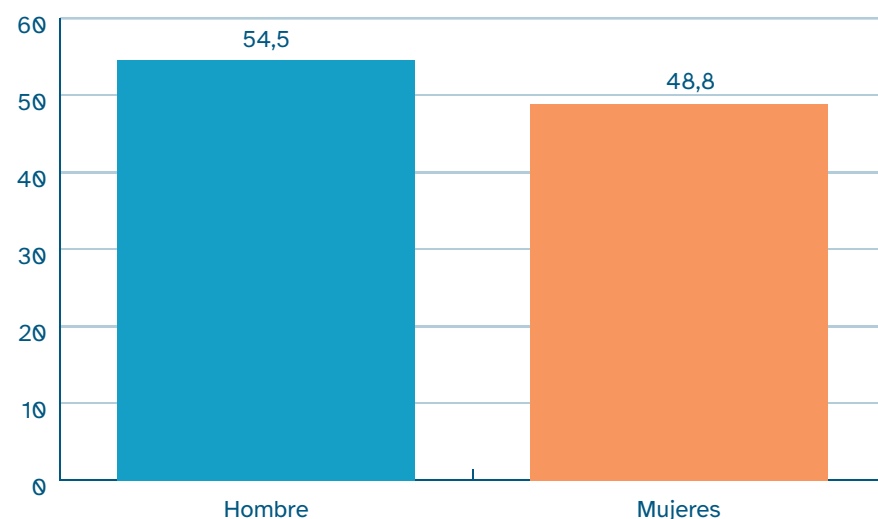
Porcentaje de asistencias por sexo



Unión de Mutuas promueve la formación en horario laboral, siempre que las condiciones lo permitan, ya que el objetivo es facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador y, además, dar un paso más hacia la corresponsabilidad. En 2020, el 77% de los grupos formativos tuvieron lugar en horario laboral y el restante 23% en horario mixto (que abarca horario laboral y no laboral). Los datos mejoran con respecto al año anterior, en el que solo el 67% de la formación fue en horario laboral.

Analizando la formación realizada por el personal que a lo largo de 2020 formó parte de la cadena de liderazgo, tanto por lo que se refiere a actividades formativas internas como externas, se formó a un 97% durante 2020, siendo el 56% del mismo mujeres y el 44% hombres.

#### Edad media del personal formado de la cadena de liderazgo



Las actividades formativas impartidas en 2020 abarcan una temática variada: formación sobre liderazgo en la incorporación a la cadena de liderazgo; dirección de instalaciones radiodiagnósticas; taller teórico-práctico sobre extinción de incendios; formación sobre mercancías peligrosas, sobre riesgos biológicos, sobre la forma de actuar en caso de accidente biológico; talleres de *Mindfulness*; prevención en ataques informáticos, ciberseguridad e ingeniería social; nuevas prestaciones de autónomos; seguimiento y control de procesos de incapacidad temporal para facultativos; gestión de necesidades y contratación; seguridad alimentaria...





## RETRIBUCIONES

En Unión de Mutuas, el método para determinar las retribuciones del personal está determinado por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

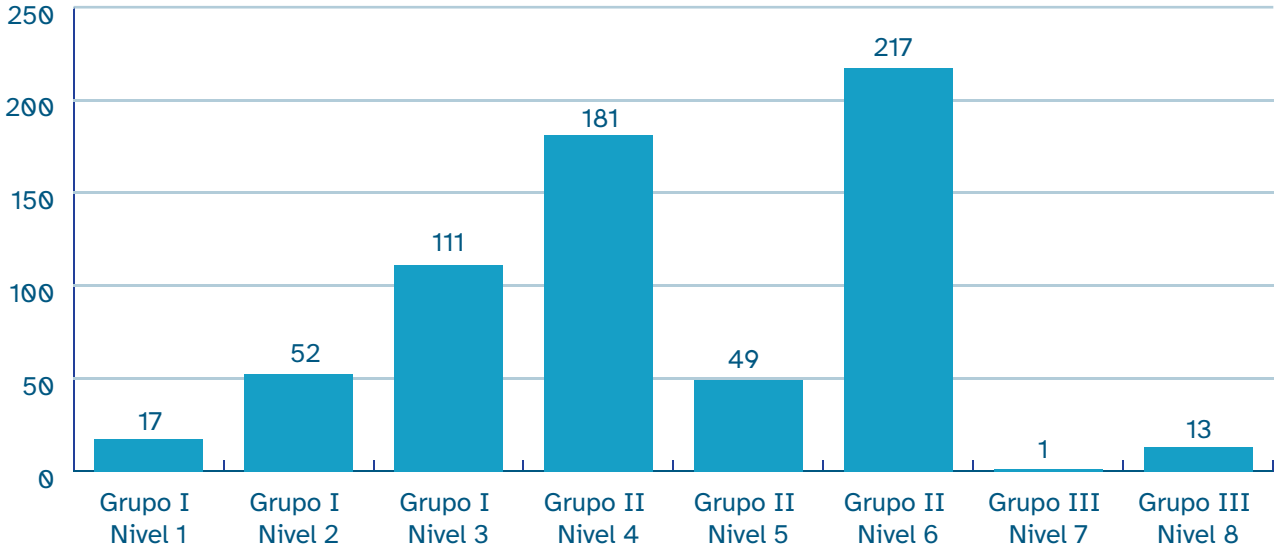
Teniendo en cuenta y de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, se produjo una minoración y posterior congelación de las retribuciones. Por esta razón, y desde ese momento, las retribuciones del personal no pudieron experimentar más variación con respecto al año anterior que la marcada cada año en los Presupuestos Generales del Estado.

El salario mínimo interprofesional (SMI) en 2020 fue de 950 € euros distribuidos en 14 pagas, con un total bruto anual de 13.300 €. En 2019 había sido de 900 €, por lo que en 2020 aumentó un 5,5%. El salario mínimo de Unión de Mutuas, correspondiente al grupo III nivel 8, asciende a 13.929,91 €, por lo que existe una diferencia positiva de 629,91 euros anuales entre el SMI y el salario del grupo III de la Mutua.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	SALARIO ANUAL (x 17)
Grupo I – Nivel 1	2.172,35 €	72,41 €	36.930,07 €
Grupo I – Nivel 2	1.837,45 €	61,24 €	31.236,69 €
Grupo I – Nivel 3	1.565,87 €	52,19 €	26.619,84 €
Grupo II – Nivel 4	1.339,61 €	44,65 €	22.773,49 €
Grupo II – Nivel 5	1.167,61 €	38,92 €	19.849,42 €
Grupo II – Nivel 6	1.013,74 €	33,79 €	17.233,66 €
Grupo III – Nivel 7	887,06 €	29,56 €	15.080,08 €
Grupo III – Nivel 8	819,40 €	27,31 €	13.929,91 €

En 2020, Unión de Mutuas contaba con un total de 641 personas distribuidas por grupos profesionales donde se agrupan a los trabajadores según sus aptitudes profesionales, titulaciones y condiciones generales del puesto. Dentro de un mismo grupo profesional, se pueden diferenciar distintas tareas, funciones, especialidades profesionales así como responsabilidades profesionales. (Véase la tabla adjunta del personal por categoría profesional).

Personal por categoría profesional



Además, del total del personal con contrato estable, el 87,2% percibió retribuciones por encima del salario base del Convenio Colectivo.

Las retribuciones del órgano superior de gobierno de la Mutua y la Alta Dirección están publicadas en la web, de acuerdo con su política de transparencia.



## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. BIENESTAR LABORAL

### SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La salud y la seguridad del personal se gestionan en Unión de Mutuas conforme al modelo de Organización Saludable de AENOR, plenamente integrado en el sistema de gestión de la organización; a las normas internas asociadas al *Plan de prevención, promoción y protección de la salud* y a la especialidad preventiva de Vigilancia de la Salud; y a la normativa de prevención de riesgos laborales. Este sistema cubre al 100% de la plantilla.

El Servicio de Prevención Propio (SPP) de Unión de Mutuas cuenta con las cuatro especialidades preventivas y se ocupa de la parte técnica en todo el territorio nacional. Los reconocimientos médicos y pruebas complementarias fuera de la Comunidad Valenciana se contratan con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

Las tareas preventivas comprenden:

- la organización de la prevención y la elaboración del plan de prevención,
- la evaluación de factores de riesgo (que, junto con el plan de prevención, sirven para determinar los peligros a que está expuesto el personal para poder prevenirlos),
- la planificación de la actividad preventiva y la determinación de prioridades y controles de eficacia; la formación de los trabajadores
- la información de riesgos y medidas adoptadas; la investigación y análisis de accidentes; los planes de emergencia
- la vigilancia de la salud y la elaboración de documentación.

El SPP también interviene en los procesos de coordinación de actividades empresariales. De acuerdo con el procedimiento establecido para ello, cuando es necesaria la presencia de un recurso preventivo se informa al Servicio de Prevención y este, si la tarea lo requiere, acuerda con la empresa contratada de que se trate el nombramiento de la persona que asuma esa función, poniendo en marcha las medidas preventivas que corresponda.

Los procesos de evaluación de riesgos, generalmente, se realizan en dos fases (evaluación general de riesgos y evaluación específica), que se apoyan en diferentes criterios y metodologías de evaluación. Además, se llevan a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales y se analizan los resultados de la vigilancia de la salud y de la siniestralidad laboral. La periodicidad de las evaluaciones de riesgos diferencian entre centros de más de 50 trabajadores y de menos de 50 trabajadores.

La actividad del Servicio de Prevención Propio en 2020 estuvo marcada por la pandemia. Algunas evaluaciones de riesgos de carácter específico, como las mediciones previstas para ese año de iluminación, temperatura y humedad quedaron pospuestas para evitar desplazamientos y contagios. En 2020 el SPP visitó todos los centros de la Mutua de la Comunidad Valenciana, además de algunas otras visitas telemáticas realizadas adicionalmente a las anteriores y del desarrollo de actividades como la actualización de planes de emergencia y modificación de consignas de emergencia en más de la mitad de los centros de la Mutua. La primera evaluación de riesgos específica para la prevención del COVID-19 se llevó a cabo el 12 de marzo y un día después estaba listo ya el borrador con el protocolo de actuación frente a la exposición al coronavirus.

## Planes de formación



## SPP acogida de personas de nueva incorporación

## Formación e información en respuesta al COVID-19

En lo que se refiere a su actividad formativa, además de cursos específicos incorporados a los planes de formación de la Mutua, el SPP está siempre presente en el proceso de acogida de personas de nueva incorporación, a quienes imparte formación preventiva, tanto de carácter general como específica, del puesto que van a ocupar. Esta formación en prevención de riesgos laborales viene determinada por la matriz de formación por puesto de trabajo que se ha trasladado a Recursos Humanos para incorporar en las descripciones de puesto de trabajo. Adicionalmente, se organizan otras formaciones necesarias pero que no van relacionadas directamente con el puesto sino con determinadas funciones (como, por ejemplo, a los equipos de intervención, a cuyos miembros se les forma en extinción de incendios).

No obstante, a lo largo de 2020, la intensa labor formativa e informativa del SPP se centró en distintos aspectos relacionados con la pandemia de coronavirus. La formación e información en respuesta al COVID-19 comenzó antes de decretarse el estado de alarma, en el mes de febrero, en cuanto se conocieron los primeros casos de contagio en España. A partir de entonces, se multiplicaron los esfuerzos para mantener al día al personal y facilitarle información actualizada.

### Investigación y análisis de accidentes. Informes de siniestralidad

Unión de Mutuas dispone, dentro de su sistema de gestión, de un procedimiento de investigación de accidentes e incidentes que recoge la actuación sistemática para eventuales daños a la salud (o incidentes que pudiera llegar a ocasionarlos). El responsable de centro (o el propio técnico de prevención), tras la notificación, cumplimenta un cuestionario de recogida de datos que posteriormente se analiza en profundidad por el Servicio de Prevención Propio. El técnico asignado al centro realiza la investigación para determinar las causas que han originado el suceso, revisa la evaluación de riesgos para comprobar que el riesgo ha sido identificado y propone medidas para que no vuelva a repetirse. Dichas medidas, si procede, se planifican conforme al procedimiento de planificación de la actividad preventiva, asignando plazos, recursos y responsables de la implantación.

También cuenta con un procedimiento de información, consulta y participación del personal en el que se describen los distintos canales de comunicación existentes en materia de prevención y promoción de la salud y los emisores y receptores. En él se recoge la sistemática establecida para hacer partícipes a los representantes de los trabajadores, a través de los Comités de Seguridad y Salud o de los propios delegados de prevención, de las decisiones relacionadas con el bienestar de las personas de la organización.

Para los accidentes en 2020, ver el apartado de siniestralidad y absentismo.

## Vigilancia de la salud

En 2020, el Servicio de Vigilancia de la Salud llevó a cabo las actuaciones que realiza todos los años: adaptación de puestos de trabajo, exámenes de salud, reconocimientos médicos, aplicación de protocolos médicos, administración de vacunas, analíticas...

En 2020, merece especial mención la labor de vigilancia de la salud para la prevención del coronavirus. Se valoró la situación del personal que pudiera estar especialmente expuesto, resultando que 157 personas (89 mujeres y 68 hombres) se consideraron vulnerables, adoptando las medidas correspondientes.

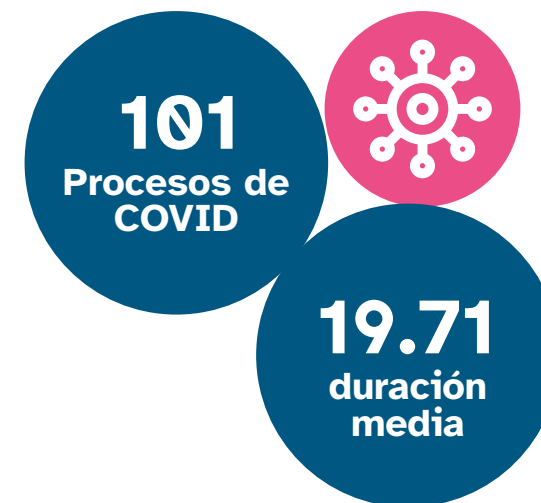
Desde el inicio de la pandemia, en 2020 se registraron 101 procesos de COVID, de los que 74 fueron por aislamiento, 25 por contagio y 2 sin especificar. Estos procesos suponen un 38,54% del total de procesos de baja por enfermedad común de 2020.

La pandemia supuso 1.912 días de baja en total, con una duración media de los procesos de 19.71. El mayor número de bajas por aislamiento se produjeron en las provincias de Castellón y Valencia, y el mayor número de bajas por contagios tuvo lugar en Barcelona. No se determinaron casos de origen laboral del contagio.

Por otro lado, para un mayor control del coronavirus, se hicieron diversas pruebas diagnósticas: un total de 445 tests de anticuerpos totales, 489 tests de anticuerpos IgM-IgG, 21 PCR y 50 tests de antígenos. Y también se realizaron tres estudios de seroprevalencia: el primero, a 401 trabajadores que realizaron trabajos esenciales durante los meses de mayo y junio, de forma presencial; el segundo, en julio y agosto, a 57 personas consideradas vulnerables; el tercero, en el contexto de los reconocimientos periódicos, a 355 personas. Los resultados de estos estudios coinciden con los publicados por el Ministerio de Sanidad en su *Estudio de Seroprevalencia ENE-COVID*.

Además, se llevó a cabo también un estudio de casos y contactos del personal de Unión de Mutuas, así como un seguimiento de los mismos, durante toda la evolución de la pandemia. En total, se realizaron 231 estudios de casos y contactos del personal, y un seguimiento de los mismos. La conclusión de dichos estudios fue que en ninguno de los análisis realizados se había producido un caso de origen laboral.

Adicionalmente, se estudiaron casos y contactos de 36 pacientes diagnosticados de COVID-19.



## Siniestralidad y absentismo

Tipo de proceso	2018	2019	2020
Bajas por contingencias profesionales (CP)	8	8	4
Bajas por CP en jornada	7	5	4
Accidentes de trabajo (en jornada / <i>in itinere</i> )	5/1	5/3	4/0
Enfermedad profesional	2	0	0
Contingencias profesionales sin baja	64	48	22
Accidentes de trabajo sin baja	63	48	22
Enfermedad profesional sin baja	1	0	0

En relación con el año anterior, el número de accidentes con baja se redujo a la mitad y no se produjeron accidentes *in itinere*. Con respecto al número de accidentes sin baja, también disminuyó. No se ha dado ningún caso de enfermedad profesional durante el año 2020.

El número y la tasa de fallecimientos resultantes de lesión por accidente laboral en 2020 fue de 0, como también el número y tasa de lesiones con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos). El número y tasa de lesiones por accidente laboral registrables fueron 4.

Los principales tipos de lesiones por accidente laboral fueron los sobreesfuerzos y las caídas al mismo nivel.

Las tasas de lesiones por accidentes laborales y fallecimientos resultantes de lesiones producidas por accidentes laborales fueron de 0. En cuanto a tasa de lesiones por accidentes laborales registrables (calculada sobre la base de 1.000.000 horas trabajadas y teniendo en cuenta una plantilla media de 645 trabajadores en 2020), fue de 4.12.

En el caso del personal de contratas de mantenimiento y limpieza, no constan lesiones ni accidentes.



Tasas anuales	2018	2019	2020
Tasa de lesiones por accidentes laborales registrables	4,84 $=5*1.000.000 / (1.505*687)^1$	4,82 $=5*1.000.000 / (1.505*689)^1$	4,12 $=4*1.000.000 / (1.505*645)^1$
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Tasa de lesiones por dolencias y enfermedades laborales registrables	1,93 $=2*1.000.000 / (1.505*687)^1$	0	0
Tasa de lesiones por dolencias y enfermedades laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por dolencias y enfermedades	0	0	0

<sup>1</sup> La media de horas trabajadas es 1.505.

Por lo que se refiere al absentismo, la tasa descendió en 2020 con respecto a 2019.

Tasas anuales de absentismo	2018	2019	2020
Duración media: promedio de la duración de CP dados de alta en el periodo	17,67	79,82	34,75
Número de días de baja por AT o EP: días de baja <sup>1</sup> en el periodo	523	486	224
Tasa de absentismo (absentismo porcentual): porcentaje de días de baja <sup>1</sup> respecto de días del periodo (días de baja en el periodo / (días del periodo x n.º trabajadores)) x 100	0,21	0,19	0,09
Índice de absentismo: días de baja <sup>1</sup> por trabajador en el periodo (días de baja en el periodo / n.º trabajadores)	0,76	0,71	0,35

<sup>1</sup> En el número de días de baja se cuentan los laborables y no laborables.



## BIENESTAR LABORAL

Durante 2020, Unión de Mutuas mostró especial interés en dar respuesta a las nuevas necesidades de la plantilla derivadas de la crisis sanitaria, de manera que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de quienes trabajaban en la Mutua y los beneficios de trabajar en ella no se vieron afectados ni minorados. Las medidas se aplican sin distinción entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

En 2020 se concedieron 3 permisos de paternidad (lo mismo que en 2019), disfrutando de 13 semanas de permiso quienes los solicitaron. Todos los trabajadores regresaron a su puesto una vez finalizada la baja paternal, por lo que la tasa de regreso al trabajo fue del 100%.

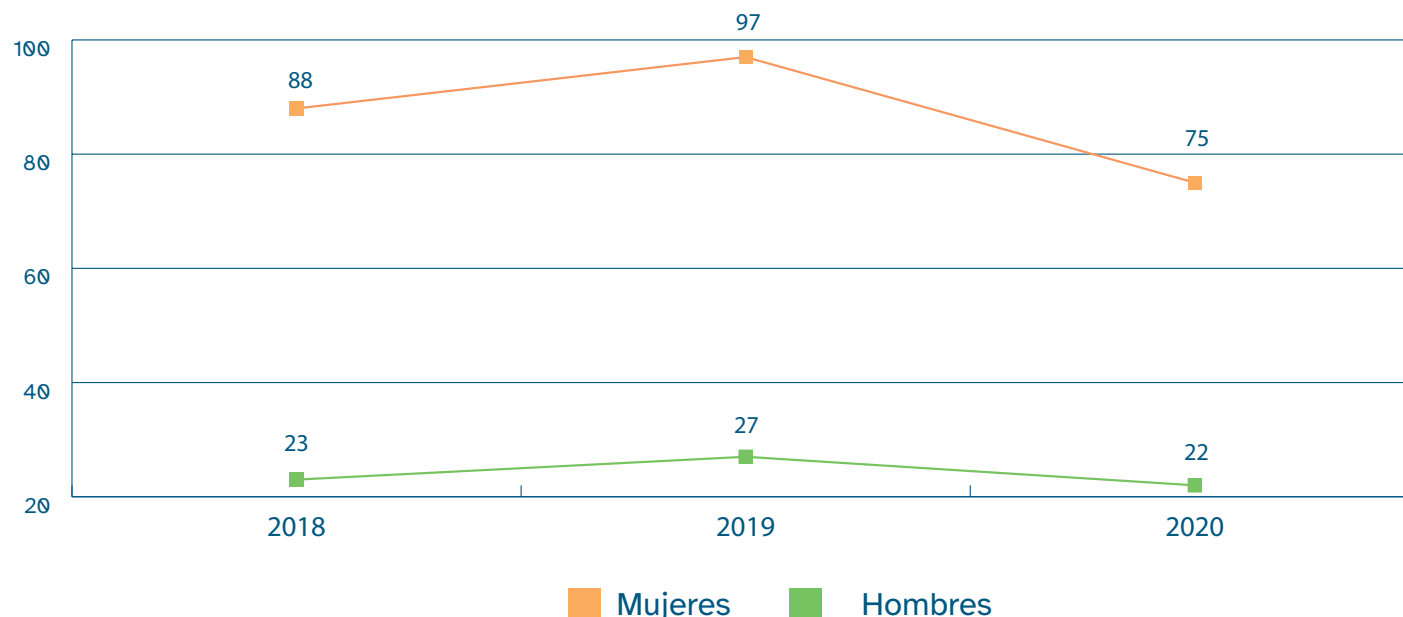
Respecto a las maternidades, se concedieron 4 permisos por maternidad y 1 acogimiento, mientras que en 2019 fueron 6 las maternidades.

Una de las medidas más demandadas de la Mutua, la flexibilidad horaria de entrada, a 31 de diciembre de 2020 era disfrutada por 97 personas (un 15% de la plantilla); de ellas, el 77% eran mujeres y el 23%, hombres, dato similar al de 2019.





## Evolución flexibilidades horarias



Durante 2020, el 76% de la plantilla solicitó uno o varios permisos.

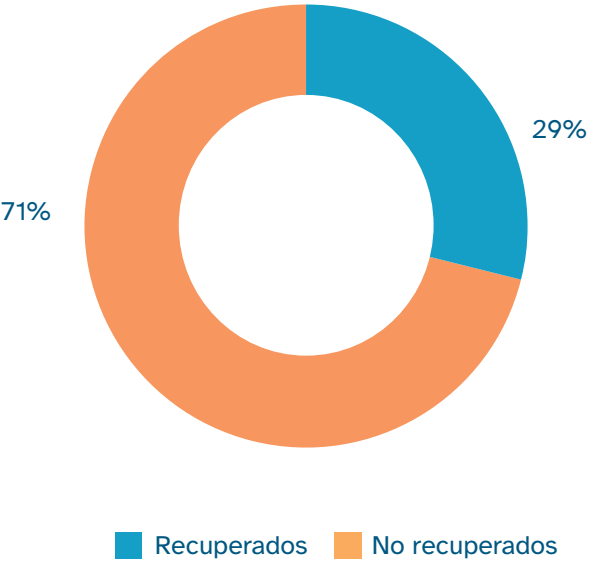
Se concedieron un total de 1.639 permisos. El 79% fue disfrutado por mujeres y el 21% por hombres (siendo el 66% de la plantilla mujeres). Respecto a 2019, se incrementaron un 37% los permisos.

Hay que destacar que el 60% de los hombres pidieron algún permiso, lo que muestra el trabajo de sensibilización de Unión de Mutuas en materia de corresponsabilidad. No obstante, la Mutua sigue trabajando en esta línea, ya que, como se refleja en el porcentaje de hombres y mujeres que solicitan permisos de tipo familiar, supera mucho el porcentaje de mujeres que los solicitan respecto a los hombres.

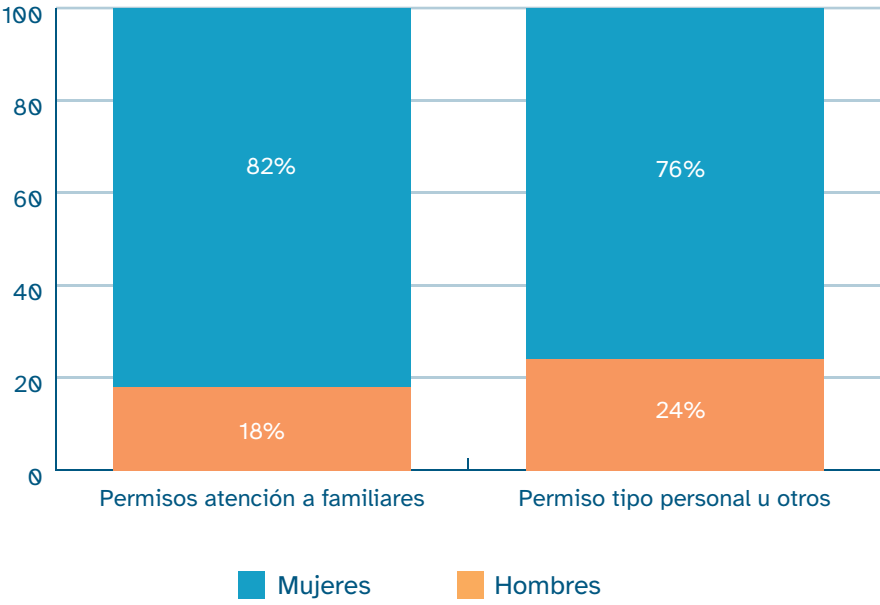
Además de los permisos para la atención de familiares, Unión de Mutuas concede permisos de tipo personal, en los que la diferencia entre las solicitudes de este tipo de permisos por mujeres y hombres son menores que las reflejadas en los de tipo familiar.

La solicitud, aprobación y recuperación de los permisos en 2020 fue más eficiente gracias a la digitalización a través del Portal del Trabajador, en que el 100% de los permisos se autorizan como medida de conciliación.

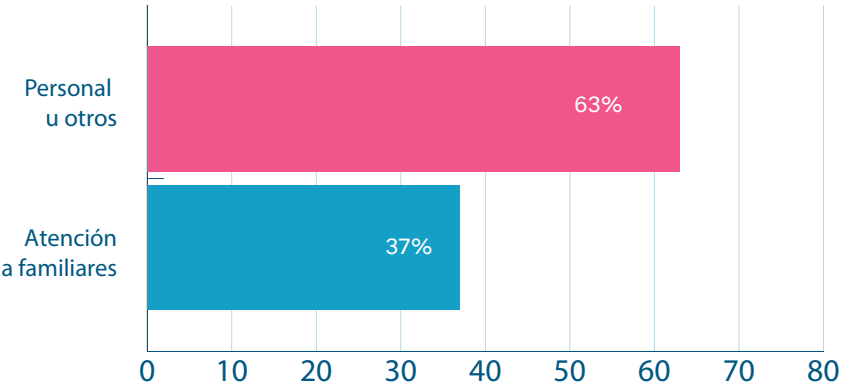
Permisos



Tipo de permiso por sexos



Tipo de permiso



## ORGANIZACIÓN SALUDABLE

De la información sobre la gestión del equipo humano en Unión de Mutuas, puede concluirse que esta gestiona la salud de los trabajadores y las trabajadoras desde un enfoque integral e integrado y considera la salud como una cuestión estratégica y transversal, presente en todas sus políticas.

El plan de salud de la Mutua se había apoyado hasta 2020 en cuatro proyectos principalmente: el *Plan de Salud Cardiovascular*, el *Proyecto de Movilidad Segura y Responsable*, el *Proyecto de Prevención de los Trastornos Musculoesqueléticos* y el *Proyecto Emocion.es* de bienestar emocional.

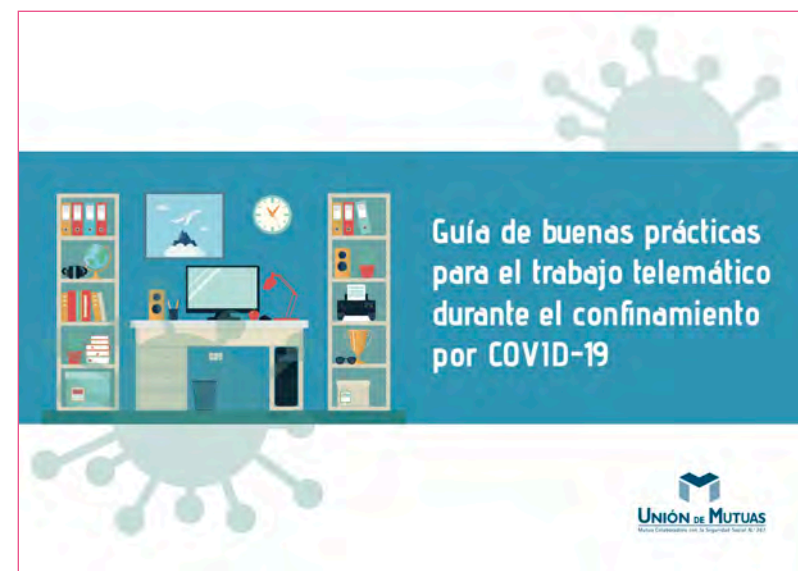
A estos proyectos se sumó, en 2020 el *Plan de Madurez y Bienestar en el Trabajo*. Su origen está en la constatación del hecho de que en torno al 44% del personal de Unión de Mutuas es mayor de 50 años y, lógicamente, la tendencia será a ir en aumento. El plan pretende conocer el estado de salud de las personas mayores de 50 años de la Mutua con el fin de implementar acciones que pudieran redundar en la mejora de su calidad de vida. Entre las acciones del plan figura el diagnóstico precoz de trastornos relacionados con la edad y el sexo; la detección de patología osteoarticular vertebral y paravertebral relacionada con el puesto de trabajo y las condiciones de vida; el abordaje de posibles alteraciones emocionales o del comportamiento relacionadas, por ejemplo, con el sueño; y un análisis global del bienestar, comprendiendo el estado general de salud, el peso corporal, el sueño, la alimentación y el ejercicio físico.

Por otra parte, para dar continuidad a los proyectos puestos en marcha en años anteriores, se inició también en 2020 el *Plan Seguimos Cuidando Tu Salud*, al que se incorporaron los planes anteriores.



2020, además, exigió un importante esfuerzo por parte de todas las personas implicadas en la implementación de los diversos proyectos de Organización Saludable y de quienes integran el Servicio de Prevención Propio como consecuencia de la situación originada por el coronavirus, un esfuerzo que valoró muy positivamente el equipo externo que realizó la auditoría del Modelo de Organización Saludable de AENOR. La rapidez en la implantación de medidas, su alcance, la organización del personal y la documentación generada figuran entre los puntos fuertes señalados por la auditoría.

Entre las publicaciones destacan la *Guía de buenas prácticas para el trabajo telemático* durante el confinamiento y el *Plan para la reincorporación laboral*, además de otros carteles, folletos y vídeos orientados a la prevención de la COVID-19, tanto en el ámbito interno como en el externo.



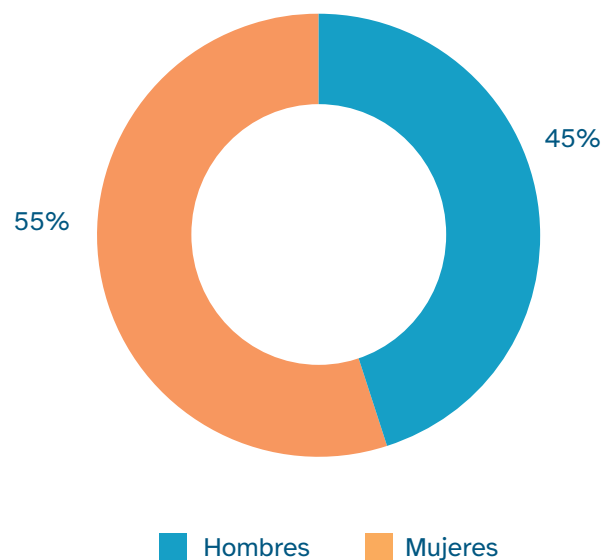
## RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES

En las relaciones empresa – trabajadores se aplica en Unión de Mutuas lo dispuesto en el *Estatuto de los Trabajadores*, el convenio colectivo del sector de mutuas y las demás normas de obligado cumplimiento.

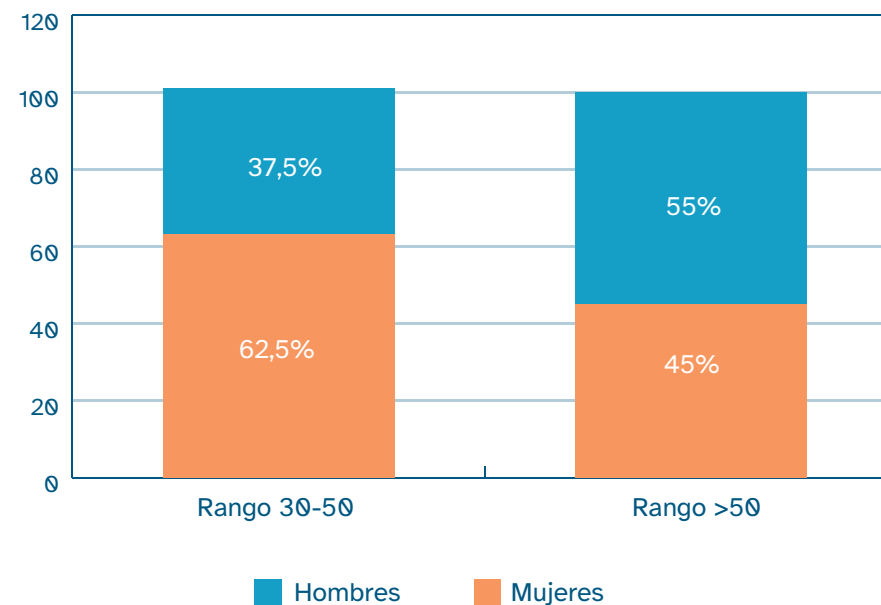
Todo el personal está cubierto por el convenio colectivo y se mantienen los periodos de preaviso legalmente establecidos; para los grupos profesionales 0, I y II un mes; para los grupos III y IV, 15 días.

Las últimas elecciones se celebraron en 2019, en los centros de Barcelona, en la sede central de la Mutua, el ITUM, la provincia de Castellón, Paterna y la provincia de Valencia (no correspondían elecciones en los restantes centros).

### Representantes por sexo



### Representantes por edad-sexo



### Composición del Comité de Empresa a 31 de diciembre de 2020

N.º de representantes

Alcoy	1
Barcelona	3
Castelló-central	9
Castelló-ITUM	9
Castellón interprovincial	5
Valencia interprovincial	9
Paterna	5
Madrid	3
Total	44

En Unión de Mutuas hay cinco Comités de Seguridad y Salud formados por representantes de la empresa (designados de prevención) y representantes de los trabajadores (delegados de prevención). El número de representantes por comité varía en función del número de trabajadores.

Los comités se organizan por centros, en el caso de los centros más grandes, que disponen de comité propio, o son agrupaciones provinciales de centros más pequeños.

- Sede central de Castelló: 2 delegados y 1 delegada, y 1 designado y 2 designadas.
- ITUM: 2 delegados y 1 delegada, y 2 designados y 1 designada.
- Centro de Paterna: 1 delegado y 1 delegada, y 2 designadas.
- Provincia de Castellón: 1 delegado y 1 delegada, y 1 designado y 1 designada.
- Provincia de Valencia: 2 delegados y 1 designado y 1 designada.

Hay, además, centros sin Comités de Seguridad y Salud que tienen representación en ellos:

- Centro (Madrid, Pamplona y Ciudad Rodrigo): 1 delegado, 1 representante de la empresa.
- Cataluña (todos los centros catalanes): 1 delegado, 1 representante de la empresa.

Corresponde a los comités la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, participando en la puesta en marcha y elaboración de los programas de prevención, analizando los daños en la salud de los trabajadores para proponer las medidas preventivas oportunas, informando de las actuaciones realizadas por el Servicio de Prevención Propio, etc.

## COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Unión de Mutuas ha facilitado siempre la comunicación y el diálogo con su equipo humano, con el afán de conocer sus inquietudes y opiniones, promover la participación activa de todas las personas y mantener el mejor ambiente de trabajo posible.

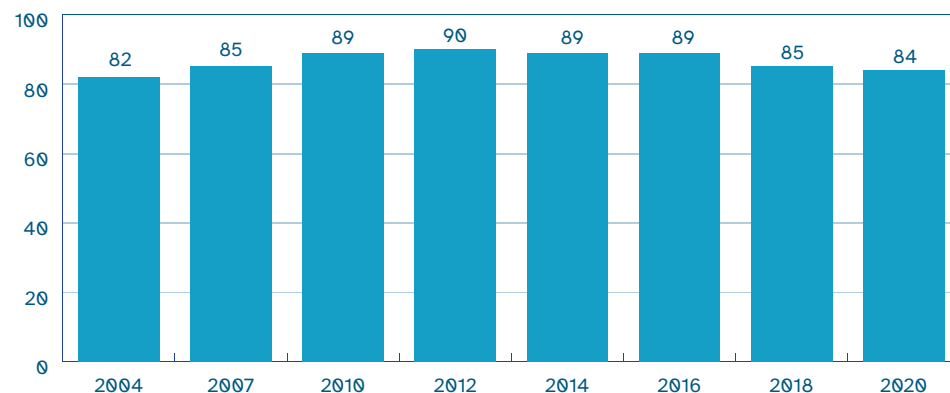
Para conseguir estos objetivos dispone de distintas vías de comunicación.

### Encuestas de opinión

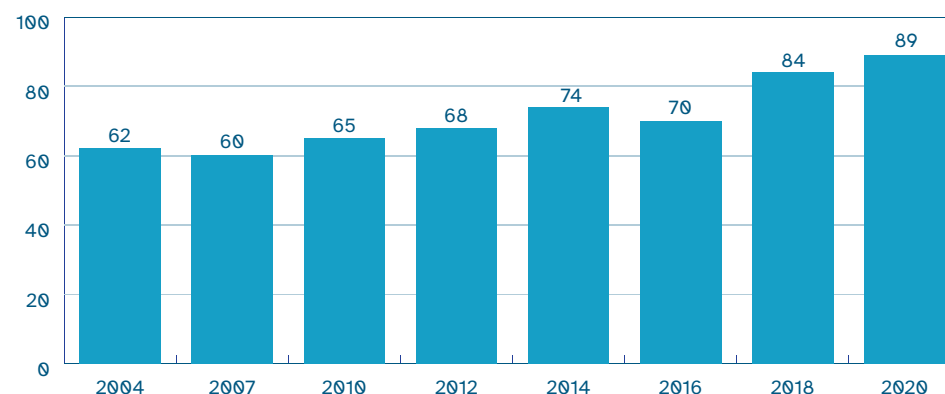
En el segundo semestre del año 2020 se llevó a cabo una nueva encuesta de opinión previa consulta, por parte del Proceso de Gestión de Recursos Humanos, a los líderes de proceso, sobre el cuestionario y revisión de las agrupaciones creadas para garantizar el anonimato.

De acuerdo con los datos aportados por la empresa externa encargada de reunir y analizar las encuestas, se obtuvieron los siguientes resultados de participación, satisfacción e implicación.

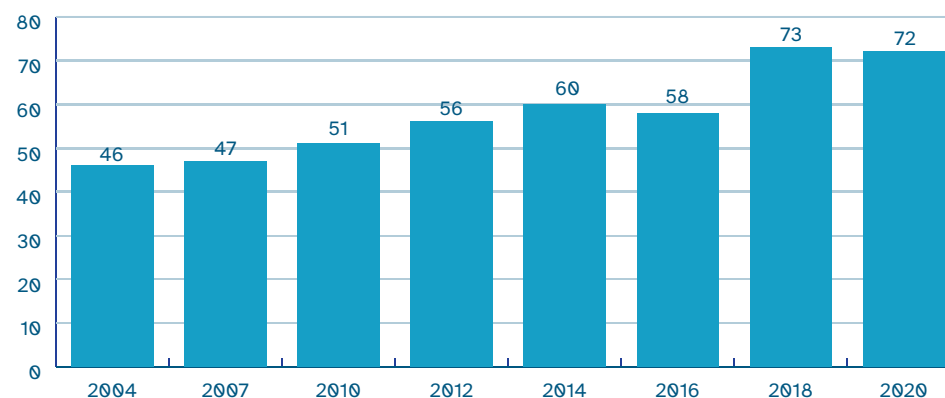
### Participación



### Porcentaje de satisfacción



### Porcentaje de implicación



Una vez comunicados los resultados a la plantilla y a los líderes de proceso, se puso en marcha el *Proyecto Embajadores de la Encuesta de Opinión 2020*, cuyo fin era realizar dinámicas de grupo por parte de personas, que de forma voluntaria, se ofreciesen a recoger acciones de mejora entre los miembros de sus agrupaciones.

El plan de actuación se difundiría y pondría en marcha en 2021.

• Transformación digital del Portal Trabajador/a

La transformación digital del Portal Trabajador/a se inició en 2014 con la gestión de las vacaciones. Luego se iría incorporando más información para la gestión de gastos, contratos, datos laborales y personales, el currículum de cada persona, permisos, fichajes, notificaciones, formación y episodios médicos. Desde el área de Vigilancia de la Salud de este portal se puede acceder a los resultados de pruebas analíticas, por ejemplo, o apuntarse a los distintos planes de salud existentes.

De este modo, el Portal Trabajador/a facilita una gestión integral de los recursos humanos de la organización, ganando en eficiencia y contribuyendo a la promoción del desarrollo profesional y la gestión del talento.

The screenshot shows the 'PORTAL DEL TRABAJADOR/A' interface. The top navigation bar includes 'MEDICINA DE AT Y EP' and 'GESTIÓN CONTINGENCIA PROFESIONAL'. The main content area is titled 'CURRÍCULUM' and contains several sections:

- Documentos RRHH:** A table with columns 'Id. Subida', 'Nombre', 'Descripción', and 'Acciones'.
- Formación:** A table with columns 'Inicio', 'Fin', 'Título', and 'Especialidad'. It lists three training records with their respective dates and titles.
- Experiencia:** A table with columns 'Inicio', 'Fin', 'Empresa', 'Puesto', and 'Funciones'. It lists one experience record for 'UNIÓN DE MUTUAS'.
- Idiomas:** A section for language skills.

• Vigilancia tecnológica y generación de ideas

Las ideas que recibe el Área de I+D+i a través de GesBuzón o por cualquier otro medio son estudiadas y, si se consideran adecuadas y resultan viables, se introducen en el *Banco de ideas* como proyectos para su desarrollo. En 2020, de las 17 ideas registradas en el banco pasaron a anteproyecto 12.

Dentro del Área de I+D+i, hay un Equipo de Vigilancia que capta, analiza, difunde y recupera información sobre hechos que pueden ser relevantes para la organización por implicar una oportunidad o una amenaza para ella. El equipo elabora y difunde boletines sobre asuntos de interés en el ámbito sanitario, información sobre seguridad y salud laboral, cuestiones relacionadas con los servicios a clientes y noticias del entorno sectorial. En 2020, el equipo elaboró y publicó 48 boletines.

• Equipos de mejora

Los equipos de mejora se crean para identificar puntos fuertes y áreas de mejora y proponer y, en su caso, abordar, nuevos proyectos. Para contar con una visión amplia e interdisciplinar, están formados por personas de diferentes procesos.

Pueden ser de proceso, de subproceso y “ad hoc” (específicos). Estos últimos son grupos de trabajo creados para desarrollar un proyecto o una tarea concreta, formados por personas seleccionadas por sus conocimientos en relación con el contenido de cada proyecto. Todos estos equipos fomentan la participación y la implicación en Unión de Mutuas, potenciando la eficiencia y el compromiso y propiciando el desarrollo de acciones de mejora para el avance de los objetivos de la Mutua.

En 2020 había en la Mutua 48 equipos en que participaban 154 personas, algo más del 24% de la plantilla.



COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna en Unión de Mutuas se apoya en las circulares internas, la intranet corporativa (Ágora) y las conocidas como *reuniones de segundo nivel*. Estas herramientas sirven para desplegar a la plantilla información de la Dirección de la organización o de los distintos procesos y promover la cultura corporativa, el respeto a la diversidad, a la sostenibilidad medioambiental, la adopción de hábitos saludables...



Canales de comunicación interna

Comunicación ascendente

- Encuestas de opinión y de riesgos psicosociales

Comunicación ascendente y descendente

- Reuniones de equipos de proceso, subproceso y equipos *ad hoc*; reuniones de segundo nivel; reuniones con la cadena de liderazgo
- Entrevistas individuales
- GesBuzón
- Reuniones con responsables de centro (RR. HH.)
- Correos electrónicos (Dirección, Comisión de Igualdad, mediador, Grupo de Apoyo Psicosocial, Comunicación Interna, Formación, Servicio de Prevención Propio, I+D+i...)

Comunicación descendente

- Ágora (intranet corporativa)
- Circulares internas
- Folletos informativos
- Comunicados de la Dirección a la plantilla
- Jornadas específicas sobre temas de interés
- Tablones de anuncios

Comunicación horizontal

- Comité de Dirección
- Comité de Gestión
- Reuniones de seguimiento de procesos

La comunicación en la Mutua se produce horizontal y verticalmente, de forma descendente y ascendente.

Cualquier trabajador o trabajadora puede acceder a la información que se transmite a través de Ágora y de las circulares, ya que quienes no usan ordenador en su puesto de trabajo (como el personal de apoyo dedicado a labores de mantenimiento o limpieza) disponen de uno, denominado *punto de información Mutua* (PIM), en cada centro.

La información institucional y la situación de Unión de Mutuas, además, se trasladan, de un modo directo y personal en las conocidas como *reuniones de segundo nivel*.

El Comité de Dirección celebra reuniones periódicas en las que aporta la información de mayor relevancia de la gestión realizada por cada proceso. A las reuniones asisten todos los líderes de proceso y los responsables territoriales de gestión. Estos últimos difunden la información recibida a los responsables de centro de su territorio quienes, por su parte, informarán al personal de su centro; en la sede central, los líderes de proceso despliegan la información al personal a su cargo. Las reuniones de despliegue son las llamadas *reuniones de segundo nivel*.

En 2020 se publicó la última revista interna de la Mutua y se puso en marcha una nueva herramienta para la comunicación interna: una nueva Ágora que sumaría a los contenidos de la anterior los que se publicaban en las revistas internas y que se concibe como una herramienta de información institucional pero, sobre todo y ante todo, como un espacio de encuentro y comunicación entre quienes trabajan en Unión de Mutuas. La nueva intranet se lanzaría ya en 2021.

## GRUPO DE APOYO PSICOSOCIAL

El Grupo de Apoyo Psicosocial se ocupa de orientar y apoyar a personas que pudieran estar en situaciones difíciles o que habitualmente deban superar especiales dificultades. Este grupo dispone de una cuenta de correo electrónico abierta a toda la plantilla que recibe una psicóloga y tiene, por tanto, garantía plena de confidencialidad.

En 2020 centró sus actividades en la difusión de mensajes positivos con los que afrontar los miedos, incertidumbres y malestar provocados por la situación de pandemia y el confinamiento domiciliario.

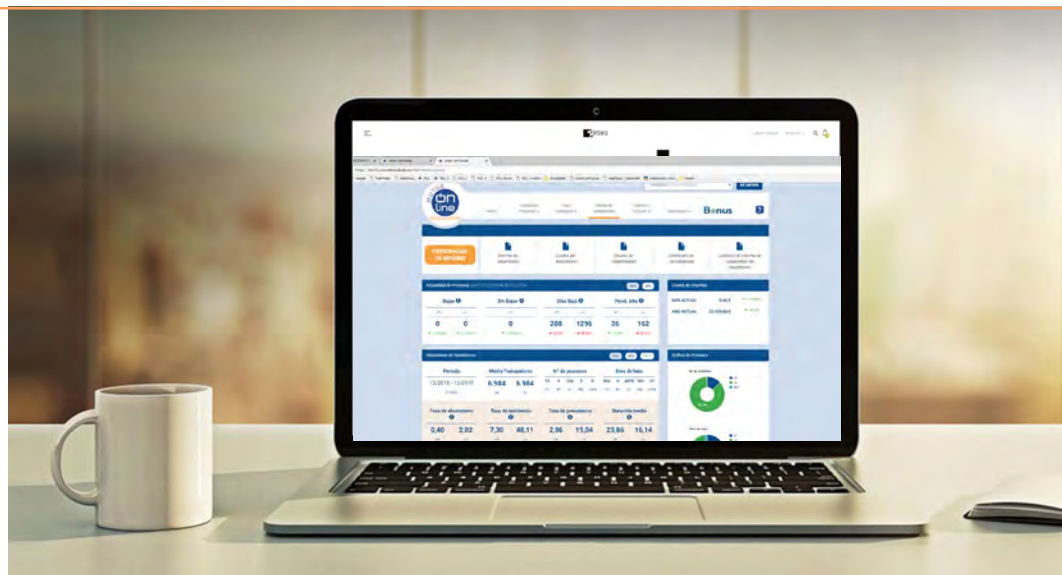


10

TRAMITADORES RED



**Mutua On Line es un espacio propio para tramitadores RED.**



## TRAMITADORES RED

Las asesorías sirven de enlace entre Unión de Mutuas y sus empresas mutualistas y trabajadores por cuenta propia adheridos y, por esta razón, se incluyen entre los grupos de interés de la entidad.

El trato a quienes trabajan en las asesorías es directo y próximo. Unión de Mutuas les facilita información de utilidad para trabajar de forma ágil y eficiente: información relacionada con sus empresas clientes (accidentes, contingencias comunes, estudios de siniestralidad...) y novedades, en especial de carácter legislativo, así como el Boletín de Información Preventiva BIP. Unión de Mutuas pone a disposición de las asesorías esta información mediante correos electrónicos y a través del área específica para los asesores de Mutua On Line.

Mutua On Line es un servicio alojado en la página web de Unión de Mutuas, con un espacio propio para tramitadores RED. Cuenta con un servicio de avisos y alertas que facilita información, entre otras cosas, sobre procesos de incapacidad temporal de trabajadores en situación de pago delegado y deducciones que les corresponden.

Todos los años se incorporan mejoras en Mutua On Line, tanto en lo que se refiere a la información como en lo relativo a los trámites que facilita. En 2020, entre otras mejoras destacan la optimización del sistema para la presentación de la relación de no bajas; las novedades en el sistema de alertas; las mejoras en la página de novedades legislativas; la ampliación de la información en las fichas de accidentes de trabajo con nuevos campos o en relación con el pago delegado; la incorporación de nuevos formularios relacionados con las prestaciones extraordinarias para autónomos, etc.



11

PROVEEDORES

## Proveedores

Unión de Mutuas, como mutua colaboradora con la Seguridad Social, debe cumplir la normativa de contratación pública y respetar lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

A los efectos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y según lo dispuesto en el art. 3 de la misma, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público, considerándose poderes adjudicadores.

Por ello, los contratos que Unión de Mutuas celebra se califican, de acuerdo con las normas contenidas en la citada ley, como:

- Contratos de obras.
- Contratos de suministro.
- Contratos de servicios.
- Contratos mixtos (aquellos que contienen varios de los mencionados anteriormente).

La sujeción a la normativa de contratación pública comporta la obligación de establecer un marco de relaciones con los proveedores que respete el principio de igualdad, con observancia estricta de los principios informadores de la contratación pública: libertad de acceso a las licitaciones, publicidad, transparencia de los procedimientos, no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, así como estabilidad presupuestaria y control del gasto, salvaguardando la libre competencia y la selección de la oferta con la mejor relación calidad-precio.



Adicionalmente, en los documentos de contratación del sistema de gestión de Unión de Mutuas se incluyen cláusulas de carácter social, laboral, medioambiental y ético en los pliegos de condiciones que deben cumplir los proveedores, orientadas a la racionalización de recursos para la promoción de la sostenibilidad, el buen gobierno y la responsabilidad social.

Unión de Mutuas cuenta también con un documento por el que los proveedores deben declararse conocedores del *Código Ético y de Buen Gobierno* de la Mutua; en virtud de dicho documento, los proveedores asumen una serie de obligaciones acordes con el espíritu del mismo.

El procedimiento establecido en Unión de Mutuas pretende que las compras y contrataciones, teniendo en cuenta, siempre y en todo caso, lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, se realicen con aquellos proveedores que aseguren la calidad de los productos o servicios suministrados, valorando además su forma de gestionar el medioambiente, la seguridad y salud de sus trabajadores y su responsabilidad social, y garantizando la confidencialidad de los datos que pudieran llegar a conocer con ocasión de la prestación de un servicio.

Los principales proveedores de Unión de Mutuas son los que facilitan material de asistencia sanitaria, los proveedores de asistencia sanitaria (vía concertados), los de mantenimiento y gestión de instalaciones y los de servicios auxiliares relacionados con la actividad de la Mutua.

Unión de Mutuas evalúa a sus proveedores teniendo en consideración eventuales incidencias relacionadas con el producto, sus plazos de entrega, su estado o cualquier otra cuestión.

Las licitaciones derivadas de las necesidades planteadas en la organización se publican en el *Portal de Transparencia* de la web corporativa, así como en la Plataforma de Contratación del Sector Público, quedando así garantizados los plazos y la igualdad de trato hasta la adjudicación del contrato.

Anualmente, Unión de Mutuas cumple con el deber de informar y rendir cuentas de los contratos que formaliza al Tribunal de Cuentas, con estricta observancia del principio de legalidad.

Los datos de contratación de 2020 son los siguientes:

- En relación con los contratos menores, en 2020 se tramitaron un total de 65 expedientes, de los cuales resultaron desiertos o anulados 2. Por lo tanto, se adjudicaron un total de 63 contratos, de los que se adjudicaron a personas físicas o jurídicas de la Comunidad Valenciana un total de 27 contratos, lo que representa un 33,34% de los contratos menores formalizados. De ellos, un 33,33% corresponden a proveedores de la provincia de Castellón, un 62,96% a proveedores de la provincia de Valencia y un 3,70% a proveedores de la provincia de Alicante.
- Por lo que se refiere a los expedientes de contratación cuya tramitación y adjudicación se llevó a cabo en 2020 conforme a los procedimientos establecidos en la Ley 9/2017, se tramitaron un total de 159 expedientes (varios de ellos formados por diferentes lotes); de ellos, resultaron desiertos o anulados un total de 81 expedientes o contratos, y un expediente/contrato seguía pendiente de adjudicación en el momento de elaboración de esta memoria. Por ello, en el periodo 2020 se tramitaron/formalizaron un total de 126 contratos, de los que se formalizaron con personas físicas o jurídicas de la Comunidad Valenciana 31 contratos; ello representa un 24,60% del total de los contratos, correspondiendo un 41,95% a proveedores de la provincia de Castellón, un 38,70% a proveedores de la provincia de Valencia y un 19,35% a proveedores de la provincia de Alicante.

	Contratos menores			Expedientes de licitación		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Empresas de Castelló y provincia	35	8	9	31	40	13
Empresas de Valencia y provincia	21	11	17	39	47	12
Empresas de Alicante y provincia	0	0	1	8	9	6
Total	56	19	27	78	96	31





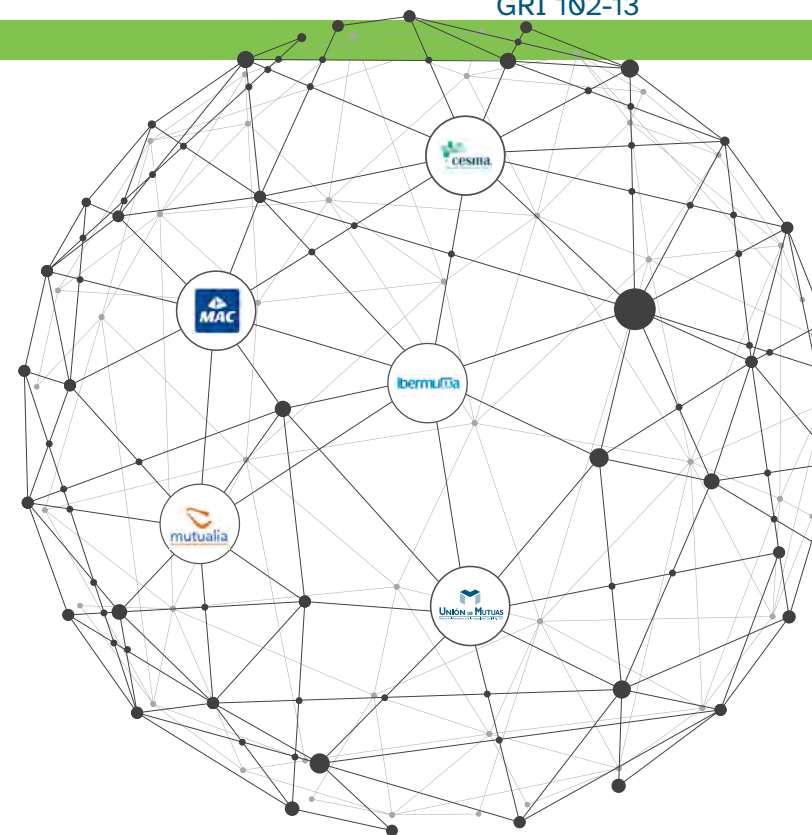
12

## ALIANZAS Y PARTNERS

Unión de Mutuas ha creado alianzas y firmado convenios con otras mutuas, con universidades de su entorno, institutos tecnológicos sectoriales, etc. con el fin de mejorar sus servicios, contribuir a un mayor bienestar social y a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

## CORPORACIÓN RAMA

Entre las alianzas de Unión de Mutuas son de especial relevancia las establecidas con otras mutuas del sector, ya que con ellas facilita a sus mutualistas el acceso a servicios en poblaciones en las que no tiene centros propios. La principal alianza estratégica de mutuas de la que forma parte es Corporación Rama, integrada por Cesma-Mutua de Andalucía y Ceuta, Ibermutua, MAC-Mutua de Accidentes de Canarias, Mutualia y la propia Unión de Mutuas. En el momento de redactarse esta memoria, Corporación Rama es la alianza de entidades del sector más numerosa y con mayor implantación geográfica, una gran infraestructura con unos 200 centros en todo el país y una plantilla media cercana a los 4.000 empleados en su conjunto.



### RED INTEGRADA DE CENTROS PROPIOS

**143**

**Centros asistenciales, administrativos y de control de la incapacidad temporal**

**47**

**Centros administrativos**

**6**

**Hospitales**

**1**

**Participación en centros intermutuales**

**197**

**Total**

EQUIPO PROFESIONAL DE LAS  
MUTUAS DE CORPORACIÓN RAMA

3.974

Plantilla total media

POBLACIÓN PROTEGIDA POR CORPORACIÓN RAMA

2.639.941

Año 2019

2.642.615

Año 2020

En su conjunto, Corporación Rama proporciona coberturas, prestaciones y servicios a un importante colectivo de empresas asociadas y trabajadores protegidos de todos los regímenes y Comunidades Autónomas.

Colectivo protegido	
Población media de trabajadores por cuenta ajena	2.193.705
Población media de trabajadores por cuenta propia	448.887
Población media protegida total	2.642.615

El objetivo de Corporación Rama es la cooperación intersectorial, contribuyendo a la eficiencia de las actividades, coberturas y servicios que forman parte de la acción protectora en la colaboración con la Seguridad Social. Las entidades integradas en Corporación Rama ponen en común medios, recursos y su red de centros tanto para la asistencia sanitaria por contingencias profesionales (incluyendo las urgencias médicas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la asistencia sanitaria hospitalaria y ambulatoria, la realización de pruebas diagnósticas, los tratamientos terapéuticos y la rehabilitación y fisioterapia), como para el control, seguimiento y realización de pruebas médicas y rehabilitadoras de procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes.

En 2020, las cifras relativas al intercambio de actividad asistencial fueron las siguientes.

INTERCAMBIO DE ACTIVIDAD ASISTENCIAL EN  
CORPORACIÓN RAMA 2020

Cobertura de contingencia profesional	Volumen asistencial
Asistencias sanitarias	29.674
Tratamientos, interconsultas y pruebas diagnósticas	6.074

Cobertura de contingencia común	Volumen asistencial
Asistencias sanitarias	2.440
Tratamientos, interconsultas y pruebas diagnósticas	233

Unión de Mutuas firmó en 2020 acuerdos de colaboración con tres mutuas distintas de las integradas en Corporación Rama: Asepeyo, Mutua Universal y Solimat. Además, forma parte, como las demás mutuas, de AMAT, Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Por otra parte, Unión de Mutuas es copropietaria y participa en la gestión del Hospital Intermutual de Levante (HIL). Contribuye al sostenimiento del HIL de acuerdo con su cuota de participación, un 11,10% y con las disposiciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Entre los vocales de la Junta de Gobierno del HIL figura un representante de la Dirección Gerencia de Unión de Mutuas.

## HOSPITAL INTERMUTUAL DE LEVANTE

El Hospital Intermutual de Levante (HIL) es un centro mancomunado de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, creado para la prestación de asistencia sanitaria a personas que hayan sufrido un accidente de trabajo en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Está ubicado en San Antonio de Benagéber, población cercana a València. Ofrece una amplia cartera de servicios médicos y quirúrgicos, particularmente en Cirugía Plástica, Ortopédica, Traumatológica y Rehabilitación, especialidades básicas en la asistencia de los accidentes laborales del colectivo de trabajadores protegidos por las mutuas que participan de la propiedad y gestión del centro.

De los datos de gestión de 2020, destacamos los siguientes.

### Datos económicos\*

Datos económicos (*)	Datos acumulados enero - diciembre					
	2018	2019	19 vs. 18	2020	20 vs. 19	20 vs. 18
Ingresos	30.788	35.173	14,24%	30.452	-13,42%	-1,09%
Gastos	28.454	32.865	15,50%	31.828	-3,16%	11,86%
Resultado	2.334	2.308		-1.376		

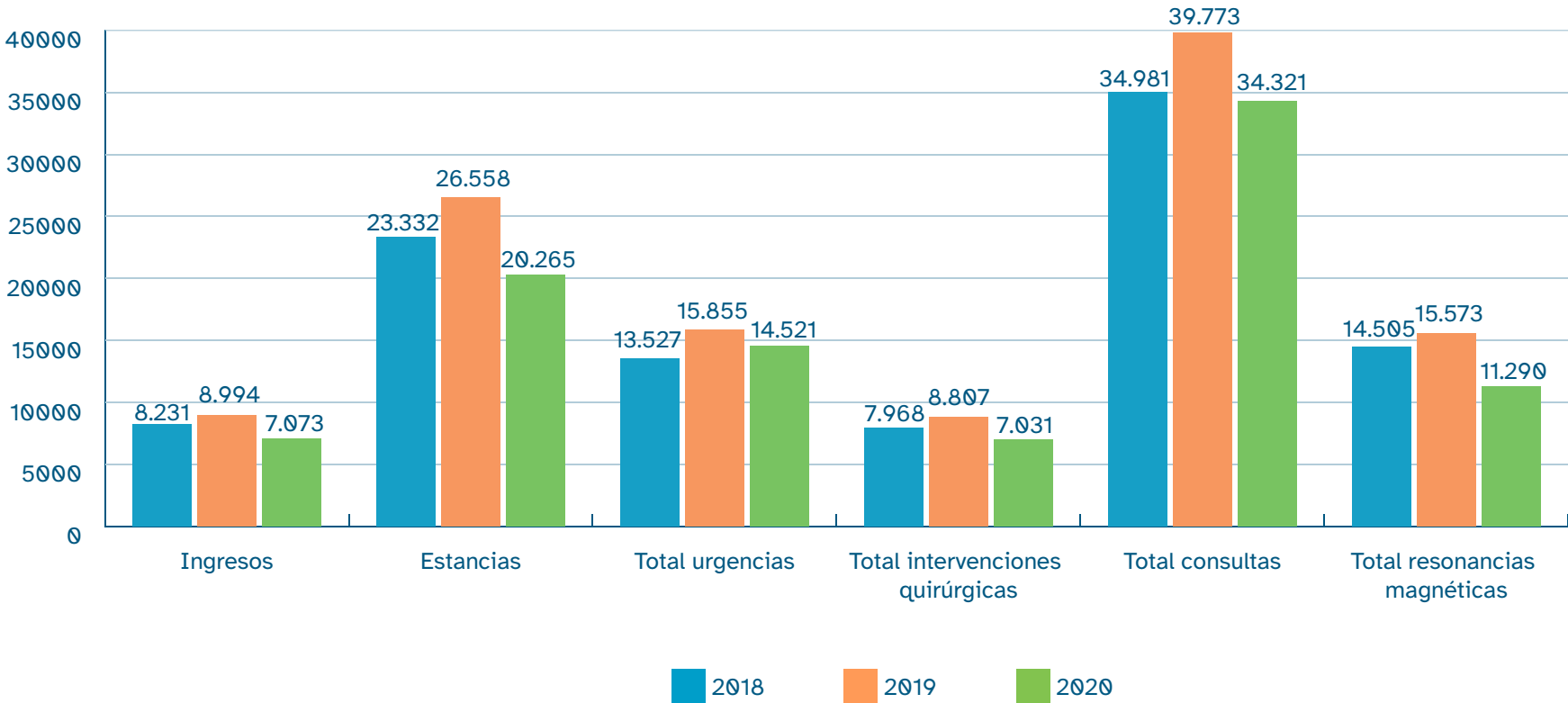
\*datos en miles de €



Recursos humanos

En el mes de diciembre, la media de personas con contrato fijo en el HIL era de 295, y el personal eventual, 77 personas.

Datos asistenciales



Encuestas de satisfacción

El resultado de las encuestas de satisfacción en 2020 fue, como en los años anteriores, muy positivo, con un ligero incremento con respecto a 2019.

Pregunta	2020	2019	2020 vs. 2019
Atención recibida por personal auxiliar	4,83	4,80	0,03
Atención recibida por personal de admisión	4,74	4,72	0,02
Atención recibida por personal de enfermería	4,82	4,81	0,01
Atención recibida por personal médico	4,79	4,80	-0,01
Cómo valora la accesibilidad del hospital	4,62	4,45	0,17
Cómo valora los medios tecnológicos	4,61	4,55	0,06
Ha recibido instrucciones claras al alta	4,73	4,68	0,05
Ha sido correctamente informado	4,67	4,68	-0,01
Los tiempos de espera han sido adecuados	4,41	4,38	0,03
Valoración global del hospital	4,68	4,62	0,06
Valore el mobiliario y confort	4,54	4,43	0,11
Valore el régimen alimenticio	4,37	4,28	0,09
Valore la limpieza	4,69	4,58	0,11
Valore servicio telefónico	4,64	4,58	0,06
Promedio total	4,65	4,60	0,05





13

UNIÓN DE MUTUAS Y LA SOCIEDAD.  
DERECHOS HUMANOS, PACTO MUNDIAL  
Y ODS

# UNIÓN DE MUTUAS Y LA SOCIEDAD. DERECHOS HUMANOS, PACTO MUNDIAL Y ODS

## UNIÓN DE MUTUAS Y LA SOCIEDAD

En sus relaciones con la sociedad, Unión de Mutuas aplica los mismos valores y normas que guían su actuación con sus restantes grupos de interés, partiendo del respeto a la dignidad de todas las personas.

- Unión de Mutuas busca el diálogo y la comunicación con la sociedad por diferentes canales de comunicación. Entre estos canales, destaca su página web [www.uniondemutuas.es](http://www.uniondemutuas.es). En 2020, la web de Unión de Mutuas recibió 1.036.247 visitas, con un incremento considerable respecto al año anterior, en que se registraron 501.923 visitas.
- En 2020, como se ha indicado anteriormente, con el fin de mantener informados a todos sus mutualistas y usuarios sobre la COVID-19, se creó en la página web un espacio dedicado a facilitar información, tanto por lo que se refiere a las prestaciones extraordinarias aprobadas por el Gobierno y las cuestiones relativas a la tramitación e identificación de bajas por conoravirus, como a información de carácter preventivo.
- Otra destacable fuente de información sobre la Mutua las memorias de sostenibilidad y gobierno corporativo, elaboradas desde 2007 en el marco del modelo GRI. Las memorias se difunden en la página web de Unión de Mutuas así como en páginas externas: el Portal de la Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la web de GRI, la web del Pacto Mundial y el portal RSCat de la Generalitat de Catalunya.
- Unión de Mutuas pone a disposición de toda la sociedad otros documentos, como sus planes de igualdad, accesibles, asimismo, en el portal de la Red DIE, del Ministerio de Igualdad, y en el Registro de planes de igualdad de la Generalitat de Catalunya. De este modo contribuye

a la promoción fuera de la Mutua de un aspecto que siempre ha sido esencial para esta, la igualdad, un aspecto abordado en los últimos años desde la perspectiva más amplia de la diversidad y por el que ha recibido distintos reconocimientos, el último, el Premio Faro PortCastelló a la igualdad de 2020.

- En relación con la diversidad, Unión de Mutuas prosiguió su colaboración con la Red Acoge, una federación de veinte organizaciones que trabaja, sobre todo, para promover los derechos de las personas inmigrantes. En 2020, aportó información para la elaboración del V Índice de la diversidad y la inclusión, publicado ese año, y del índice de 2019.
- Como en años anteriores, Unión de Mutuas participó en iniciativas y foros relacionados con cuestiones de responsabilidad social, como la mesa de responsabilidad social RSCs de Castelló, de la que la Mutua forma parte desde su creación. En 2020, entre otras actividades, la Mesa RSCs celebró su VI Networking para la búsqueda de empleo, un encuentro entre empresas y personas desempleadas para intercambiar experiencias y fomentar la empleabilidad de los colectivos con mayor dificultad para acceder al mercado laboral (que, en esta ocasión, se celebró online), y lanzó la II Edición de los Premios de Buenas Prácticas en Responsabilidad Social.
- En 2020, este tipo de iniciativas se redujeron y se realizaron, en su mayoría, por videoconferencia, como consecuencia de la situación de pandemia. Como excepción, podemos citar la participación en la *V Jornada Implementar la RSE*, celebrada en febrero en Barcelona y coorganizada por la Cátedra de Economía Social del Tecnocampus-Universitat Pompeu Fabra y la empresa de economía social Apunts.



- En la gestión de la información y desarrollo de contenidos corporativos, durante 2020 Unión de Mutuas obtuvo un total de 486 impactos en diversos medios de comunicación, físicos y digitales. También, debido al estallido de la pandemia y la crisis sanitaria, la Mutua ofreció, a través del espacio habilitado para el COVID19, información actualizada en materia preventiva y de protección de la salud, siguiendo los procedimientos marcados por las autoridades sanitarias, para ayudar a frenar el avance de la pandemia.
- Además, Unión de Mutuas mantiene una permanente colaboración y diálogo con distintas universidades, institutos tecnológicos, colegios y asociaciones profesionales: la Universidad Jaume I de Castelló, la Universidad de València, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), Colegios de Graduados Sociales, la Asociación Española Contra el Cáncer, la Fundación para la Eficiencia Energética...
- En 2020 concluyó un proyecto fruto de la colaboración con otras entidades de referencia en la Comunidad Valenciana como el Instituto Tecnológico Metalmecánico, Mueble, Madera, Embalaje y Afines (AI-DIMME), la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL), la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana (FEVAMA) y la Agrupación Empresarial para la Innovación de los Procesos Productivos del Metal y Afines (VALMETAL): el proyecto "R-Evolución Industrial: Prevención y retos 4.0". Se trata de una iniciativa pionera que aúna, por primera vez, tres visiones -empresarial, preventiva e innovadora- para abordar los retos que plantea la Industria 4.0 en materia de seguridad y salud laboral, y ello con un enfoque claro: poner a las personas en el centro, ya que cualquier transformación, sea digital o no, comienza por ellas.
- El proyecto "R-Evolución Industrial: Prevención y retos 4.0" quedó finalista en la III Edición de los Premios Prevencionar, en las categorías de Innovación preventiva y de Comunicación en prevención de riesgos laborales. Para más información, puede verse la página web de Unión de Mutuas.
- Unión de Mutuas ha tenido siempre presente que es necesario innovar, y el resultado de su forma de abordar la innovación mereció en 2020 otro reconocimiento: el Premio a la Mejor Empresa Innovadora, en la categoría de organizaciones sin ánimo de lucro, otorgado por el Club de Innovación de la Comunidad Valenciana. El premio reconocía la trayectoria de Unión de Mutuas en la materia y valoró, en especial, el uso de tecnologías de realidad virtual, la realidad inmersiva y la gamificación, como técnicas aplicadas a la mejora de la rehabilitación, la tecnología sanitaria de vanguardia, como la cámara hiperbárica o la cinta de correr antigravitatoria, servicios innovadores como la plataforma eSinAc, el portal del absentismo, etc.



Todo lo anterior evidencia el interés de Unión de Mutuas por aportar y compartir con la comunidad, allí donde le es posible, su experiencia y conocimientos, contribuyendo así a la promoción de hábitos saludables, de la igualdad, de la sostenibilidad..., en definitiva, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que, teniendo en cuenta los servicios que presta, puede contribuir.

## DERECHOS HUMANOS, PACTO MUNDIAL Y ODS

La principal actividad de Unión de Mutuas es el cuidado de la salud de las personas; una tarea que exige dedicación y excelencia, así como el máximo respeto a los derechos de las personas y una gestión económica eficiente y transparente, respetuosa con los principios del buen gobierno. Todo ello conforme a la legislación que le es aplicable a la Mutua, y en el marco de la responsabilidad social corporativa y de los pactos y principios a los que se ha comprometido, entre los que se encuentran los principios del Pacto Mundial.

La adhesión al Pacto Mundial se formalizó en 2007 y desde entonces se renueva cada año. A esta adhesión hay que sumar otras, a las que se hace referencia en la primera parte de esta memoria, orientadas a la promoción y defensa de diversos derechos.

Por otra parte, Unión de Mutuas también se suma a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que adoptaron los líderes mundiales en la ONU, orientados al cumplimiento de la Agenda 2030.

En el índice de contenido GRI se encuentra la contribución de Unión de Mutuas a los ODS en relación con los indicadores GRI, así como su contribución a los principios del Pacto Mundial.

Aquí se recogen los principios del Pacto Mundial, así como los ODS, con sus metas concretas correspondientes, a los que contribuyó Unión de Mutuas especialmente en 2020.

Los principios del Pacto Mundial son los siguientes:

	Principios del Pacto Mundial	Indicadores GRI
Derechos humanos	Principio N.º 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.	102-16 ; 403-1 ; 418 (103-1 a 3)
	Principio N.º 2. No ser cómplice en la vulneración de derechos humanos.	102-30; 205-1; 205-2
Normas laborales	Principio N.º 3. Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	402 (103-1 a 3); 403-1
	Principio N.º 4. Eliminar el trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	
	Principio N.º 5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil.	
	Principio N.º 6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	202-1; 401-2; 404 (103-1 a 3); 405 (103-1 a 3); 406 (103-1 a 3)
Medioambiente	Principio N.º 7. Apoyar el enfoque preventivo para favorecer el medioambiente.	307 (103-1 a 3)
	Principio N.º 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.	301-3; 302-4; 305-5
	Principio N.º 9. Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.	302-4; 305-5
Lucha contra la corrupción	Principio N.º 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	102-30; 205-1; 205-2

## ODS A LOS QUE CONTRIBUYE UNIÓN DE MUTUAS



### Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.

- 1.3 Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos y lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.



### Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.

- 3.4 Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.
- 3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.
- 3.6 Reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.
- 3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.



### Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

- 4.3 Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- 4.7 Asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.



### Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



**Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.**

6.4 Aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.



**Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.**

7.3 Duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.



**Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.**

8.4 Mejorar progresivamente la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medioambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



**Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.**

9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.



### Objetivo 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

- 10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- 10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.



### Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

- 11.2 Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.



### Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

- 12.2 Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.
- 12.5 Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
- 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.
- 12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.
- 12.8 Asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.



### Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

- 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.
- 13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



**Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.**

15.1 Asegurar la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y sus servicios, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

15.2 Promover la puesta en práctica de la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, detener la deforestación, recuperar los bosques degradados y aumentar considerablemente la forestación y la reforestación a nivel mundial.



**Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.**

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.



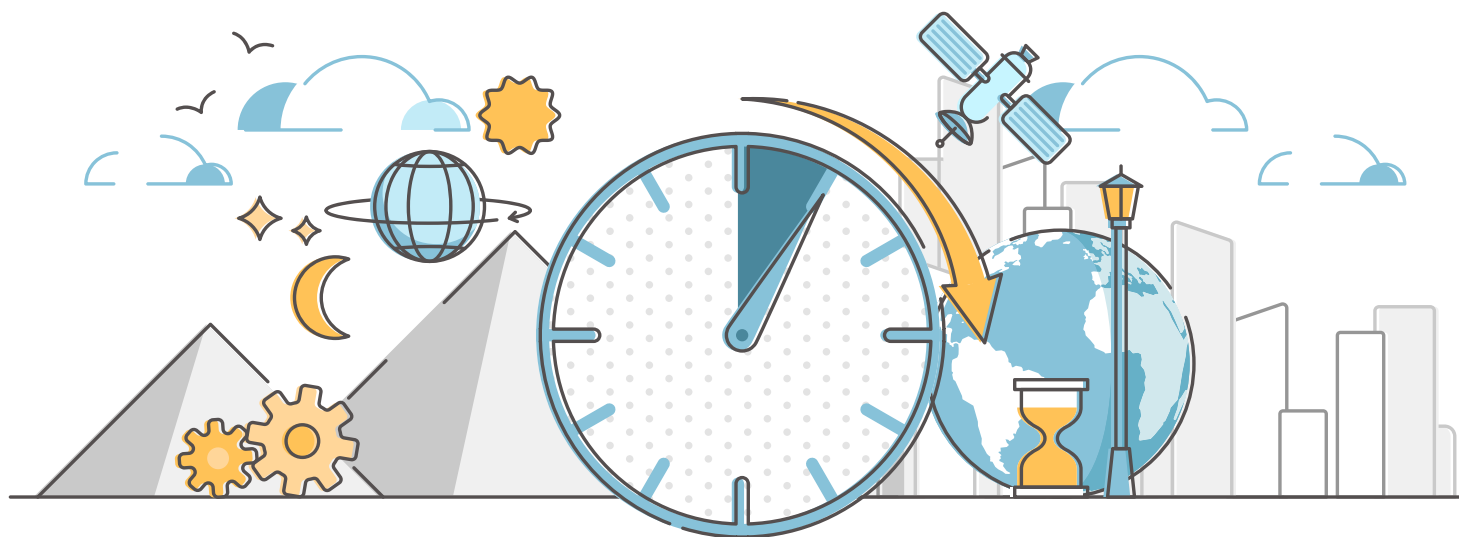
**Objetivo 17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible**

17.15 Respetar el margen normativo y el liderazgo de cada país para establecer y aplicar políticas de erradicación de la pobreza y desarrollo sostenible.

17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas





14

DE 2020 A 2021: PERSPECTIVAS DE FUTURO

# DE 2020 A 2021: PERSPECTIVAS DE FUTURO

Los resultados del Plan Estratégico 2020-2022 correspondientes al año 2020, desde las perspectivas financiera, de clientes, de procesos, y de aprendizaje y crecimiento, se resumen en el cuadro.

PLAN ESTRATÉGICO 2020-2022. AÑO 2020		
PERSPECTIVAS	OBJETIVOS	RESULTADOS
Perspectiva financiera	Obtener cuenta de resultados positivos y/o resultados a distribuir	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultado a distribuir negativo de 1.218.860,97 euros.</li> </ul>
	Economía en la gestión de los recursos públicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gasto en suministros y servicios: 5.439.064,12 euros.</li> <li>Gasto en aprovisionamientos: 6.606.694,72 euros.</li> </ul>
	Optimizar gastos de prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Importe ITCP/ cuotas devengadas*: 13,45%.</li> <li>Importe ITCC/cuotas devengadas: 124,80%</li> <li>Importe IMS/ cuotas devengadas: 12,34%%.</li> </ul> <p>*En 2020 Se han deducido las prestaciones de IT COVID-19</p>
Perspectiva de clientes	Mejorar la experiencia del cliente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas a trabajadores hospitalizados: nivel de satisfacción del 100%.</li> <li>Encuestas a perceptores de prestaciones: nivel de satisfacción del 81,82%.</li> <li>Encuestas a usuarios de servicios: nivel de satisfacción del 94,66%.</li> </ul>



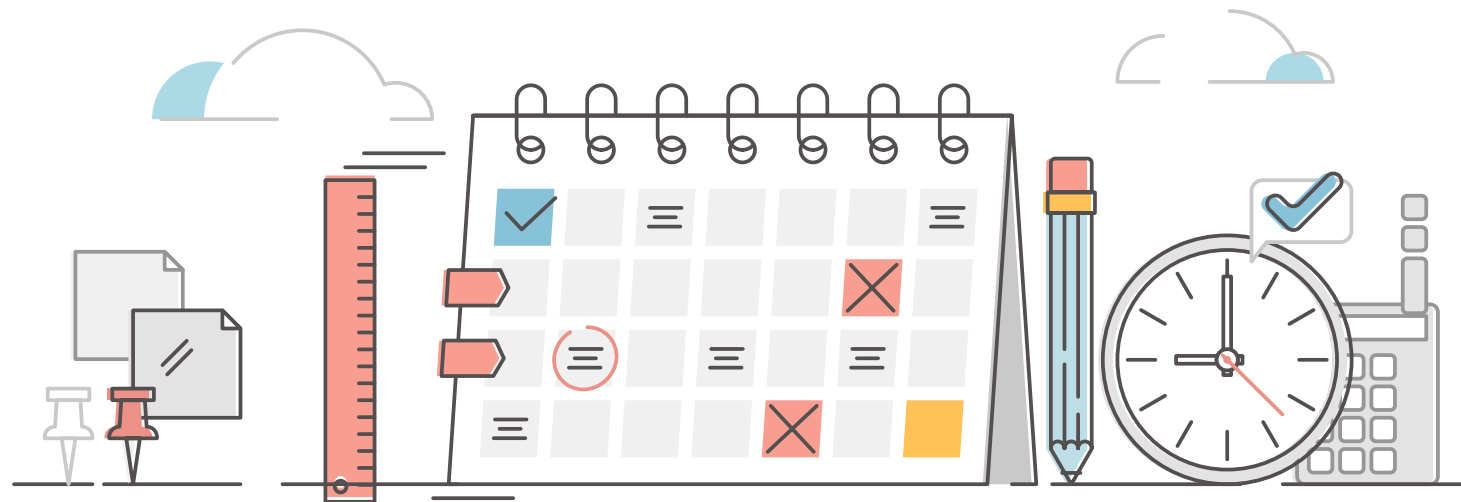
PLAN ESTRATÉGICO 2020-2022. AÑO 2020		
PERSPECTIVAS	OBJETIVOS	RESULTADOS
Perspectiva de clientes	Mejorar la calidad asistencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para valorar la calidad de las historias clínicas se revisan 4 ítems: anamnesis, exploración adecuada, planteamiento diagnóstico y orientación terapéutica. Todos cumplen con el objetivo fijado.</li> <li>• Además de estos ítems se valoran otros, como el número de incidentes relacionados con la seguridad del paciente o la duración media de los procesos..</li> <li>• En 2020, Unión de Mutuas ha:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renovado el certificado UNE 179003 Seguridad de paciente.</li> <li>• Obtenido el Premio de Valoración Funcional del IBV.</li> <li>• Renovado la acreditación QH de Excelencia en Calidad Asistencial, categoría Sello Base + 3 Estrellas. Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS).</li> <li>• Obtenido el título de Embajador de la Excelencia Europea 2020. Club de Excelencia en Gestión.</li> </ul> </li> </ul>
	Gestionar el absentismo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absentismo porcentual CP: 0,44%.</li> <li>• Absentismo porcentual CC: 3,40%.</li> <li>• Absentismo porcentual CP+CC: 3,40%.</li> </ul>
Perspectiva de procesos	Optimizar la duración de los procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La duración media CP es de 43,76 días.</li> <li>• La duración media CC es de 62,80 días.</li> </ul>
	Gestionar la seguridad de la información y los servicios informáticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renovación de la certificación de gestión de riesgos de seguridad de la información.</li> <li>• Formación e información en materia de seguridad de la información.</li> </ul>
	Controlar la ejecución de los contratos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado una ingeniería del proceso de contratación y se han implantado mejoras.</li> </ul>

PLAN ESTRATÉGICO 2020-2022. AÑO 2020		
PERSPECTIVAS	OBJETIVOS	RESULTADOS
Perspectiva de aprendizaje y crecimiento	Lograr la transformación digital de los procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejoras en GesMutua en diferentes procesos:</li> <li>Desarrollo e implantación de Gesmetrics, herramienta para el seguimiento de los planes de gestión y objetivos de los procesos.</li> </ul>
	Garantizar el buen gobierno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración, aprobación y difusión del nuevo <i>Código Ético y de Buen Gobierno</i>.</li> <li>Elaboración, verificación por AENOR y publicación en el portal de transparencia de la Memoria de Sostenibilidad y Buen Gobierno 2019.</li> <li>Elaboración y difusión en el portal de transparencia del <i>Informe de Gobierno Corporativo 2019</i>.</li> </ul>
	Gestión eficiente de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta de opinión 2020. Índice de satisfacción: 89%. Índice de implicación: 72%.</li> <li>Realizadas 61 acciones formativas.</li> <li>Renovado el certificado del Modelo de Organización Saludable.</li> <li>Renovado el Distintivo Igualdad en la Empresa del Ministerio de Igualdad.</li> <li>Elaboración del <i>V Plan de Igualdad</i> y nueva Comisión de Igualdad.</li> </ul>
	Mantener el compromiso con la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas de donación de sangre.</li> <li>Renovación de certificados de accesibilidad.</li> </ul>
	Reducir el impacto ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promedio trimestral de consumo de energía eléctrica por centro: 15,43 kWh/m<sup>2</sup>.</li> <li>Promedio trimestral de gasto de energía eléctrica por centro: 2,74.</li> <li>Renovación del certificado ISO 14001.</li> <li>Auditoría energética.</li> <li>Mejoras de la eficiencia energética de climatización.</li> </ul>

El desempeño del personal, su implicación, eficiencia y profesionalidad, unidos a la firmeza y solidez de la implantación del modelo EFQM de excelencia y los diferentes sistemas de gestión en que está certificada Unión de Mutuas, le permitieron obtener buenos resultados en la mayoría de sus objetivos. Y ello en un año marcado por el coronavirus, que hizo necesarias numerosas adaptaciones, desde cambios en los centros y sistemas de trabajo a la multiplicación de las gestiones relacionadas con los pagos extraordinarios a los trabajadores autónomos aprobados por el Gobierno y gestionados por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Para el siguiente ejercicio, y con todas las precauciones y reservas que la pandemia sigue exigiendo, Unión de Mutuas se planteó impulsar la línea estratégica de transformación digital con la automatización de procesos y el análisis de datos/big data, desarrollar la telemedicina, dinamizar la comunicación interna con una nueva intranet y potenciar el liderazgo de segundo nivel, entre otros proyectos.

**ANEXOS**



15

## ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

	Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
GRI 101: FUNDAMENTOS				
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES versión 2016				
1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
102-1	Nombre de la organización	20		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	20, 126-134		1.3, 3.8, 5.1, 9.1, 12.2, 12.5, 16.5, 16.6, 16.10, 17.15, 17.17
102-3	Ubicación de la sede	29		
102-4	Ubicación de las operaciones		España	
102-5	Propiedad y forma jurídica	21		
102-6	Mercados servidos	20, 32-33, 57, 64		
102-7	Tamaño de la organización	6-7, 29-33, 55-56, 58, 69-71, 86, 144		
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	144-147	6	8.3, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4
102-9	Cadena de suministro	177-179		
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No hubo cambios significativos en la organización ni en la cadena de suministro.	
102-11	Principio o enfoque de precaución	75	7	12.2, 12.5, 12.6, 12.7, 12.8, 13.2, 13.3, 15.1, 15.2
102-12	Iniciativas externas	47-48, 59	1, 7	5.1, 8.3, 10.2, 12.2, 13.2, 16.5, 16.6
102-13	Afiliación a asociaciones	181-185, 188-189		
2. ESTRATEGIA				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4-8, 42-43		
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	4-8, 12-16, 48-52, 60-62, 195-197		
3. ÉTICA E INTEGRIDAD				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	35-36, 42-43, 189	1	4.3, 4.7, 5.1, 5.2, 8.3, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4, 16.5, 16.6, 16.10, 16.b, 17.15, 17.16, 17.17
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	27-28, 48	1, 2, 10	

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
<b>4. GOBERNANZA</b>					
102-18	Estructura de gobernanza	22-28, 44			
102-19	Delegación de autoridad		El director gerente es nombrado por la Junta Directiva y, posteriormente, el cargo es confirmado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.		
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales		La responsabilidad corresponde a los órganos y se ejerce en los términos establecidos en la normativa que regula el sector y conforme a las directrices fijadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.		
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		En el ámbito del sector de mutuas no es posible realizar consultas de este tipo.		
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	22-28			
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	24			
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	22-23			
102-25	Conflictos de interés		Las incompatibilidades y prohibiciones que afectan a los miembros de la Junta Directiva están reguladas en la Ley General de la Seguridad Social (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). Los miembros de este órgano y el director gerente de la Mutua firman una declaración personal, exigida reglamentariamente, donde manifiestan su compatibilidad y conocimiento de las prohibiciones para ejercer su cargo.		
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	22-23			
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		La Junta Directiva es informada por el director gerente de la gestión realizada y, cuando la especificidad de un asunto lo requiere, por profesionales expertos en la materia.		
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		No hay procedimientos propios de Unión de Mutuas ya que las funciones de los órganos de gobierno están establecidas legal y reglamentariamente.		

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales		Las funciones de los órganos de gobierno están legal y reglamentariamente establecidas.	1, 2, 10	
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	27-28, 49-52	Las funciones de los órganos de gobierno están legal y reglamentariamente establecidas.	2, 10	
102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales		Las funciones de los órganos de gobierno están legal y reglamentariamente establecidas.		
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		Las funciones de los órganos de gobierno están legal y reglamentariamente establecidas.		
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas		El director gerente informa a los miembros de la Junta Directiva de todas las cuestiones de relevancia para la organización.		
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		No se transmitieron preocupaciones importantes al margen de las cuestiones propias de su competencia.		
102-35	Políticas de remuneración	157	El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones decide todas las cuestiones relacionadas con la retribución de los miembros de la Junta Directiva.		
102-36	Proceso para determinar la remuneración		El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones decide todas las cuestiones relacionadas con la retribución de los miembros de la Junta Directiva.		
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones decide todas las cuestiones relacionadas con la retribución de los miembros de la Junta Directiva.		
102-38	Ratio de compensación total anual	3, 85			
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		Al no haberse incrementado las retribuciones en los últimos años, no procede el ratio.		
<b>5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>					
102-40	Lista de grupos de interés	37			
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	168		6	8.8, 10.3, 10.4
102-42	Identificación y selección de grupos de interés		La gobernanza de Unión de Mutuas corresponde exclusivamente a los órganos determinados legalmente.		

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	40, 139-140, 170-173, 175, 187-188	La gobernanza de Unión de Mutuas corresponde exclusivamente a los órganos determinados legalmente.		
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	14-16	La gobernanza de Unión de Mutuas corresponde exclusivamente a los órganos determinados legalmente.		
<b>6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES</b>					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		Unión de Mutuas.		
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	10-16			
102-47	Lista de los temas materiales	14-16			
102-48	Reexpresión de la información		No hay cambios significativos en la información.		
102-49	Cambios en la elaboración de informes		No hay cambios significativos en la información.		
102-50	Periodo objeto del informe		Año calendario.		
102-51	Fecha del último informe		Año 2019, publicado en 2020.		
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Anual.		
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		helen.garcia@uniondemutuas.es		
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	10			
102-55	Índice de contenido GRI	200-212			
102-56	Verificación externa	17			



## TEMAS MATERIALES

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO versión 2016					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	64			10.3, 10.4, 16.6
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6-7, 60-62, 66-71, 124-125, 219-224			10.3, 10.4, 16.6.,
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		No se produjeron implicaciones financieras, riesgos ni oportunidades de este tipo, ni Unión de Mutuas está obligada por ley a reducir sus emisiones.		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No hay planes de jubilación.		
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		Ninguna.		
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO versión 2016					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	64		6	8.3, 8.5, 8.8
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	156	El ratio es el mismo para mujeres y hombres.	6	8.3, 8.5, 8.8 10.3
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		100%.		
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN versión 2016					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	177-178			8.4
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	179			
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN versión 2016					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	27-28, 49-52	Todas las operaciones realizadas.	2, 10	16.5, 16.6
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Todas las operaciones realizadas.	2, 10	16.5, 16.6

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Todos los miembros de los órganos de gobierno y empleados conocen las políticas y procedimientos anticorrupción.	2, 10	16.5, 16.6
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		No hubo casos de corrupción.		
<b>GRI 301: MATERIALES versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	75		7, 8	8.4, 12.2, 12.5, 13.2, 15.1, 15.2
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	76-77		7	
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	76		8	
<b>GRI 302: ENERGÍA versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	75		7, 8, 9	7.2, 7.3, 12.2, 13.2
302-1	Consumo energético dentro de la organización	78		7, 8	
302-2	Consumo energético fuera de la organización	78		7, 8	
302-3	Intensidad energética	79			
302-4	Reducción del consumo energético	79		8, 9	
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		Dada la actividad de Unión de Mutuas no se producen reducciones medibles objetivamente en los requisitos energéticos de los productos y servicios.		
<b>GRI 303: AGUA Y EFLUENTES versión 2018</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	75		7, 8	6.4, 12.2, 13.2
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	79			
303-3	Extracción de agua	79			
303-4	Vertidos de agua	79			
303-5	Consumo de agua	79			

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
GRI 305: EMISIONES versión 2016					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	75		7, 8, 9	12.2, 13.2
305-1	Emisiones indirectas de gases de efecto de invernadero al generar energía (alcance 1)	80			
305-2	Emisiones indirectas de gases de efecto de invernadero al generar energía (alcance 2)	80			
305-3	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	80			
305-4	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	81			
305-5	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	81		7, 8, 9	
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		Las únicas emisiones que se producen de este tipo corresponden a fugas en equipos de climatización con gas refrigerante R22. Su impacto no es significativo.		
305-7	Óxidos de nitrógeno (NO <sub>x</sub> ), óxidos de azufre (SO <sub>x</sub> ) y otras emisiones significativas al aire	81			
GRI 306: RESIDUOS versión 2020					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2020 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	75		7, 8	12.2, 12.5
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	82			
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	82			
306-3	Residuos generados	83			
306-4	Residuos no destinados a eliminación	83			
306-5	Residuos destinados a eliminación	83			

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
<b>GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	75			12.2, 12.6, 12.7, 13.2
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		No hubo incumplimientos.		
<b>GRI 401: EMPLEO versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	142		6	5.1, 8.3, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	146-147		6	5.1, 8.3, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	163-165	Toda la plantilla disfruta de los mismos beneficios sociales, sin distinción alguna.	6	5.1, 5.4, 8.3, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3
401-3	Permiso parental	163			5.1, 5.4
<b>GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	168		1, 3	8.8, 10.3, 10.4
402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	168			
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO versión 2018</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	142, 158		6	3.4, 3.5, 5.1, 8.3, 8.5, 8.8, 9.1, 10.3, 10.4
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	142, 158, 166-167			3.4, 8.3, 8.5, 8.8, 10.3
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	158			
403-3	Servicios de salud en el trabajo	160, 166			

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	168-169			3.4, 8.3, 8.5, 8.8, 10.3, 10.4
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	155, 159			3.4
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	153, 158, 160, 166-167			3.4, 8.3, 8.5, 8.8, 10.3, 10.4
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	158, 160			
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	158			
403-9	Lesiones por accidente laboral	161-162			
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	160-162			
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	142		6	3.4, 3.5, 3.6, 4.3, 4.7, 5.1, 5.4, 8.3, 8.5, 8.8, 9.5, 10.3
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	153-154			
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	153, 155			3.4, 3.5, 5.1, 8.3, 8.5, 8.8, 10.3
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		En 2020 no hubo evaluación del desempeño.		3.4, 5.1, 8.3, 8.5, 8.8, 10.3
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	142		6	5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 8.3, 8.5, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	148-152	No se facilita información sobre la edad de los miembros de los órganos de gobierno ya que, al ser personal externo, no se dispone de estos datos.	6	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			6	5.1, 8.3, 8.5, 8.8, 10.3

		Páginas	Información sobre los indicadores	Pacto Mundial	ODS
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	142		6	5.1, 8.3, 8.5, 8.8, 9.1, 10.2, 10.3
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		No hubo casos de discriminación.		
<b>GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	85, 135-136			3.4, 3.5, 3.6, 3.8, 4.7, 5.1, 5.2, 9.1
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	47, 137-138			
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	156	No hubo incumplimientos de este tipo.		
<b>GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	47, 51-52		1	16.10
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		No hubo reclamaciones de este tipo.		
<b>GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO versión 2016</b>					
103-1 a 3	GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN versión 2016 Explicación del tema material y su cobertura. El enfoque de gestión y sus componentes. Evaluación del enfoque de gestión	47-64		1, 2, 10	8.8, 10.3, 10.4, 16.5, 16.6
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		No hubo incumplimientos de este tipo.		

## INDICADORES NO APLICABLES EN UNIÓN DE MUTUAS

Información sobre los indicadores		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS versión 2016		
GRI 103 y 203-1 a 2	<p>Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.</p> <p>Impactos económicos indirectos significativos.</p>	No se produjeron inversiones en infraestructuras y servicios de las que se deriven consecuencias económicas indirectas. La actividad de Unión de Mutuas no produce consecuencias económicas indirectas.
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL versión 2016		
GRI 103 y 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	Unión de Mutuas respeta las normas aplicables al sector, por lo que no cabe la competencia desleal ni las prácticas monopolísticas.
GRI 207: FISCALIDAD versión 2019		
GRI 103 y 207-1 a 3	<p>Enfoque fiscal</p> <p>Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos</p> <p>Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal</p>	A Unión de Mutuas no le es de aplicación la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales ni el Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto; sus ingresos son, principalmente, transferencias de la Seguridad Social; goza de exención tributaria y, por tanto, no contempla en su mapa de riesgos las cuestiones a que se refiere este estándar.
GRI 301: MATERIALES versión 2016		
301-2	Insumos reciclados	Unión de Mutuas no es productora de bienes.
GRI 303: AGUA versión 2016		
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	El uso de agua es exclusivamente sanitaria y se vierte al alcantarillado público, por lo que no hay reciclaje ni reutilización de agua.
GRI 304: BIODIVERSIDAD versión 2016		
GRI 103 y 304-1 a 4	<p>Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de las áreas protegidas.</p> <p>Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.</p> <p>Hábitats protegidos o restaurados.</p> <p>Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.</p>	Ningún centro de Unión de Mutuas está en terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad, por lo que no hay impactos en la biodiversidad de los que informar.

## Información sobre los indicadores

## GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES versión 2016

GRI 103 y 308-1 a 2	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	La actividad de Unión de Mutuas está reglada y sujeta a las disposiciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y debe aplicar la normativa de contratación pública. No obstante, en todos los contratos firmados en 2020 se incluyeron cláusulas de índole social y/o medioambiental.
	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	

## GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA versión 2016

GRI 103 y 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	La Constitución Española garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En todo caso, Unión de Mutuas está sujeta a la normativa de contratación pública.
-----------------	---	---

## GRI 408: TRABAJO INFANTIL versión 2016

GRI 103 y 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil	En Unión de Mutuas no hay contratación infantil y sus proveedores tampoco contratan a niños. En todo caso, Unión de Mutuas está sujeta a la normativa de contratación pública.
-----------------	---	--

## GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO versión 2016

GRI 103 y 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	En Unión de Mutuas no hay trabajo forzoso y tampoco se da entre sus proveedores. En todo caso, Unión de Mutuas está sujeta a la normativa de contratación pública.
-----------------	--	--

## GRI 410: PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD versión 2016

GRI 103 y 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	El personal de seguridad es subcontratado y la empresa correspondiente se ocupa de su formación.
-----------------	--	--

## GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS versión 2016

GRI 103 y 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Unión de Mutuas solo desarrolla actividades en España.
-----------------	---	--

## GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS versión 2016

GRI 103 y 412-1 a 3	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.	No se realiza este tipo de exámenes porque con el cumplimiento normativo, además del respeto a las normas del Código Ético y de Conducta de Unión de Mutuas, quedan garantizados los derechos humanos
	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.	
	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	



## Información sobre los indicadores

## GRI 413: COMUNIDADES LOCALES versión 2016

GRI 103 y 413-1 a 2	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.  Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales.	La actividad de Unión de Mutuas está reglada y sujeta a las disposiciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
---------------------	--	--

## GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES versión 2016

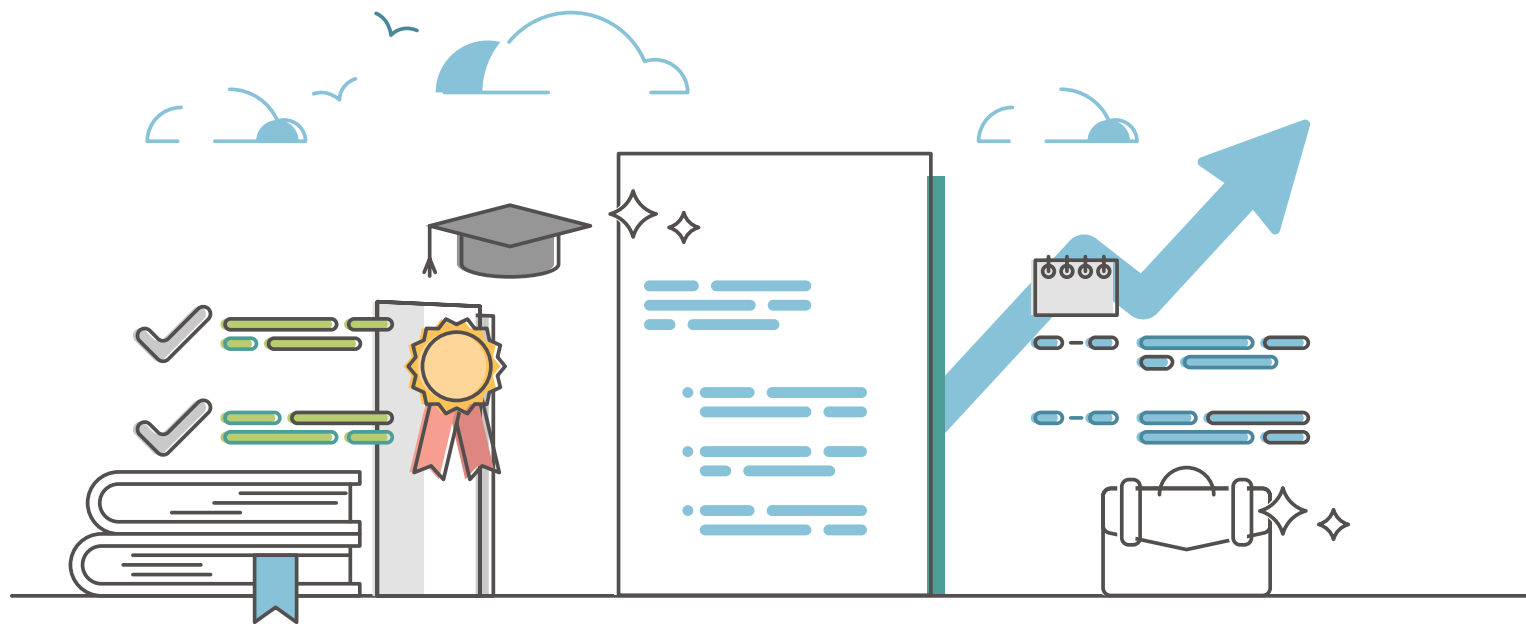
GRI 103 y 414-1 a 2	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.  Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	La actividad de Unión de Mutuas está reglada y sujeta a las disposiciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y debe aplicar la normativa de contratación pública. No obstante, en todos los contratos firmados en 2020 se incluyeron cláusulas de índole social y/o medioambiental.
---------------------	---	---

## GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA versión 2016

GRI 103 y 415-1	Contribuciones a partidos políticos y/o representantes políticos	Unión de Mutuas no puede realizar contribuciones a partidos políticos de acuerdo con la ley.
-----------------	--	--

## GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO versión 2016

GRI 103 y 417-1 a 3	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.  Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.  Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	Unión de Mutuas es una empresa de servicios que, por ley, no puede hacer publicidad, promociones o patrocinios.
---------------------	--	---



16

## MARCO LEGISLATIVO Y NORMATIVO



## MARCO LEGISLATIVO Y NORMATIVO

- Orden Ministerial de 16 de diciembre de 1987, por la que se establecen modelos para la notificación de accidentes de trabajo y dicta instrucciones para su cumplimiento y tramitación.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Resolución de 26 de noviembre de 2002, de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delta) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo, aprobados por la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre.
- Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Orden TIN 971/2009, de 16 de abril, que establece la compensación de gastos de transporte en casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales.
- Resolución de 21 de octubre de 2009 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la compensación de gastos de transporte en casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.
- Ley 32/2010, de 5 de agosto, (desarrollada por el Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre), por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- Resolución de 1 de julio de 2011, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social, y Resolución de 9 de mayo de 2012, que la modifica.

- Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Resolución de 3 de agosto de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija el saldo medio anual a que se refiere la Orden TIN/866/2010, de 5 de abril, por la que se regulan los criterios que, en su función de colaboración con la Seguridad Social, deben seguir las mutuas en la gestión de los servicios de tesorería contratados con entidades financieras.
- Resolución de 25 de julio de 2012 de la Intervención General de la Seguridad Social por la que se determina la estructura y composición de la cuenta general de la Seguridad Social y de las cuentas anuales de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.
- Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas.
- Orden HAP/1074/2014, de 24 de junio, que regula las condiciones técnicas y funcionales que debe reunir el punto general de entrada de facturas electrónicas.
- Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- Resolución de 10 de octubre de 2014, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se establecen las condiciones técnicas normalizadas del punto general de entrada de facturas electrónicas.
- Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.
- Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Resolución de 18 de marzo de 2015, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones en relación con el ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, de los excesos de reservas y de los excedentes de gestión.
- Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, normas del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre) y sus disposiciones de aplicación y desarrollo, por los Estatutos Sociales, por los acuerdos votados reglamentariamente en las juntas correspondientes, y demás disposiciones que se dicten sobre la materia.
- Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. Se suspende la aplicación del sistema de reducción previsto en este real decreto para las cotizaciones que se generen durante el año 2019, por la disposición adicional 3 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre; para el año 2020, por el art. 7.8 del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre; y para el 2021, según establece la disposición adicional 127 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre.

- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018.
- Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Resolución de 9 de octubre de 2018, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.
- Resolución de 9 de octubre de 2018, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.
- Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Resolución de 28 de octubre de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del artículo 96.1 b), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social.

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Resolución de 13 de abril de 2020, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se modifica la de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.
- Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19.
- Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.
- Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.
- Orden ISM/1080/2020, de 20 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2020 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.



17

## CUENTAS ANUALES

BALANCE . INTEGRADO. EJERCICIO: 2020								
MUTUA N.º 267								
Nº CTAS.		ACTIVO	EJ. 2020	“REEXPRESADO EJ. 2019”	Nº CTAS.	PATRIMONIO NETO Y PASIVO	EJ. 2020	“REEXPRESA- DO EJ. 2019”
	A)	Activo no corriente	41.483.270,99	45.326.731,95		A) Patrimonio neto	102.196.018,98	117.967.328,88
	I.	Inmovilizado intangible	551.004,23	780.301,50	10	I. Patrimonio aportado	0,00	0,00
200, 201, (2800), (2801)	1.	Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00		II. Patrimonio generado	102.181.754,10	117.951.931,27
203, (2803), (2903)	2.	Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00	11	1. Reservas	82.685.010,26	87.838.981,92
206, (2806), (2906)	3.	Aplicaciones informáticas	505.942,45	685.408,79	120, 122	2. Resultados de ejercicios anteriores	23.979.102,38	35.903.088,85
207, (2807), (2907)	4.	Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	45.061,78	94.892,71	129	3. Resultados de ejercicio	-4.482.358,54	-5.790.139,50
208, 209, (2809), (2909)	5.	Otro inmovilizado intangible	0,00	0,00		III. Ajustes por cambios de valor	0,00	0,00
	II.	Inmovilizado material	38.829.208,68	39.186.974,44	136	1. Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
210, (2810), (2910), (2990)	1.	Terrenos	10.383.560,51	10.383.560,51	133	2. Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
211, (2811), (2911), (2991)	2.	Construcciones	22.138.569,90	22.476.407,62	130, 131, 132, 137	IV. Otros incrementos patrimoniales pen- dientes de imputación a resultados	14.264,88	15.397,61
214, 215, 216, 217, 218, 219, (2814), (2815), (2816), (2817), (2818), (2819), (2914), (2915), (2916), (2917), (2918), (2919), (2999)	5.	Otro inmovilizado material	6.307.078,27	6.327.006,31		B) Pasivo no corriente	0,00	0,00
2300, 2310, 234, 235, 237, 2390	6.	Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	0,00	14	I. Provisiones a largo plazo	0,00	0,00
	III.	Inversiones inmobiliarias	13.664,08	13.824,28		II. Deudas a largo plazo	0,00	0,00
220, (2820), (2920)	1.	Terrenos	6.614,38	6.614,38	170, 177	2. Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
221, (2821), (2921)	2.	Construcciones	7.049,70	7.209,90	171, 172, 173, 178, 18	4. Otras deudas	0,00	0,00
2301, 2311, 2391	3.	Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00	174	5. Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	0,00	0,00
	IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	1.762.736,51	1.762.736,51		C) Pasivo corriente	99.571.812,02	43.030.685,05
240, 243, (2933)	1.	Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	1.762.736,51	1.762.736,51	58	I. Provisiones a corto plazo	15.901.774,83	11.128.657,42
248, (2938)	4.	Otras inversiones	0,00	0,00		II. Deudas a corto plazo	372.720,60	935.212,17
	V.	Inversiones financieras a largo plazo	135.959,81	3.405.231,70	520, 527	2. Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
250, (259), (296)	1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00	4003, 521, 522, 523, 528, 560, 561	4. Otras deudas	372.720,60	935.212,17



BALANCE . INTEGRADO. EJERCICIO: 2020								
MUTUA N.º 267								
Nº CTAS.		ACTIVO	EJ. 2020	“REEXPRESADO EJ. 2019”	Nº CTAS.	PATRIMONIO NETO Y PASIVO	EJ. 2020	“REEXPRESA- DO EJ. 2019”
251, 2520, 2522, 2523, 2529, 254, 256, 257, (297), (2983)	2.	Créditos y valores representativos de deuda	11.625,00	3.280.896,89	524	5. Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	0,00	0,00
258, 26	4.	Otras inversiones financieras	124.334,81	124.334,81		IV. Acreedores y otras cuentas a pagar	83.297.316,59	30.966.815,46
2521, (2980)	VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	190.697,68	177.663,52	4000, 401	1. Acreedores por operaciones de gestión	681.912,29	518.002,39
	B)	Activo corriente	160.284.560,01	115.671.281,98	4001, 41, 550, 554, 557, 5586, 559	2. Otras cuentas a pagar	81.807.259,67	29.682.462,31
38, (398)	I.	Activos en estado de venta	235.732,55	235.732,55	475, 476, 477, 479	3. Administraciones públicas	808.144,63	766.350,76
	II.	Existencias	471.549,16	472.806,45	452, 456, 457	4. Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
30, (390)	1.	Productos farmacéuticos	66.146,80	73.255,21	485, 568	V. Ajustes por periodificación	0,00	0,00
31, (391)	2.	Material sanitario de consumo	399.272,82	394.130,66				
32, 33, 34, 35, (392), (393), (394), (395)	3.	Otros aprovisionamientos	6.129,54	5.420,58				
	III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	129.703.480,45	79.256.112,51				
4300, 431, 443, 448, (4900)	1.	Deudores por operaciones de gestión	2.540.318,41	12.590.330,56				
4301, 440, 441, 449, (4909), 550, 555, 5580, 5582, 5584	2.	Otras cuentas a cobrar	127.086.737,85	66.603.037,53				
470, 471, 472, 473, 474	3.	Administraciones públicas	76.424,19	62.744,42				
450, 455, 456	4.	Deudores por administración de recur- sos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00				
	V.	Inversiones financieras a corto plazo	48.615,24	113.663,28				
540, (549), (596)	1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00				
4303, (4903), 541, 542, 544, 546, 547, (597), (598)	2.	Créditos y valores representativos de deuda	45.260,24	88.484,09				
545, 548, 565, 566	4.	Otras inversiones financieras	3.355,00	25.179,19				
480, 567	VI.	Ajustes por periodificación	136.803,09	119.487,67				
	VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	29.688.379,52	35.473.479,52				
577	1.	Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00				
556, 570, 571, 573, 575	2.	Tesorería	29.688.379,52	35.473.479,52				
TOTAL ACTIVO (A+B)			201.767.831,00	160.998.013,93	TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)		201.767.831,00	160.998.013,93

Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial. Integrado. Ejercicio: 2020			
MUTUA N° 267 - UNIMAT			
N° CTAS.		EJ. 2020	EJ. 2019
	<b>1. Cotizaciones sociales</b>	255.141.280,09	249.729.873,35
7200, 7210	a) Régimen general	72.143.239,66	71.696.476,65
7211	b) Régimen especial de trabajadores autónomos	14.190.935,79	13.170.044,64
7202, 7212	c) Régimen especial agrario	0,00	0,00
7203, 7213	d) Régimen especial de trabajadores del mar	32.444,88	26.925,56
7204, 7214	e) Régimen especial de la minería del carbón	0,00	0,00
7205, 7215	f) Régimen especial de empleados de hogar	0,00	0,00
7206	g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	168.774.659,76	164.836.426,50
	<b>2. Transferencias y subvenciones recibidas</b>	172.093.191,62	1.132,73
	a) Del ejercicio	172.092.058,89	0,00
751	a.1) subvenciones recibidas para financiar gastos del ejercicio	0,00	0,00
750	a.2) transferencias	172.092.058,89	0,00
752	a.3) subvenciones recibidas para cancelación de pasivos que no supongan financiación específica de un elemento patrimonial	0,00	0,00
7530	b) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	1.132,73	1.132,73
754	c) Imputación de subvenciones para activos corrientes y otras	0,00	0,00
705, 740, 741	<b>3. Prestaciones de servicios</b>	965.325,95	1.434.818,75
780, 781, 782, 783	<b>4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado</b>	0,00	0,00
	<b>5. Otros ingresos de gestión ordinaria</b>	11.767.874,85	12.530.797,87
776	a) Arrendamientos	277.712,51	277.712,52
775, 777	b) Otros ingresos	84.477,78	74.347,11
7970	c) Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	1.919.172,23	2.384.167,58
794	d) Provisión para contingencias en tramitación aplicada	9.486.512,33	9.794.570,66
795	<b>6. Excesos de provisiones</b>	33.083,40	18.534,47
	<b>A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)</b>	<b>440.000.755,91</b>	<b>263.715.157,17</b>
	<b>7. Prestaciones sociales</b>	-306.422.648,16	-131.812.088,14
(630)	a) Pensiones	0,00	0,00
(631)	b) Incapacidad temporal	-158.050.276,38	-119.319.964,37

Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial. Integrado. Ejercicio: 2020				
MUTUA N° 267 - UNIMAT				
N° CTAS.		EJ. 2020	EJ. 2019	
(632)	c) Prestaciones derivadas de la maternidad y de la paternidad	-5.386.369,25	-6.251.033,52	
(634)	d) Prestaciones familiares	0,00	0,00	
(635)	e) Prestaciones económicas de recuperación e indemnizaciones y entregas únicas	-1.299.014,62	-1.393.278,38	
(636)	f) Prestaciones sociales	-55.121,46	-40.764,91	
(637)	g) Prótesis y vehículos para inválidos	-201.826,71	-249.371,31	
(638)	h) Farmacia y efectos y accesorios de dispensación ambulatoria	-565.264,07	-538.532,27	
(639)	i) Otras prestaciones	-140.864.775,67	-4.019.143,38	
	<b>8. Gastos de personal</b>	-27.066.198,44	-28.297.904,93	
(640), (641)	a) Sueldos, salarios y asimilados	-20.381.289,63	-21.224.387,49	
(642), (643), (644)	b) Cargas sociales	-6.684.908,81	-7.073.517,44	
	<b>9. Transferencias y subvenciones concedidas</b>	-75.551.805,91	-70.425.583,27	
(650)	a) Transferencias	-45.951.890,86	-46.684.637,75	
(651)	b) Subvenciones	-29.599.915,05	-23.740.945,52	
	<b>10. Aprovisionamientos</b>	-6.606.694,72	-7.358.393,59	
(600), (601), (602), (603), (604), (605), (607), 606, 608, 609, 611	a) Compras y consumos	-6.606.694,72	-7.358.393,59	
(6930), (6931), (6932), (6933), (6934), (6935), 7930, 7931, 7932, 7933, 7934, 7935	b) Deterioro de valor de existencias	0,00	0,00	
	<b>11. Otros gastos de gestión ordinaria</b>	-28.340.209,78	-32.035.356,17	
(62)	a) Suministros y servicios exteriores	-5.493.493,08	-5.612.767,09	
(6610), (6611), (6612), (6613), 6614	b) Tributos	-143.281,12	-145.647,34	
(676)	c) Otros	0,00	0,00	
(6970)	d) Deterioro de valor de créditos por operaciones de gestión	-1.661.058,23	-1.516.409,79	
(6670)	e) Pérdidas de créditos incobrables por operaciones de gestión	-11.061.978,74	-15.274.019,62	
(694)	f) Dotación a la provisión para contingencias en tramitación	-9.980.398,61	-9.486.512,33	

Cuenta del Resultado Económico-Patrimonial. Integrado. Ejercicio: 2020			
MUTUA N° 267 - UNIMAT			
N° CTAS.		EJ. 2020	EJ. 2019
(68)	<b>12. Amortización del inmovilizado</b>	-1.335.612,90	-1.331.969,71
	<b>B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)</b>	<b>-445.323.169,91</b>	<b>-271.261.295,81</b>
	<b>I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)</b>	<b>-5.322.414,00</b>	<b>-7.546.138,64</b>
	<b>13. "Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta"</b>		
		-17.486,33	-41.713,34
(690), (691), (692), (6938), 790, 791, 792, 7938, 799	a) Deterioro de valor	0,00	0,00
770, 771, 772, 774, (670), (671), (672), (674)	b) Bajas y enajenaciones	-17.486,33	-41.713,34
7531	c) Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	0,00	0,00
	<b>14. Otras partidas no ordinarias</b>	819.150,54	1.408.065,96
773, 778	a) Ingresos	821.589,35	1.478.678,27
(678)	b) Gastos	-2.438,81	-70.612,31
	<b>II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)</b>	<b>-4.520.749,79</b>	<b>-6.179.786,02</b>
	<b>15. Ingresos financieros</b>	8.623,48	38.799,73
760	a) De participaciones en instrumentos de patrimonio	0,00	0,00
761, 762, 769	b) De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	8.623,48	38.799,73
755, 756	c) Subvenciones para gastos financieros y para la financiación de operaciones financieras	0,00	0,00
(660), (662), (669)	<b>16. Gastos financieros</b>	-14,24	-9,92
784, 785, 786, 787	<b>17. Gastos financieros imputados al activo</b>	0,00	0,00
	<b>18. Variación del valor razonable en activos financieros</b>	0,00	0,00
7640, (6640)	a) Activos a valor razonable con imputación en resultados	0,00	0,00
7641, (6641)	b) Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
768, (668)	<b>19. Diferencias de cambio</b>	0,00	0,00
	<b>20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros</b>	30.335,41	0,00
766, 7963, 7968, (666), (6963), (6968)	a) De entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
765, 7961, 7973, 7979, (665), (6673), (6679), (6960), (6961), (6973), (6979)	b) Otros	30.335,41	0,00

CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL. INTEGRADO. EJERCICIO: 2020			
MUTUA N° 267 - UNIMAT			
N° CTAS.		EJ. 2020	EJ. 2019
	III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	38.944,65	38.789,81
	IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	-4.481.805,14	-6.140.996,21
(6616), (6617), (6618), 6619	21. Impuesto sobre beneficios	-553,40	-552,82
	V.- RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS	-4.482.358,54	-6.141.549,03
	± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		351.409,53
	VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-5.790.139,50



18

## INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO

## ANTECEDENTES

Dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 35.2.a) de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, Unión de Mutuas publica el presente informe de gobierno corporativo, manifestando que se proporciona diversa información relacionada en documentos adicionales, como la memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo y el informe de opinión sobre el gobierno corporativo en Unión de Mutuas elaborado por Fundación Étnor.

A los efectos de la citada Ley, se entiende por economía sostenible un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades.

Asimismo, se recogen una serie de principios de acción de los poderes públicos que están en la base de su acción sobre el modelo de crecimiento económico y su desarrollo, tanto mediante la obligación de impulsar determinadas finalidades en la actuación propia y de los particulares, desde el ahorro y la eficiencia energética, la promoción de las energías limpias y su I+D+i a la racionalización de la construcción residencial, como mediante deberes de mantenimiento de un entorno público eficiente para el desarrollo económico, a lo que apuntan claramente los principios de mejora de la competitividad o de estabilidad de las finanzas públicas. A tal efecto, la acción de los poderes públicos en sus respectivos ámbitos de competencia para impulsar la sostenibilidad de la economía española, en los términos definidos en el artículo anterior, estará guiada por los siguientes principios, de aplicación en Unión de Mutuas:

1. Estabilidad de las finanzas públicas. –Las Administraciones Públicas garantizarán la estabilidad en el tiempo de sus finanzas para contribuir al mejor desenvolvimiento de la actividad económica y al adecuado funcionamiento del Estado.
2. Racionalización de las Administraciones Públicas. –Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de simplificación y sostenibilidad de la estructura administrativa y de acceso directo de los ciudadanos a los servicios y prestaciones públicas garantizando una actuación ética, eficaz, eficiente y transparente.
3. Ahorro y eficiencia energética. –El ahorro y la eficiencia energética deben contribuir a la sostenibilidad propiciando la reducción de costes, atenuando la dependencia energética y preservando los recursos naturales.
4. Promoción de las energías limpias, reducción de emisiones y eficaz tratamiento de residuos. –Las Administraciones Públicas adoptarán políticas energéticas y ambientales que compatibilicen el desarrollo económico con la minimización del coste social de las emisiones y de los residuos producidos y sus tratamientos.
5. Fortalecimiento y garantía del Estado social. –Las Administraciones Públicas, en aras de la cohesión social, conciliarán el avance paralelo y armonizado del progreso económico con la mejora de las prestaciones sociales y la sostenibilidad de su financiación.

Adicionalmente, considerando que el artículo 6 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y buen Gobierno, exige que las mutuas publiquen su información institucional, organizativa y de planificación, el informe de gobierno corporativo debe ser objeto de publicación por parte de Unión de Mutuas.

En este sentido, los altos cargos de Unión de Mutuas, tienen en consideración los principios de buen gobierno y dentro del ámbito de aplicación, como entidad del sector público estatal, observarán en el ejercicio de sus funciones lo dispuesto en la Constitución Española y en el resto del ordenamiento jurídico y promoverán el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades públicas. Asimismo, adecuarán su actividad a los siguientes:

#### a) Principios generales:

- 1.º Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.
- 2.º Ejercerán sus funciones con dedicación al servicio público, absteniéndose de cualquier conducta que sea contraria a estos principios.
- 3.º Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.
- 4.º Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.
- 5.º Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de servicios públicos.
- 6.º Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.
- 7.º Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen, sin perjuicio de otras que fueran exigibles legalmente.



## b) Principios de actuación:

- 1.º Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.
- 2.º Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.
- 3.º Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.
- 4.º Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público o el patrimonio de las Administraciones.
- 5.º No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.
- 6.º No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones. En el caso de obsequios de una mayor relevancia institucional se procederá a su incorporación al patrimonio de la Administración Pública correspondiente.
- 7.º Desempeñarán sus funciones con transparencia.
- 8.º Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.
- 9.º No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.

## DATOS RELATIVOS A LA ENTIDAD

Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n.º 267, es una asociación de empresas, sin ánimo de lucro, que con la autorización y bajo la dirección y tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, gestiona:

- La asistencia sanitaria y prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal al servicio de sus empresas asociadas y de los trabajadores autónomos adheridos.
- El control y seguimiento de las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes y prestaciones económicas en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.
- La cobertura de las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- La cobertura de las prestaciones económicas por cese de actividad de trabajadores autónomos.
- La cobertura de las prestaciones económicas por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Actividades preventivas conforme a la legislación vigente.

Unión de Mutuas tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para adquirir, gravar o enajenar bienes y realizar toda clase de actos y contratos, y actúa con la responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados.

Como mutua colaboradora con la Seguridad Social:

- Gestiona fondos públicos y sus excedentes no constituyen beneficios a repartir, revirtiendo a la Seguridad Social.
- Goza de exención tributaria, en los términos legalmente establecidos.
- Está sujeta, entre otras normas, a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre (y sus disposiciones de aplicación y desarrollo), así como en sus propios estatutos.
- Su contabilidad se ajusta al Plan General de Contabilidad de la Seguridad Social; sus presupuestos anuales están integrados en el Presupuesto de la Seguridad Social, y rinde cuentas de su gestión económica ante el Tribunal de Cuentas.
- Además de la tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, su actividad está sometida a control financiero por la Intervención General de la Seguridad Social; al control del cumplimiento de la normativa de la Seguridad Social por la Inspección de Trabajo; y al control del cumplimiento de la normativa en materia de sanidad por la Inspección de los Servicios Sanitarios.

Unión de Mutuas es resultado de un proceso de fusiones que empezó en 1990 y concluyó en 2004, lo que le ha permitido sumar experiencias diversas que han redundado en beneficio de sus mutualistas.

## ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE PARTICIPACIÓN

Los órganos de gobierno de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son: la **Junta General**, la **Junta Directiva** y el **director gerente\***. La **Comisión de Control y Seguimiento** es un órgano colegiado de participación institucional y la **Comisión de Prestaciones Especiales** es el órgano al que corresponde la concesión de beneficios de asistencia social.

Los órganos de gobierno y participación de Unión de Mutuas se rigen por lo dispuesto en Ley General de la Seguridad Social (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) y en sus propios estatutos.

Por delegación de la Junta Directiva, existe una Comisión de auditoría formada por miembros de la Junta Directiva.

El órgano de seguimiento de la Ética y la RSC es el **Comité de Ética** que se rige según su reglamento (Reglamento Comité de Ética).

El órgano de seguimiento de prevención de delitos penales es la **Comisión de Prevención de Delitos** que se rige según su reglamento (Reglamento Comisión Prevención de Delitos).

El órgano de seguimiento de cumplimiento es la **Comisión de Cumplimiento** que se rige según su reglamento (Reglamento de la Comisión de Cumplimiento).

\* En Unión de Mutuas, desde el 1 de diciembre de 2020, directora gerente.

## JUNTA GENERAL

Es el órgano superior de gobierno, formado por los empresarios asociados (con derecho a voto siempre que estén al corriente en el pago de las cotizaciones sociales) y un representante de los trabajadores de la organización.

La Junta General ha de reunirse, al menos, una vez al año en sesión ordinaria para aprobar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales, y puede reunirse en sesión extraordinaria si es convocada por la Junta Directiva. Entre sus competencias, además de las citadas, se encuentra la designación y renovación de los miembros de la Junta Directiva, ser informada sobre las dotaciones y aplicaciones del patrimonio histórico, la reforma de los estatutos, la fusión, absorción y disolución de la entidad, la designación de los liquidadores y la exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.

La reunión ordinaria de la Junta General en el año 2020 se celebró el 29 julio.

## JUNTA DIRECTIVA<sup>1</sup>

La Junta Directiva se encarga del gobierno directo e inmediato de la organización.

Está integrada por asociados mutualistas, en un número limitado por ley a un máximo de veinte, cuyo nombramiento requiere la previa aprobación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Cuenta con un presidente (que lo es también de la Junta General), un vicepresidente, un secretario, un tesorero y varios vocales, entre ellos un representante del personal de la Mutua. Los miembros de este órgano son nombrados

por un periodo de seis años y se renuevan parcialmente cada tres.

Entre otras funciones, la Junta Directiva convoca la Junta General, ejecuta los acuerdos adoptados por esta, formula los anteproyectos de presupuestos y de las cuentas anuales, y le compete la exigencia de responsabilidad al director gerente\*.

La Junta Directiva es informada por el director gerente\* de la gestión realizada y aporta la sensibilidad y el conocimiento que tienen sus miembros, tanto de las empresas como de las organizaciones empresariales que representan. La Junta Directiva es informada de las actividades, hechos y cambios de importancia que se producen en la organización: de la redefinición de su misión, visión y valores, la actualización de sus políticas, la adopción de un nuevo modelo de gestión, la publicación de la memoria de responsabilidad social..., pero, sobre todo, es informada de los resultados de su actividad y de la forma en que contribuye a la sostenibilidad de la Seguridad Social a través de su colaboración en la gestión de las prestaciones que constituyen su objeto social.

En 2020, la junta celebró diez reuniones

### MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA A 31/12/2020

- PRESIDENCIA: D. José M<sup>a</sup> Gozalbo Moreno (JOSE M<sup>a</sup> GOZALBO MORENO)
- VICEPRESIDENCIA: D. Antonio Baixauli Planells (FEVAMA)
- VICEPRESIDENCIA: Dña. Gloria Serra Isierte (FUNDACION UNIVERSIDAD JAUME I EMPRESA)
- SECRETARIO: D. José Palau Martínez (TALLERES INTER SL)
- TESORERO: D. Javier Ordóñez Mundo (RADIADORES ORDOÑEZ SA)

<sup>1</sup> Artículos 87 y 91 Ley General de la Seguridad Social-LGSS.

- VOCALES:

- D. Alberto Blasco Monfort (BAGU SL)
- D. Juan Orts Herranz (CRISTALUZ SA)
- D. Ismael García Peris (ASCER)
- Dña. Julia Pallarés Escuder (REPRESENTACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS)
- Dña. Amparo Mañez Martínez (ILUSTRE COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE CASTELLÓN)
- D. Alejandro Soliveres Montañés (FEMEVAL)
- Dña. Gema Escrig Gil (FUNDACION ISONOMIA)
- Dña. Pilar Tarragón Maicas (UGT)
- Dña. Victoria Eugenia Aicart Albalade (TRAMITS L'ALCORA SL)
- D. Rafael Zarzoso Vicente (CONSTRUCCIONES R. ZARZOSO SL)
- Dña. Dolores Guillamón Fajardo (CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE CASTELLÓN)
- D. Jordi Orozco Martí (INVERSIONS FACTORY EXPRES SLU)
- Dña. M<sup>a</sup> Pilar Uso Prades (FRUTINTER SL)
- D. Vicente Juan Martínez (GH ELECTROTERMIA SA)
- D. Francisco Boticario Aránguez (GAME STORES IBERIA SL)
- DIRECTORA GERENTE: Dña. Carmen Barber Rodríguez

## DIRECTOR/A GERENTE\*

Ejerce la dirección ejecutiva de la Mutua; se ocupa del desarrollo de sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y su presidente.

Corresponde al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tras su aprobación por la Junta Directiva, aprobar el nombramiento del director gerente\* y de los restantes miembros de este órgano.

- DIRECTORA GERENTE: Dña. Carmen Barber Rodríguez

## COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO<sup>2</sup>

Es el órgano de participación de los agentes sociales. Conoce e informa de la gestión que realiza la Mutua en las distintas modalidades de colaboración, propone medidas para mejorar el desarrollo de las mismas en el marco de los principios y objetivos de la Seguridad Social e informa el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales.

La mitad de sus miembros (que no pueden pasar de doce) son representantes de los trabajadores protegidos, elegidos a través de las organizaciones sindicales más representativas; la otra mitad, representantes de las empresas asociadas, elegidos a través de las más destacadas organizaciones empresariales del ámbito de actuación de Unión de Mutuas. Su presidente es el de la Junta Directiva.

En 2020 esta comisión se reunió en cuatro ocasiones.

<sup>2</sup> artículos 89 y 91 LGSS

## MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO A 31/12/20

### PRESIDENTE:

- D. José María Gozalbo Moreno

### VOCALES:

- CEOE – D. Germán Belbis Pereda
- CEOE – Dña. Gloria Vaquer Beltrán
- CEOE – D. Juan José Sánchez Segarra
- UGT – Dña. Carmen García Cortés
- UGT – D. Francisco Sacacia Bernat
- UGT – D. Vicente Chiva Gallén
- CC.OO. – D. Albert Fernández Barberá
- CC.OO.– Dña. Esperanza Gallego López

### SECRETARIA:

- Dña. Carmen Barber Rodríguez

## COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES<sup>3</sup>

La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano que se ocupa de la concesión de beneficios de carácter social distintos de las prestaciones reglamentariamente establecidas a favor de los trabajadores protegidos o adheridos que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se encuentren en especial estado o situación de necesidad, así como a favor de sus derechohabientes.

Como la Comisión de Control y Seguimiento, tiene una composición paritaria entre representantes de los trabajadores de las empresas asociadas a la Mutua y representantes de estas últimas. Su presidente es designado por la comisión de entre sus miembros.

En 2020 celebró cuatro reuniones.

## MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES A 31/12/2020

Representantes de los empresarios asociados

- D. Modesto Jaime Galindo
- D. Ibán Montañés Foix

Representantes sindicales

- Ignacio Pacios Garnelo, UGT País Valencià
- José Almela Escobedo, UGT País Valencià
- D. Albert Fernández Barberá, CC.OO. País Valencià

## COMISIÓN DE AUDITORÍA

La Comisión de Auditoría de Unión de Mutuas es un órgano interno.

Entre sus principales funciones, se ocupa de: revisar la política de gestión de riesgos y, en su caso, proponer su modificación y actualización a la Junta Directiva; informar a la Junta Directiva sobre cuestiones propias de su competencia y, en particular, sobre el resultado de la auditoría de las cuentas anuales; supervisar la eficacia del control interno de la Mutua y de su sistema de gestión de riesgos; analizar eventuales debilidades del sistema de control interno; supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera relativa a la Mutua; impulsar una cultura en la que la gestión del riesgo sea un factor que se tenga en cuenta en todas las decisiones y a todos los niveles en la Mutua; informar a la Junta Directiva sobre el informe anual de gobierno corporativo para la valoración de sus conclusiones; y recabar periódicamente información sobre el funcionamiento de los mecanismos sobre quejas, denuncias y reclamaciones, pudiendo proponer las actuaciones que estime oportunas.

<sup>3</sup> artículos 90 y 91 LGSS

Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión puede acceder, a través del director gerente\* de Unión de Mutuas, a toda información o documentación de que disponga la entidad relativa a las cuestiones de su competencia.

El nombramiento y separación de los miembros de la Comisión de Auditoría, elegidos por un periodo de tres años prorrogables, corresponde a la Junta Directiva de la Mutua. Está formada por tres miembros, todos ellos miembros de la Junta Directiva de la Mutua. Su presidente y secretario son también elegidos por la Junta Directiva.

A sus reuniones pueden asistir personas ajenas a la Comisión cuando así lo acuerden de forma expresa los miembros de esta. La toma de acuerdos de la Comisión es por mayoría de sus miembros.

La Comisión de Auditoría se rige por el principio de independencia en sus actuaciones y funciones. En este sentido, tomará las medidas que en su caso sean oportunas y solicitará de la Junta Directiva la colaboración que en cada caso concreto sea necesaria.

En 2020, celebró dos reuniones.

#### MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE AUDITORÍA A 31/12/2020

- PRESIDENTE: D. José María Gozalbo Moreno (José M<sup>a</sup> Gozalbo Moreno)
- SECRETARIO: D. Javier Ordóñez Mundo (RADIADORES ORDOÑEZ, S.A.)
- VOCALES: D. José Palau Martínez (TALLERES INTER SL)

## COMITÉ DE ÉTICA Y COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Comité de Ética y la Comisión de Prevención de Delitos son dos órganos de los que se ha dotado Unión de Mutuas para apoyar y reforzar la labor de los órganos establecidos por ley en lo que se refiere al buen gobierno de la entidad.

**El Comité de Ética** es un órgano asesor de la Junta Directiva y de los profesionales de la Mutua en la toma de decisiones sobre cuestiones éticas, y un instrumento para el desarrollo y seguimiento de los valores y las normas del *Código Ético y de Buen Gobierno*. A principios de 2020, con la aprobación del nuevo *Código Ético y de Buen Gobierno*, el Comité de Ética pasó a tener una mayor especialización, centrando sus funciones en los aspectos éticos.

Los miembros del Comité de Ética de Unión de Mutuas son designados por la Junta Directiva por un plazo de dos años prorrogables, respetando el equilibrio de mujeres y hombres a que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Son personas ajenas a Unión de Mutuas, salvo el director gerente\*.

El Comité de Ética actúa bajo los principios de independencia, pluralismo y consenso en la toma de decisiones en su funcionamiento. Dispone de un canal exclusivo de comunicación a través de la cuenta de correo comitedeetica@uniondemutuas.es para todas las cuestiones referentes al respeto de los valores éticos del *Código Ético y de Buen Gobierno*.

En 2020 celebró dos reuniones.



### MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA A 31/12/2020

- PRESIDENTE: D. Domingo García Marzá
- SECRETARIO: D. Juan Enrique Blasco Sánchez
- VOCALES:
  - D. Manuel Cerdá Ferrer
  - Dña. María Ángeles Fernández Izquierdo
  - Dña. Amparo Garrigues Giménez
  - Dña. Myriam Gimeno Matarredona

La **Comisión de Prevención de Delitos**, por su parte, nació para el control del establecimiento, implementación y mantenimiento en Unión de Mutuas del sistema de gestión de riesgos para la prevención de delitos en las organizaciones. Posteriormente, se ocupó de la implementación y seguimiento del sistema de *Compliance* penal, con el que Unión de Mutuas, dio un paso más y obtuvo la certificación en la UNE 19601: Sistema de Gestión de *Compliance* Penal, siendo revisada su vigencia periódicamente.

La comisión está integrada por el director gerente\* de la Mutua, el líder del Proceso de Gestión Jurídica, el técnico del sistema de *compliance*, y dos profesionales independientes de reconocido prestigio, catedráticas de la Universidad Jaume I de Castelló de las áreas jurídica y económica. En su funcionamiento, la comisión responde a los principios de legalidad, autonomía e independencia.

El personal de Unión de Mutuas está obligado a comunicar a la Comisión de Prevención de Delitos cualquier incidencia con trascendencia penal de la que tenga conocimiento, a través de la cuenta [prevenciondelitos@uniondemutuas.es](mailto:prevenciondelitos@uniondemutuas.es), disponible en la intranet de la Mutua y también abierta a cualquier persona interesada, a través de la página web.

Esta comisión celebró dos reuniones en 2020.

### MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE DELITOS A 31/12/2020

- PRESIDENTE: D. Juan Enrique Blasco Sánchez
- SECRETARIO: D. Juan Blasco Pesudo
- VOCALES:
  - D. Pedro Luís Agut Berbís
  - Dña. María Ángeles Fernández Izquierdo
  - Dña. Amparo Garrigues Giménez

A partir de 2020, las funciones de estos órganos se complementan con las de otro creado en dicho ejercicio: la **Comisión de Cumplimiento**, que dispone de una cuenta, [cumplimiento@uniondemutuas.es](mailto:cumplimiento@uniondemutuas.es), para que cualquier persona que conozca de alguna situación o actuación que pueda infringir las normas de conducta del *Código Ético y de Buen Gobierno* pueda ponerlo en conocimiento de la entidad para su investigación.

### MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CUMPLIMIENTO A 31/12/2020

- PRESIDENTE: D. Juan Enrique Blasco Sánchez
- SECRETARIO: D. Trinitario Royo Gascón
- VOCALES:
  - Dña. Teresa Blasco Pesudo
  - D. Serafín Oliva García
  - Dña. Carmen Cortés Lledó
  - Dña. Magda Soriano González

Esta comisión celebró dos reuniones en 2020.

## SISTEMA DE CONTROL

Tal y como establece el artículo 54, del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.2.d) de la Ley General de la Seguridad Social; 1, 2 d), 3 II a), de la Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre Ordenación de la Inspección de Trabajo; 2.2 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, y normas concordantes, la inspección de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dicha inspección tiene por objeto la **vigilancia del cumplimiento de las disposiciones** que, comprendidas en el ámbito de actuación de este órgano de la Administración del Estado, se refieren a su constitución, organización, gestión y funcionamiento, señalando las responsabilidades en las que estas entidades pudieran incurrir. La función encomendada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las Mutuas se extiende tanto a su carácter de organizaciones empresariales con trabajadores a su servicio, como al de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.7 de este Reglamento, respecto a inspección y control de sus centros y servicios sanitarios.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se señala en el párrafo anterior, se ejercerá de forma regular y periódica, de acuerdo con las normas que a tal efecto se fijen por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y sin perjuicio de las actuaciones que, en cualquier momento, se consideren procedentes.

Las correspondientes actuaciones se reflejarán en el libro a que hace referencia en su artículo 21 y se pondrán en conocimiento de la Secretaría General para la Seguridad Social.

Asimismo, el artículo 56 del citado Reglamento, relativo al Control interno de la gestión económico-financiera establece:

En base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 3307/1977, de 1 de diciembre, por el que se establecen normas para la intervención en la Seguridad Social, según redacción dada al mismo por el Real Decreto 1373/1979, de 8 de junio, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social estarán sujetas a control financiero por parte de la Intervención General de la Seguridad Social.

El **control financiero** sobre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrá alcanzar a la comprobación de la situación y funcionamiento de su gestión en el aspecto económico-financiero, para verificar que se acomodan a la regularidad y a los principios de buena gestión financiera y son conformes a las disposiciones y directrices que las rijan, así como la verificación de la eficacia y eficiencia. Dicha función podrá ejercerse con carácter permanente en los términos que considere convenientes la Intervención General de la Seguridad Social, especialmente cuando la Mutua se halle incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 74.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

El control financiero podrá realizarse a través de **procedimientos de auditoría** u otras **técnicas de control** comprendiendo, en todo caso, la realización de la auditoría anual de cuentas a que se refiere el artículo 71 de la Ley General de la Seguridad Social. Para la realización de dicha auditoría, la Intervención General de la Seguridad Social, en caso de insuficiencia de medios personales propios, podrá solicitar la colaboración de entidades privadas, las cuales deberán ajustarse a las normas e instrucciones que determine dicho centro directivo, quien podrá, asimismo, efectuar a éstas las revisiones y los controles de calidad que estime convenientes. Dicha colaboración requerirá de la autorización ministerial prevista en el artículo 93 de la Ley General de la Seguridad Social.

El artículo 57 de la citada Ley regula los objetivos y alcance del control. *El control financiero establecido en el artículo anterior podrá tener como objetivos los siguientes:*



*Verificar el adecuado registro y contabilización de las operaciones realizadas y su fiel y regular reflejo en las cuentas y estados que, conforme a las disposiciones aplicables, deban rendir, así como la adecuación al ordenamiento jurídico de la gestión realizada.*

*Comprobar que la gestión desarrollada por estas entidades se ha efectuado con arreglo a los principios de buena gestión financiera y, en especial, de economía, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos del Sistema de la Seguridad Social y el nivel de resultados obtenidos en relación con los objetivos propuestos, los medios utilizados y los efectos producidos en los programas presupuestarios correspondientes. Lo anterior se llevará a efecto sin perjuicio de las funciones y competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y demás órganos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Unión de Mutuas, para el desarrollo de su función de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, y con arreglo a esos principios de buena gestión financiera, de economía, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos del Sistema de la Seguridad Social, tiene desarrollados y actualiza permanentemente un conjunto de procedimientos, de sistemas de control interno y de gestión de riesgos. Su objetivo es la prevención y tratamiento de los riesgos inherentes al desarrollo de las actividades de todos los procesos de la organización, así como a la relación que mantiene con sus grupos de interés.

**La gestión de riesgos** se incorpora a distintos procesos como son la gestión de riesgos de seguridad del paciente según la UNE 179003, la gestión de riesgos de seguridad de la información según ISO 27001, y de los riesgos penales, con certificación conforme a la norma UNE 19601 de *Gestión de Compliance Penal*. También se consideran los riesgos identificados como consecuencia de tener implantado un sistema de gestión medioambiental, según la ISO 14001, un sistema de gestión de la calidad conforme a ISO 9001 y un sistema de gestión de organización saludable. Con ello se consigue gestionar amenazas y oportunidades y permite adaptar los planes de gestión con los planes de tratamiento de riesgos,

minimizando y controlando el riesgo con mayor anticipación.

Desde el punto de vista de la **seguridad de la información**, el sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) se diseña con el fin de asegurar la selección de controles de seguridad, adecuados y proporcionados, que protejan los activos de información y den garantías a las partes interesadas. Los elementos que proporciona permiten a la organización identificar, analizar y evaluar los riesgos de seguridad de la información, y establecer planes de tratamiento de esos riesgos. La gestión eficaz de la seguridad de la información implica medidas para asegurar: su confidencialidad, garantizando que solo quienes están autorizados puedan acceder a la información; su integridad, asegurando que la información y sus métodos de proceso son exactos y completos; y su disponibilidad, para que los usuarios autorizados tengan acceso a la información y a sus activos asociados cuando lo requieran. En esta línea de trabajo, además de la gestión según la citada norma ISO 27001, se ha conseguido la certificación de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), en su categoría alta. El ENS está constituido por los principios básicos y requisitos mínimos requeridos para una protección adecuada de la información en el ámbito de la Administración Electrónica, y se regula por el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero. El objeto del ENS es asegurar que una organización administrativa podrá cumplir sus objetivos utilizando sistemas de información. Sus principios básicos son: seguridad integral; gestión de riesgos; prevención, reacción y recuperación; líneas de defensa; reevaluación periódica y función diferenciada. Y sus requisitos mínimos: organización e implantación del proceso de seguridad; análisis y gestión de los riesgos; gestión de personal; profesionalidad; autorización y control de los accesos; protección de las instalaciones; adquisición de productos; seguridad por defecto; integridad y actualización del sistema; protección de la información almacenada y en tránsito; prevención ante otros sistemas de información interconectados; registro de actividad; incidentes de seguridad; continuidad de la actividad y mejora continua del proceso de seguridad.

El sistema de **gestión de compliance penal** es la herramienta mediante la cual se difunde y se instaura una adecuada cultura organizativa del cumplimiento, que permita influir significativamente en la organización para evitar o, al menos, reducir el riesgo de comisión de conductas delictivas. Mediante este sistema se establecen medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos y para reducir de forma significativa el riesgo de cometerlos. Su alcance se limita a la prevención de aquellos delitos que, de conformidad con el Código Penal español vigente, generan una responsabilidad directa y diferenciada de la persona jurídica; no identifica, evalúa ni trata los delitos o riesgos penales que puedan generar responsabilidad penal de las personas con relación laboral con Unión de Mutuas ni de las personas físicas integrantes de los órganos de gobierno, si dichas conductas o riesgos no generan también, y de manera diferenciada, una responsabilidad penal específica de la persona jurídica. La organización se ha dotado de un manual de prevención de riesgos penales y políticas de *compliance* penal, por cuyo cumplimiento vela la Comisión de Prevención de Delitos. Dicha comisión, entre otras funciones, impulsa y supervisa la implementación del sistema de gestión de *compliance* penal en los distintos ámbitos de la Mutua; se asegura de que se facilite apoyo formativo continuo al personal; promueve la inclusión de las responsabilidades de *compliance* penal en las descripciones de puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño del personal de Unión de Mutuas; adapta e implementa los procedimientos necesarios para gestionar la información y detección de incidencias, mediante un canal de denuncia que le llegue a la propia comisión y sea gestionado por ella; establece los indicadores de *compliance* penal y hace un seguimiento de los mismos; identifica, evalúa y trata los riesgos penales en Unión de Mutuas; se asegura de la accesibilidad del personal de Unión de Mutuas a la documentación de sistema de *compliance* penal y al canal de denuncia, etc.

El canal de denuncia está alojado en el “Canal de participación” de la página web de Unión de Mutuas, y a través del mismo se pueden realizar notificaciones a la Comisión de Prevención de Delitos en materia penal. Junto a este, la Mutua ha habilitado, a través del “Canal de participación”,

líneas de comunicación con diversos órganos a los que se puede dirigir cualquier persona interesada, según materias. Entre ellas se cuentan la línea de comunicación con el Comité de Ética, para contactar con este para cuestiones relacionadas con los valores de Unión de Mutuas, y el correo de contacto para asuntos relativos al cumplimiento de las normas del *Código Ético y de Buen Gobierno*. Con el objetivo de cumplir con la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, se habilita para lo que se requiera un formulario para solicitar información de interés. También se habilita formulario para las reclamaciones en materia de accesibilidad, las solicitudes de información accesible y quejas relativas al cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 1112/2018 de 7 de septiembre.

Por su parte, en cuanto a la organización para lograr un adecuado nivel de cumplimiento de control interno y gestión de riesgos, la Mutua trabaja en la identificación de los riesgos que pueden afectar a **la información financiera**, por tipo de riesgo, barreras existentes, probabilidad e impacto de los mismos y grado de efecto real, además de señalar los controles realizados ante ese tipo de riesgos y la valoración de los efectos de dichos controles. Asimismo, se ha contemplado la ausencia de ánimo de lucro, de acuerdo con el artículo 80.3 del TRLGSS.

Adicionalmente, Unión de Mutuas tiene establecido un sistema de identificación, acceso y evaluación de la normativa y legislación aplicable en el desarrollo de su actividad; entre otras, disposiciones legales, oficios del ministerio y también el marco normativo relacionado con el medioambiente (mercancías peligrosas, emisiones atmosféricas, gestión de residuos...), prevención, salud laboral, seguridad alimentaria, reglamentación industrial (instalaciones frigoríficas, radiaciones ionizantes, energía). Ello permite desarrollar acciones relativas a la evaluación del cumplimiento y adopción de medidas oportunas.

Además de los órganos previstos en la ley, se ha dotado de otros, como la **Comisión de Auditoría** de la Junta directiva, con el propósito de proporcionar una adecuada supervisión del funcionamiento de los sistemas de

control interno y de la calidad de la información financiera, la **Comisión de Prevención de Delitos, el Comité de Ética, Comisión de Cumplimiento y la Comisión de Igualdad**, entre otros, que en el desarrollo de sus funciones pueden detectar, gestionar y mitigar el impacto de los riesgos que se deriven de la gestión de la organización. Alineados con un firme compromiso con la integridad y los valores éticos, se han establecido unos principios básicos por los que deben regirse tanto los empleados como la Dirección de la Mutua, plasmados en una serie de documentos como el ya mencionado *Código Ético y de Buen Gobierno*, así como un conjunto de normas internas, procesos y estructuras, que constituyen la base sobre la que llevar a cabo el **control interno** de la entidad.

Respecto a la implicación del **gobierno corporativo** de la Entidad en el control interno y gestión de riesgos, mencionar que tanto los miembros de la Junta Directiva como el resto del personal que ejerce funciones ejecutivas son conscientes y, así lo han manifestado expresamente por medio de las oportunas declaraciones, de las responsabilidades que derivan de la gestión de fondos públicos conforme recogen el TRLGSS y la LGP.

En conjunto se pretende que el buen gobierno, el cumplimiento normativo y la adecuada gestión de los riesgos en que pudiera incurrir queden verificados por las auditorías a que es sometida, en particular las relacionadas con su gestión económica por parte de la Administración, así como las de los distintos sistemas de gestión en que está certificada, especialmente la IQNet SR 10 y, sobre todo, la certificación conforme a la norma UNE 19601 de Gestión de *Compliance* Penal. Igualmente, y en aras de la consecución de una mayor calidad en la gestión, la Mutua desarrolla un análisis global y sistemático de la organización basado en el modelo de excelencia EFQM (*European Foundation for Quality Management*).

Con todo ello y en conclusión, la Mutua tiene implantados mecanismos de control que velan por el buen gobierno y la transparencia en el acceso a la información pública, la información financiera, la protección de datos y la seguridad de la información, por un adecuado proceso de contratación, por la excelencia en las prestaciones que gestiona, la seguridad de

sus pacientes, la prevención de riesgos medioambientales, la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento de la reglamentación industrial, la prevención de delitos y riesgos penales, el fraude, los riesgos operacionales..., en definitiva, todos los aspectos relacionados con su actividad, que adicionalmente son auditados por entidades externas.

## ACTUACIONES EN MATERIA DE:

### I. TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD [T-P]

El Artículo 15 del citado del Real Decreto 1993/1995, regula la Información y publicidad. A tal respecto establece que las *Mutuas estarán obligadas a facilitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuantos datos les solicite en orden al adecuado y completo conocimiento de las actividades que desarrollan en el ejercicio de su colaboración en la gestión, así como respecto de la gestión y administración de su patrimonio histórico. Asimismo, facilitarán a las autoridades sanitarias la información sobre asistencia sanitaria y morbilidad que les requieran. Los asociados, sus trabajadores y los adheridos, tendrán derecho a ser informados por las Mutuas acerca de los datos a ellos referentes que obren en las mismas. De igual derecho gozarán las personas que acrediten tener, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, un interés personal y directo. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán divulgar informaciones y datos referentes a su actuación, siempre que los mismos se limiten a la colaboración en la gestión ejercida por la Mutua y no contengan comparaciones con la llevada a cabo por otras Entidades. En todo caso, el suministro de datos que puedan realizar las Mutuas estará sometido a lo establecido normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.*

## [T-P] SOBRE INFORMACIÓN

A este respecto, se informa de lo siguiente:

- Unión de Mutuas, en cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno facilita el acceso a la información a través de su Portal de Transparencia, que tiene los siguientes contenidos:
  - Información institucional y organizativa
  - Contratación
  - Convenios suscritos
  - Subvenciones y ayudas públicas concedidas
  - Presupuestos
  - Cuentas anuales
  - Informes de auditoría
  - Retribuciones / indemnizaciones
  - Calidad
  - Solicitud de información

En la organización existe un mecanismo para facilitar la accesibilidad, interoperabilidad, calidad, identificación y localización de la información publicada en el Portal de Transparencia. Al formar parte del sector público institucional en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se encuentra en el alcance del cumplimiento del Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público. Para llevar a cabo esta labor, se ha creado una Unidad Responsable de Accesibilidad que lleva a cabo el seguimiento de la adecuación de los entornos web en materia de accesibilidad, la revisión de la declaración de aplicabilidad de los entornos web, la gestión de las solicitudes de ac-

cesibilidad, reclamaciones y quejas trasladadas a la entidad, las acciones de formación y concienciación en esta materia al personal que elabora contenidos web y la elaboración de los tres informes anuales requeridos al sector público en dicho reglamento. Esta unidad interna se encuentra en contacto y colaboración con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, cuya Unidad Responsable de Accesibilidad es la Secretaría General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

- También se informa a sus asociados de la estructura de la organización en su portal de transparencia y en su Memoria de sostenibilidad y de gobierno corporativo.
- Existen mecanismos de información a través de los cuales se difunde a los asociados de Unión de Mutuas la información de interés y las actividades que realiza. Esto es a través de su web, e-mailing sobre temáticas diversas -novedades legislativas, nuevos productos y servicios, consejos de seguridad y salud, boletines de prevención y otros comunicados institucionales que llegaron a sus usuarios, memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo y su Junta General.
- Se informa a los nuevos miembros de los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas de sus derechos y obligaciones (estatutos, *Código Ético y de Buen Gobierno*, normativa, etc.). La documentación se pone a disposición de manera que los miembros nuevos conocen sus derechos y obligaciones.
- Se comunican los acuerdos adoptados por los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas. En este sentido, la Junta General remite la correspondiente acta a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS). De los demás órganos de gobierno (Junta Directiva y comisiones de Control y Seguimiento y de Prestaciones Especiales) se facilita información a la Intervención General de la Seguridad Social.
- No han existido peticiones de información por parte de los asociados de Unión de Mutuas sobre acuerdos adoptados por los órganos de gobierno de Unión de Mutuas



- No consta la existencia de ningún dato relevante informado por algún miembro de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas en relación con otros puestos, contratos, etc. que afecte al *Código Ético y Buen Gobierno* o Manual de Prevención de Riesgos Penales
- Existe la figura que desempeña funciones de la comunicación de Unión de Mutuas con los asociados
- Existe la figura de responsable de la comunicación de Unión de Mutuas con la Administración Pública. Esto es a través de la Dirección Gerencia.

Se difunden los avances realizados en materia de buen gobierno y responsabilidad social de Unión de Mutuas. A través de:

- Memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo.
- Informe de gobierno corporativo.
- Página web.
- Sensibilización y formación a través del blog SegurData en la materia.
- Participación en el V Índice de la diversidad y la inclusión de la Red Acoge aportando información sobre la Mutua.
- En el Portal de la Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, GRI y Pacto Mundial: memoria de sostenibilidad de Unión de Mutuas.
- Portal RSCat, memoria RSC de Unión de Mutuas.
- Generalitat de Catalunya, Treball: registro del Plan de Igualdad de Unión de Mutuas.
- Se presentan a los órganos correspondientes (Dirección General, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, etc.) los documentos que la diferente normativa establece (actas de las Juntas Generales, planes anuales, presupuestos, cuentas anuales, etc.). Esto se

hace a través de actas de la Junta General, propuesta de presupuestos, cuentas anuales, información estadística diversa, contratos laborales en su caso, quejas y reclamaciones. Estos documentos se remiten a diversas direcciones generales del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. En el caso de las quejas y reclamaciones de libros de reclamaciones, a los correspondientes órganos autonómicos.

## [T-P] SOBRE LAS CUENTAS

En relación a esto, se informa de lo siguiente:

- Las cuentas anuales de Unión de Mutuas están auditadas por la Intervención General de la Seguridad Social (IGSS)
- A través de las cuentas anuales y la memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo se da traslado de la imagen fiel, de manera comprensible, actualizada y de calidad sobre la situación patrimonial de Unión de Mutuas
- Los miembros de la Junta General de Unión de Mutuas reciben las cuentas con carácter previo a la celebración de la misma. Están a su disposición en todas las delegaciones 15 días antes de la celebración de la junta.
- La Dirección Gerencia mantiene permanentemente informados a los miembros de la Junta Directiva de todos los aspectos relacionados con la gestión de Unión de Mutuas.
- En la Junta General se exponen las cuentas del ejercicio anterior, junto con la memoria del ejercicio y el presupuesto para el ejercicio siguiente. La IGSS ejerce tareas de control de legalidad y control económico-financiero todos los ejercicios a través de las auditorías.
- Se ha designado a los miembros de la Junta Directiva (Presidente, 2 Vicepresidentes, Secretario, Tesorero y un máximo de 15 vocales) de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social, artículo 87, y Estatutos de Unión de Mutuas, art.28. Se informa en las memorias de sostenibilidad y gobierno corporativo.

## [T-P] SOBRE LAS CONVOCATORIAS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Sobre esta cuestión, se informa de lo siguiente:

- Todas las reuniones de los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas se han convocado con suficiente antelación.
- Las reuniones de los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas se han convocado con un orden del día explícito en el que aparecen todos los puntos a tratar.

## [T-P] SOBRE LA COMPOSICIÓN, LA RETRIBUCIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

En relación a este asunto, se informa de lo siguiente:

- Respecto a la composición y los canales en los que se hacen públicos la estructura de los órganos de gobierno en el año 2020, se detallan: Junta Directiva, Comisión de Control y Seguimiento y Comisión de Prestaciones Especiales, en el Portal de Transparencia de Unión de Mutuas (<https://www.uniondemutuas.es/es/portal-de-transparencia/Información-institucional-y-organizativa>).  
También en la memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo.
- Respecto a las dietas u honorarios a los miembros de algún órgano de gobierno de Unión de Mutuas; Junta Directiva se ajustan a la regulación existente al respecto: ORDEN TIN/246/2010, de 4 de febrero; Comisión de Control y Seguimiento: Orden 2 de agosto 1995 y Resolución DGOSS 2 de julio de 2005; Comisión de Prestaciones Especiales: ORDEN TIN/246/2010 de 4 de febrero.
- No se han contratado los servicios de ningún miembro de los órganos de gobierno (Junta Directiva, Comisión de Control y Seguimiento, Comisión de Prestaciones Especiales), conforme a regulación existente.

- Respecto a los otros órganos, vigente contratación:

Comité de Ética: uno de sus miembros, para prestar el servicio de asesoramiento y formación en materia ética, tramitación de solicitudes concernientes a la ética de la investigación clínica, atención de la vía de comunicación de la línea ética y resolución de posibles incidencias; colaboración en la redacción de Memoria Anual de Unión de Mutuas.

Comisión de Prevención de Delitos –dos de sus miembros, para prestar el servicio de asesoramiento económico-financiero y asistencia técnica a Unión de Mutuas, en el área de prevención de delitos y responsabilidad penal de la entidad.

- No consta que se haya producido ninguna petición formal de información por parte de algún miembro de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas.
- En las reuniones de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas se han llevado a cabo procesos de deliberación acerca de los asuntos a tratar. En las actas de las reuniones aparecen los temas debatidos.
- A los nuevos miembros de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas se les explica y comunica sus responsabilidades y situación de Unión de Mutuas. En este sentido, se dispone de los correspondientes certificados firmados de no ser incompatibles y de conocer las prohibiciones legalmente establecidas (art 87 y 91 LGSS).
- La Junta Directiva, en su informe anual a la Junta General, incluye los aspectos relevantes de los acuerdos tomados por los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas.
- Anualmente se evalúa la calidad y eficiencia del funcionamiento de los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas por parte de la Intervención General de la Seguridad Social, en su actuación de auditoría de cuentas anuales.

## [T-P] SOBRE LOS PROCESOS ELECTORALES

Sobre este asunto, se informa de lo siguiente:

- Ha habido celebración de proceso electoral. A este respecto, en la Junta General de 29 de julio de 2020:
  - Son ratificados y confirmados en los cargos de presidente y secretario.
  - Son ratificados y confirmados como vocales cinco miembros.
  - Son cesados por cumplimiento del plazo para el que fueron elegidos siete miembros.
  - Son reelegidos siete miembros.

## II. PARTICIPACIÓN y GOBIERNO ABIERTO [P-GA]

### [P-GA] SOBRE COMPOSICIÓN Y ESTRUCTURA DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

A este respecto, se informa de lo siguiente:

- Durante 2020 se han producido modificaciones del censo de la Junta General, consecuencia de altas y bajas de autónomos/as adheridos/as y empresas asociadas.
- Durante 2020 se han incorporado nuevos asociados a Unión de Mutuas, consecuencia de altas de empresas y autónomos/as adheridos/as.
- La Ley General de la Seguridad Social y Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social regulan la representación de los asociados en Unión de Mutuas en los diferentes órganos de gobierno.
- La composición de la estructura y los miembros de los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas es la siguiente:

Junta Directiva, Comisión de Control y Seguimiento y Comisión de Prestaciones Especiales, ver en el Portal de Transparencia de Unión de Mutuas, se detalla en el apartado correspondiente de este informe (ver <https://www.uniondemutuas.es/es/portal-de-transparencia/Información-institucional-y-organizativa-y-memoria-de-sostenibilidad>).

Comité de Ética: son designados por la Junta Directiva de la Mutua, a propuesta de la Dirección Gerencia, en el número que esta estime conveniente, no superior a diez, y de acuerdo con los siguientes criterios: a) Personas externas a Unión de Mutuas de reconocido prestigio en los ámbitos de actuación recogidos por el Código Ético y de Conducta. b) Profesorado universitario que desarrolle su actividad en el campo de la Ética. c) El Comité de Ética será asesorado por los profesionales de la Mutua que en cada momento se estime conveniente. d) La composición del Comité de Ética respeta el equilibrio de mujeres y hombres a que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En 2020, 6 personas en total, 3 mujeres y 3 hombres.

Comisión de Prevención de Delitos: director gerente\*, responsable del Servicio Jurídico, responsable del sistema de *compliance* penal, dos personas externas (profesoras de la Universidad Jaume I de Economía y Derecho).

Comisión de Auditoría: tres miembros de la Junta Directiva.

Comisión de Cumplimiento: líderes de los procesos de Contingencia Profesional, Contingencia Común y Gestión Económico-Financiera, técnico de *compliance*, director gerente\* y directora gerente adjunta.

- Respecto a si se ha designado alguna persona en representación de Unión de Mutuas en otra organización, el Director gerente\* y el presidente, en Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). El director gerente\* adjunto, en Hospital Intermutual de Levante (HIL).
- No se ha producido ninguna delegación expresa del Presidente en algún otro miembro de la organización.

- Existen miembros de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas que son externos a Unión de Mutuas.

Se informan en <https://www.uniondemutuas.es/es/portal-de-transparencia/> Información institucional y organizativa

Los miembros de la Junta Directiva (menos el representante de los trabajadores y el director gerente\*) son las empresas mutualistas, y los de las comisiones de Prestaciones Especiales y de Control y Seguimiento son los agentes sociales.

Comité de Ética: 5 de sus 6 miembros.

Comisión de Control y Seguimiento: todos sus miembros, excepto su presidente.

Comisión de Prestaciones Especiales: todos sus miembros, 5.

Comisión de Prevención de Delitos: 2 de sus 5 miembros.

Comisión de Auditoría: todos.

Comisión de Cumplimiento: órgano interno de gestión y control en que no hay miembros externos.

- El porcentaje de presencia de mujeres en los órganos de gobierno de Unión de Mutuas es el siguiente:

Junta Directiva: ha ido variando a lo largo del año, empezando con 6 de 18 (33,33%) y acabando con 8 de 20 (40%).

Comisión de Control y Seguimiento: ha variado a lo largo del año, de 3 de 10 (30%) a 4 de 10 (40%).

Comisión de Prestaciones Especiales: 0%.

Comisión de Auditoría: 0% en 2020.

Comité de Ética: 3 de 6 (50%).

Comisión de Prevención de Delitos: 2 de 5 (40%).

Comisión de Cumplimiento: 3 de 6 (50%).

Nota: los miembros de la Junta Directiva son empresas y las mismas designan a sus representantes; los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento y de Prestaciones Especiales son designados por los agentes sociales.

- Relativo a la existencia de algún miembro de algún órgano de gobierno de Unión de Mutuas que no sea asociado de Unión de Mutuas, la representante de los trabajadores de la Mutua en la Junta Directiva conforme al Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

## [P-GA] SOBRE CONVOCATORIAS Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Relativo al funcionamiento de los órganos de gobierno, se informa de lo siguiente:

- No se ha producido ningún incidente en la representación, tal y como se indica en el Artículo 24 de los Estatutos, referido a la Junta General de Unión de Mutuas
- Respecto a las convocatorias de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas, se detallan las respectivas reuniones:
  - Junta General: 1
  - Junta Directiva: 10
  - Comisión de Control y Seguimiento: 4
  - Comisión de Prestaciones Especiales: 4
  - Comisión de Auditoría: 2
  - Comité de Ética: 2
  - Comisión de Prevención de Delitos: 2
  - Comisión de Cumplimiento: 2



- No se ha convocado ninguna reunión de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas en la que no hubiera quórum.
- No se ha convocado ninguna reunión de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas a petición de sus empresarios asociados.
- No está previsto que se pueda realizar ninguna reunión de algún órgano de gobierno de Unión de Mutuas sin ser previamente convocada, por encontrarse reunidos todos sus miembros y acordarse por unanimidad la constitución del mismo.
- Los miembros de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas han asistido de manera regular a sus respectivas reuniones.
- No se ha dado ningún caso en el que alguno de los miembros de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas no haya asistido a tres reuniones consecutivas a las que ha sido convocado.
- La delegación de voto en alguna de las reuniones de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas está prevista solo para la Junta General, de acuerdo con el artículo 24 de los Estatutos. Se ha producido y consta en el acta de su reunión de 29/07/20.
- Respecto a la participación de los miembros de la Junta Directiva de Unión de Mutuas en algún otro órgano de gobierno de Unión de Mutuas, se detalla:

El presidente de la Junta Directiva lo es también de la Comisión de Control y Seguimiento.

Los miembros de la Comisión de Auditoría son miembros de la Junta Directiva. Además, los miembros de la Junta Directiva participan en la Junta General.

- Los miembros de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas pueden incluir puntos en el orden del día. En 2020 no se ha incluido ninguno.

## [P-GA] SOBRE LOS PROCESOS ELECTORALES

Respecto a procesos electorales, se han producido cambios en la Junta Directiva, aprobados por la Junta General.

## III. TOMA DE DECISIONES Y DIÁLOGO [TD]

### [TD] SOBRE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN:

A tal efecto, Unión de Mutuas actúa conforme a la Ley General de la Seguridad Social, Reglamento de Colaboración y demás normas que rigen el sector. Se informa de lo siguiente:

- No se ha producido ningún cambio en el domicilio social de Unión de Mutuas
- No se ha propuesto la ampliación del objeto social de Unión de Mutuas
- Respecto a requerimientos de información por parte del órgano competente (Intervención General de la Seguridad Social, Tribunal de Cuentas, etc.) sobre los documentos presentados (cuentas anuales, memoria de actividades, etc.) por Unión de Mutuas, se ha atendido la petición de información para desarrollar el trabajo de campo de la auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social, Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social.
- No se ha producido ningún cambio sustancial en relación a los trabajadores de Unión de Mutuas
- No ha habido cambio de estatutos ni reglamento electoral. Cambio en el Código Ético y de Conducta, con la aprobación y publicación del *Código Ético y de Buen Gobierno*.
- No se ha adquirido ningún bien, derecho u obligación de especial mención por parte de Unión de Mutuas

- No ha habido cambios significativos en la política retributiva del Equipo Directivo de Unión de Mutuas
- Se han renovado las siguientes certificaciones:
  - EFQM +500
  - ISO 9001 Sistema de Gestión de Calidad
  - UNE 179003 Gestión de Riesgos de Seguridad del Paciente
  - ISO 27001 Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información
  - QNet SR10 Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social
  - UNE 19601 Gestión de *Compliance* Penal
  - Modelo de Empresa Saludable
  - ISO 14001 Sistema de Gestión Medioambiental
  - UNE 166002 Sistema de Gestión de la I+D+i
- No se ha producido ninguna queja formal en relación a alguno de los acuerdos adoptados por algún órgano de gobierno de Unión de Mutuas
- Respecto al nombramiento/cese de alguna persona del equipo directivo de Unión de Mutuas, se ha nombrado a una nueva directora gerente.
- Atendiendo a las restricciones establecidas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, no existe ninguna política de promoción laboral en Unión de Mutuas
- Existe un plan anual de formación profesional para los trabajadores de Unión de Mutuas. Hay un plan de formación interna que abarca materias de las diversas áreas y puestos de trabajo de Unión de Mutuas, además de materias de interés general. El personal, además, tiene la posibilidad de solicitar formación externa, para materias no previstas en los planes anuales.

Los planes de formación se elaboran previa consulta a los líderes y responsables de Unión de Mutuas, quienes, a su vez, tienen en cuenta las necesidades del personal a su cargo.

- Unión de Mutuas está adherida a los principios de empoderamiento de las mujeres del Pacto Mundial y ONU Mujeres, orientados a la promoción de la igualdad en las empresas, en todos los sectores de la vida económica.
- Estos compromisos se materializan en la implementación de los planes de igualdad, de cuya elaboración e implementación se ocupa una Comisión de Igualdad, multidisciplinar y con representantes de los trabajadores y trabajadoras de la Mutua, abierta a toda la plantilla a través de una cuenta de correo específica.
- Los planes de igualdad están enfocados en las áreas de acceso al empleo; conciliación de la vida laboral y familiar; clasificación profesional, promoción y formación; retribuciones; salud laboral, y comunicación, Violencia de Género y diversidad.
- El plan de igualdad de Unión de Mutuas está accesible a todos los grupos de interés a través de la web: <https://www.unionde-mutuas.es/wp-content/uploads/2017/06/IVPlanIgualdad.pdf> y, en el ámbito interno, de la Intranet. En vigor el V Plan de Igualdad 2020-2022.
- Unión de Mutuas está adherida al Chárter de la Diversidad; se dispone de una guía para el trato a personas con discapacidad y todos los centros cuentan con el distintivo AIS (Sistema Indicador de accesibilidad) y de un servicio de teletraducción.
- Existe un código de conducta sobre las inversiones financieras en Unión de Mutuas. Está publicado al final del *Código Ético y de Buen Gobierno*.
- Anualmente se publica un informe acerca del grado de cumplimiento del código de conducta sobre las inversiones financieras en Unión de Mutuas y se informa a la Junta General.
- Existen mecanismos para detectar las necesidades o expectativas legítimas de los grupos de interés que debe cubrir Unión de Mutuas.

- Como son las encuestas a diferentes grupos de interés, con distintas periodicidades. En 2020 se hicieron encuestas a empresas mutualistas, trabajadores accidentados, trabajadores hospitalizados, asesorías, autónomos, perceptores de prestaciones, proveedores, sociedad, colaboradores I+D+i, sobre actos y jornadas, absentismo y centros concertados, además de al personal de Unión de Mutuas.
- Se ubica en la página web, canal de participación con distintas vías de comunicación: <https://www.uniondemutuas.es/es/canal-de-participacion/>. Detalle:
  - Consultas, sugerencias, agradecimientos e incidencias.
  - Reclamaciones y quejas.
  - Portal de transparencia.
  - Materia penal.
  - Materia: protección de datos.
  - Materia: normas de conducta del *Código Ético y de Buen Gobierno*.
  - Materia: valores éticos.
  - Materia: accesibilidad (RD 1112/2018).
- Personal de Unión de Mutuas, además de las anteriores:
  - Encuestas, alternando de riesgos psicosociales y de opinión. En 2020, encuesta de opinión, con una participación del 84%, y un resultado del índice de satisfacción del 89% y del de implicación del 72%.
  - Cuentas de correo electrónico:
 

comisionigualdad@uniondemutuas.es y mediador@uniondemutuas.es para cuestiones relacionadas con la igualdad y supuestos de acoso. No se han recibido correos.

apoyo@uniondemutuas.es para ponerse en contacto con el Grupo de Apoyo Psicosocial: se han recibido 6 correos.

- La Ley de Contratos del Sector Público, establece los mecanismos para seleccionar las entidades externas que colaboran en la realización de las actividades que realiza Unión de Mutuas
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de los asociados/clientes de Unión de Mutuas. En 2020 se hicieron encuestas a empresas mutualistas, trabajadores accidentados, trabajadores hospitalizados y perceptores de prestaciones, con elevados índices de satisfacción.
- Se han puesto en marcha sistemas para asegurar la excelencia en la gestión de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas.

El modelo EFQM, el sistema de gestión de Unión de Mutuas, el *Código Ético y de Buen Gobierno*, la Comisión de Auditoría, la Comisión de Cumplimiento y la Comisión de Prevención de Delitos.

Información en la página web y documentación interna, a disposición en Unión de Mutuas.

<https://www.uniondemutuas.es/es/conocenos/sistema-de-gestion/>

<https://www.uniondemutuas.es/es/canal-de-participacion/>

- Los miembros de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas tienen acceso al asesoramiento oportuno para el cumplimiento de sus funciones. A través de la Dirección Gerencia y diferentes estamentos de gestión de Unión de Mutuas.
- En las reuniones de los órganos de gobierno se orienta / forma a los miembros de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas sobre nuevos asuntos que van surgiendo.
- Se ha establecido una Comisión de Cumplimiento que tiene atribuida el seguimiento de la normativa interna que aplica a los órganos de gobierno de Unión de Mutuas
- Existen comisiones o comités encargados de asesorar de manera concreta y específica a alguno de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas: Comisión de Cumplimiento, Comisión de Prevención de Delitos, Comité de Ética y técnicos de Unión de Mutuas.

- Están establecidas de manera clara las decisiones que puede tomar cada uno de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas a través de:
  - Ley General de la Seguridad Social
  - Reglamento de colaboración de las mutuas: ([http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/index.htm?dDocName=097334&C1=1001&C2=2010&C3=3027&C4=4002#documentoPDF](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=097334&C1=1001&C2=2010&C3=3027&C4=4002#documentoPDF))
  - Estatutos de Unión de Mutuas.
  - Reglamentos de la Comisión de Cumplimiento, Comisión de Prevención de Delitos y del Comité de Ética.
- Se ha informado a la Junta General y a la Junta Directiva sobre el desempeño del sistema de gestión para la revisión y las recomendaciones de mejora con respecto a la comisión de prevención de delitos
- No se ha producido ningún informe jurídico verbal o escrito en contra de alguna de las decisiones tomadas por los órganos de gobierno
- No se ha producido ninguna demanda judicial contra la actuación de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas

### [TD] APROBACIÓN DE DETERMINADOS ASUNTOS:

Sobre esta cuestión, se informa de lo siguiente:

- Cuando es necesario, aparecen por separado en el orden del día de las reuniones de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas, asuntos relacionados con el presupuesto, modificación de estatutos, movimientos de bienes inmuebles y nombramiento de personas.
- La Junta Directiva trata con recurrencia cuestiones relativas a lo siguiente: seguimiento del plan estratégico y objetivos de Unión de Mutuas, presupuesto anual, evaluación de desempeño del equipo directivo y gestión y control de riesgos.
- Los acuerdos tomados por los órganos de gobierno de Unión de Mu-

tuas se han tomado por unanimidad o mayoría absoluta.

- En la Junta General, en los supuestos establecidos legalmente, se exige algún tipo de mayoría cualificada para aprobar algún asunto en alguno de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas.
- Los nombramientos son de acuerdo con la normativa que regula las mutuas.
- El Presidente de Unión de Mutuas tiene voto de calidad en la Comisión de Control y Seguimiento, cuando hay empate, si bien no ha sido necesario utilizarlo.
- No hay ninguna persona de la organización que haya tenido durante 2020 poderes delegados para tomar decisiones que competen a alguno de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas
- No se ha llevado a cabo ningún movimiento financiero especialmente destacado o reseñable en Unión de Mutuas y los realizados se informan en detalle en las cuentas anuales
- No ha sido necesario llevar a cabo ningún tipo de medida excepcional en relación a los trabajadores de Unión de Mutuas
- Existen mecanismos de designación de los miembros de los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas. Detalle:
  - Junta Directiva: el establecido en la Ley General de la Seguridad Social, artículo 87, y Estatutos de Unión de Mutuas, art.28.
  - Comisión de Prestaciones Especiales, art.30 de los Estatutos de Unión de Mutuas.
  - Comisión de Control y Seguimiento, art.37 Reglamento de Colaboración y art. 89 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - Los miembros del Comité de Ética y la Comisión de Prevención de Delitos son designados por la Junta Directiva.
  - Comisión de Auditoría: el establecido en su reglamento.

## [TD] SOBRE DIRECCIÓN GERENCIA:

En relación con la Dirección gerencia, se informe de lo siguiente:

- Existe un proceso establecido para el nombramiento de la Dirección Gerencia de Unión de Mutuas. El establecido en la Ley General de la Seguridad Social, artículo 88.
- Existe un proceso establecido para la aprobación de la retribución de la Dirección Gerencia de Unión de Mutuas. El establecido en la Ley General de la Seguridad Social, artículo 88.
- Existen mecanismos de control de las decisiones tomadas por la Dirección Gerencia de Unión de Mutuas. El control se realiza de acuerdo con las competencias de cada órgano conforme a la legislación aplicable:
  - Junta Directiva
  - Junta General
  - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
  - Intervención General de la Seguridad Social
  - Tribunal de Cuentas
  - Comisión de Auditoría
- Existen mecanismos de seguimiento del desempeño de Dirección Gerencia en relación con los objetivos marcados por los órganos de gobierno de Unión de Mutuas. La Junta Directiva toma conocimiento de los resultados económicos del ejercicio, que son los objetivos de la Dirección Gerencia.
- Existen procesos establecidos para el nombramiento de la Secretaría de los diferentes órganos de gobierno de Unión de Mutuas. Respecto de la secretaría de la Junta Directiva, de acuerdo con el Reglamento de colaboración de las mutuas.

## [TD] SOBRE LAS CUENTAS:

Relativo a las cuentas, se informa de lo siguiente:

- Existe una distribución equilibrada y diversificada de los ingresos y gastos de Unión de Mutuas. Aproximadamente, los ingresos por cotizaciones sociales suponen un 65,05% del total y las transferencias un 31,54%. En cuanto a los gastos, las prestaciones sociales representan un 67,17% del total de gastos, seguidos de cánones y reaseguro, con el 10,70%; gastos de personal, el 6,93%, y capitales renta, con el 5,12%, siendo los gastos de funcionamiento, provisiones y amortizaciones del 5,95% y las pérdidas de créditos incobrables del 2,78%.
- Se han establecido procesos de gestión interna para facilitar el control económico de Unión de Mutuas.
- No es de aplicación el establecimiento de algún proceso para el análisis de inversiones significativas realizadas por Unión de Mutuas. El Reglamento de Colaboración obliga a invertir en activos financieros determinados reglamentariamente.
- Como rentas, frutos, dividendos, intereses, utilidades o cualesquiera otros productos y beneficios en relación a los bienes que integran el patrimonio de Unión de Mutuas, se ha percibido el canon por el uso de bienes inmuebles del patrimonio histórico de la Seguridad Social.
- No se ha aceptado ningún tipo de transmisiones de bienes, legados o herencias por parte de Unión de Mutuas.
- Unión de Mutuas no posee acciones, títulos o participaciones en otras sociedades externas a Unión de Mutuas
- No se ha comprado, vendido, permutado, arrendado, traspasado o enajenado algún bien mueble o inmueble que formara parte del patrimonio de Unión de Mutuas
- Existe un inmueble de Unión de Mutuas que está hipotecado como fianza. (Reglamento de Colaboración de las Mutuas).



- No se ha concedido ningún préstamo, crédito, aval o fianza a terceros externos a Unión de Mutuas. No es de aplicación en el ámbito de actuación de Unión de Mutuas, que impide cualquier actividad de este tipo.
- Se aprueba por el órgano de gobierno correspondiente la distribución del resultado del ejercicio anterior de Unión de Mutuas. Aprobación de las cuentas anuales y distribución del resultado en la Junta General. A disposición en Unión de Mutuas.

#### [TD] SOBRE PROCESOS ELECTORALES:

A este respecto se informa de:

- No se ha producido ninguna queja a la Comisión Electoral por alguna decisión tomada por ésta.

## IV. CONFLICTO DE INTERESES [CI]

### [CI] MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Sobre este asunto, se informa de lo siguiente:

- Existen mecanismos para decidir qué personas o entidades participan de las actividades realizadas por Unión de Mutuas. La Ley General de la Seguridad Social y Ley de Contratos del Sector Público.
- No se ha producido ninguna denuncia/queja por falta de fidelidad, lealtad o confidencialidad de algún miembro de alguno de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas durante el año 2020
- Existen mecanismos confidenciales que permiten a los asociados u otros grupos de interés de Unión de Mutuas denunciar irregularidades, hacer sugerencias o alertas, sobre aspectos relacionados con los estatutos, *Código Ético y de Buen Gobierno*, riesgos penales, etc., referidos a Unión de Mutuas. (Página web: canal de participación,

distintos destinatarios según materias: <https://www.uniondemutuas.es/es/canal-de-participacion/>).

- No se ha planteado ningún conflicto de intereses con ningún miembro de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas.

## AUTORREGULACIÓN Y RSC [A-RSC]

### [A-RSC] SEGUIMIENTO Y AUTORREGULACIÓN:

En relación a este asunto, se informa de los siguientes aspectos:

- Se ha producido alguna modificación en los reglamentos internos (estatutos, reglamento electoral, reglamento económico, *Código Ético y de Buen Gobierno*, etc.) de Unión de Mutuas durante el año 2020. Cambio en el Código Ético y de Conducta, con la aprobación y publicación del *Código Ético y de Buen Gobierno*.
- Existen comisiones encargadas del seguimiento del Buen Gobierno. La Comisión de Cumplimiento, el Comité de Ética y la Comisión de Prevención de Delitos, que actúan de acuerdo con sus reglamentos.
- Respecto a las reuniones de las comisiones encargadas del seguimiento del Buen Gobierno, el Comité de Ética: 2 veces, en 09/01/20 y 14/09/20; Comisión de Prevención de Delitos: 2 veces, en 22/01/20 y 26/06/20; Comisión de Cumplimiento: 2 veces, en 08/09/20 y 23/10/20.
- Está establecido un proceso para la designación de los miembros de las Comisiones encargadas del Buen Gobierno. Está en los reglamentos.
- Ha habido nombramientos/ceses en las comisiones relacionadas con el Buen Gobierno, esto es, se ha creado la Comisión de Cumplimiento.
- No se ha producido ninguna queja o incidencia en relación al *Código Ético y de Buen Gobierno* que afecte al buen gobierno de Unión de Mutuas

- Anualmente se emite un informe de opinión sobre el gobierno corporativo de Unión de Mutuas por la Fundación Étnor
- Se realiza por terceros el análisis de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas y la elaboración del Informe sobre este asunto. Esto es,
  - Auditorías externas: Intervención General de la Seguridad Social <https://www.uniondemutuas.es/es/portal-de-transparencia/informes-de-auditoria/>
  - Verificación de la memoria RSC por AENOR.
  - IQNETSR10, realizado por AENOR.
  - Informe de opinión sobre el gobierno corporativo de Unión de Mutuas, por ÉTNOR.
- Ningún miembro de las comisiones relacionadas con el buen gobierno ha votado en contra del Informe de Gobierno Corporativo
- La Junta Directiva ha presentado el Informe de Gobierno Corporativo 2019 en la Junta General.
- Se ha presentado un Informe de seguimiento del Comité de Ética durante el año 2020. Se presenta a la Junta Directiva.
- Se ha presentado el Informe de Seguimiento de la Comisión de Prevención de Delitos Penales durante el año 2020.
- Unión de Mutuas recoge los principios de buen gobierno establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno en sus documentos y líneas de actuación en su política y en su *Código Ético y de Buen Gobierno*.

## [A-RSC] SOBRE ÉTICA, RSC E IMPLICACIÓN EN LA SOCIEDAD:

Sobre este asunto, se informa de lo siguiente:

- Por parte de Unión de Mutuas se han desarrollado políticas de responsabilidad social que promueven su influencia positiva en la sociedad. Desde el primer plan de RSC, y en los últimos años en diversas líneas estratégicas del plan estratégico de la Mutua.
- Unión de Mutuas está adherida a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas para contribuir a la promoción de los derechos humanos, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción- Después se sumó también a la iniciativa de Naciones Unidas y ONU Mujeres para el empoderamiento de las mujeres, por la relevancia que tiene para la Mutua la igualdad; a la Carta Europea de la Seguridad Vial, y a la Declaración de Luxemburgo, documento consensuado por todos los países miembros de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, que implica el compromiso de aceptar e implementar objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo.
- Unión de Mutuas desarrolla actividades de acción social y/o de compromiso con la sociedad: Campañas de donación de sangre (2 en 2020).
- Anualmente se elaboran planes de acción ambiental, con el objetivo de reducir el impacto de la actividad de Unión de Mutuas sobre el medio ambiente.

(El Informe de Gobierno Corporativo de Unión de Mutuas 2020 ha sido aprobado por su Junta Directiva celebrada el 29 de abril de 2021).

## ANEXO. INFORME DE OPINIÓN DE LA FUNDACIÓN ÉTNOR

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE EL GOBIERNO CORPORATIVO DE UNIÓN DE MUTUAS 2020

València, 15 de marzo de 2021

## ANTECEDENTES

Si desde hace varias décadas, gracias a la globalización y la digitalización, estábamos viviendo profundos cambios económicos y sociales, con la llegada del Covid-19 y la pandemia mundial, los agentes de nuestras sociedades se han encontrado bajo la presión de un escenario radicalmente diferente. Las preguntas acerca de cómo se toman decisiones, cómo se incorporan las expectativas de los diferentes grupos de interés y cómo se da cuenta de la gestión de dichas expectativas son, hoy más que nunca, elementos clave para seguir aportando una propuesta de valor diferencial que se encuentre a la altura moral de nuestro tiempo, especialmente por las circunstancias sociosanitarias actuales. La legitimidad y por ende confianza del Estado, de la sociedad civil y de las organizaciones empresariales recae en el tipo de reacción que gestione adecuadamente y anticipe a los impactos que de por sí causa su propia actividad.

En este sentido, en el núcleo de Unión de Mutuas ya se apuesta por hacer del gobierno corporativo un elemento ético, estratégico y diferenciador. Esto expresa un compromiso claro y concreto del comportamiento ético en la gestión y el gobierno de la organización, y un paso decidido y pio-

nero en la construcción de una organización que busca la excelencia. Tal y como se recoge en su misión y en su visión:

Unión de Mutuas, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 267, es una asociación de empresas, sin ánimo de lucro ni de captación de empresas o autónomos, que colabora en la gestión de la Seguridad Social conforme a lo establecido en la legislación vigente, prestando sus servicios a sus empresas asociadas, trabajadores y trabajadoras por cuenta propia adheridos y trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena protegidos. Todo ello basado en un **modelo de gestión de la excelencia y buen gobierno**, contribuyendo de esta manera a la mejora de la salud del colectivo protegido y la gestión de las prestaciones económicas, **en términos de sostenibilidad**.

Ser percibida como una mutua eficiente que contribuya a la **sostenibilidad** del Sistema de la Seguridad Social, con una **gestión socialmente responsable y respetuosa con los principios de buen gobierno**, referente en la **excelencia** de los servicios, y reconocida por la **satisfacción de las expectativas legítimas de todos sus grupos de interés**.



En el Informe de Gobierno Corporativo de 2019 se reportaba que la Mutua ya estaba realizando un proceso de revisión de su Código Ético. Durante el año 2020, se publicó y entró en vigor el *Código Ético y de Buen Gobierno* reformulando los elementos que rigen la gestión de la mutua, a partir de los que guía sus decisiones y actuaciones tanto internamente como externamente:

- los *Valores* éticos que orientan las buenas prácticas se han sintetizado en cuatro valores: dignidad, excelencia, transparencia y confianza;
- se renuevan los *Compromisos* con sus grupos de interés y en especial con el equipo humano;
- las *Normas de conducta* se encuentran alineadas con los principios de gobierno corporativo y se explicitan por grupos (Órganos de gobierno, participación y asesoramiento; equipo humano; y demás grupos de interés); además se explicitan las normas para la prevención de delitos y las normas para la seguridad de la información y confidencialidad de los datos;
- en cuanto a los *Canales de comunicación y el control de cumplimiento*, se clasifican según diferentes materias: penal, protección de datos, normas de conducta del código y valores éticos;
- por último, se anexa un apartado sobre el *Código de conducta para inversiones financieras* de Unión de mutuas, en el que se indica el sistema de selección de inversiones y su forma de gestión.

Por supuesto, el nuevo *Código Ético y de Buen Gobierno* es considerado como un documento que representa la manera de ser y hacer de Unión de Mutuas, un documento abierto y dinámico, que incorpora los avances de la organización, los cambios legislativos y de las expectativas legítimas de sus grupos de interés.

Para el asesoramiento y la supervisión del *Código Ético y de Buen Gobierno*, Unión de Mutuas cuenta con el Comité de Ética, la Comisión de Prevención de Delitos, el Delegado de protección de datos, y la Comisión de Cumplimiento.

El Comité de ética es un órgano asesor en la toma de decisiones, tiene como finalidad asesorar y realizar propuestas en temas de índole ética relacionados con el *Código Ético y de Buen Gobierno*. Dicho comité está conformado por miembros internos y también por miembros externos a la organización y anualmente elabora una memoria de actividades.

La Comisión de Prevención de Delitos es el órgano designado para el control del establecimiento, implementación y mantenimiento en Unión de Mutuas del Sistema de gestión de riesgos. El comité está conformado por miembros internos y también por miembros externos a la organización y anualmente elabora un informe de seguimiento. El sistema de gestión de riesgos está certificado por la norma UNE 19601, que garantiza la articulación entre la prevención del delito y el fomento una cultura ética en la organización. En el marco de este modelo, que se sustenta en una política interna y una política externa de *compliance* penal, la Mutua ha elaborado su *Manual de prevención de riesgos penales*.

Recientemente, destacamos la creación de la Comisión de Cumplimiento, encargada de la supervisión y del cumplimiento de todas las normas de conducta reflejadas en el *Código Ético y de Buen Gobierno*. Este órgano asesor se rige por los principios de legalidad, autonomía, independencia, pluralismo y consenso. La comisión emite informes periódicos y también elabora una memoria con información de los reportes realizados por el resto de comisiones y comités, que presenta ante la Asamblea General.

Este Informe de Gobierno Corporativo 2020, es el quinto que se realiza en Unión de Mutuas, quedando reafirmada, una vez más, la consolidación de una línea de trabajo iniciada en 2003 con su primer Código Ético y con los proyectos puestos en marcha en estos años bajo el paraguas de la responsabilidad social, todo corroborado en los informes de gobierno corporativo realizados en 2016, 2017, 2018 y 2019. Este recorrido tiene como objetivo final la generación de confianza en sus diferentes grupos de interés a partir de un enfoque de gestión ética y de mejora continua y la objetivación del buen hacer de la entidad atendiendo a criterios de buen gobierno.

## PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

La metodología desarrollada por la Fundación ÉTNOR para elaborar el Informe de Gobierno Corporativo de Unión de Mutuas, es la del *análisis de gabinete*, teniendo presente el objetivo de explicitar el nivel de desarrollo, implantación y seguimiento de diversos aspectos de gobierno corporativo durante el año 2020. En concreto, el procedimiento para la elaboración del Informe de Buen Gobierno ha seguido los siguientes pasos: estudio del marco normativo a través de las directrices nacionales e internacionales, revisión de documentación de Unión de Mutuas, elaboración de un *Formulario* de preguntas y posibles observaciones, análisis y contraste de la información recabada en el *Formulario* y, por último, elaboración del informe propiamente dicho.

En el análisis de la actuación de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas en el año 2020, se han tenido en cuenta tanto los órganos establecidos por la ley para todo el sector de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, como otro tipo de órganos existentes dentro de la mutua, que garantizan un mayor desarrollo de su buen gobierno.

A efecto de este informe, por tanto, se consideran órganos de gobierno de Unión de Mutuas los siguientes:

- Órganos colegiados de gobierno
  - Junta General
  - Junta Directiva
- Órgano colegiado de participación
  - Comisión de Control y Seguimiento
- Órgano para la concesión de beneficios de asistencia social
  - Comisión de Prestaciones Especiales

Así como también se toma en cuenta y se evalúa el desempeño del resto de órganos asesores de Unión de Mutuas:

- Órgano de seguimiento de la Ética y la RSC
  - Comité de Ética
- Órgano de seguimiento para la prevención de delitos penales
  - Comisión de Prevención de Delitos
- Órgano de seguimiento de gestión
  - Comisión de Auditoría
- Órgano de seguimiento de cumplimiento
  - Comisión de Cumplimiento

### Estudio de directrices y documentación

Los principales documentos, entre otros, que han sido objeto de estudio para la elaboración del *Formulario* de preguntas y del presente Informe fueron los siguientes:

- Los principios de buen gobierno reconocidos internacionalmente.
- La Ley General de la Seguridad Social(RDL8/2015).
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Acuerdo de 20 de febrero de 2019, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por el que se aprueba el código de conducta relativo a las inversiones de las entidades sin ánimo de lucro.
- Estatutos de Unión de Mutuas (aprobados el 3 de abril de 2013).
- El Código Ético y de Conducta de Unión de Mutuas (aprobado el 26 de febrero de 2020).
- Memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo de Unión de Mutua de 2019.

### Elaboración del Formulario

El formulario base de este informe contempla cinco grandes apartados: transparencia y publicidad; participación y gobierno abierto; toma de decisiones y diálogo; conflicto de intereses; y autorregulación y RSC. A través preguntas específicas, con opciones de respuesta afirmativa o negativa, y con un apartado de observaciones para explicar detalles sobre las respuestas.

### Recogida de información

A partir del *Formulario* respondido por Unión de Mutuas, se ha analizado y evaluado con detalle cada una de las respuestas y las observaciones realizadas. Además, se ha estudiado documentación concreta de Unión de Mutuas que solo se encuentra en la Sede de la mutua, la cual hemos consultado presencialmente.

En la Memoria de sostenibilidad y gobierno corporativo de Unión de Mutuas de 2019 también se encuentran apartados específicos donde se detalla todo tipo de información de la organización (perfil y sus órganos de gobierno, valores éticos, grupos de interés, estrategia y gestión económica, social y medioambiental, equipo humano, entre otros).

En el propio *Código Ético y de Buen Gobierno* se explica la estructura, composición y deberes de los órganos de gobierno de la Mutua y de su Director Gerente.

Estos documentos, junto a más información, están colgados en la página web de la Mutua, a disposición de cualquier interesado.

### Elaboración del informe

Finalmente, la Fundación ÉTNOR procedió a la elaboración del presente informe y de sus conclusiones generales. Para ello, los aspectos evaluados han sido, entre otros documentos anteriormente mencionados, las cuentas de Unión de Mutuas, la composición y estructura de sus órganos de gobierno y demás órganos asesores, la elección de sus miembros, su funcionamiento y reglamento, diversas cuestiones relativas a las reuniones de los diferentes órganos (convocatorias, aprobación de determinados asuntos...), mecanismos para la prevención de conflictos de intereses y el comportamiento de Unión de Mutuas en relación con sus grupos de interés y con la sociedad, y demás indicadores relevantes.

## CONCLUSIONES GENERALES

Como resultado del análisis y constatación de la Fundación ÉTNOR acerca de toda la información, documentación y del *Formulario* respondido por Unión de Mutuas se desprenden las siguientes conclusiones generales:

La organización da cuenta de la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno*, en diferentes documentos públicos (*Código Ético y de Buen Gobierno*, Memoria de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, apartados en la página web, etc.) en los que refleja especialmente las disposiciones de los siguientes artículos de la citada ley: *artículo 5.1, artículo 5.4, artículo 5.5, artículo 6.1, artículo 8.1 artículos 17-22, y el artículo 26.*

Con la creación del Código de Conducta para Inversiones Financieras de Unión de Mutuas y su publicación dentro del nuevo Código de Ético y Buen Gobierno, se entiende que la mutua da cuenta de las disposiciones señaladas en el *Acuerdo de 20 de febrero de 2019, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por el que se aprueba el código de conducta relativo a las inversiones de las entidades sin ánimo de lucro.*

Asimismo, se considera que la mutua dará cuenta de la *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible*, específicamente el del *artículo 35.2 a)*, al publicar próximamente su Memoria de sostenibilidad 2020, y este Informe de Gobierno Corporativo 2020 dentro de la citada Memoria que ha sido elaborada de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, atendiendo, entre otros muchos elementos, a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad.

En cuanto a las conclusiones generales según los apartados de buen gobierno corporativo bajo los que se elabora este informe, se destaca lo siguiente:

### Transparencia y publicidad

Unión de Mutuas concreta su compromiso con la transparencia y publicidad en los siguientes aspectos clave:

- La agrupación de los diferentes canales de comunicación y participación en el *Código Ético y de Buen Gobierno* en una misma sección de la página web, para facilitar una relación fluida, accesible y bidireccional con sus grupos de interés; especialmente se destaca el formulario acerca de la accesibilidad de la página web, procurando el fomento de la igualdad y la no discriminación en el acceso, en particular de las personas con discapacidad.
- El cumplimiento de las reuniones de los órganos de gobierno a través de convocatorias enviadas por los canales correspondientes, y la publicación de los acuerdos adoptados en las actas de dichas reuniones y su comunicación a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) y demás entes correspondientes.

### Participación y gobierno abierto

Unión de Mutuas concreta su compromiso con la participación y el gobierno abierto en los siguientes aspectos clave:

- El mantenimiento de una estructura global de participación amplia, estable, equilibrada y consolidada a través de sus diferentes órganos de gobierno y de más órganos asesores;
- El establecimiento, actualización y certificación de modelos y mecanismos bien definidos a través de los cuales los grupos de interés pueden participar en el desarrollo de la organización, siempre dentro del marco legal de aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- La publicación de los nombramientos, ceses o renovaciones de cargos de la composición de los órganos de gobierno en el Portal de Trans-

parencia de la Mutua y en su Memoria de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

- La conformación de la mayoría de los órganos de gobierno es plural y mixta, habiendo miembros internos de la Mutua y externos a la misma (empresas mutualistas, agentes sociales, entre otros) conforme a la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015).

### Toma de decisiones y diálogo

Unión de Mutuas concreta su compromiso con una buena toma de decisiones y el fomento del diálogo en los siguientes aspectos clave:

- Un desarrollo reglamentario claro y explícito en cuanto al proceso de la toma de decisiones de sus órganos de gobierno y demás órganos asesores, tanto para los regulados por ley como para los creados internamente, con el objetivo de tener mayores garantías con respecto a la contribución de la gestión en la sostenibilidad de la Seguridad Social.
- La revisión periódica de dichos procesos dentro de un sistema de mejora continua, junto a una gestión basada en el modelo de excelencia EFQM y en distintos sistemas de gestión certificados y sometidos a auditoría en los plazos correspondientes. Destacando la reciente creación de una nueva comisión que se encarga del cumplimiento de todas las normas de conducta: la comisión de cumplimiento.
- El fomento de igualdad entre hombres y mujeres con la puesta en marcha del V Plan de Igualdad 2020-2022 y la aplicación de las recomendaciones de la Guía para el uso no sexista del lenguaje y la imagen en Unión de Mutuas.
- La gestión de las personas con discapacidad realizada a través de las acciones del V Plan de Igualdad 2020-2022, de las recomendaciones de la Guía para el trato a personas con discapacidad en Unión de Mutuas, la aplicación del Sistema Indicador de Accesibilidad (AIS) en todos los centros de la Mutua, y el cumplimiento de la LISMI en la plantilla.

- La creación del Código de Conducta para Inversiones Financieras de Unión de Mutuas y su publicación dentro del nuevo Código de Ético y Buen Gobierno.

### Conflicto de intereses

Unión de Mutuas concreta su compromiso en impedir la generación de conflictos de intereses en el siguiente aspecto clave:

- La implantación de su nuevo *Código Ético y de Buen Gobierno* conformado por: misión, visión, valores éticos, compromisos, normas de conducta, y canales de comunicación y control del cumplimiento en el mismo documento, un documento vivo y en evolución, adoptado para asumir los cambios que van aconteciendo, y cuya supervisión y seguimiento es realizado por diferentes comités y comisiones.
- El buen funcionamiento de los canales de comunicación y control de seguimiento en los que no se han producido denuncias ni quejas por falta de fidelidad, lealtad o confidencialidad de ningún miembro de los órganos de gobierno de Unión de Mutuas, así como tampoco se han producido faltas al *Código ético y de buen gobierno*.

### Autorregulación y RSC

Unión de Mutuas concreta su compromiso con la autorregulación y la responsabilidad social corporativa en los siguientes aspectos clave:

- La presencia de la Responsabilidad Social y el Buen Gobierno, y la Sostenibilidad como dos de los cinco ejes transversales del Plan Estratégico de Unión de Mutuas 2020-2022, así como la concreción de estos ejes en el compromiso de garantizar el buen gobierno en la organización y el mantenimiento de su compromiso con la sociedad.
- La realización de auditorías externas a los órganos de gobierno de Unión de Mutuas y demás órganos asesores, y la certificación de sus diferentes sistemas de gestión (EFQM, ISO 14001, IQNet SR10, ISO 27001, etc.)

Como conclusión, en nuestra opinión, los planes, las políticas, las comisiones puestas en marcha, la aplicación de las leyes correspondientes, la actualización de los documentos de referencia, específicamente el *Código Ético y de Buen Gobierno*, realizados durante 2020 y que están relacionados con el gobierno corporativo, expresan el estable y coherente

compromiso de Unión de Mutuas con su actividad y sus grupos de interés. Recomendamos continuar el afianzamiento de la transparencia y la participación dentro de la organización en la misma línea que la seguida hasta el momento.

Valencia, 15 de marzo de 2021



Fdo.: Martha M. Rodríguez C.  
Gestión de Proyectos de la Fundación ÉTNOR



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

