

Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad



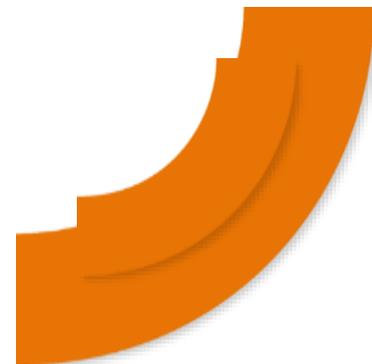
1922-2022
Reddis Unió Mutual
MATT

20 22



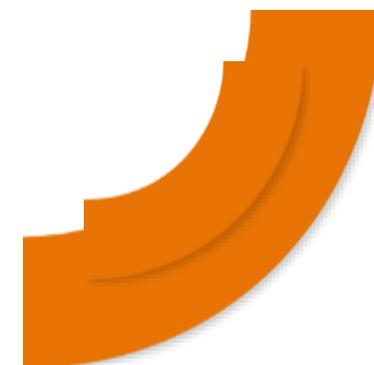
Índice

0. Cartas institucionales	4
1. umivale Activa	7
2. Gobierno corporativo	38
3. Nuestra misión	64
4. Mutualistas y colectivos protegidos	68
5. Equipo humano	132
6. Proveedores	169
7. Sociedad	174
8. Gestión económica	202
9. Análisis de materialidad	213
10. Anexos	226



Índice detallado

0. Cartas institucionales	4	5. Equipo humano (umiactivallientes)	132	9. Análisis de materialidad	213
1. umivale Activa	7	5.1. Nuestro equipo humano	133	9.1. Fase I. Análisis de los req. del modelo GRI	214
1.1. Quiénes somos	8	5.2. Empleo	139	9.2. Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI	217
1.2. A qué nos dedicamos	17	5.3. Relaciones trabajador/a – umivale Activa	143	9.3. Tabla de coberturas	225
1.3. Nuestro modelo de excelencia	22	5.4. Salud y seguridad en el trabajo	144	9.4. Información sobre los grupos de interés participantes	225
1.4. Nuestros grupos de interés	25	5.5. Formación	154		
1.5. Nuestros centros y red asistencial	32	5.6. Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	161	10. Anexos	226
1.6 Tecnología, sistemas y común.	35	5.7. Comunicación interna	168	I. Índice de contenido GRI	227
2. Gobierno corporativo	38	6. Proveedores	169	II. Modificaciones en datos y gráficas	233
2.1. Órganos de gobierno, participación, ejecutivo	39	7. Sociedad	174	III. Datos técnicos del informe	234
2.2. Códigos de Buen Gobierno	51	7.1. Gestión ambiental	176	IV. Principios de elaboración del informe	235
2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos	53	7.2. Cultura de prevención	189	V. Informe de Gobierno Corporativo	237
2.4. Ley de transparencia	63	7.3. Actividad social e institucional	196	VI. Plan de implementación del Código Ético	246
3. Nuestra misión	64	7.4. Marco regulatorio y auditorías	198	VII. Declaración de Gobierno Corporativo	250
3.1. Ausencias por motivos de salud	65	7.5. Acciones socialmente responsables	199	VIII. Glosario de siglas e iconos	251
4. Mutualistas y colectivos protegidos	68	8. Gestión económica	202	IX. Verificación externa del informe	252
4.1. Colectivo protegido	69	8.1. Ingresos	204	X. Resultados económicos umivale Activa	253
4.2. Asistencia sanitaria	82	8.2. Resultados a distribuir	205		
4.3. Prestaciones económicas	99	8.3. Reservas	206		
4.4. Servicio de Atención al Cliente	111	8.4. % renovación emp/trabajadores/as	207		
4.5. Encuestas	126	8.5. Productividad	207		
		8.6. Ahorro alianza suma intermutual	208		
		8.7. Distrib. del aporte de la gestión	209		
		8.8. Inversiones financieras	210		



0 Cartas Institucionales

0.1 Carta de la Presidenta

0.2 Carta del Director General



Apreciados mutualistas,

Es un honor presentar este **Informe Anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad**, primero de **umivale Activa**, que resume nuestra gestión y logros en **2022**, año de la **integración de Activa Mutua 2008 y umivale**.

Obviamente **2022** ha sido un ejercicio ilusionante y, al tiempo, muy complejo, dado que en él hemos concentrado la unificación de procesos, métodos y aplicativos.

Año intenso contextualizado en un entorno internacional muy tensionado por la invasión rusa de Ucrania, que ha desenfocado todas las previsiones económicas a medio o largo plazo.

La cara positiva del año ha sido que, a pesar del entorno internacional, la economía española, y el empleo, han incrementado, mejorando las previsiones de todos los organismos nacionales e internacionales, creciendo el **PIB +5'5%**, auspiciado por la recuperación del **turismo**, las **exportaciones** y el **consumo** de los **hogares**, y ello a pesar de la ralentización experimentada en el último trimestre.

La peor parte, además de por el encarecimiento de los precios de la energía y de materias primas, que ha llevado la inflación a cotas no vistas en décadas, ha seguido siendo la **pésima evolución del absentismo**, haciendo una vez más buena la máxima de que **cuanto mejor va la economía española, peor evoluciona la salud de sus trabajadores**: En España, por IT en **2022** hemos perdido el **5'30%** de las horas pactadas, **+28'65%** v'19 y **+96'11%** v'13, y ello, a pesar de obviar todos los días no trabajados, pero sí subsidiados, por otras prestaciones (por riesgos durante el embarazo o la lactancia

natural, por maternidad o paternidad, o por cuidado de hijos enfermos). En resumen, el absentismo laboral, llamativamente, ha seguido creciendo muy por encima de la economía y del empleo, haciendo de **2022** el **peor año de la Historia de España**, lastrando gravemente la sostenibilidad de nuestras empresas y de nuestra economía.

Tal vez, como algunos especialistas afirman, el absentismo en España no sea mayor que el de otros grandes países europeos, pero eso es olvidar que nuestro país no sólo compite con ellos: Este nivel de absentismo es un lastre para nuestra economía en un entorno de globalización mundial, que pone en riesgo la sostenibilidad de nuestro Sistema de Seguridad Social, razón por la que creemos debe ser una cuestión de Estado que los agentes sociales implicados en la gestión y defensa de nuestro modelo de bienestar trabajemos juntos en conseguir un buen uso de los recursos, erradicando conductas insolidarias.

En ese objetivo común las Mutuas Colaboradoras, además seguir facilitando a la población trabajadora todos nuestros medios sanitarios, podríamos coadyuvar a aligerar la actual sobrecarga asistencial y administrativa del sistema nacional de salud, en pro de reducir las actuales ratios de ausencias laborales.

Además, al ser éste un fenómeno multifactorial, en **umivale Activa** en **2022** decidimos crear una potente base de datos, a nivel estatal, de las ausencias, que nos permita estudiar y objetivar causas y diseñar estrategias para la mejor prevención, protección y promoción de la salud.

Finalmente, y entrando ya en los resultados de

umivale Activa en **2022**, los datos de calidad, actividad y económicos confirman la solidez de esta nueva singladura, donde protegemos a **1.523.646 personas**, gestionando ingresos integrados superiores a **1.437'99** mill.€ y con **54'54** mill.€ de resultado.

A pesar de que nuestro Sector sigue padeciendo importantes trabas (inseguridad jurídica, bloqueo de carreras profesionales, con especial *hándicap* en nuestro personal sanitario, que dispara la rotación, endémica insuficiencia financiera en ITCC,...), con la *clienteorientación* como brújula, a través del compromiso de todo nuestro equipo, y con el apoyo de la Junta Directiva que tengo el placer de presidir, en **umivale Activa** hemos trabajado en la búsqueda de la excelencia en la prestación de nuestra función social: optimizar la salud de nuestra población protegida y gestionar de forma rápida y justa el resto de prestaciones encomendadas.

Refrendado este espíritu, en **2022** el Club de Excelencia en Gestión nos ha nombrado, nuevamente, **Embajadores de la Excelencia Europea**, con la satisfacción de ser una las tres primeras entidades en obtener en España el Sello EFQM 700.

Les invito a analizar con detenimiento el **Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad umivale Activa 2022** y quedo a su disposición ante cualquier sugerencia de mejora o cuestión que desee enviarme a mi correo electrónico presidencia@umivaleactiva.es.

Atentamente,

Ana Benavides Pizarro
Presidenta de **umivale Activa**

Estimadas lectoras y lectores,

Un año más tengo el placer de dirigirme a ustedes para, además de los resultados económicos que bien ha presentado la presidenta, ofrecerles nuestros logros obtenidos en **materia de sostenibilidad** en el ejercicio 2022.

La **salud** de las personas y la **sostenibilidad** económica del **sistema de protección social y sanitaria** de los trabajadores y las trabajadoras siempre han sido el eje central de nuestra actividad.

En la actualidad nuestra mutua es referente del sector en eficiencia y la **cuarta en el ratio de productividad**. Resultados que no son casuales sino fruto de años de trabajo.

Me enorgullece afirmar que nuestras estrategias y planes van encaminados a crecer de manera sostenible.

Así, el compromiso de **umivale Activa** con respecto al desarrollo sostenible se proyecta hacia el futuro en nuestro **primer Plan Estratégico**. Una hoja de ruta para los ejercicios 2022 al 2024.

Un primer Plan Estratégico que busca continuar con la senda marcada por años de trabajo como **umivale Activa** en nuestro empeño con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y su inclusión en nuestra estrategia, cultura y actividades.

Es importante destacar que este plan de acción cuenta con la **sostenibilidad como uno de sus pilares**.

Porque entendemos la Responsabilidad Social más allá de nuestras obligaciones legales, como un **compromiso voluntario y responsable** que se encuentra integrado en nuestra cultura de empresa. El respeto a los derechos humanos, laborales y sociales, nuestro compromiso con el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, la ética y el buen gobierno forman parte de nuestro **Código Ético y códigos de conducta** que adoptan como propios todos los trabajadores de la mutua.

Con este informe reiteramos además el compromiso de la mutua con nuestros **grupos de interés**, empresas mutualistas, despachos colaboradores y con la sociedad en general. Y lo hacemos siguiendo las pautas del **Global Reporting Initiative (GRI)**, organización que impulsa la elaboración de informes de sostenibilidad y cuyo marco seguimos y pueden identificar en estas páginas.

Entre las acciones que quisiera destacar de este ejercicio, en 2022 hemos seguido desarrollando el primer **plan estratégico de infraestructuras** que estamos llevando a cabo en nuestra red de centros, optimizando recursos siempre con el foco puesto en la accesibilidad, como no podía ser de otra forma.

Esto sumado al esfuerzo que estamos realizando en la **digitalización** para hacer nuestra mutua más accesible y cercana a todos nuestros mutualistas.

También en 2022 hemos sido nombrados una vez más **Embajadores de la Excelencia**

Europea y fuimos la primera organización en España en recibir el **Sello EFQM 700**. “Resultado de la persistencia en impulsar la gestión excelente, innovadora y sostenible, que convierte a **umivale Activa** en un ejemplo de perseverancia y resiliencia para otras organizaciones de su sector”, tal y como destacó en nuestra Asamblea General el director general del Club Excelencia en Gestión.

En el marco del sistema de **gestión ambiental**, en 2022 seguimos con nuestro empeño en reducir nuestros consumos de energía, agua y residuos peligrosos para lograr generar impactos positivos sobre el medio ambiente y sobre la economía. Por ejemplo, hemos logrado reducir el consumo de plástico en un 43'17% respecto al año anterior.

Todos estas acciones y muchas más que desgranamos a lo largo de este informe no hubieran sido posibles sin el compromiso y esfuerzo de nuestros profesionales y sin la confianza de nuestros mutualistas.

Gracias por seguir sumando y permitimos continuar mejorando para ustedes.

Un saludo,

Héctor Blasco García

Director General de **umivale Activa**



1 umivale Activa

- 1.1 Quiénes somos
- 1.2 A qué nos dedicamos
- 1.3 Nuestro modelo de excelencia
- 1.4 Nuestros grupos de interés
- 1.5 Nuestra red de centros
- 1.6 Tecnología, sistemas y comunicaciones



Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social somos asociaciones libres de empresas, sin ánimo de lucro, constituidas mediante autorización del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y la oportuna inscripción en el registro especial dependiente de éste, creadas con la única finalidad de colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del Ministerio, y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en la Ley.

La misión de **umivale Activa**, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social (MCSS) nº 3, es optimizar la salud laboral de nuestras empresas mutualistas, mediante una prevención eficaz y una curación adecuada, cuando el daño no se ha podido evitar, y gestionar, de forma rápida y justa (e indemnizando cuando proceda), el resto de prestaciones asignadas por Ley, ayudando a conseguir empresas más seguras y por ende, más competitivas.

El 1 de enero de 2022 nace **umivale Activa**, fruto de la fusión de **umivale** y **Activa Mutua**, proyecto avalado por **118 años de experiencia**, ya que somos el resultado de la **integración de 51 entidades antecesoras**. Nuestro origen se remonta a mutuas más que centenarias, como la Mutua de Contratistas de Obras y Maestros Albañiles de Barcelona nº 3, constituida en 1904, la Mutua Regional de Accidentes del Trabajo nº 9, que nació en 1907 también en Barcelona, Mutua Valenciana nº 15, constituida en València en 1910, o como Reddis Unió Mutual nº 19 y MATT nº 38, ambas fundadas en 1922, en Reus y Tarragona respectivamente.

Nuestra función social consiste en gestionar de la forma más eficaz y eficiente posible las cotizaciones sociales de las empresas asociadas y de las personas trabajadoras por cuenta propia adheridas, para facilitar las prestaciones económicas, sanitarias y recuperadoras que nuestro sistema de Seguridad Social concede en determinados supuestos y circunstancias:

- Por contingencias profesionales: por incapacidad temporal, por incapacidad permanente, muerte o supervivencia -viudedad u orfandad-, por riesgos durante el embarazo o la lactancia natural o por el cuidado de niños con enfermedades graves.
- Por contingencias comunes: por incapacidad temporal.
- Por cese de actividad de trabajadores/as autónomos/as.

Tanto las prestaciones como los ingresos están totalmente reglados y su recaudación la realiza el Estado, por lo que la excelencia de la gestión no se basa en hacer cosas distintas, sino en hacer lo mismo manifiestamente mejor que los demás. El resultado económico, si es positivo, revierte en el patrimonio de la Seguridad Social y si fuera negativo podría conllevar derramas entre las empresas mutualistas.



Actualmente en España existen 18 Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, tras formalizarse el 1 de enero de 2022 la fusión de **umivale** y **Activa Mutua**, siendo **umivale Activa** la sexta por ingresos y uno de los referentes del sector en eficiencia, al ser la cuarta mutua en el ratio de productividad.



Su marco regulatorio se encuentra, además de en sus propios estatutos, en los artículos 80 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), aprobado por el Real Decreto-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como en el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* de la Seguridad Social y demás normativa de aplicación.



El sostenimiento y funcionamiento de **umivale Activa**, así como de las actividades, prestaciones y servicios comprendidos en su objeto, se financia conforme se establece en el artículo 84 del anteriormente citado texto normativo. Mediante las cuotas de la Seguridad Social adscritas a la misma, los rendimientos, incrementos, contraprestaciones y compensaciones obtenidos tanto de la inversión financiera de estos recursos como de la enajenación y cese de la adscripción por cualquier título de bienes muebles e inmuebles de la Seguridad Social que tenga adscritos y, en general, cualquier ingreso obtenido en virtud del ejercicio de la colaboración o por el empleo de los medios de la misma.



Los bienes en que se inviertan los ingresos de las mutuas pasan a formar parte integrante del patrimonio de la Seguridad Social, manteniéndose como Patrimonio Histórico (PH) o privativo de estas entidades el incorporado por las mismas con anterioridad al 1 de enero de 1967 y el procedente del 20% del exceso de excedentes incorporado hasta el 31 de septiembre de 1975.



Los indicados bienes y sus productos, rentas e intereses, constituyen el patrimonio histórico de las Mutuas, cuya propiedad les corresponde en su calidad de asociación de empresarios. El patrimonio histórico se halla afectado estrictamente al fin social de la entidad, sin que de su dedicación a los fines sociales de la Mutua puedan derivarse rendimientos e incrementos patrimoniales que, a su vez, constituyan gravamen para el patrimonio único de la Seguridad Social, rigiéndose en todo lo demás por las normas contenidas en los estatutos de cada Mutua, que se hubiesen aprobado con sujeción al Reglamento de Colaboración en la Gestión.



La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) entrega a **umivale Activa** las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ingresadas a favor de la Mutua por sus empresas asociadas y por las personas trabajadoras por cuenta propia adheridas. Asimismo, la Tesorería entrega a la Mutua la fracción de cuota correspondiente a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la cuota por cese de actividad de los trabajadores y trabajadoras autónomos y el resto de cotizaciones que correspondan por las contingencias y prestaciones que gestiona, previa deducción de las aportaciones destinadas a las entidades públicas del sistema por el reaseguro obligatorio y por la gestión de los servicios comunes, así como de las cantidades que, en su caso, se establezcan legalmente.



* Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales es la denominación antigua de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, tras la Ley 35/2014, de 26 de diciembre.

En este sentido, y conforme se establece en el art. 83 del TRLGSS, las empresas que hayan optado por **umivale Activa** para la protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán formalizar el correspondiente convenio de asociación y proteger con la Mutua a todos los trabajadores y trabajadoras correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia. Igualmente, las empresas asociadas podrán optar porque la misma Mutua gestione la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de las personas trabajadoras protegidas frente a las contingencias profesionales. El convenio de asociación es el instrumento por el que se formaliza la asociación a la Mutua. Tendrá un periodo de vigencia de un año y podrá prorrogarse por periodos de igual duración.

Puede asociarse a la Mutua toda persona física o jurídica, pública o privada, que ejerza actividad, negocio, comercio, industria, agricultura, o cualquier otra, dentro del territorio nacional y deba inscribirse en la Seguridad Social de conformidad con la legislación vigente. La condición de asociado o asociada se adquiere con la suscripción del documento de asociación para cubrir las contingencias profesionales de las personas trabajadoras por cuenta ajena al servicio del empresario o empresaria asociada. Las empresas asociadas, además, podrán optar porque la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de su personal sea llevada a efecto también por la Mutua.

Tendrán la consideración de personas trabajadoras adheridas a **umivale Activa** las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos que formalicen el documento de adhesión y opten por formalizar con la Mutua la cobertura de las contingencias profesionales, la protección del cese en la actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia, así como del subsidio de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

De conformidad con el artículo 95 del TRLGSS, el resultado económico patrimonial se determinará anualmente por la diferencia entre los ingresos y los gastos imputables a las actividades comprendidas en cada uno de los siguientes ámbitos de la gestión:

- Gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y de las actividades preventivas de la Seguridad Social.
- Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- Gestión de la protección por cese de actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia, sin perjuicio de que la Mutua actúe en este ámbito exclusivamente como organismo gestor.

En cada uno de los ámbitos mencionados se constituirá una Reserva de Estabilización que se dotará con el resultado económico positivo obtenido anualmente, con unos límites mínimos y máximos sobre las cuotas ingresadas, cuyo destino será corregir las posibles desigualdades de los resultados económicos generados entre los diferentes ejercicios en cada uno de los ámbitos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 96 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el excedente que resulte después de dotar las respectivas reservas se ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social, en función del ámbito de gestión que nos encontremos, en virtud de los siguientes porcentajes:

- El 80 por ciento del excedente obtenido en la gestión de las contingencias profesionales, que se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, el 5 por ciento en el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, en la cuenta abierta en el Banco de España a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social y a disposición del Ministerio. El 5 por ciento se aplicará a la dotación de la Reserva Complementaria que constituirán las Mutuas y el otro 10 por ciento del excedente se aplicará a la dotación de la Reserva de Asistencia Social*.
- El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes se ingresará en su totalidad en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización por Cese de Actividad se ingresará íntegramente en la Tesorería General de la Seguridad Social con destino a la dotación de la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad.



* De acuerdo con lo previsto en la D.F. 25.9 de la Ley 31/22 General de Presupuestos del Estado para el ejercicio 2023, la distribución de excedentes se aplicará a la liquidación de las cuentas anuales del ejercicio 2022.

1.1 Quiénes somos

1.1.1 Reporte de datos en el informe de Buen Gobierno

Este informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad 2022 es el primero realizado por **umivale Activa**. En las siguientes páginas se recogen, como información relevante para los grupos de interés, los resultados económicos, sociales y ambientales de 2022 de la actual mutua **umivale Activa**. La antigua entidad **umivale** MCSS N° 15 verificaba el informe de Gobierno Corporativo y sostenibilidad desde el año 2011 y en esta memoria de sostenibilidad se van a presentar resultados consolidados de la nueva entidad.

Cada uno de los gráficos presentados informará al lector de:

- Si los resultados únicamente han podido ser consolidados durante el último año (2022) a la nueva entidad, siendo los datos del 2021 y 2020 de la antigua entidad **umivale**.
- Si los resultados no han podido ser consolidados a la nueva entidad, presentando información parcial del aspecto a considerar, indicando en ese caso el plan de acción propuesto para poder reportar en siguientes años la información de forma agregada.

Nota: si los resultados han podido ser consolidados durante los tres últimos años (2020, 2021 y 2022) a la nueva entidad **umivale Activa** no se incorpora leyenda en el gráfico.



1.1 Quiénes somos

1.1.2 Características de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

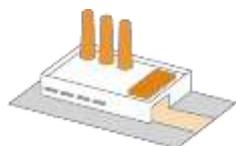
El sector de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social se caracteriza por las siguientes peculiaridades:

- Fuerte regulación normativa:** el sector de Mutuas se encuentra fuertemente regulado normativamente y se encuentran tuteladas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, por lo que las opciones de gestión están condicionadas, debiendo limitar nuestra actividad a la colaboración con la Seguridad Social. La administración económica depende de los Presupuestos Generales del Estado y anualmente el Ministerio efectúa una auditoría de cuentas a través de la Intervención General de la Seguridad Social.
- Entidades sin ánimo de lucro:** cualquier beneficio (excedentes) como resultado de la gestión que realizan las Mutuas se devuelve a la Seguridad Social.
- Asociación voluntaria de empresas:** las empresas (tanto públicas como privadas) pueden elegir libremente a qué Mutua asociarse u optar por la propia Seguridad Social.
- Acuerdos colaborativos entre Mutuas Colaboradoras:** dentro de este escenario formamos parte seis Mutuas Colaboradoras de la alianza estratégica **suma intermutual**. Mutua Montañesa, Egarsat, Mutua Navarra, MAZ, Mutua Balear y **umivale Activa** aglutinan más de **3,1** millones de personas trabajadoras protegidas para garantizar el mejor servicio a nuestras empresas mutualistas.

	AT&EP	CC	CATA	Indicador
Empresas mutualistas	107.223	85.809	No procede	Número empresas
Autónomos/as	212.595	215.857		Número autónomos
Trabajadores/as protegido/as (no incluye cuenta propia)	1.307.547	1.031.134	194.861	Número trabajadores
Ingresos desglosados (AT&EP, CC y CATA)	768.981	524.972	26.341	Miles de €
Ingresos totales (no incluye COVID-19)		1.320.294		Miles de €
Resultado económico / Resultado a distribuir (incluidos los resultados de ejercicios anteriores)		53.340		Miles de €

1.1 Quiénes somos

1.1.3 umivale Activa 2022 en datos



Empresas mutualistas

Contingencias Profesionales Contingencias Comunes

107.223 85.809



Afiliación

1.523.646



Cuenta ajena

Contingencias Profesionales

1.307.547

Contingencias Comunes

1.031.134

Cuenta propia

Contingencias Profesionales

212.595

Contingencias Comunes

215.857



Red asistencial

Centros propios Centros Sanitarios

113 1.533



Índice satisfacción

Pacientes **8'82**

Empresas **8'88**



Prestaciones económicas

1.006'61 M€



Asistencia social

Ayudas concedidas

212.038 €

67 beneficiarios



Ausencias por motivos de salud

Cuenta ajena Cuenta propia

4'18% 3'93%

AT&EP 0'41% cc 3'33% COVID 0'44%



Contingencia Común

Procesos Actuaciones del personal sanitario

388.213 659.159

31'33% Índice de incidencia



Siniestralidad laboral

AT&EP con baja AT&EP sin baja IT COVID

53.870 63.501 281.160

3'68% Índice incidencia 4'34% 18'65%



Recursos Humanos

umiactivales Área sanitaria Organización territorial Área prevención Resto Servicios de Apoyo

1.587 56'5% 18'1% 1'7% 23'7%



Datos económicos

Total Ingresos Integrados Resultados económicos

1.437'99 M€ 54'54 M€



Nuevo centro asistencial en **Málaga**



Premio **SESST** por la campaña de realidad virtual en seguridad vial

SEAT S.A. se incorpora a la Junta Directiva

umivale Activa traslada y amplía sus instalaciones en **Ontinyent**



Revalidamos el distintivo **Embajadores de Excelencia Europea**



Presentamos el último informe del estudio cualitativo sobre la **Incapacidad Temporal en España**



enero

febrero

marzo

abril

mayo

junio

julio

agosto

septiembre

octubre

noviembre

diciembre

Primera Junta Directiva de **umivale Activa**



Implantamos la **Electrólisis Percutánea Terapéutica** en nuestras clínicas
Inauguramos la **Escuela de Salud**



Asamblea General **umivale Activa**



Recibimos el sello **EFQM 700**



Mercadona asume la presidencia de **umivale Activa**

Centenario de Reddis Unión Mutual y **Mutua de Accidentes de Trabajo de Tarragona (MATT)**



Nuestro esfuerzo está orientado a ofrecer la mejor salud laboral a nuestras empresas mutualistas: asesorándoles en materia de prevención, curando a sus trabajadores y trabajadoras y gestionando prestaciones (sanitarias y económicas) que nos han asignado legalmente.

Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales



1.2 A qué nos dedicamos

1.2.1 Descripción de las actividades de la organización

Somos una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social que gestiona las ausencias laborales por motivos de salud (conjunto de ausencias por parte de las personas trabajadoras de un determinado centro de trabajo, justificadas o no, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo). El también conocido como absentismo laboral es una de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera. Gestionamos la optimización de la salud de las trabajadoras y trabajadores protegidos a través del proceso de gestión de las ausencias por motivos de salud, implantando planes de absentismo personalizados en las empresas a fin de reducirlas al máximo.

Servicios ofrecidos

Los servicios que prestamos, como entidad colaboradora con la Seguridad Social, se pueden dividir en tres grandes grupos:



Prevenir

- Desarrollamos el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social (PGAP) y los Planes Autonómicos de reducción de la siniestralidad (Cataluña y Valencia). A través de estas herramientas, por una parte ayudamos a reducir los índices de siniestralidad y por otra difundimos la cultura preventiva en nuestras empresas (acciones de divulgación, educación y sensibilización y estudios de I+D+i).
- Llevamos a cabo acciones de asesoramiento para la implantación de programas de promoción de la salud a nuestros mutualistas.



Curar

Prestamos asistencia sanitaria a nuestras personas trabajadoras protegidas en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Además, en el caso de los procesos de enfermedad común podemos adelantar pruebas diagnósticas, operaciones o sesiones de rehabilitación, entre otras acciones. De esta forma conseguimos que puedan recuperar sus actividades diarias lo antes posible.



Gestionar las prestaciones asignadas por Ley

Son las referidas, entre otras, a la Incapacidad, Muerte o Supervivencia (IMS), Ayudas de asistencia social (CPE), Licencia de Riesgo durante el Embarazo o la Lactancia Natural (LREoL), Cuidado de Menores Enfermos de Enfermedad Grave (CUME), por Incapacidad Temporal (IT) y Cese de Actividad de Trabajadores/as Autónomos/as (CATA).



Explicamos de forma esquemática los servicios de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en la siguiente tabla:

Curar. Prestaciones sanitarias		
CP	Contingencia Profesional Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional	Situación de necesidad de protección originada en el ambiente laboral. Las Mutuas Colaboradoras disponen de las siguientes competencias: <ul style="list-style-type: none"> Realizar la asistencia sanitaria (ambulatoria y hospitalaria) inmediata, desde el momento del accidente, en el centro sanitario más cercano y la asistencia completa e integral (servicio de ambulancias, visitas médicas, pruebas diagnósticas, tratamientos especializados, rehabilitación, apoyo psicológico, medicamentos, etc.). Dar a la persona trabajadora la baja y el alta laboral.
➔ AT	Accidente de Trabajo	Toda lesión corporal que la persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
➔ EP	Enfermedad Profesional	La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican legalmente y que está provocada por la acción de elementos o sustancias nocivos. Para que una enfermedad sea considerada como profesional deben concurrir tres elementos: <ul style="list-style-type: none"> Trabajo, actividad y enfermedad.
CC	Contingencias Comunes Enfermedad Común y Accidente No Laboral	Situación de necesidad de protección originada por una patología de una persona trabajadora de origen no laboral. Las Mutuas Colaboradoras tienen competencias para: <ul style="list-style-type: none"> Hacer el seguimiento de los procesos de baja, realizando propuestas de alta médica para que dictamine la Inspección Médica del SPS, en caso de que no contesten se reiteran al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Acelerar la curación, adelantando pruebas diagnósticas y complementarias a beneficio de los trabajadores e incluso realizar tratamientos a los mismos.
➔ EC	Enfermedad Común	Alteración de la salud que la persona trabajadora sufre por causas no inherentes al trabajo.
➔ ANL	Accidente No Laboral	Lesión corporal que la persona trabajadora sufre por causas no inherentes al trabajo.
Prevenir. Labor divulgativa de cultura preventiva		
PGAP	Plan General de Actividades Preventivas	Actuaciones generales en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) que se hacen en la Mutua y se orientan al desarrollo de la I+D+i, a la divulgación, educación y sensibilización en prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.



Pagar. Prestaciones económicas

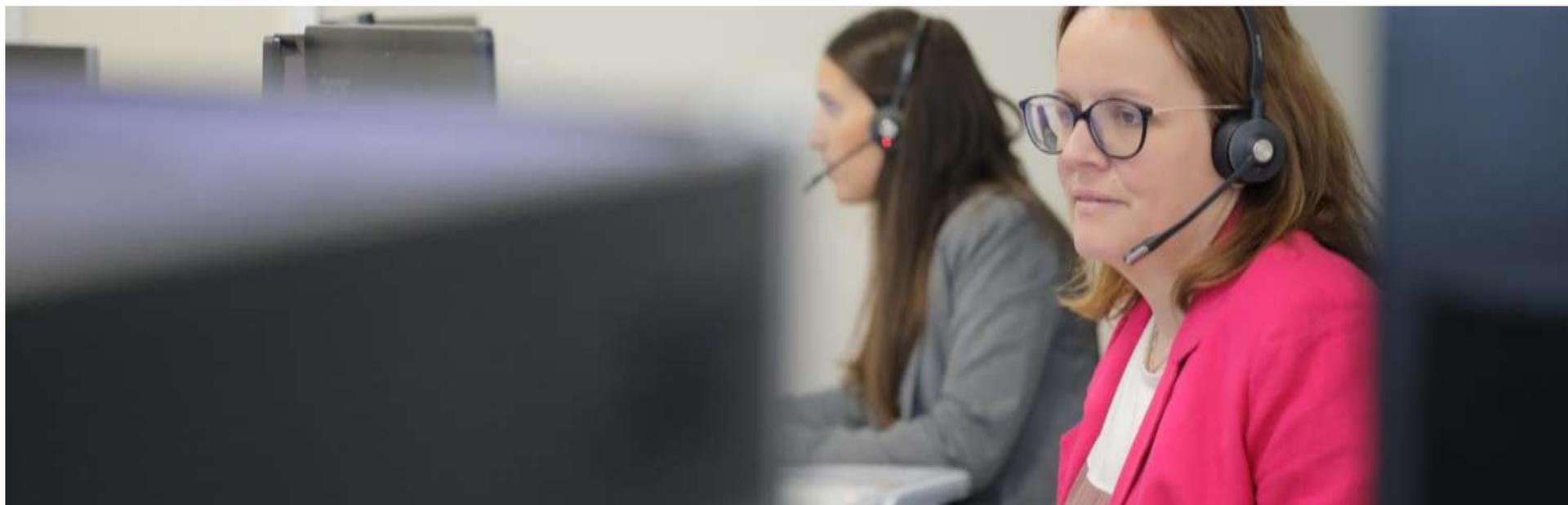
1) Derivadas de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales o Comunes

CP	Contingencia Profesional Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional	Tramitación y pago de prestaciones económicas de Incapacidad Temporal o Permanente.
➔ ITAT	Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo	Persona trabajadora imposibilitada con carácter temporal para realizar su trabajo (por causa laboral) lo cual genera a su favor una prestación económica (cuyo abono corresponde a la Mutua Colaboradora) desde el primer día.
➔ LPNI	Lesiones Permanentes No Invalidantes	Indemnización para compensar las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador.
➔ IP	Incapacidad Permanente	Situación de la persona trabajadora que, después de haber estado sometida al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, y que puede causar derecho a una prestación de cuantía variable según el grado de la incapacidad (parcial, total, absoluta o gran invalidez).
➔ IMS	Incapacidad, Muerte y Supervivencia	Prestación económica que ampara la situación de necesidad de quienes dependieron del fallecido y no se hallen en condiciones de atender a la subsistencia propia. Las Mutuas Colaboradoras ofrecen prestaciones como protección por el fallecimiento (auxilio por defunción e indemnizaciones a tanto alzado) y como protección de supervivencia (pensiones de orfandad y viudedad y prestaciones a familiares).
➔ CPE	Comisión de Prestaciones Especiales: ayudas de asistencia social	Ayudas económicas de asistencia social que, de forma potestativa, umivale Activa dispensa a los trabajadores/as protegidos y sus familiares, en atención a determinados estados y situaciones de necesidad.
CC	Contingencias Comunes Enfermedad común y accidente no laboral	Tramitación y pago de prestaciones de Incapacidad Temporal desde el cuarto día de la enfermedad común (en el caso de accidente no laboral no procede el pago de la prestación).
➔ ITCC	Incapacidad Temporal por Contingencia Común	Persona trabajadora imposibilitada con carácter temporal para realizar su trabajo (por causa no laboral), lo cual genera a su favor una prestación económica, que paga la Mutua Colaboradora desde el cuarto día.

Pagar. Prestaciones económicas

2) Otras prestaciones económicas

LREoL	Licencia de Riesgo de Embarazo o Lactancia	Subsidio que cubre la pérdida de rentas de una trabajadora que estando embarazada no pueda desempeñar su trabajo porque influya negativamente en su salud o en la del feto y el cambio de dicho puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
CATA	Cese Actividad de Trabajadores/as Autónomos/as	Prestación económica destinada a personas trabajadoras por cuenta propia que terminen su actividad (también denominado “paro de autónomos”) o hayan sido afectadas económicamente por la pandemia COVID-19.
CUME	CUidado del MEnor	Prestación económica destinada a los progenitores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad y que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren.



Nuestro modelo de gestión, al que denominamos **Modelo de Excelencia (MEX)**, es la base de nuestra cultura corporativa y el referente que nos ayuda a tomar decisiones de manera autónoma y coordinada. En coherencia con nuestro modelo, nuestra estrategia de gestión se concreta a su vez en:

Propósito

¿Cuál es nuestra razón de existir?

“Ayudar a conseguir empresas más sanas, más competitivas y más sostenibles”

Misión

¿Qué es lo que hacemos?

“Optimizar la salud de nuestras empresas mutualistas mediante una prevención eficaz y una curación adecuada, cuando el daño no se ha podido evitar, y gestionar de forma justa y rápida el resto de prestaciones asignadas por Ley, indemnizando cuando proceda”.

Visión

¿Cuál es nuestra meta?

“Ser y ser percibidos como el mejor gestor de salud laboral de España”.



Los valores y pautas de conducta que han de regir la actuación de todas las personas vinculadas a **umivale Activa** en su desempeño profesional vienen recogidos en el **Código Ético**, documento a través del cual verbalizamos nuestros valores:

*“Trabajar todos los integrantes de **umivale Activa** en cumplir nuestra Misión, Visión y Propósito, con Compromiso, Respeto, Confiabilidad y Responsabilidad con todos nuestros grupos de interés”*

Estos valores y sus pautas generales de conducta, cuyo desarrollo se concreta a lo largo del Código Ético y en su desarrollo a través de Códigos de Conducta y Métodos específicos, son el compendio de un proceso participativo en el que vienen colaborando todos nuestros grupos de interés y que se basa en el proyecto conducido y orientado por la Fundación para la Ética en los Negocios y en las Organizaciones (ÉTNOR).



Compromiso

La voluntad decidida y el esfuerzo permanente de cada persona para cumplir la Misión

- Creación de valor a largo plazo.
- Pasión por el servicio al cliente.
- Prescriptores de las mejores soluciones.
- Iniciativa, innovación y liderazgo.
- Exigencia con nosotros y con los demás.



Respeto

Base para las relaciones de las personas trabajadoras con todos los componentes

- Escucha.
- Humildad, empatía y sensibilidad.
- Igualdad, no discriminación.
- Colaboración, trabajo en equipo.
- Confidencialidad con la información.



Confiabilidad

Crear en la integridad moral de las personas y actuar de forma que crean en nosotros: “las personas somos confiables”

- Las personas somos confiables.
- Cumplir con los compromisos y promesas.
- Honestidad, comportamiento íntegro.
- Transparencia, no ofrecer ni aceptar regalos, promesas o tratos de valor.
- Comunicar con diligencia y rigor la información y decisiones.



Responsabilidad

Asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones: en pacientes, usuarios, mutualistas, colaboradores y la sociedad en general

- Conducta profesional recta.
- Conocimiento normativo y actuación acorde a la ley.
- Asumir las consecuencias de nuestras acciones.
- Gestión ética y leal de los recursos públicos y privados.
- Gestión medioambiental.
- Compromiso con la prevención de riesgos laborales.

El modelo de Excelencia **EFQM** es un marco de gestión reconocido a nivel mundial que ayuda a las organizaciones a demostrar su avance, abarcando los aspectos clave de una organización, evaluando la **eficacia** y **eficiencia** de todos los **servicios** respecto a sus grupos de interés en el incremento de la excelencia de las organizaciones, reforzando la calidad en todos los aspectos de sus actividades, así como estimulando el desarrollo de la mejora continua de sus procesos.

umivale Activa ha obtenido el Sello de Excelencia Europea **EFQM 700**. El distintivo es el máximo nivel de reconocimiento que concede el Club Excelencia en Gestión como único representante oficial en España de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM) y nos hemos convertido en la primera organización española en lograr el distintivo tras el cambio de requisitos del modelo de EFQM en 2020.

Desde 2018 contamos con el distintivo **Embajador de Excelencia Europea**, un reconocimiento que otorga el CEG en colaboración con Secretaria de Estado de la España Global y que nuestra mutua ha revalidado en los años 2019, 2020 y 2022.



En **umivale Activa** tenemos un firme compromiso con nuestros grupos de interés, por ello todas las acciones que llevamos a cabo están orientadas a satisfacer los intereses de los mismos. Políticas económicas, sociales y ambientales ejecutadas con total transparencia para contribuir al desarrollo sostenible y siempre de acuerdo con nuestro Modelo de Excelencia.

Para nosotros el éxito pasa por la satisfacción de las necesidades e intereses de todos ellos: mutualistas y trabajadores/as protegidos/as (que denominamos internamente como “El Jefe”), los propios trabajadores/as de la mutua, nuestros proveedores, la Sociedad y el Capital.

Buscamos fortalecer nuestra vinculación con todas las organizaciones con las que tenemos relación en el cumplimiento de nuestra Misión. Nuestra red de alianzas se desarrolla de acuerdo a las siguientes líneas estratégicas para cumplir nuestra Misión y ser partner preferente.

Si con nuestros actos nos ganamos su confianza, parte de la sociedad de nuestro círculo de influencia será un referente activo y positivo de nuestro trabajo, prescriptores e incluso nos pueden elegir como compañeros de viaje, partners (socios).

Para ello, en algunas ocasiones, firmamos acuerdos de colaboración para trabajar de forma conjunta con diferentes entidades que se encuentran dentro de nuestro círculo de influencia de la sociedad.

- **El Jefe.** Aquella persona o entidad que requiere de los servicios que ofrece nuestra empresa.
- **Trabajador/a.** Las personas que integran la plantilla de la empresa.
- **Proveedor.** Aquellas personas o entidades que nos suministran, a cambio de un precio, productos y/o servicios que necesitamos para conseguir la Misión.
- **Sociedad.** Personas o entidades, públicas y privadas, con las que interactuamos y no hay una relación mercantil: asociaciones, fundaciones, universidades, administraciones públicas, ONG’s, etc.
- **Capital.** Por un lado es el dinero que **umivale Activa** necesita para funcionar y por otro son todas las empresas asociadas, que “arriesgan su dinero” y que están representadas en la Junta Directiva. Ellas tienen responsabilidad patrimonial directa derivada de nuestra gestión, tal y como viene reflejado en la actual normativa vigente.



Les mostramos a continuación la definición de cada uno de los grupos de interés, así como las finalidades que perseguimos en las relaciones con los mismos:

Nº	Grupo de interés identificado	Definición	Finalidades de la relación con el grupo de interés
1	“El Jefe”	Empresas mutualistas. Personas trabajadoras de las empresas mutualistas. Personas trabajadoras por cuenta propia.	Optimización de la salud laboral. Gestión de la salud y prestaciones asignadas por Ley. Satisfacción de expectativas y necesidades. Transparencia e información.
2	Trabajador/a	Los empleados/as que conforman la plantilla de umivale Activa .	Realización profesional y personal en el trabajo. Desarrollo de personas.
3	Proveedores	Personas y entidades que nos suministran, a cambio de un precio, “productos y/o servicios” que necesitamos para conseguir nuestra Misión: <ul style="list-style-type: none"> Proveedores sanitarios (hospitales, centros sanitarios, proveedores de pruebas diagnósticas, etc.) que complementan la labor de umivale Activa en nuestro proceso curar (en aquellas zonas en las que no disponemos de cobertura asistencial propia o necesitamos algún tratamiento más especializado). Proveedores en general (nos complementan y apoyan en la gestión del servicio). 	Optimizar los servicios prestados a nuestros grupos de interés. Relaciones ganar - ganar en beneficio de la Mutua y de los demás grupos de interés. Racionalización de recursos. Asesoramiento e innovación. Tecnología. Benchmarking.
4	Sociedad	Entidades, tanto públicas como privadas, con las que interactuamos y que tienen influencia en el cumplimiento de nuestra Misión.	Optimizar los servicios prestados a nuestros grupos de interés. Relaciones ganar - ganar en beneficio de la Mutua y de los demás componentes. Racionalización de recursos. Asesoramiento e innovación.

Nº	Grupo de interés identificado	Definición	Finalidades de la relación con el grupo de interés
4.1	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Otros Organismos públicos	<p>Organismos públicos regulatorios (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, TGSS, Inspección de Trabajo).</p> <p>Resto de la administración del Estado (Hacienda, Medioambiente, etc.), Ayuntamientos y corporaciones locales.</p> <p>Entes de salud pública, etc.</p>	<p>Contribuir a la mejora del sistema de Seguridad Social. Prestigio del sistema público.</p> <p>Dotar de excedentes al sistema de Seguridad Social.</p> <p>Transparencia e información.</p>
4.2	Mutuas	<p>suma intermutual.</p> <p>Alianza Estratégica entre Mutua Montañesa, MAZ, Mutua Balear, Egarsat, Mutua Navarra y umivale Activa.</p> <p>AMAT Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.</p> <p>Otras Mutuas (ej. Unión de Mutuas, Universal, Solimat, Fraternidad).</p>	<p>Optimización y racionalización en el uso de recursos. Mejorar la eficacia en la gestión.</p> <p>Unificación de criterios, innovación y benchmarking. Grupos de mejora.</p> <p>Apoyo en intereses comunes y representación institucional. Aumentar los servicios a los mutualistas.</p> <p>Economías de escala.</p>
4.3	Fundaciones, Asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones sociales	<p>Fundaciones: Fundación para la Ética de los Negocios y de las Organizaciones (ETNOR), Fundación Universidad - Empresa ADEIT, Fundación Conexus, etc.</p> <p>Asociaciones: Asociación para el progreso de la Dirección (APD), Asociación española de directivos (AED), Asociación CVIDA, etc.</p> <p>ONG's: Cruz Roja, Casa Caridad de Valencia, etc.</p> <p>Organizaciones sociales: Club Excelencia en Gestión (CEG - EFQM), Organizaciones representativas de las personas con discapacidad, sindicatos y otras agrupaciones.</p>	<p>Actividades de mejora de la cultura preventiva y patrocinio de actividades.</p> <p>Formación, difusión e información en materia de Seguridad Social.</p> <p>Sensibilización y divulgación de la cultura de prevención y salud.</p> <p>Acciones de responsabilidad social corporativa. Colaboración y coordinación en acciones comunes.</p>



Nº	Grupo de interés identificado	Definición	Finalidades de la relación con el grupo de interés
4.4	Universidades, instituciones, centros de investigación, organizaciones académicas, empresariales y relacionadas con la salud / PRL	<p>Universidades: Universidad de Valencia y Alicante.</p> <p>Otras instituciones: INVASSAT, IBV, Escuela de Empresarios. Fundación Comunidad Valenciana (EDEM), Confederación Empresarial Valenciana (CEV), Club para la Innovación de la Comunidad Valenciana (CiCV), Sociedades Médicas, confederaciones empresariales, asociaciones de prevención, etc.</p>	<p>Proyectos de I+D+i en materia de PRL.</p> <p>Asesoramiento e innovación.</p> <p>Mejora de los sistemas de prevención.</p> <p>Estudios de la salud laboral e investigación sanitaria.</p> <p>Estudios de benchmarking sectoriales.</p> <p><u>Competencias clave en las relaciones con estas instituciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Influencia social y capacidad normativa • Entorno y métodos para la innovación.
4.5	Despachos profesionales	Asesorías o gestorías (laborales, fiscales, etc.) que asesoran a nuestros mutualistas e materias diversas (laboral, fiscal, jurídico en general, seguros, etc.) y que prescriben umivale Activa .	<p>Relaciones ganar - ganar (asesoramiento, conocimiento, ahorros comunes de tiempo, etc.).</p> <p>Apoyo integral a los mutualistas, optimizando los servicios prestados a los grupos de interés.</p> <p>Integración en el proceso de nuestros "Jefes".</p> <p>Transparencia e información.</p>
5	El Capital	<p>Por un lado es el dinero que umivale Activa necesita para funcionar y por otro son todas las empresas asociadas, que "arriesgan su dinero" y que están representadas en la Junta Directiva (Órgano de Gobierno formado por representantes de las empresas asociadas y por un representante de los trabajadoras/es de umivale Activa).</p> <p>Elas tienen responsabilidad patrimonial directa derivada de nuestra gestión, tal y como viene reflejado en la actual normativa vigente.</p>	<p>Solvencia.</p> <p>Prevención del fraude.</p> <p>Transparencia e información.</p> <p>Productividad / optimización de recursos.</p>

1.4 Nuestros grupos de interés

1.4.1 Compromisos con nuestros grupos de interés

La selección de los grupos de interés con los que se trabaja en este informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad corresponde a los referidos en el modelo de gestión de **umivale Activa**, “Modelo de Excelencia - MEX”:

- El Jefe (mutualistas) es “el faro”,
- Los profesionales que ejecutan el trabajo,
- Los proveedores que suministran todo lo necesario,
- La Sociedad y,
- El Capital (propiedad y dinero).

GI	Compromisos de umivale Activa con el grupo de interés	Qué espera umivale Activa del GI	Canales de participación (si no se indica lo contrario la frecuencia de colaboración es diaria)	¿Por qué es un GI?
El Jefe. Mutualistas	<p>Prestaciones justas, adecuadas y en plazo. Instalaciones y entorno de servicios adecuado.</p> <p>Compromiso con la seguridad y salud. Proporcionar canales de comunicación y diálogos permanentes y escucha activa. Transparencia e información. Asesoramiento ante trámites. Proporcionar los derechos de intimidad y confidencialidad de sus datos. Analizar cualquier input que nos dé, con objeto de mejorar el servicio. Prestación de un servicio accesible y de calidad. Innovación en servicios. Facilidad de contacto con umivale Activa. Adecuación de nuestros servicios a la legislación.</p>	<p>Sinceridad, honestidad y confianza.</p> <p>Respeto, comprensión y paciencia.</p> <p>Utilización adecuada de nuestros recursos y los de la Seguridad Social</p> <p>Comunicación para ayudar a mejorar nuestros servicios.</p> <p>Cumplimiento de los derechos y deberes de los pacientes con el servicio.</p>	<p>Servicio de Atención al Cliente 24 horas. Gestión de quejas, sugerencias, reclamaciones y felicitaciones.</p> <p>umivale Activa online empresas (web privada), web corporativa, app de pacientes umivale Activa online personas y newsletter.</p> <p>Centros de la red de umivale Activa (asistenciales y administrativos). Perfiles en redes sociales, mailings informativos y avisos. Única persona de contacto. Encuestas de satisfacción “voz de los grupos de interés” (anual). Jornadas. Informes GRI y corporativo (anual). Encuestas de análisis de materialidad (bienal).</p>	<p>Destinatario de los servicios de umivale Activa.</p> <p>Tienen el poder sobre la supervivencia de umivale Activa.</p>



GI	Compromisos de umivale Activa con el grupo de interés	Qué espera umivale Activa del GI	Canales de participación (si no se indica lo contrario la frecuencia de colaboración es diaria)	¿Por qué es un GI?
El trabajador	<p>Conseguir el éxito de los empleados. Desarrollo profesional, no discriminación e igualdad de oportunidades. Compromiso con la seguridad y salud. Formación para el cumplimiento de la Misión. Ecuación valor = esfuerzo proporcionada, en función de los méritos de cada profesional. Instalaciones y entorno de trabajo adecuado. Proporcionar canales de comunicación y diálogos permanentes y escucha activa. Transparencia e información.</p>	<p>Confianza y compromiso con el proyecto. Profesionalidad. Sinceridad, honestidad y confianza. Respeto, comprensión y paciencia. Comunicación y dialogo. Contribución a la generación de buena reputación.</p>	<p>Intranet / portal interno / correo electrónico. Encuestas de clima laboral (bienal). Servicio de atención al cliente 24 horas. Blogs y APP. Gestión de quejas, sugerencias, reclamaciones y felicitaciones. Sistema de reuniones (mensual, semestral, ad hoc, etc.). Redes sociales. Sistema de evaluación del desempeño (anual). Política de puertas abiertas. Visitas al proceso (más o menos mensual). Comités (de seguridad y salud, del Código Ético, etc.). Más o menos trimestralmente. Informes GRI y corporativo (anual). Encuestas de análisis de materialidad (bienal).</p>	<p>Si umivale Activa quiere tener éxito, los profesionales tienen que estar satisfechos, ocupándose de cumplir la Misión, para satisfacer a “El Jefe” y al resto de grupos de interés.</p>
El proveedor	<p>Igualdad / equidad en la asignación / gestión de los contratos. Relaciones de confianza recíproca ganar - ganar. Respeto sobre los términos pactados y acordados. Compromiso con la seguridad y salud, cuando trabajen en los centros de umivale Activa. Proporcionar canales de comunicación y diálogos permanentes y escucha activa.</p>	<p>Honestidad en su relación con umivale Activa. Relaciones de confianza recíproca ganar – ganar. Respeto sobre los términos pactados y acordados. Asesoramiento e innovación.</p>	<p>Grupos de trabajo (la periodicidad depende del proyecto). Plataforma del estado. Reuniones y jornadas (más o menos semanalmente). Seguimiento de los proyectos y servicios. Encuestas de análisis de materialidad (bienal).</p>	<p>Necesidad de sus “productos y/o servicios” para conseguir nuestra Misión. Complementan la labor de umivale Activa donde no llegamos. Nuestro éxito es común y somos corresponsables ante “El Jefe”, de todos los fallos.</p>



GI	Compromisos de umivale Activa con el grupo de interés	Qué espera umivale Activa del GI	Canales de participación (si no se indica lo contrario la frecuencia de colaboración es diaria)	¿Por qué es un GI?
La Sociedad	<p>Mejorar la cultura de prevención en la Sociedad.</p> <p>Proporcionar canales de comunicación y diálogo permanentes y de escucha activa.</p> <p>Establecer un modelo de RSC.</p> <p>Relaciones honestas y constructivas.</p> <p>Integración de personas con discapacidad.</p> <p>Adecuación de nuestros servicios a la legislación vigente.</p> <p>Transparencia e información.</p> <p>Ministerio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Buen gobierno y gestión fondos de la SS. ○ Solvencia. ○ Prevención del fraude. ○ Productividad / optimización de recursos. 	<p>Apoyar la cultura de prevención.</p> <p>Confianza en la compañía.</p> <p>Relaciones de confianza recíproca ganar – ganar.</p> <p>Relaciones honestas y constructivas.</p> <p>Apoyar las culturas de RSC (medioambiental, integración de personas con discapacidad, etc.).</p> <p>Relaciones que apoyen nuestra Misión.</p>	<p>umivale Activa online empresas, web corporativa, mailings informativos y newsletter.</p> <p>Buzones de atención ante preguntas para los informes y sistemas de gestión.</p> <p>Perfiles en redes sociales.</p> <p>Jornadas.</p> <p>Grupos de AMAT (mensual). Benchmarking.</p> <p>Directamente o a través de fundaciones, asociaciones empresariales, locales e internacionales (semanal).</p> <p>Seguimiento de los proyectos de colaboración y acuerdos (seguimiento dependiendo del proyecto).</p> <p>Seguimiento de la única persona de contacto en relaciones institucionales.</p> <p>Convenios de colaboración.</p> <p>Auditorias de la Sociedad a los procesos de umivale Activa (anual).</p> <p>Informes GRI y corporativo (anual).</p> <p>Encuestas de análisis de materialidad (bienal).</p>	<p>umivale Activa convive en un entorno (nuestro círculo de influencia), que necesitamos para triunfar, dado que contribuyen, directa o indirectamente, a la Misión de umivale Activa.</p>
El Capital	<p>Transparencia e información.</p> <p>Sostenibilidad y solvencia.</p> <p>Prevención del fraude.</p> <p>Productividad / optimización de recursos.</p>	<p>Confianza y compromiso con el proyecto.</p> <p>Profesionalidad.</p>	<p>Junta General (anual).</p> <p>Comisiones (mensuales).</p> <p>Web de Órganos de Gobierno.</p> <p>Reuniones (mensuales).</p> <p>Seguimiento de la única persona de contacto en JD.</p> <p>Informes GRI y corporativo (anual).</p> <p>Encuestas de análisis de materialidad (bienal).</p>	<p>Órgano de Gobierno de umivale Activa, que debemos satisfacer e ir juntos para garantizar a las empresas asociadas, que son las que arriesgan su dinero, representadas en la Junta Directiva, que no tengan que aportar mayores necesidades de capital.</p>



Centros propios

umivale Activa cuenta con una red de 113 centros propios, estando presente en 39 provincias y 14 comunidades autónomas, desde donde prestamos asistencia sanitaria en accidentes y enfermedades de origen laboral, contribuimos en la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes y gestionamos el resto de prestaciones económicas encomendadas por la Seguridad Social. Nuestras instalaciones están dotadas de consultas médicas, salas de curas, gimnasios de rehabilitación, radiología, laboratorio de valoración funcional y todo el equipamiento necesario para aplicar la metodología sanitarias más adecuada y eficaz, garantizando las mejores condiciones de recuperación y rehabilitación del paciente.

A través de nuestras direcciones territoriales coordinamos también la calidad del servicio que prestamos a través del resto de centros sanitarios concertados.



Centros propios

Durante el año 2022 hemos continuado desarrollando nuestra política de mejora continua y de calidad en sus instalaciones. En la red asistencial y de oficinas se han realizado reformas y actualizaciones de instalaciones para hacer más funcionales las prestaciones de los servicios, en la que destacamos la reforma, por traslado, de nuestros centros asistenciales en Ontinyent (Valencia) y Málaga y de nuestra sede administrativa en Paseo de la Castellana 135 (Madrid).

Así mismo, y con el objetivo de optimizar recursos y mejorar los procesos e integración de los equipos de trabajo resultantes de la fusión de las dos entidades, hemos realizado catorce traslados y tres cierres de centros: Benetússer y Canals en la provincia de Valencia y Sant Carles de la Ràpita en la provincia de Tarragona.

Las inversiones y actuaciones de la Mutua se han dirigido además al mantenimiento, renovación y mejora de nuestras instalaciones y equipos médico sanitarios y de rehabilitación, siguiendo el Plan de inversiones de **umivale Activa**. En este sentido, se han realizando más de 900 intervenciones, siempre ajustándonos a las necesidades más importantes que han surgido para el desarrollo de la actividad y en aras de proporcionar a todos nuestros pacientes un mayor confort y funcionalidad en nuestros centros, incorporando en nuestros proyectos elementos que mejoren la eficiencia energética y la accesibilidad, adaptando el presupuesto del ejercicio de la forma más racionalizada para la mejora continua de calidad en la atención al paciente.



umivale Activa Ontinyent



umivale Activa Málaga

Cooperación intermutual

Colaboramos intensamente con otras mutuas, cooperación en la que destaca, desde 2008, la realizada a través de **suma intermutual**. Se trata de una alianza estratégica que nos ha ayudado a conseguir los logros de la última década, básicamente gracias a la puesta en común de todos los medios humanos y materiales de las Mutuas partícipes, incluyendo nuestras respectivas redes de proveedores sanitarios. Juntos buscamos conseguir los siguientes objetivos:

- Ofrecer la mejor prestación posible de nuestros servicios, especialmente del personal sanitario, a nuestros mutualistas y sus personas trabajadoras.
- Aumentar la cobertura geográfica, poniendo a disposición de los mutualistas de las seis Mutuas una amplia red de centros propios, que abarca, prácticamente, todo el Estado, con estándares homogéneos de calidad.
- Obtener la mejor eficiencia posible, sin merma del servicio, a través de la racionalización de los recursos gestionados.

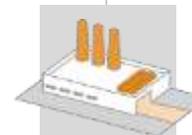


Sumando esfuerzo



+3'1 millones

Personas trabajadoras protegidas



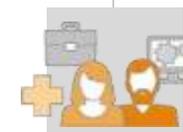
+276.000

Empresas mutualistas



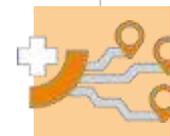
+510.874

Autónomos



4.400

Profesionales



266 Centros



+2.818 mill. €

Gestionados



122.414 €

Ahorrados en sinergias





Durante el año 2022 hemos continuado desarrollando nuestra tecnología, sistemas y comunicaciones para ofrecer los mejores servicios a nuestros grupos de interés.



Este año hemos dedicado gran parte de nuestros esfuerzos a conseguir una integración exitosa de los sistemas de información tras la fusión.



Además hemos seguido trabajando en nuestro Plan de Sistemas para dar el soporte adecuado a los procesos de **umivale Activa** desde la tecnología.



En la comunicación con nuestras empresas mutualistas



Entre los hitos más relevantes de 2022 cabe señalar los siguientes:

En la comunicación con nuestras empresas mutualistas:



- Firma de documentos online: sistema de firma de documentación con doble validación, tanto de email como de móvil y con la opción de *callback* para ejecutar acciones posteriores, como por ejemplo la firma del acuerdo de clave web y posteriormente lanzar el proceso de creación de la clave.



- Citación segunda y tercera dosis para la vacuna contra la COVID-19: siguiendo con el proceso de colaboración, se adaptó la aplicación para dar soporte a la segunda y tercera dosis, según la vacuna inicial.



- Implementación del circuito de invitación al pago para todo aquel expediente de prestaciones extraordinarias por cese de actividad que tuvieran deuda con la TGSS.



- Implementación de los distintos circuitos asociados a la nueva prestación surgida del RDL 2/2022, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, entre ellos el de la solicitud y el del reconocimiento del derecho.

En la gestión sanitaria y del día a día

Durante el 2022 el principal proyecto informático ha sido la integración de los sistemas de información de las antiguas **umivale** y **Activa Mutua**. El trabajo ha consistido principalmente en dos bloques que se han abordado de forma secuencial:

1. Adaptaciones del sistema de información de **umivale** para permitir la incorporación de información proveniente de **Activa Mutua**, así como modificaciones de las aplicaciones informáticas para la adaptación a procesos propios de **Activa Mutua** que se decidieron mantener o adoptar en la nueva mutua resultante de la integración.

2. Migración de la información desde el sistema de información de **Activa Mutua** al de **umivale**. La información migrada ha sido la necesaria para poder gestionar todas las atenciones y prestaciones a toda la población protegida de la nueva mutua resultante de la integración incluyendo la migración y unificación del sistema de información relativo a los centros concertados y terceros, unificando los maestros de centros propios y concertados, así como los maestros de proveedores.

En el ámbito del cumplimiento normativo

- Implantación de una herramienta GRC (Gobernanza, Gestión de Riesgos y Cumplimiento) que permite gestionar el Plan de Prevención de Riesgos Penales de forma estructurada compilando los procedimientos y controles que actualmente ya tiene implantados la Mutua para la efectiva prevención, detección y reacción respecto de los riesgos penales.

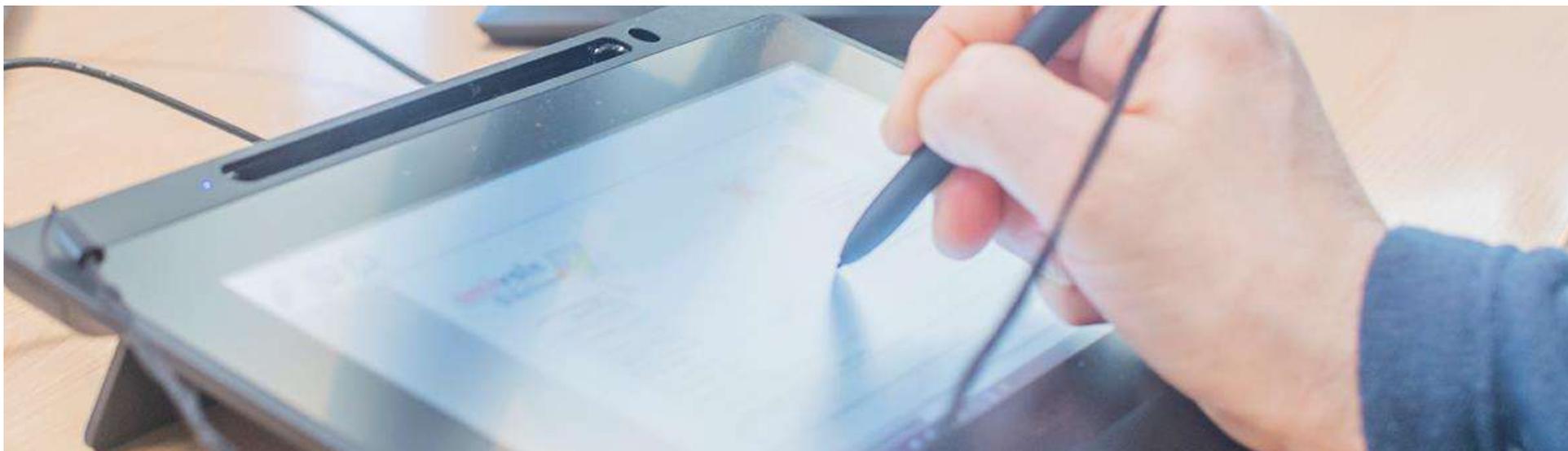
En los puestos de trabajo

- Se han iniciado los trabajos de adaptación de los puestos de trabajo para unificar los estándares de herramientas informáticas y seguridad. Esta tarea de estandarización culminará completamente en 2023 y se ha llevado a cabo en varias fases:
 - En una primera fase se realizó el inventariado de los recursos informáticos mediante una herramienta de distribución e inventariado de hardware y software.
 - Posteriormente se desarrolló una aplicación para la explotación de los datos recogidos. y se implementó y configuró protección de acceso en los puestos de trabajo.
 - Finalmente se inició la adaptación propiamente dicha de los puestos de trabajo, adaptando 300 puestos de trabajo de forma completa en 2022.

En el ámbito de la infraestructura informática y la seguridad

- Integración de los sistemas de correo electrónico: durante 2022 la infraestructura de correo electrónico de **Activa Mutua** se integró en la infraestructura de correo electrónico de **umivale Activa** siendo las actividades principales, las siguientes:
 - Ampliación de la infraestructura.
 - Depuración de las cuentas de correo existentes.
 - Generación de buzones de correo y migración de datos.
 - Reconfiguración de los puestos de trabajo.
 - Integración de listas de distribución.

- Mejora de la infraestructura que da soporte a los entornos virtualizados y bases de datos de la Mutua actualizando los sistemas e incrementando su rendimiento y seguridad.
- Mejora de la infraestructura que da soporte al backup corporativo, aumentando la capacidad de respaldo y réplica entre los distintos CPD.
- Mejora de la infraestructura que da soporte al sistema de correo electrónico corporativo, mejorando su rendimiento y seguridad.
- Mejora del sistema de conectividad de la red interna entre servidores corporativos mediante la implantación de elementos de red a velocidades de 10 GB para incrementar el rendimiento de las aplicaciones que dan soporte a los procesos de la Mutua.
- Mejora de las infraestructuras de comunicaciones entre CPD: se ha establecido una línea de comunicaciones entre los CPD principales de **umivale** y **Activa Mutua** para permitir que desde todos los centros de **umivale Activa** sea posible la conexión y uso de las aplicaciones de ambas mutuas así como disponer del ancho de banda necesario para llevar a cabo todas las migraciones e integraciones que han sido necesarias.
- Actualización de las herramientas corporativas colaborativas mejorando su rendimiento y seguridad.
- Implantación de la infraestructura basada en contenedores para el despliegue y gestión de ciclo de vida de nuevos desarrollos basados en microservicios y comunicación por eventos.



2 Gobierno Corporativo

- 2.1 Órganos de gobierno, participación y ejecutivo
- 2.2 Códigos de Buen Gobierno
- 2.3 Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos
 - 2.3.1 Gestión de riesgos y control interno
 - 2.3.2 Análisis de riesgos
 - 2.3.3 Plan de prevención de riesgos penales
 - 2.3.4 Canal de Cumplimiento
- 2.4 Ley de Transparencia





Órgano	Descripción	Integrantes	Responsabilidad en la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales
Junta General	Órgano superior de Gobierno.	Formada por todas las empresas asociadas, una persona representante de los trabajadores/as autónomos y otra persona en representación de las y los trabajadores/as de umivale Activa .	Es competencia, en todo caso, designar y renovar 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 liquidadores y la exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.
Junta Directiva	Órgano de gobierno por delegación de la Asamblea / Junta General como órgano soberano.	Formada* por representantes de las empresas asociadas, una persona representante de los trabajadores/as autónomos/as y otra persona en representación de las y los trabajadores/as de umivale Activa .	Dirige la gestión y administración de umivale Activa . Aprueba, evalúa y revisa el Sistema de Gobierno Corporativo.
Comisión Permanente	Órgano de gobierno por delegación de la Junta Directiva.	Está constituida por la Presidencia, las Vicepresidencias, la Secretaría de la Junta y hasta cuatro vocalías.	Ejecutar planes de actuación aprobados en la Junta Directiva. Conocer las decisiones económicas y situación financiera de la Mutua.
Comisión de Control y Seguimiento	Órgano de participación institucional de las empresas y de las personas trabajadoras protegidas.	Integrada por representantes de organizaciones empresariales (que representan a las empresas) y representantes de organizaciones sindicales y de las personas trabajadoras protegidas (que representan a las personas trabajadoras).	Participa en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la Mutua e informa del proyecto de informe anual. Es informada de la gestión llevada a cabo en las distintas modalidades de colaboración.
Comisión de Prestaciones Especiales	Órgano de concesión de beneficios de asistencia social de forma potestativa por la mutua. Dirigido a las personas trabajadoras protegidas y sus familiares, en atención a determinados estados y situaciones de necesidad.	Compuesta por representantes de las empresas asociadas y de las personas trabajadoras protegidas, siendo estos últimos representados por organizaciones sindicales.	Responsable de las decisiones en materia de ayudas de asistencia social. Concede ayudas económicas, de servicios y atención a la persona trabajadora accidentada o a su familia, a todos aquellos mutualistas que por sus especiales circunstancias la necesiten.
Comité Ejecutivo	Órgano de gestión interno ejecutivo.	Formado por la Dirección General y los miembros del Comité de Dirección.	Todas las decisiones o propuestas en materia económica, ambiental o social parten de la gestión de este Comité Ejecutivo.

(*) Tras la fusión de **umivale Activa**, durante el primer trienio, de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Colaboración (art. 47) la Junta Directiva estará compuesta por la agregación de las dos Juntas Directivas procedentes de **umivale** y de **Activa**.

La Junta o Asamblea General es el órgano superior de gobierno y representación de la Mutua, que la rige y administra con las más amplias facultades y que está integrada por todos los asociados, encabezada por la Presidencia de la Mutua, acompañada de la Secretaría de la Junta Directiva, y asistidas, ambas, por la Dirección General. También forma parte de la misma un representante de las personas trabajadoras al servicio de la Mutua y una representación de las personas trabajadoras por cuenta propia adherida. Se reúne con carácter anual para la aprobación de los anteproyectos de presupuestos y las cuentas anuales del ejercicio anterior, examinar la gestión social y designar, remover y renovar los miembros de la Junta Directiva.



La Junta Directiva es el órgano encargado de dirigir la gestión y administración de la Mutua, conforme a las prescripciones de la normativa vigente y de los estatutos. En nombre de la Junta o Asamblea General ostenta la representación plena de la entidad y cuantas facultades de administración, disposición y ejecución sean necesarias para la defensa de los intereses patrimoniales y sociales, sin más limitaciones que las facultades que los estatutos y la normativa de aplicación reservan a la Asamblea General.

La Junta Directiva Ordinaria se reúne trimestralmente y está formada por los representantes de las empresas asociadas, una persona representante de las personas trabajadoras autónomas adheridas y una persona empleada de la Mutua, designada por el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras. También asiste a las mismas el Director Gerente, sin derecho a voto.

Desde el 1 de enero de 2022, con motivo de la fusión de **umivale Activa** y durante el primer trienio, la composición de la Junta Directiva está formada por la agregación de las dos Juntas Directivas procedentes de **umivale** y de **Activa**.

Presidencia

Dña. Houría Ech Chaibí El Hidaoui

Mercadona, SA

Secretaria

Dña. Rosa María Sánchez Repiso

Santander Consumer Finance, SA

Vicepresidencias

Dña. Ana Isabel Benavides Pizarro

Banco Santander, SA

Dña. Yolanda Martínez Bajo

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA

Dña. Patricia Such Faro

Seat Metropolis Lab Barcelona, SA

D. Álvaro Murga Tomé

Iberdrola España, SAU

Dirección General

D. Héctor Blasco García



a) Proceso de designación:

Art. 31 Estatutos: Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Junta General, de entre las asociadas que estén al corriente de sus cuotas sociales, así como a un representante de las personas trabajadoras adheridas y, a un representante de las personas trabajadoras.

Asimismo, también forma parte de la Junta Directiva, el Director Gerente, que asiste con voz pero sin voto.

El número de miembros asociados son un mínimo de diez y un máximo de veinte empresas.

De entre los mismos se designa a la Presidencia, Vicepresidencias, con un máximo de cuatro y la Secretaría de la propia Junta.

Las vacantes de vocales por dimisión, fallecimiento o cualquier otra causa, podrá ser provista por la Junta Directiva con asociadas, o adheridas en su caso, que reúna las condiciones reglamentarias, las cuáles desempeñarán, con carácter interino, el cargo hasta la celebración de la primera Junta General Ordinaria.

La duración del cargo de miembro de Junta Directiva tendrá una duración de cuatro años, reelegibles indefinidamente, renovándose por cuartos anualmente.

En cada renovación se sigue el turno de antigüedad de nombramiento o última reelección para determinar quiénes deben cesar.

Art. 34 Reglamento (RD1993/1995): Los designados por la Junta General para formar parte de la Junta Directiva no comenzarán a ejercer sus funciones hasta que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), organismo dependiente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, los haya confirmado.

A tal efecto, la Junta Directiva comunica cada año a la Junta General Ordinaria los miembros que cesan por haber completado su mandato presentándole las candidaturas. Posteriormente, dentro de los quince días siguientes a su designación, la mutua debe presentar solicitud a la DGOSS con la siguiente documentación: certificado del acuerdo correspondiente; nombre, apellidos, domicilio, nacionalidad, profesión, número de DNI, y si se trata de extranjeros, del de residencia o pasaporte de las personas designadas, así como la razón social, domicilio, código o códigos cuenta cotización y número del documento de asociación de la empresa representada; certificación de la TGSS de que la empresa representada se encuentra al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social; y declaraciones individuales, suscritas por los empresarios asociados elegidos o, en su caso, por los designados para actuar como miembros de la Junta Directiva en representación de los mismos, en las que manifiesten no estar incurso en los supuestos de incompatibilidad previstos en el art. 34.2 párrafos 2º, 3º y 4, así como tener conocimiento de la prohibición contenida en el art. 34.4 del Reglamento (RD 1993/1995), además de las establecidas en el art.91 del RDL 8/2015 (TRLGSS).

b) Criterios empleados (emanados del Código de Gobierno Corporativo):

La composición de los miembros de la Junta Directiva sigue el principio de representación equilibrada, del tamaño de las empresas asociadas, de los sectores de actividad y buscando siempre que las elegidas tengan, en lo posible, una aportación positiva neta al Sistema de la Seguridad Social.

Para la selección de los representantes de los miembros de la Junta Directiva, deben velar porque las candidaturas recaigan sobre personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, disponibilidad y compromiso con su función, y por el adecuado equilibrio de género en la composición de la Junta Directiva.

Vocalías

Dña. Laura Aranda Verdú

Exportaciones Aranda, SL

D. Domingo Bargalló Carulla

Endos Medicina, SL

D. Mario Basora Sanjuan

Elring Klinger, SA

Dña. Nuria Campama Sánchez

Grasstop, SLU

Dña. Elisabeth Cañigueral Borrás

Frescos y Elaborados Delisano, SA

D. Albert Carrillo Carrillo

Clima Fred, SA

Dña. Carmina Chia Forradellas

Compañía General de Compras Agropecuarias, SL

Dña. Belén Cid Agudo

Iberdrola Generación, SA

Dña. Montserrat Duch Solé

Nova Mevir, SL

Dña. Ángeles Estevan Morell

Vicky Foods Products, SLU

D. Pere Ferré Masdeu

Coselva, SCCL

D. Rubén Foguet Sanahuja

Talleres Denis, SA

D. Enrique Gilarranz Vicente

Indra BPO Servicios, SLU

Dña. Elena Marina Marínez

Naturgy Energy Group, SA

D. Ricardo Martínez Valls

Agricultores de la Vega de Valencia, SA

Dña. Dolores Miró Folgado

Diputació de Barcelona

Dña. Begoña Gordo Hernández

BBVA Next Techonologies, SLU

D. Salvador Navarro Martín

Consum Sociedad Cooperativa Valenciana

D. Salvador Navarro Pradas

Ade Logística, SL

D. Ramón Noblejas Peralta

Valgi, SA

D. Josep Nogués Marsal

Estivalpark Salou, SA

D. Jaume Obiols Bonet

Maderas Llop Obiols, SA

D. Manuel Palma Marín

Grupo Manuel Palma, SL

Dña. M^a. Cristina Pérez Herreras

Santander Global Technology and Operations, SLU

Dña. Cristina Plumed Pérez

Representante de las personas trabajadoras adheridas

Dña. Rosa Rueda Juste

Distribuciones Rueda, SAU

D. José Domingo Valls Lloret

JDV Iuris & Consultants, SLP

D. Jordi Vinyals Nogués

Ajuntament de la Selva del Camp

D. Santiago Balas Capitán

umivale Activa Representante de la plantilla

Dña. Mar Igual Fernández

umivale Activa Representante de la plantilla



La Comisión Permanente está formada por la Presidencia, quien la preside, las Vicepresidencias, la Secretaría de la Junta Directiva y hasta cuatro vocalías, nombradas por la Junta Directiva.

Corresponde a la Comisión Permanente, entre otros, ejecutar los planes de actuación aprobados por la Junta Directiva, ejercer la función de auditoría y cumplimiento, conocer de las indemnizaciones que haya de satisfacer a las personas trabajadoras protegidas, conocer el movimiento de fondos habidos y la situación financiera de la Mutua y adoptar cuantos acuerdos estime convenientes para el cumplimiento de los fines sociales. La Comisión Permanente responderá ante la Junta Directiva de su actuación, a quien dará cuenta de los acuerdos que adopte a efectos de su conocimiento y ratificación.

Presidencia

Dña. Houría Ech Chaibí El Hidaoui

Mercadona, SA

Secretaría

Dña. Rosa María Sánchez Repiso

Santander Consumer Finance, SA

Vicepresidencias

Dña. Ana Isabel Benavides Pizarro

Banco Santander, SA

Dña. Yolanda Martínez Bajo

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA

Dña. Patricia Such Faro

Seat Metropolis Lab Barcelona, SA

D. Álvaro Murga Tomé

Iberdrola España, SAU

Vocalías

D. Domingo Bargalló Carulla

Endos Medicina, SL

D. Jaume Obiols Bonet

Maderas Llop Obiols, SA

D. Josep Nogués Marsal

Estivalpark Salou, SA

Dirección General

D. Héctor Blasco García

2.1.4 Consejo Asesor

Está conformado por seis miembros elegidos por la Junta Directiva de entre las empresas asociadas. Es un órgano consultivo cuya función es asesorar sobre las actividades que realiza la Mutua, así como proponer acciones futuras que puedan mejorar la calidad y alcance de los servicios prestados por la Mutua.

Vocalías

D. Marcos Antuña Egocheaga

EDP España, SA

D. Miguel Burdeos Baño

The SPB Global Corporation, SL

D. Jaime Matas Vallverdú

Banco Sabadell, SA

D. Juan José Muñoz Benito

Caixabank, SA

Dña. María de la O Villarón Hernández

Grupo Daniel Alonso, SL

D. Josep Pla Rius

Instituto de Evaluaciones Médicas, SL

La Comisión de Control y Seguimiento (*) es el órgano de participación institucional en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por la Mutua. Es un órgano paritario integrado por la representación de las personas trabajadoras protegidas por la Mutua, a través de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito territorial de actuación de la Entidad y, la otra mitad, por la representación de las empresas asociadas elegidas a través de organizaciones empresariales de mayor representatividad. La Presidencia será quien en cada momento lo sea de la Junta Directiva de la Mutua.

Las competencias de la Comisión son conocer los criterios de actuación de la Mutua en las distintas modalidades de colaboración que tienen autorizadas, participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la Mutua, informar del proyecto de informe anual previa a su remisión a la Junta General, tener conocimiento previo de la propuesta de nombramiento de Director Gerente, ser informada sobre las propuestas de alta realizadas por las Mutuas, con el fin específico de proponer cuantas medidas consideren necesarias para el mejor cumplimiento de esta actividad, tener conocimiento y ser informada de la gestión llevada a cabo por los centros mancomunados en los que **umivale Activa** participe, pudiendo solicitar cuanta información genérica precise respecto a la gestión realizada por la Mutua en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.

Presidencia

Dña. Houría Ech Chaibí El Hidaoui

Mercadona, SA

Vocalías

D. Pascual Roberto Asins Sancho

CCOO País Valencià

Dña. M^a Luisa Baena Martínez

UGT País Valencià

D. Antonio Calderón Benito

UGT País Valencià

D. Javier Giménez Gras

CCOO País Valencià

D. Senén López Barrasús

CCOO

D. Fulgencio Romera Sánchez

CEOE – Santander Global Facilities, SL

D. Sergi Sirisi Santamaría

CEOE – Transegre, SA

Dña. María Rosa Santonja Bellver

CEOE-Mercadona, SA

D. Eduard Vidal Regard

CEOE-Talleres BNG, SA

Secretaría

D. Héctor Blasco García

Composición a 31 de diciembre de 2022

(*) **Art. 4.1 Orden de 2 de agosto de 1995:** La CCyS está compuesta por un máximo de diez miembros (el número máximo viene establecido en función de las cuotas de la Seguridad Social obtenidas en el ejercicio inmediatamente anterior).

La Comisión de Prestaciones Especiales (*) está constituida por cuatro representantes de las empresas asociadas designadas por la Junta Directiva y por cuatro representantes de las personas trabajadoras empleadas por las empresas asociadas a **umivale Activa**. Actuará como Secretario, con voz y sin voto, el Director General de la Mutua o persona en quien delegue.

Es el órgano encargado de la concesión de los beneficios de asistencia social a favor de las personas trabajadoras y beneficiarios de las empresas asociadas protegidas y de las personas trabajadoras por cuenta propia que hayan formalizado la cobertura de las contingencias profesionales con la Mutua con cargo a la Reserva de Asistencia Social constituida por la entidad y con el límite de los créditos presupuestarios autorizados en cada ejercicio.

Presidencia

Dña. Vicenta Expósito Faubel

CCOO País Valencià

Vocalías

D. Vicente Folgado Tárrega

Tableros Folgado, SA

Dña. M^a. Paz Marín de Vicente-Tutor

Banco Santander, SA

D. Juan Miguel Mena López

UGT

D. Josep Ramón Montserrat Sol

Olifesi, SA

Dña. Araceli Morato Martín

BBVA, SA

D. Raúl Ortega Calvillo

UGT

D. Manuel Portugués Romeralo

CCOO País Valencià

Secretaría

D. Héctor Blasco García

(*) Art. 37 Estatutos: La CPE está integrada por el número de miembros establecidos reglamentariamente (Reglamento de funcionamiento y régimen interno de la CPE), ocho miembros, distribuidos, por partes iguales, entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva.

La Presidencia es designada por la Comisión entre sus miembros.

Actúa como Secretario, con voz y sin voto, el Director Gerente o persona en quien delegue.

Los miembros de la CPE, elegidos por la Junta Directiva, serán designados por un periodo de cuatro años y pueden ser reelegidos indefinidamente.



Comité Ejecutivo



Héctor Blasco García

Director Gerente de **umivale Activa**



Alfredo Ibáñez Navarro García

Director de la Dirección de Desarrollo de Personas y Tecnología



Juan Luis Baragaño Argüelles

Director de la Dirección de Cuadro de Mando y Control de Gestión



Victoria Chaves Gómez

Directora de la Dirección de Atención al Cliente y Asesoría Jurídica



César Poveda Montejano

Director de la Dirección de Operaciones



Pascual Rubio Álvarez

Director de la Dirección de Organización y Administración



Emilio Navarro Alventosa

Director de la Dirección Médica y Prestaciones

El Comité Ejecutivo está constituido por el Director Gerente y los miembros del Comité de Dirección. Es el órgano que adopta todas las decisiones o propuestas en materias económica, ambiental o social. Composición a 31 de diciembre de 2022



César Poveda Montejano

Director de la Dirección de Operaciones



Mª José Frontera Guasp

Secretaria División de Operaciones



Manuel Páramo Sureda

Director Noroeste



Eduardo Fernández García

Director Norte



Ferrán Plana Rocasalbas

Director Lleida & Aragón



Marc Mateo Olivares

Director Catalunya Oriental & Balears



Claudia Arandia Zapata

Directora Catalunya Centro & Canarias



Magí Casellas Andreu

Director Tarragona



Francisco Burgos Belenguer

Director Valencia Norte & Castelló



Francisco Reig Ureña

Director Valencia Centro & Sur



Javier Lobregad Espuch

Director Alicante



Eduardo Tejero Álvarez

Director Murcia & Vega Baja



Israel Orenes Ruiz

Director Andalucía Oriental



Florencio Robles Mateos

Director Andalucía Occidental



Ernesto Zanón Perelló

Director Extremadura & Castilla La Mancha



José Mª Grande Murillo

Director Madrid & Castilla León



Armando Lanuza Torre

Grandes Empresas



Raquel Sabe Vicario

Grandes Empresas



Juan M. Mesa Biosca

Director Gestión Absentismo



Eduard Llopis Coral

Director Gestión Absentismo



umivale Activa, en su calidad de Entidad Colaboradora con la Seguridad Social, está sometida a un heterogéneo conjunto de normas de muy distinto rango que regulan nuestro día a día, así como a diversos riesgos inherentes tanto con la actividad desarrollada como a nuestra naturaleza jurídica.

La Junta Directiva, como órgano colegiado de gobierno directo e inmediato de la entidad, entre sus competencias tiene la de adoptar cuantas disposiciones sean necesarias para el mejor funcionamiento de la Mutua y, en consecuencia, la de aprobar, evaluar y revisar el **Sistema de Gobierno Corporativo**, constituido por:

- a) Los **Estatutos Sociales** que contienen las normas de funcionamiento esenciales para gestionar la Mutua.
- b) El refuerzo de nuestra cultura de empresa, definida y desarrollada en el MEX, complementando nuestra **Misión, Visión y Propósito**.
- c) Nuestro **Código Ético** que recoge los **valores** y pautas generales de conducta, cuyo desarrollo se concreta en el mismo, y en los **Códigos de Conducta y Métodos Específicos**, que han de regir la actuación de todas las personas vinculadas a **umivale Activa** en su desempeño profesional.
- d) El **Código de Gobierno Corporativo**, definido por la Junta Directiva, que recoge los criterios fundamentales que determinan nuestras actuaciones y obligaciones en esta materia.
- e) Y, por último, el **Sistema de Cumplimiento y Gestión de Riesgos**. La implementación y seguimiento de nuestros **Códigos de Buen Gobierno** se concreta y desarrolla en nuestro Plan de Cumplimiento, cuyo objetivo es apercibir, e incluso sancionar, a las personas que consciente o inconscientemente se hayan visto involucradas en una situación de incumplimiento del contenido de alguno de nuestros **Códigos de Buen Gobierno**.

El **Código de Gobierno Corporativo** es la extensión del Código Ético a todos los integrantes de **umivale Activa**, en especial a los miembros de los Órganos de Gobierno y de Participación, inicialmente circunscrito a las personas trabajadoras de la misma, que deben adecuar su actividad a los siguientes principios generales:

a) Diligencia

Desempeñar sus funciones con pleno respeto al ordenamiento jurídico, a los Estatutos, al Código Ético y al resto de Códigos de Buen Gobierno y actuar con la diligencia debida en el cumplimiento de sus funciones, fomentando la calidad en la prestación de los servicios de colaboración con la Seguridad Social encomendados.

b) Imparcialidad

Respetar el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular, asegurando un trato igual y sin discriminaciones, de ningún tipo, en el ejercicio de sus funciones.

c) Equilibrio de géneros

El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres estará presente en la composición de los representantes de los órganos de gobierno y de participación, o, en su defecto, en los procesos de designación y renovación de cargos.

d) Transparencia

umivale Activa mantiene un compromiso de transparencia en su información y actuación, así como en materia de rendición de cuentas, basado en un modelo de comunicación fiel que atiende a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Más allá, con el objetivo de cumplir nuestra función social, todos los integrantes de la Mutua deben actuar con transparencia en la gestión de las funciones encomendadas.

e) Sistema de contrapesos

Este principio busca que ni la Presidencia, ni la Dirección General de la Mutua, ni la Comisión Permanente, ni ningún otro puesto, tengan poder de decisión no sometido a los contrapesos adecuados, garantizando la efectiva supervisión de la Junta Directiva.



El **Plan de Cumplimiento** busca la fiel aplicación de los Códigos de Buen Gobierno, previniendo posibles situaciones de falta de compromiso, respeto, confiabilidad o responsabilidad, así como orientando un comportamiento íntegro y respetuoso con la ley, en la búsqueda continua de mejoras a introducir en aras a conseguir un desempeño excelente de nuestra función social.



El Plan de Cumplimiento, con carácter secundario, tiene como objetivo apercebir e incluso detectar acciones que, consciente o inconscientemente, pudieran suponer una situación de incumplimiento de alguno de los contenidos de nuestros Códigos de Buen Gobierno.



Por ello, una vez que se demostrase fehacientemente que alguien hubiese incumplido o incurrido en una actuación contraria a los valores, pautas y normas contenidos en los anteriores, el **Comité de Cumplimiento del Código Ético** propondría a los órganos competentes, a partir de la completa observancia de la ley, los contratos, nuestros Códigos de Buen Gobierno y del respeto a los derechos de las personas, que adoptasen las acciones o sanciones correspondientes según la magnitud, gravedad y reiteración del incumplimiento, e incluso su denuncia ante las autoridades competentes o los tribunales de justicia si fuese pertinente.



El sistema de cumplimiento y gestión de riesgos de **umivale Activa**, como herramienta básica de gestión, parte del valor responsabilidad que, en nuestro modelo, es exigible a todos los integrantes de la Mutua ya que nuestro éxito depende de una completa implicación y compromiso de todos ellos, filosofía en la que se basa el **Modelo COSO**, en el que nos estamos inspirando.



El estricto cumplimiento de los Códigos de Buen Gobierno se estructura a través de una adecuada segregación de responsabilidades y de la ejecución de procesos y rutinas que faciliten su implementación, seguimiento y control, con **tres líneas de defensa**: propietarios, gerentes y coordinadores; Comité de Cumplimiento del Código Ético y Comisión Permanente.



1. Propietarios, gerentes y coordinadores (1ª línea de defensa)

Tres son los componentes de esta primera línea de defensa:

a) Propietarios de procesos

Como personas trabajadoras de **umivale Activa** responsables de la correcta definición y concreción de los métodos y protocolos del proceso o subproceso que lideran. De ellos depende, desde el inicio, la adecuada adaptación de nuestra actividad a las obligaciones éticas, legales y normativas y de su coordinación, con eficacia y eficiencia, con el resto de procesos con los que conviva y se relacione.

b) Gerentes

Son las personas ejecutoras de los procesos y subprocesos, razón por la cual nuestro modelo se basa en conseguir el buen desempeño de cada profesional en su gerencia y, específicamente, en relación con la correcta ejecución de su propia función y, por tanto, de sus propias responsabilidades.

c) Coordinadores/as

Coherentemente con lo anterior, los coordinadores, tanto de propietarios/as de procesos y como de los gerentes ejecutores, son corresponsables de promover y apoyar una cultura de responsabilidad y cumplimiento transparente.

Además, cada coordinador/a, con el apoyo de la Dirección de Desarrollo de Personas, velará por la correcta comprensión y aplicación del Código Ético y de los Códigos de Conducta y métodos específicos aplicables por parte de todos sus colaboradores.

2. Comité de Cumplimiento del Código Ético (2ª línea de defensa)

El Comité de Cumplimiento del Código Ético se constituye en el seno del Comité Ejecutivo, presidido por la Dirección General de la Mutua e integrado por todos los directores de las distintas Direcciones de **umivale Activa**, siendo el órgano responsable de la supervisión del cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de La Mutua del Código Ético y de los Códigos de Conducta y métodos específicos aplicables, y de sus normas de desarrollo.

3. Comisión Permanente (3ª línea de defensa)

La Comisión Permanente dirige la función de auditoría y cumplimiento y supervisará la aplicación de los Códigos de Buen Gobierno, es decir del Código Ético y de sus Códigos de Conducta y métodos específicos, del Código de Gobierno Corporativo y del Sistema de cumplimiento y Gestión de Riesgos, haciendo las propuestas necesarias para su mejora e informando periódicamente a la Junta Directiva.



Siguiendo con el proceso de mejora continua de **umivale Activa** en cuanto a la gestión de riesgos, nos encontramos en plena fase de implementación del **sistema de gestión de riesgos y control interno dentro del marco de referencia COSO**.

Por ello, hasta fecha actual, hemos identificado y priorizado los riesgos relevantes que afectan a nuestra organización clasificando los mismos según su categoría (estratégicos, operativos, de gobierno, financieros, de cumplimiento y asociados a la información para la toma de decisiones). Fruto de este trabajo se ha obtenido el **Mapa de Riesgos COSO** compuesto por los 44 riesgos más relevantes que podrían afectar a la consecución de nuestros objetivos estratégicos.

Paralelamente, y en concreto para los riesgos que afectan a la fiabilidad de la información financiera, hemos realizado también una identificación y priorización de los **riesgos específicos que afectan a cada masa patrimonial** del Balance y la Cuenta de Resultados.

Por otra parte, y con el objetivo de mitigar los riesgos identificados y priorizados a un nivel aceptable, hemos trabajado en identificar controles tanto generales como específicamente del ámbito financiero. Los mencionados controles han sido revisados y adaptados a la nueva organización, en función de los planes de acción llevados a cabo según las recomendaciones de los informes emitidos por la 3ª línea de defensa, obteniendo como resultado de este trabajo la **Matriz de Controles COSO** y la **Matriz de Controles de Masas Patrimoniales**.

Además con el objetivo de automatizar el seguimiento y supervisión del sistema de gestión de riesgos y control interno, se han volcado los mencionados Mapas de Riesgos y Matrices de Controles a la herramienta informática **RSA Archer**, la cual implica la interacción de

las tres líneas de defensa, en las que se basa la metodología **COSO**, para el desempeño de las mencionadas funciones.

Por último destacar que, con el objetivo de que toda la Mutua conozca nuestro sistema de gestión de riesgos y control interno, estamos impartiendo gradualmente **formación a todos los profesionales de umivale Activa**.

Todas estas acciones han sido convenientemente recogidas en el Informe Anual del Plan de Implementación y Desarrollo del Código Ético.





Continuando con el Plan, la implantación de nuestro Sistema actual de Gestión interna de riesgos, dentro del marco de referencia COSO, cuenta con un **Mapa de riesgos formado** por 44 riesgos considerados como más relevantes a los que se enfrenta **umivale Activa**.



Para obtener nuestro **Mapa de riesgos 2022**, cada uno de los riesgos previamente identificados, fueron reevaluados, teniendo en cuenta no solo la evolución de factores externos sino también los cambios internos producidos por la fusión de **umivale** y **Activa Mutua** durante el 2022.



La citada reevaluación se llevó a cabo, en base a unos criterios de baremación previamente definidos y, basados en la probabilidad de que el **riesgo** pueda materializarse y el impacto que su materialización pudiera ocasionar a **umivale Activa**. Posteriormente y, según los resultados obtenidos, los riesgos fueron clasificados y priorizados en alto, medio o bajo.



Así mismo y, con el objetivo de mitigar los citados riesgos a un nivel aceptable para **umivale Activa**, se han identificado un número de **162 controles**.



Los riesgos identificados en el **Mapa de riesgos 2022 de umivale Activa** se encuentran recogidos en las siguientes categorías:

- A. Riesgos de Gobierno:** Basado en posibles incumplimientos en cuanto a responsabilidades que, los distintos Órganos de Gobierno y/o Participación, así como el Director Gerente y/o el resto de miembros del Comité Ejecutivo de la Mutua, tienen asignadas legalmente. Así mismo, el incumplimiento de las políticas de sistema de gestión y control interno de la Mutua, y de la adecuada supervisión del mismo.

En la actualidad se han identificado **12** controles asociados a los distintos riesgos identificados y clasificados como Riesgos de Gobierno.

- B. Riesgos Estratégicos:** Clasificación de riesgos cuya materialización puede impedir el logro de los objetivos estratégicos de **umivale Activa**.

En la actualidad, se han identificado **34** controles asociados a los distintos riesgos identificados y clasificados como Riesgos Estratégicos.

En esta clasificación destacamos el siguiente riesgo incluido en nuestro Mapa de Riesgos 2022:

- **Riesgo Responsabilidad social corporativa:** Falta de satisfacción de las necesidades de nuestros grupos de interés en cuanto a la generación de beneficios sostenibles y equitativos con todos ellos (aspectos medioambientales, sociales, etc.).

- C. Riesgos Operacionales:** Gestión inadecuada de las principales áreas de actividad de la Mutua, ya sea por acto intencionado, por falta de recursos necesarios, por procedimientos inexistentes o inadecuados y/o inadecuada supervisión, etc.

En la actualidad, se han identificado **70** controles asociados a los distintos riesgos identificados y clasificados como Riesgos Operacionales.



- D. Riesgos Financieros:** Impactos sobre la planificación financiera, ya sea por factores internos o externos, que puedan tener un impacto relevante en los recursos financieros de la Mutua.

En la actualidad, se han identificado **10** controles asociados a los distintos riesgos identificados y clasificados como Riesgos Financieros.

- E. Riesgos Asociados a la información disponible para la toma de decisiones:** Falta de información de aspectos relevantes para una adecuada toma de decisiones causada por un insuficiente soporte funcional, deficiencias en la información, una inadecuada gestión de riesgos, etc.

En la actualidad, se han identificado **18** controles asociados a los distintos riesgos identificados y clasificados como Riesgos Asociados a la información disponible para la toma de decisiones.

En esta clasificación destacamos los siguientes riesgos incluidos en nuestro Mapa de Riesgos 2022:

- **Confidencialidad de la información:** Fuga o robo de información sensible como consecuencia de debilidades de seguridad física, lógicas o de control sobre empleados o terceros (véase apartado 2.3.2.1).
- **Fiabilidad de la información financiera:** Deficiencias en la información, interno o externa, o en los criterios seguidos para su preparación que puedan resultar en informes incompletos, incorrectos o inexactos y que pudieran afectar en la toma de decisiones.

umivale Activa cuenta con un Sistema de gestión de riesgos específico para mitigar el citado riesgo, denominado Sistema de Masas Patrimoniales. Mediante dicho sistema se han identificado **123** riesgos que afectan a los estados financieros, Balance y Cuenta de Resultados Económico-Patrimonial, presentados por cada masa patrimonial. Los mencionados riesgos han sido priorizados en alto, medio o bajo en función de unos criterios de baremación específicos definidos.

Con el objetivo de mitigar los riesgos que afectan a los estados financieros previamente identificados, y por lo tanto, mitigar el riesgo de fiabilidad de la información financiera, el Sistema de Masas Patrimoniales cuenta con **62** controles específicos del ámbito financiero.

- F. Riesgos de Cumplimiento:** Impacto que pudiera ocasionar el incumplimiento de las distintas normativas a las que la Mutua está sujeta (Ley General de la Seguridad Social y regulación de mutuas, Contratación pública, etc.).

En la actualidad, la Mutua ha identificado **18** controles asociados a los distintos riesgos identificados y clasificados como Riesgos de Cumplimiento.

En esta clasificación destacamos el siguiente riesgo incluido en nuestro Mapa de Riesgos 2022:

- **Penal:** Incumplimientos de la normativa penal que pudieran ocasionar acciones legales contra la Mutua.

umivale Activa cuenta con un Sistema de gestión de riesgos específico para mitigar los riesgos penales y que se describe en detalle en el apartado 2.3.3.



Se describe a continuación nuestro enfoque de seguridad de la información dado que, por su especial relevancia al tratar datos sensibles derivados de nuestra actividad sanitaria y de las prestaciones económicas que gestionamos, debemos cumplir legalmente con el máximo nivel de protección y seguridad.

Seguridad y protección de datos.

Para prestar un servicio de calidad es imprescindible gestionar adecuadamente la información personal de los tratamientos que llevamos a cabo, garantizando así la privacidad de los datos de carácter personal. Gestionamos datos confidenciales y sensibles de todos nuestros grupos de interés (pacientes, solicitantes de prestaciones, proveedores, personal de la Mutua, etc.), teniendo que cumplir con el máximo nivel de seguridad en materia de protección de datos para lo cual:

- Hemos implantado las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la confidencialidad de la información, disponiendo de procedimientos y mecanismos que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal, estableciendo una pirámide de jerarquía de visionado de datos (asegurando que las personas que consulten la información tengan las atribuciones oportunas para acceder a la misma) y se evite su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta el estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a los que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.
- Disponemos de un Plan Director de Seguridad de la Información y realizamos sistemáticamente controles y revisiones periódicas en las áreas de mayor riesgo y en nuestros desarrollos informáticos, previendo posibles problemas y evitando de información.
- Todos los contratos que se establecen con las personas trabajadoras de la Mutua, mutualistas y proveedores incorporan cláusulas que regulan los temas de confidencialidad, privacidad y propiedad intelectual..
- Auditamos nuestra gestión: disponemos de una planificación de auditorías de seguridad y protección de datos (con resultados satisfactorios) y realizamos controles de seguridad en nuestra red corporativa y de desarrollo seguro. Ejemplo de ello es la auditoria de protección de datos externa, realizada en noviembre de 2022 por Monfort & Bonell, con resultado satisfactorio.

No existen reclamaciones fundamentadas y, en consecuencia, sanciones o multas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los mutualistas ante la Agencia Española de Protección de Datos u otro órgano regulatorio. Tampoco existen filtraciones, pérdidas o robos en los que se haya constatado fehacientemente una fuga de datos personales.

Plan Director de Seguridad de la Información – (PDSI)

Se ha definido un Plan Director de Seguridad de la Información, cuyo seguimiento lo realiza el Comité de Dirección y que está integrado con el Plan Estratégico y el Plan de Sistemas. Busca aunar las diversas iniciativas en materia de seguridad y protección de datos bajo un mismo enfoque, teniendo en cuenta los resultados de las auditorías en materia de protección de datos y seguridad, alineándolas con la estrategia y el propósito y la misión corporativa. Con esta perspectiva, el Plan desarrolla las actuaciones necesarias para mejorar la gestión global en materia de protección de datos y seguridad, desarrollando una cultura corporativa sensible en materia de seguridad e impulsando a su vez el modelo en búsqueda constante hacia la excelencia implantado en nuestra organización. El Plan Director de Seguridad de la Información tiene como objetivos:

- Realizar un análisis detallado de nuestras necesidades en materia de seguridad de la información (basado en un análisis de riesgos y en las evaluaciones de impacto de protección de datos de nuestros tratamientos), donde se identifiquen las principales amenazas que afectan a nuestra organización y el riesgo asociado a cada una de ellas, en función de la probabilidad y el impacto que tengan de materializarse.
- Entender las necesidades del entorno y los retos futuros en materia de seguridad y protección de datos para poder hacernos una idea real del escenario de seguridad que tenemos que afrontar.
- Establecer el conjunto de objetivos, proyectos y actividades de seguridad y protección de la información, definiendo cada uno de los proyectos detalladamente (costes, recursos, plazos, responsables) y ofreciendo información a todos los implicados.

En 2022 se han abordado los siguientes programas:

- Clausulado legal.
- Cuadro de mando de protección de datos.
- Derechos de imagen de nuestros Grupos de Interés.
- Cifrado BBDD y copias de seguridad de información sensible.
- Método de incidencias de seguridad.
- Migración del Directorio Activo.
- Gestión del conocimiento.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas hemos continuado desarrollando acciones para la prevención de todo tipo de riesgos, así como las conductas contrarias a los principios éticos de la Mutua.

Hemos realizado la identificación, análisis y priorización de las conductas que serían susceptibles de incurrir en riesgos normativos, como pueden ser el descubrimiento y revelación de secretos, fraude a la Seguridad Social, aprovechamiento propiedad intelectual e industrial, anticorrupción, etc. y aquellas conductas éticas concretas a cada proceso, puesto de trabajo y centro.

Un análisis exhaustivo que ha sido realizado para todos nuestros procesos, centros de trabajo e individualizado por puesto, desarrollando un inventario de los riesgos normativos a los que está expuesta **umivale Activa** por su actividad, plasmados en una matriz donde se relacionan riesgos, procesos y controles, también gestionada a través de la herramienta informática **RSA Archer**.

No se han identificado riesgos significativos relacionados con la corrupción.

Todos los miembros de **umivale Activa** utilizan los órganos y funciones desarrolladas en el Código Ético y su canal de cumplimiento.

Además, se han implementado medidas específicas que garanticen el cumplimiento del modelo, mediante mecanismos de seguimiento y control.

Anualmente realizamos un **análisis de la eficacia del protocolo de prevención de riesgos penales** tomando en cuenta los informes de auditoría (inspecciones sanitarias o de otros organismos oficiales, auditorías anuales que nos realiza el Ministerio,...) donde nos evalúan y auditan los métodos de trabajo, protección de datos, transparencia entre otros, y las aportaciones de mejora de todos los grupos de interés.

En la fase continua de supervisión y seguimiento, los coordinadores y propietarios de procesos han validado, corregido o añadido los controles inicialmente identificados.

Como consecuencia de este trabajo, en la actualidad contamos con **258 controles**.

Todas estas acciones han sido convenientemente recogidas en el Informe anual del Plan de Implementación y Desarrollo del Código Ético.





Comunicación y formación sobre el Código Ético y el Plan de Prevención de Riesgos Penales

Se han realizado las siguientes actuaciones de difusión a nuestros grupos de interés:

A) miembros de **umivale Activa** y órganos de Gobierno

Todas las personas trabajadoras de la Mutua han recibido información / formación sobre el Código Ético y el Plan de Prevención de Riesgos Penales y se han comprometido a su cumplimiento. La información se ha difundido por medio de los siguientes canales:

- Información en el Plan de Acogida que recibe todo el personal de nueva incorporación, transmitiéndoles desde ese primer momento los valores y pautas de la entidad.
- Plan de formación específico presencial con los objetivos de:
 - Informar sobre los riesgos inherentes a nuestra actividad, conductas ilícitas, evaluación por puestos de trabajo, organización y documentos que dan soporte al Plan.
 - Prevenir, identificar y definir las principales pautas de conducta que **umivale Activa** ha venido diseñando e implementando para eliminar cualquier comportamiento contrario a nuestro Código Ético o a la normativa vigente.
- Formación en nuestro Modelo de Excelencia - MEX, donde se ahonda en la filosofía y valores del Código Ético, reforzando el compromiso de los profesionales.
- Información desde nuestro sistema de comunicación interna (reuniones de servicio, plan de formación, ...).

B) Proveedores

- En todos los pliegos de contratación de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) se les informa (*) a los proveedores de nuestro Código Ético y la asunción de su empresa al mismo, si no dispone de otro.

(*) Expedientes de **umivale** desde 2020 y expedientes de **exActiva** desde 2022,

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas 27)

El Comité de Cumplimiento del Código Ético (que preside el Director General) no ha detectado en los tres últimos años casos de corrupción ni discriminación de los derechos humanos, ni tampoco ningún tipo de incumplimiento de la regulación general de protección de datos, no dando lugar a ningún tipo de multa o sanción.

Esto pone en relieve la eficacia de los esfuerzos realizados centrados en la divulgación del Código Ético y de la implantación real del Plan de Prevención de Riesgos Penales.



Nuestro **canal de cumplimiento** es el conjunto de medios (e-mail, carta o teléfono) por los cuales las personas trabajadoras de la Mutua y resto de grupos de interés pueden hacer llegar a la Dirección de Cumplimiento sus dudas, consultas o todas aquellas cuestiones que consideren para la aplicación efectiva del Código Ético, así como aquellos hechos que considerasen que vulneran, incumplen o representan conflictos a la hora de aplicar las normas contenidas en el mismo.

Todas las personas trabajadoras que tengan conocimiento de una actuación contraria al Código Ético y a las normas establecidas deberán comunicarlo directamente a la Dirección de Cumplimiento. El proceso a seguir por este órgano es el siguiente:

- Tras recibir una consulta o denuncia iniciará un expediente en el plazo de 72 horas y, en su caso, una investigación interna.
- El plazo máximo para tramitar un expediente será de tres meses desde la recepción de la consulta o de la denuncia, pudiendo prorrogarse por la Dirección de Cumplimiento, previo informe motivado del responsable de la contestación
- Toda la información es analizada por el Comité de Cumplimiento del Código Ético, que aplicará lo establecido en el Código Ético.
- La Dirección de Cumplimiento trasladará a la Comisión Permanente, en su función de Auditoría y Cumplimiento, las denuncias que se refieran a prácticas o actos en materia de contabilidad o auditoría.
- La resolución de todos los expedientes tramitados será comunicada a las partes involucradas, tanto los que se estimen y conlleven las actuaciones oportunas, como las que se desestimen o sean archivadas, informando de tales decisiones al denunciante y la razón para ello.

Divulgación del canal de cumplimiento

Es nuestro objetivo maximizar la política de “puertas abiertas” y que cualquier persona trabajadora, proveedor o persona que interactúe con la Mutua pueda formular consultas, sugerencias o denuncias de conductas contrarias al Código Ético, llevándose a cabo un plan de divulgación interno del Canal de Cumplimiento para promulgar el uso del mismo. Hemos de destacar que los regalos de cortesía que reciben las personas trabajadoras son inventariados en el canal de cumplimiento del Código Ético.

Consultas y denuncias al canal de cumplimiento



- Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.



Promovemos la transparencia en todos nuestros ámbitos de actuación, velando por el cumplimiento de nuestras obligaciones y garantizando el derecho a la información a todos nuestros grupos de interés, reforzando así nuestra responsabilidad como gestores de recursos públicos (Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno). Por ello hemos establecido unos mecanismos para facilitar la información a través de la web corporativa **umivaleactiva.es**, donde se puede consultar información institucional, organizativa, de planificación, económica, presupuestaria y estadística; un formulario de consulta para que cualquier ciudadano pueda solicitar más información y el correo electrónico transparencia@umivaleactiva.es.



Ni en 2020 ni en 2021 consta solicitud alguna de información a través del formulario de la web. En este ejercicio 2022 sí consta una solicitud de información que ha sido contestada en plazo.



Por lo que respecta a las visitas a la web, en septiembre de 2022 cambiamos la url de **umivale.es** a **umivaleactiva.es**, por lo que este año diferenciaremos los datos de visitas por origen de la web de donde fueron consultadas:



- Visitas portal de transparencia: 5.422 visitas en **umivale.es** y 2.227 en **umivaleactiva.es**.
- Página principal: 2.682 visitas en **umivale.es** y 1.176 en **umivaleactiva.es** (sumando las visitas a la página en castellano y en catalán).
- Órganos de gobierno y participación: 1.729 visitas en **umivale.es** y 708 en **umivaleactiva.es** (sumando las visitas a la información en castellano y en catalán).
- Trayectoria Director Gerente: 253 visitas en **umivale.es** y 81 en **umivaleactiva.es**.
- Normativa de gestión: 204 visitas en **umivale.es** y 75 en **umivaleactiva.es** (sumando las visitas a la página en castellano y en catalán).

Asimismo, incluimos en este informe, como **Anexo V**, el Informe de Gobierno Corporativo, con información completa y razonada sobre las estructuras y prácticas de gobierno de **umivale Activa** permitiendo así conocer los datos relativos a los procesos de toma de decisiones y todos los demás que revelen aspectos importantes del gobierno de la entidad.

La mutua **umivale** fue objeto de evaluación por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, cuyo resultado fue de 8'3 sobre 10, por lo que se considera un cumplimiento elevado de las obligaciones contempladas en la Ley de Transparencia. El sistema implantado para **umivale Activa** sigue los principios de información que emanaron del informe del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

3 Nuestra Misión

3.1 Ausencias por motivos de salud

3.1.1 Cuenta ajena

3.1.2 Cuenta propia

3.1.3 Estudio de la evolución de la Incapacidad
Temporal



3

Nuestra Misión

3.1 Ausencias por motivos de salud

3.1.1 Cuenta ajena

Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables

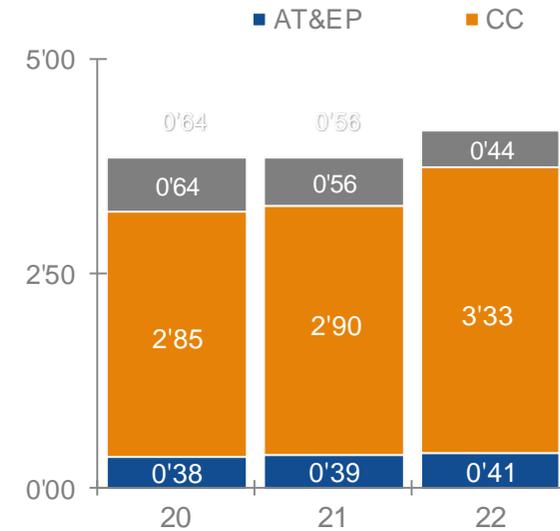
Comenzamos nuestro balance analizando nuestro desempeño en el cumplimiento de nuestra Misión: **optimizar la salud de nuestra población protegida.**

Ante la dificultad de poder medir cuál es el grado de salud de las personas trabajadoras de nuestras empresas, medimos su carencia, siendo un fiel reflejo de ella las **ausencias** en el **puesto de trabajo** por motivos de **salud**. Como es lógico, sólo tenemos acceso a las que cursan baja por incapacidad laboral. A esta ratio, la del porcentaje de jornadas de ausencia por motivos de salud sobre las potencialmente trabajables, coloquialmente, aunque no sin controversia terminológica, se le conoce como tasa de absentismo.

En términos globales, en **2022** la ratio de **ausencias por motivos de salud** del colectivo de **cuenta ajena** de **umivale Activa**, como en España, ha continuado con una muy preocupante tendencia creciente, experimentando un **+8'57%** v'21 y un **+35'7%** v'19. Destaca en CC **+14'70%** v'21 y **+23'5%** v'19.

Por su parte, aunque los procesos por COVID-19 se incrementaron en un **+23'96%** v'21, sus días de Incapacidad Temporal descendieron un **-16'02%** v'21, por la menor duración de los procesos dada su menor gravedad.

Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables



C. Ajena

	20	21	22	v'19
%	3'86	3'85	4'18	36%
<i>Incr % v. año ant.</i>	25%	-0'2%	8'6%	
AT&EP*	0'38	0'39	0'41	9'8% 6'7%
CC	2'85	2'90	3'33	79'6% 24%
COVID-19	0'64	0'56	0'44	10'6% N.A.

* El cálculo incluye **0'25 día** por cada proceso AT&EP sin baja.

Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados:

- Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de las Entidades **umivale** y **Activa Mutua**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.



3

Nuestra Misión

3.1 Ausencias por motivos de salud

3.1.2 Cuenta propia

Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables

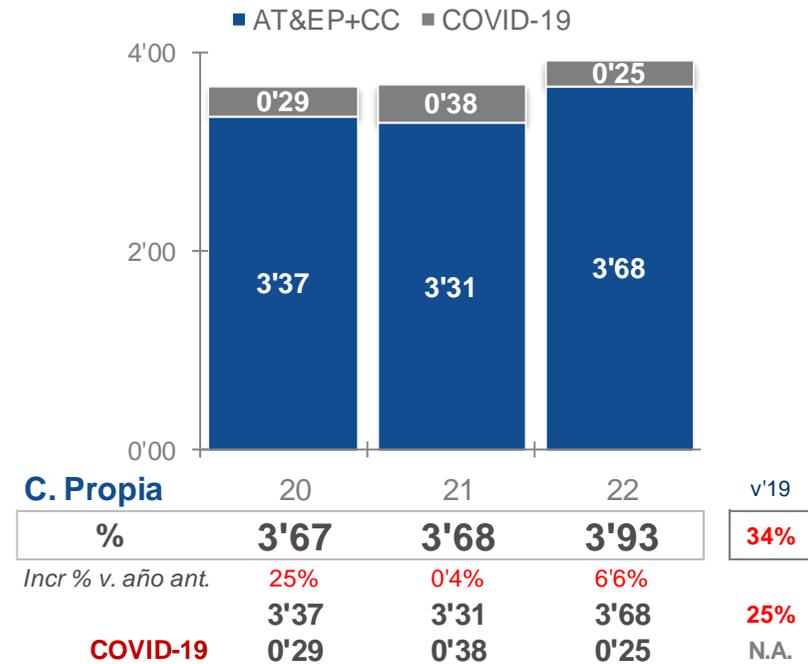
La ratio de ausencias por motivos de salud de nuestro colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia también ha crecido en 2022, **+6'65%** v'21 y **+33'54%** v'19 incluyendo el absentismo por COVID-19 y un **+11'24%** v'21 y **+25'06%** v'19 si no tenemos en cuenta el COVID-19.

En ambos colectivos, nuestro aporte ha seguido centrándose en continuar implementando **planes de mejora en salud laboral**, invirtiendo en la realización de pruebas y tratamientos para la pronta recuperación de nuestros pacientes.

Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados:

- Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de las Entidades **umivale** y **Activa Mutua**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables



C. Propia

	20	21	22	v'19
%	3'67	3'68	3'93	34%
Incr % v. año ant.	25%	0'4%	6'6%	25%
COVID-19	0'29	0'38	0'25	N.A.

* El cálculo incluye **0'25 día** por cada proceso AT&EP sin baja.



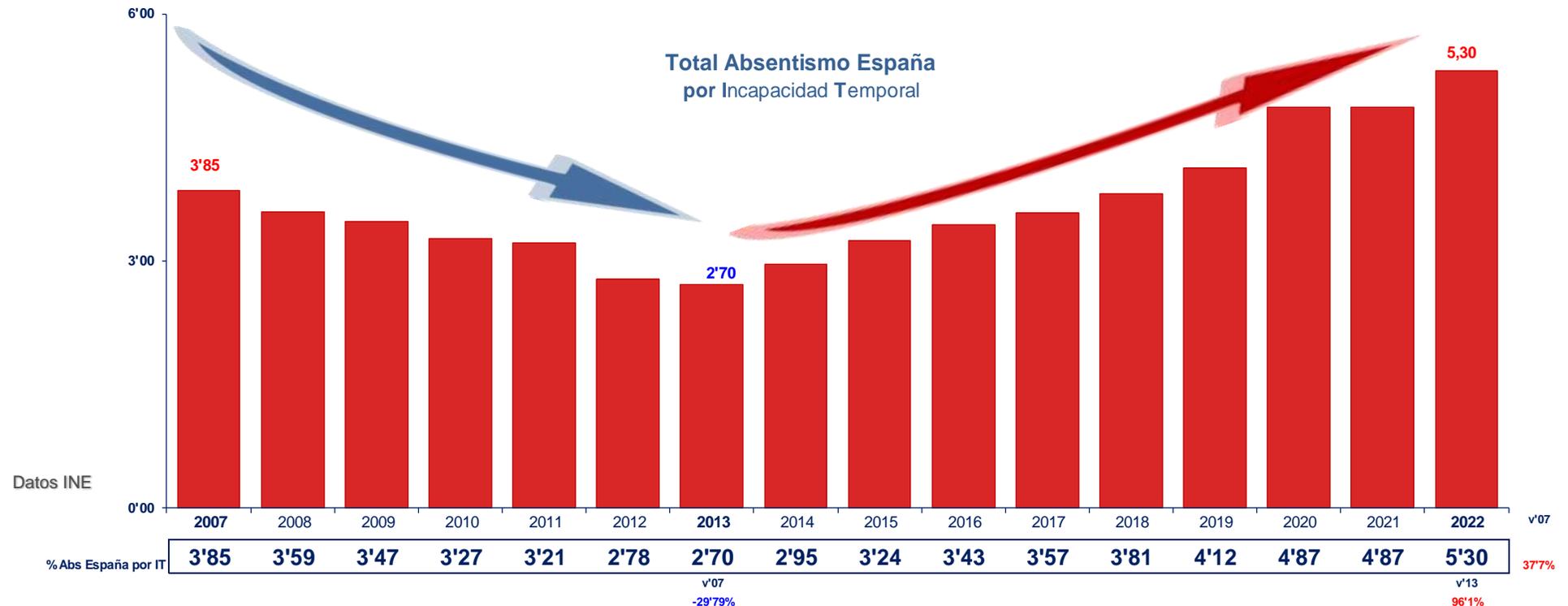
3.1 Ausencias por motivos de salud

3.1.3 Estudio de la evolución de la Incapacidad Temporal

La preocupante evolución de las cifras de absentismo de nuestra población protegida no es un hecho aislado. A nivel nacional la tendencia es la misma y **en 2022 España ha alcanzado la peor cifra de absentismo de la historia**. Nunca antes habíamos alcanzado el **5'30%** de horas pactadas que no se trabajaron por ausentarse del trabajo por motivos de salud, **+28'65%** respecto al dato de 2019 y **+96'11%** respecto al dato de absentismo de 2013, el más bajo de los últimos años.

Por ello, con la intención de analizar las diversas perspectivas existentes acerca de la evolución de la incapacidad temporal, las causas subyacentes y propuestas de mejora, en **umivale Activa** iniciamos un **estudio recogiendo las voces de expertos vinculados a la salud laboral** de los diversos colectivos implicados como profesionales de recursos humanos, prevencionistas, agentes sociales y organismos públicos.

Los resultados de ese estudio permiten una visión más completa y desde todos los ángulos de la IT, imprescindible para un diálogo fructífero entre los diversos actores. En cuatro informes concluimos que existen situaciones que requieren el uso de la incapacidad temporal, situaciones en las que la enfermedad es compatible con el trabajo sin necesidad de una baja médica, pero también lo contrario, la existencia de un uso indebido de la incapacidad temporal. Las causas de todo esto, pero lo más importante, las hipótesis de solución propuestas por los expertos, pueden ser consultadas en nuestra página web.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.1 Trabajadores/as protegidos

4.1.2 Empresas mutualistas

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

4.2.2 Vanguardia Sanitaria I+D+i

4.3 Prestaciones económicas

4.3.1 Prestaciones y contingencias

4.3.2 Contingencias Profesionales

4.3.3 Contingencias Comunes

4.3.4 RETA Ceses de Actividad

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.1 umivaleactiva.es

4.4.2 *umivale Activa online empresas*

4.4.3 *umivale Activa online pacientes*

4.4.4 Redes Sociales

4.4.5 Comunicación

4.4.6 SAC Línea 900

4.4.7 Call Center

4.5 Encuestas



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.1 Trabajadores/as protegidos

Cuando nos referimos a nuestros mutualistas, englobamos tanto a las empresas en general y sus empleados como las personas trabajadoras por cuenta propia adheridas.

	20	21	22	v'19
DNI's (dif.)	1.397.293	1.469.740	1.523.646	8'1%
Total AT&EP	1.391.106	1.464.899	1.520.142	8'4%
Cuenta Ajena	1.182.688	1.252.876	1.307.547	9'0%
Cuenta Propia	208.418	212.023	212.595	4'7%
Total CC	1.149.105	1.200.340	1.246.991	5'8%
Cuenta Ajena	934.762	983.728	1.031.134	6'4%
Cuenta Propia	214.343	216.612	215.857	2'8%
CATA	192.178	202.046	194.861	9'7%

Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados:

- Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de las Entidades **umivale** y **Activa Mutua**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

A 31 de diciembre de 2022 **umivale Activa** protege a 1.523.646 personas trabajadoras (DNI's distintos), 1.520.142 en contingencias profesionales (AT&EP), 1.246.991 en contingencias comunes (CC) y 194.861 por cese de actividad de trabajadoras y trabajadores autónomos (CATA).

2022 ha sido un año de crecimiento neto de nuestra población protegida (**+8'10%** v'19).

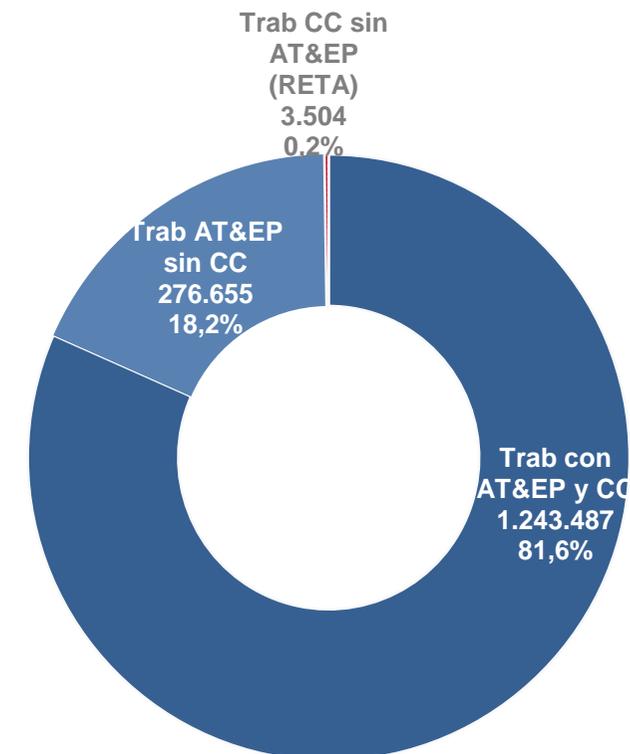
Destacamos:

- En cuenta ajena resaltan los aumentos tanto en AT&EP (**9'02%** v'19), como en CC (**+6'41%** v'19), lo cual creemos es indicativo de una percepción positiva de nuestros mutualistas sobre nuestro buen hacer

y de nuestro compromiso por obtener, en su conjunto, la mejor salud laboral posible.

- Por lo que respecta en cuenta propia hemos crecido en AT&EP (**+4'70%** v'19), en CC (**+2'82%** v'19) y en la prestación CATA (**+9'73%** v'19).

Distribución personas trabajadoras protegidas por contingencia



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

Las ausencias por motivos de salud es la ratio que utilizamos como referencia para valorar si en **umivale Activa** estamos cumpliendo con nuestra Misión: **optimizar la salud de nuestras empresas mutualistas**.

Se trata de un fenómeno complejo que viene determinado por múltiples variables. Tras muchos años de observación y estudio, en **umivale Activa** hemos identificado los principales factores que pueden afectar a este fenómeno: tamaño de la empresa, sectores de actividad, género y edad de las personas trabajadoras, así como el territorio, entre otras. No obstante, estos datos son indicadores globales.

Nuestra labor es averiguar por qué hay empresas que se salen, para bien o para mal, de esas medias y tendencias. Identificamos y analizamos dichas causas, en colaboración con las empresas, para poder realizar un plan personalizado.

Por tamaño de empresa

Distribución por tamaño de empresa y contingencia, desglosada en empresas (CIF's), número de personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia. A 31 de diciembre de 2022 el número total de empresas asociadas en AT&EP ascendió a 107.223 (CIF's) con un número de personas trabajadoras protegidas de 1.307.547.

Según su nº trabajadores/as	AT&EP			CC		
	Cuenta Ajena		C. Propia	Cuenta Ajena		C. Propia
	Personas trabajadoras	CIF's	NIF's	Personas trabajadoras	CIF's	NIF's
Total	1.307.547	107.223	212.595	1.031.134	85.809	215.857
Entre 0-10	246.632	93.012	212.595	200.998	73.196	215.857
Entre 11-50	242.502	11.458		217.444	10.233	
Entre 51-250	227.456	2.268		198.372	2.006	
Entre 251-500	90.872	260		70.399	208	
Más de 500	500.085	225		343.921	166	

Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados de la Entidad **umivale Activa**.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

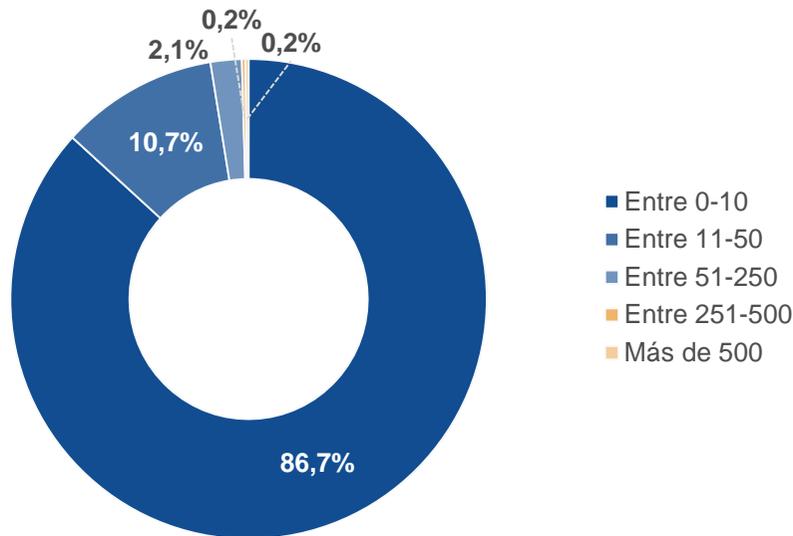
4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

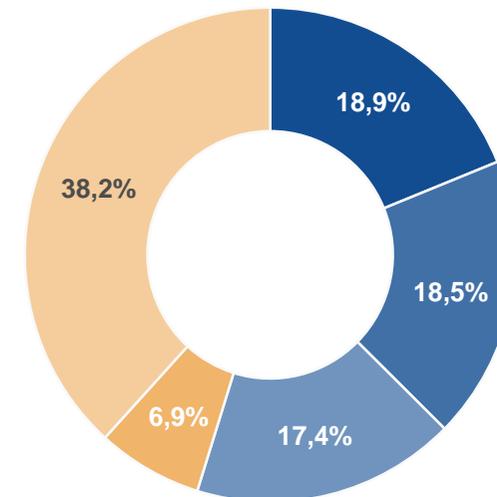
Tamaño de empresa. Distribución de empresas asociadas y trabajadores/as adheridos/as en AT&EP

Porcentaje de distribución de nuestras empresas asociadas y de trabajadores y trabajadoras protegidos por cuenta ajena en Contingencias Profesionales, según el tamaño de la empresa.

Porcentaje de empresas por tamaño



Porcentaje de población protegida por tamaño de empresa

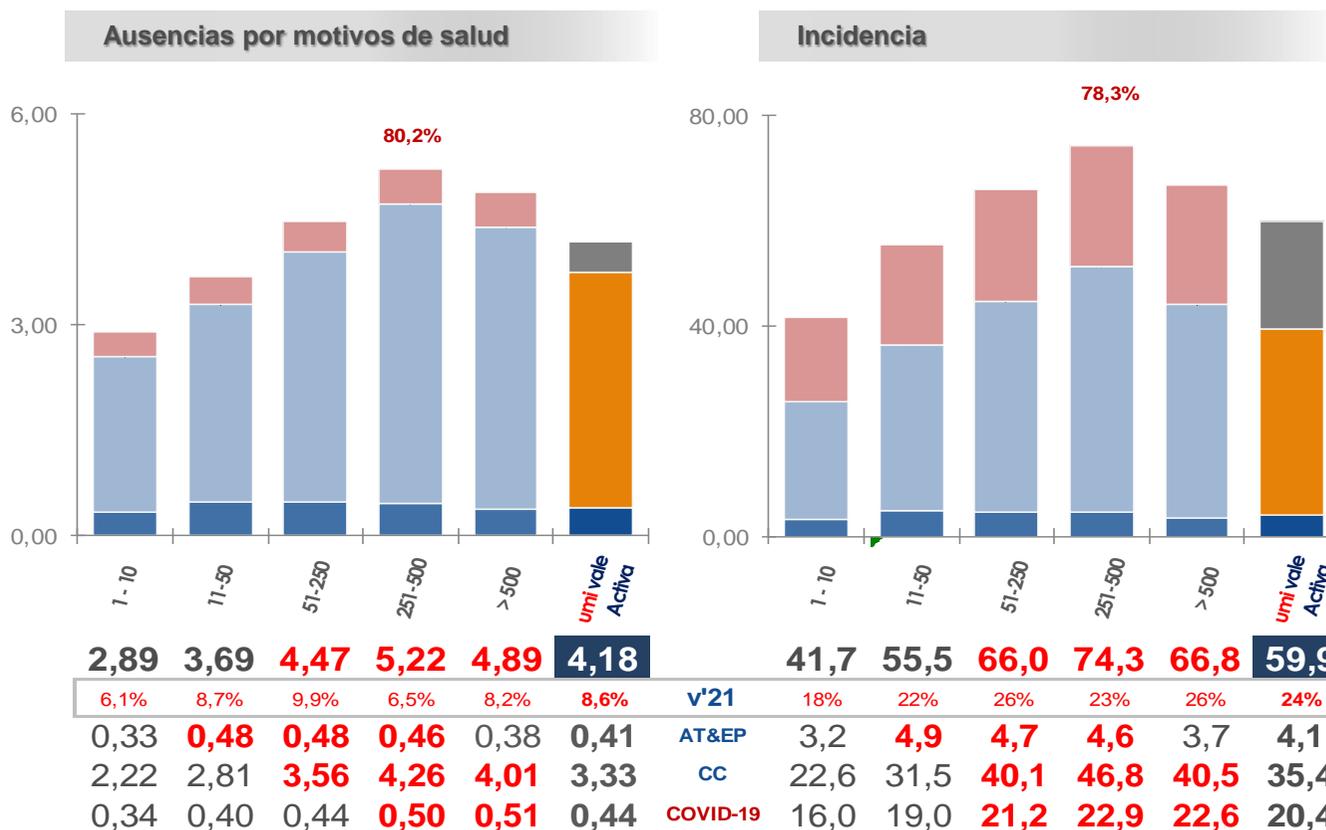


Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados de la entidad umivale Activa.



Tamaño de empresa. Ausencias por motivos de salud e incidencia.

Año tras año venimos reiterando, en atención a la serie histórica, que el tamaño de la empresa es un factor relevante que influye en las ratios de ausencias por motivos de salud y de incidencia, siendo las tasas superiores en las empresas más grandes. En este sentido se puede observar como entre el peor dato y el mejor existe una diferencia del 78'3% en la Incidencia y la diferencia es de un 80'2% en la ratio de ausencias.



Fecha extracción datos: abr'23

- CC
- AT&EP
- COVID-19

Las cifras en **rojo** señalan que están por encima de la media de **umivale Activa** y en **gris** por debajo. En el cálculo de la población de personas trabajadoras (sólo cuenta ajena) se excluyen las empresas auto aseguradoras. Sobre la barra de "mayor ausencia" o "incidencia", el **% en rojo** representa la **desviación** respecto al valor más bajo.

* Ambas magnitudes expresadas en %.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

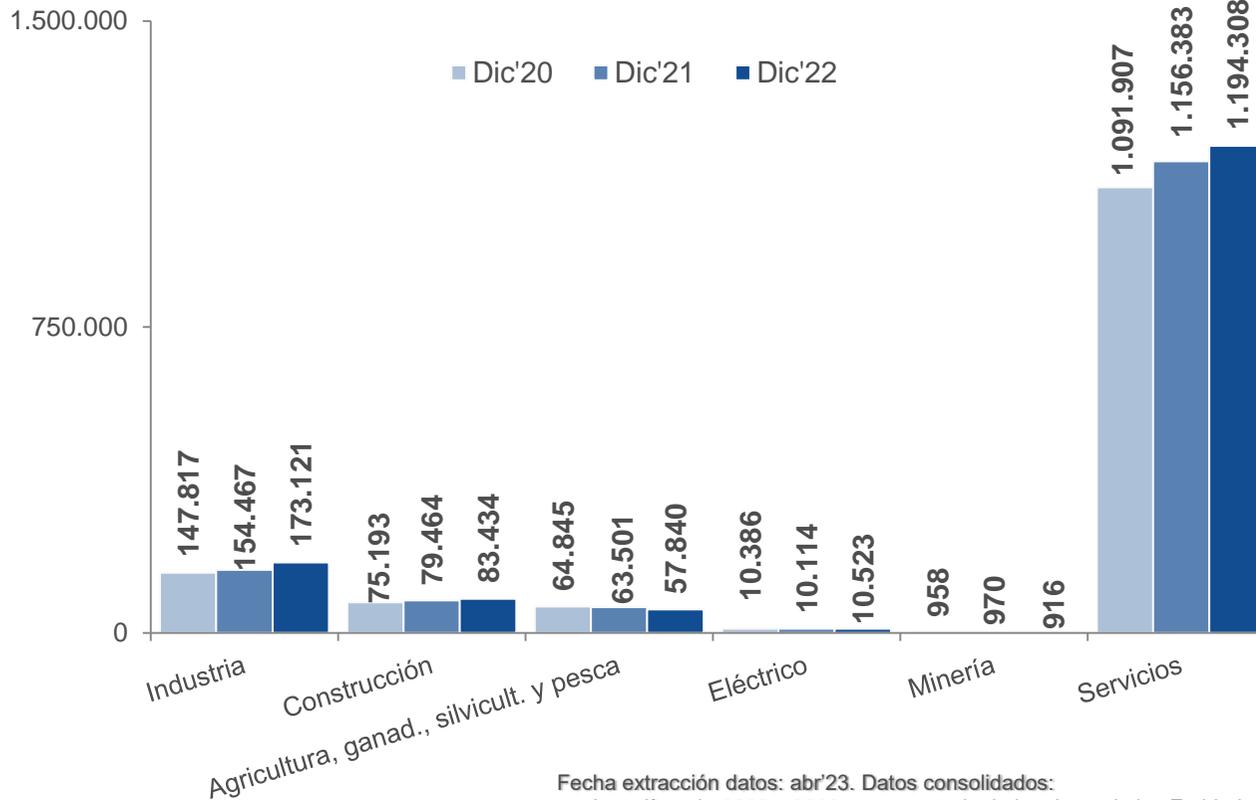
4.1.2 Empresas mutualistas

Sector de actividad.

Evolución de afiliación en accidente de trabajo y enfermedad profesional.

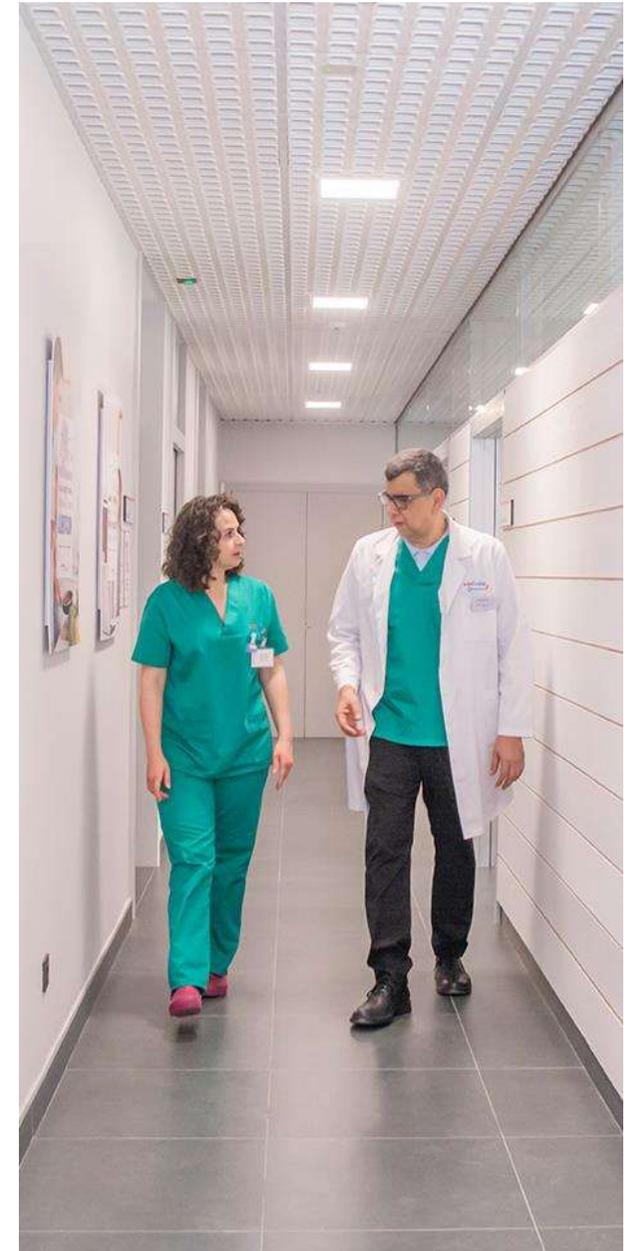
En la siguiente tabla mostramos la distribución de nuestras trabajadoras y trabajadores afiliados (cuenta ajena y cuenta propia) en contingencia profesional por sector de actividad:

Evolución población protegida en Contingencias Profesionales por sectores de actividad



Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados:

- Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de las Entidades **umivale** y **Activa Mutua**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

Sector de actividad. Evolución de afiliación en accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Distribución de nuestras trabajadoras y trabajadores afiliados (cuenta ajena y cuenta propia) en contingencia profesional por sector de actividad:

Evolución población protegida en Contingencias Profesionales por sectores de actividad

	Dic'22		v'19		
		%P		8,4%	v'%P19
Total umivale Activa	1.520.142		117.770	8,4%	v'19
Industria	173.121	11,4%	22.768	15,1%	6,2%
Construcción	83.434	5,5%	9.750	13,2%	4,5%
Agricultura, ganad., silvicult. y pesca	57.840	3,8%	-5.456	-8,6%	-16%
Eléctrico	10.523	0,7%	111	1,1%	-6,8%
Minería	916	0,1%	-56	-5,8%	-13,1%
Servicios	1.194.308	78,6%	90.653	8,2%	-0,2%
Comercio	261.252	17,2%	16.309	6,7%	
Activ. administrativas y servicios auxiliares	117.662	7,7%	3.008	2,6%	
Activ. sanitarias y sociales	152.563	10,0%	28.367	22,8%	
Hostelería	140.564	9,2%	19.582	16,2%	
Activ. financieras y de seguros	65.611	4,3%	-341	-0,5%	
Educación	87.120	5,7%	7.028	8,8%	
Activ. profesionales, científicas y técnicas	82.971	5,5%	4.021	5,1%	
Admon. Pública	70.974	4,7%	-1.315	-1,8%	
Transporte y almacenamiento	59.803	3,9%	1.345	2,3%	
Información y comunicaciones	58.267	3,8%	8.447	17,0%	
Otros servicios	34.901	2,3%	226	0,7%	
Activ. artísticas y de entrenamiento	26.586	1,7%	2.699	11,3%	
Activ. de los hogares	16.638	1,1%	-179	-1,1%	
Activ. inmobiliarias	11.963	0,8%	619	5,5%	
Suministro agua, saneamiento y gestión residuos	7.433	0,5%	837	12,7%	

Fecha extracción datos:

abr'23. Datos consolidados:

- Las cifras de 2021 son sumatorio de los datos de las Entidades **umivale** y **Activa Mutua**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

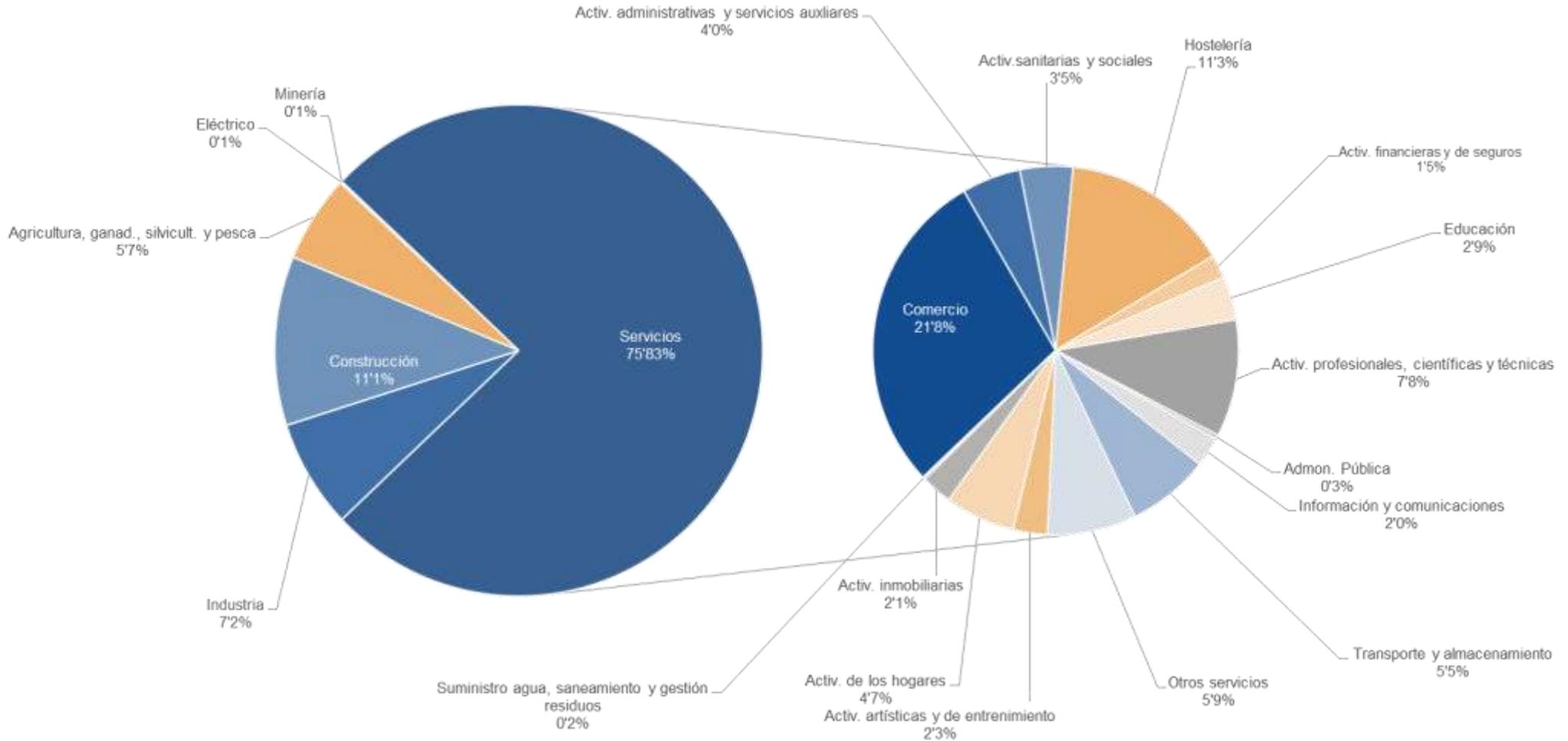
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

Sector de actividad. Participación en función del número de empresas (CIF's).

Las empresas con mayor representación en la cartera de **umivale Activa** son las de gestión de servicios y, dentro de estas, en actividades de comercio, hostelería y las actividades profesionales, científicas y técnicas.



Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados de la Entidad **umivale Activa**.

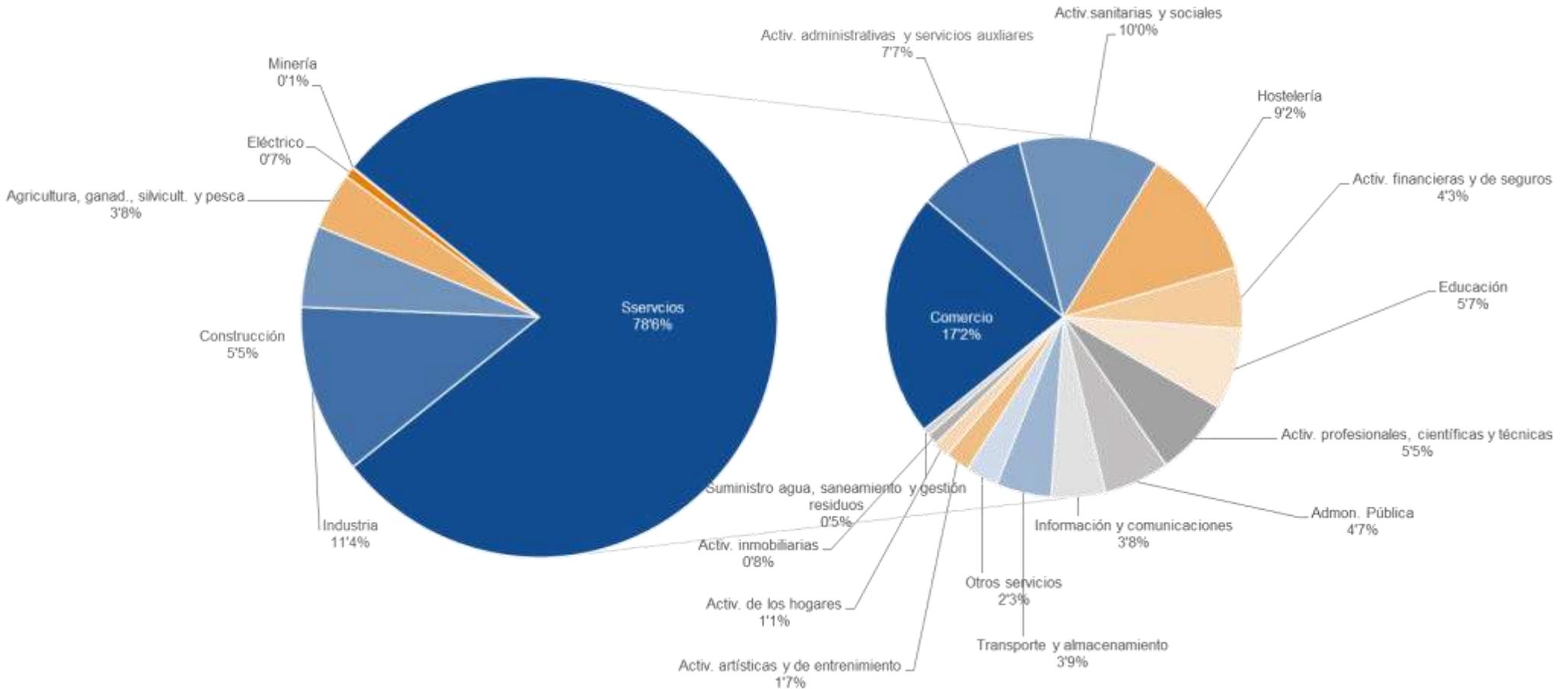
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

Sector de actividad. Participación en función del número de personas trabajadoras protegidas.

En esta segunda gráfica también podemos ver que las personas trabajadoras protegidas con mayor representación son del sector servicios. Dentro de este colectivo sector comercio, actividades administrativas y servicios auxiliares, hostelería y actividades sanitarias y sociales.



Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados de la Entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

Sector de actividad. Ausencias por motivos de salud e incidencia.

El **sector de actividad** es otra de las variables que más dispersión de resultado demuestra entre unas actividades y otras.

No obstante, como siempre remarcamos, los datos son medias y, por tanto, dentro de un mismo sector encontramos a su vez buenas y malas ratios, motivo por lo que desde umivale Activa realizamos un análisis empresa a empresa para su mejor diagnóstico y requerimientos de gestión, buscando hacer “un traje a medida”, proponiendo una gestión proactiva e integral personalizada.

En las gráficas puede observarse como hay sectores donde puede haber más del doble en las ratios de incidencia y ausencias, en cualquiera de las contingencias que se compare, ya sea AT&EP, CC o incluso por COVID-19.

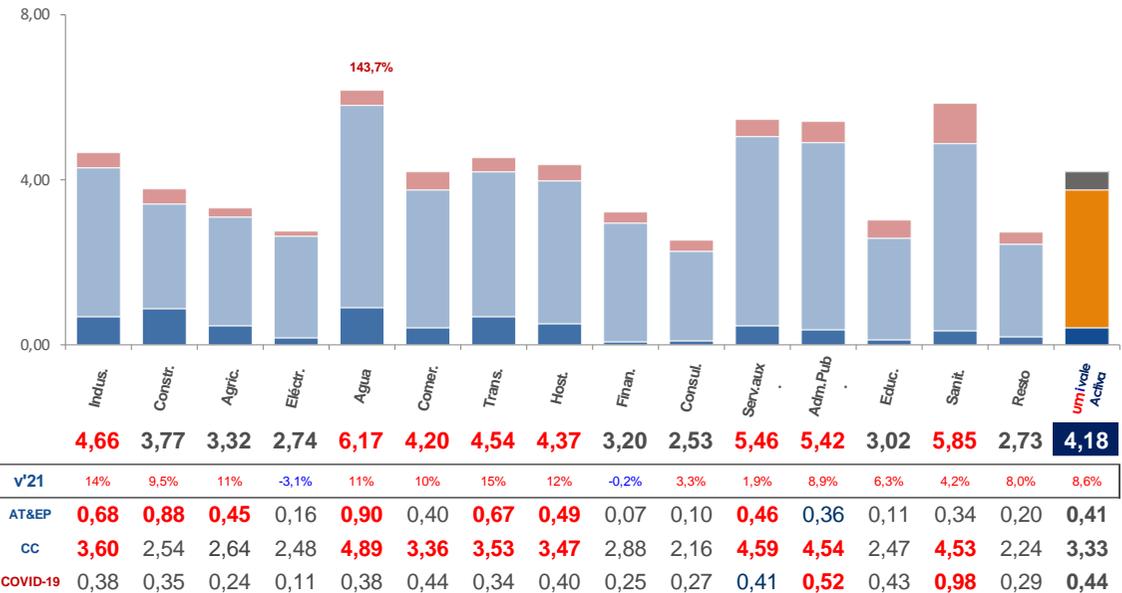


Las cifras en **rojo** señalan que están por encima de la media de **umivale Activa** y en **gris** por debajo.
 En el cálculo de la población de personas trabajadoras (sólo cuenta ajena) se excluyen las empresas auto aseguradoras.
 Sobre la barra de “mayor ausencia” o “incidencia”, el % en rojo representa la **desviación** respecto al valor más bajo.

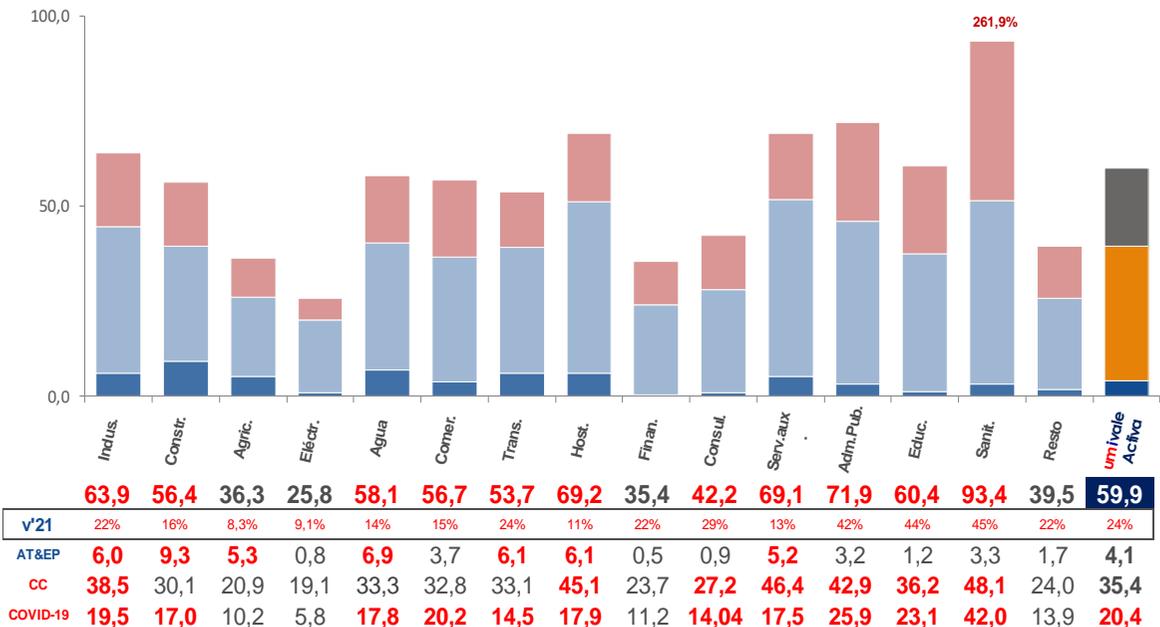
Fecha extracción datos: abr'23

Ausencias por motivos de salud

Ambas magnitudes expresadas en %.



Incidencia



4 Mutualistas y colectivos protegidos

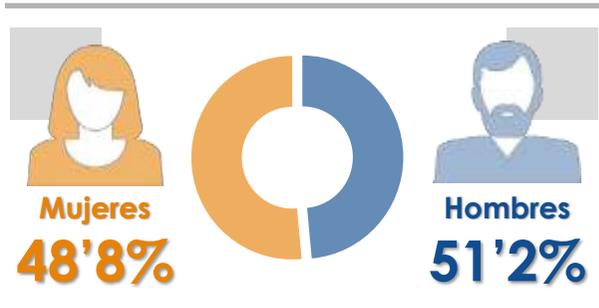
4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

Género.

Distribución, ausencias por motivos de salud e incidencia.

Nuestra población protegida por cuenta ajena en contingencia profesional a efectos de las ratios de absentismo e incidencia presenta la siguiente distribución por género:



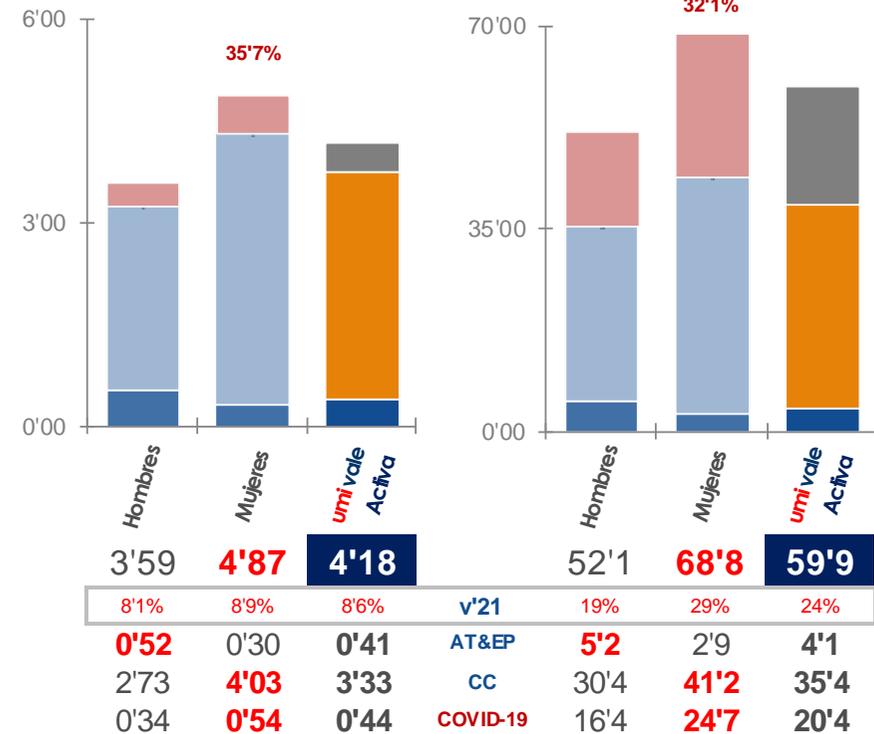
Como viene ocurriendo en toda la reciente serie histórica, las ratios por género se polarizan antagónicamente:

- El colectivo masculino tiene mayor siniestralidad y pierde más jornadas de trabajo al cabo del año por contingencias profesionales.
- Por su parte, el femenino acumula ratios más elevados en contingencia común y también por COVID-19.



Ausencias por motivos de salud

Incidencia



Fecha extracción datos: abr'23

Ambas magnitudes expresadas en %.



Las cifras en rojo señalan que están por encima de la media de **umivale Activa** y en gris por debajo.
 En el cálculo de la población de personas trabajadoras (sólo cuenta ajena) se excluyen las empresas auto aseguradoras.
 Sobre la barra de "mayor ausencia" o "incidencia", el % en rojo representa la **desviación** respecto al valor más bajo.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

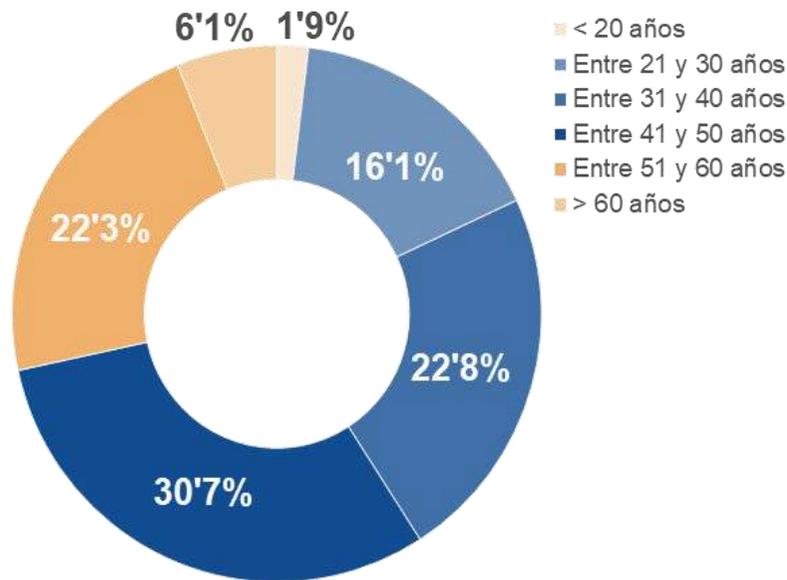
Edad. Distribución

La edad representa otro de los factores que hemos comprobado que afecta de forma significativa a la ratio de salud de las personas y, por tanto, a la de las empresas.

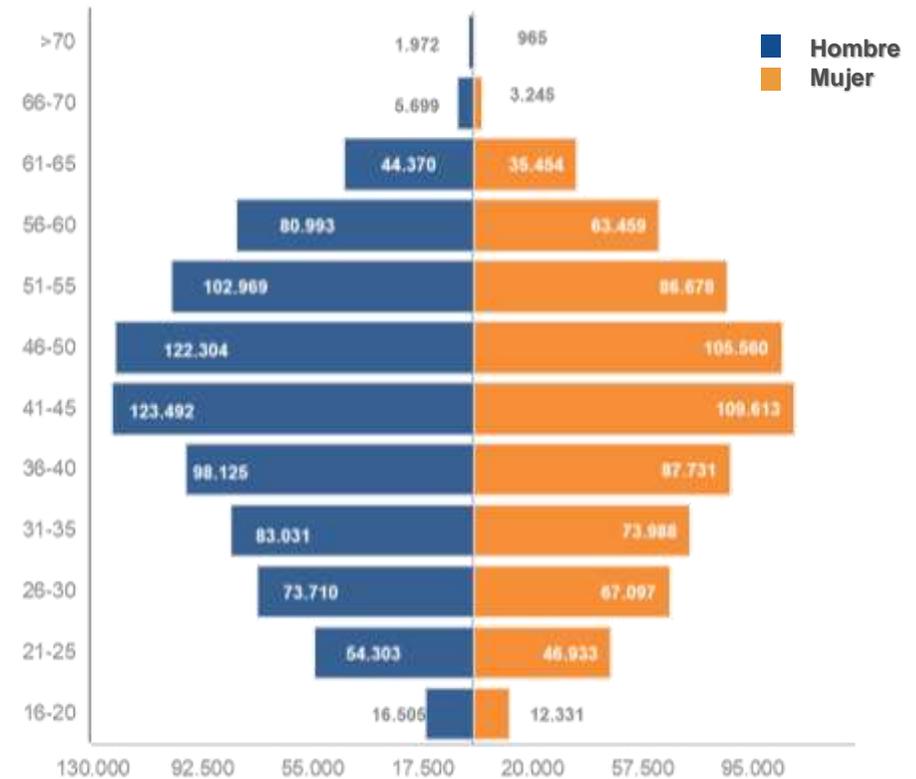
Su representación gráfica refleja claramente que nuestra pirámide de población protegida continua envejeciendo, con una insuficiente renovación por la base.

En 2022 el rango modal de edad preminente ha sido el de 41-50 años (30'72% del total población protegida).

Colectivo protegido por edad



2022



Fecha extracción datos: abr'23. Datos consolidados de la Entidad **umivale Activa**.

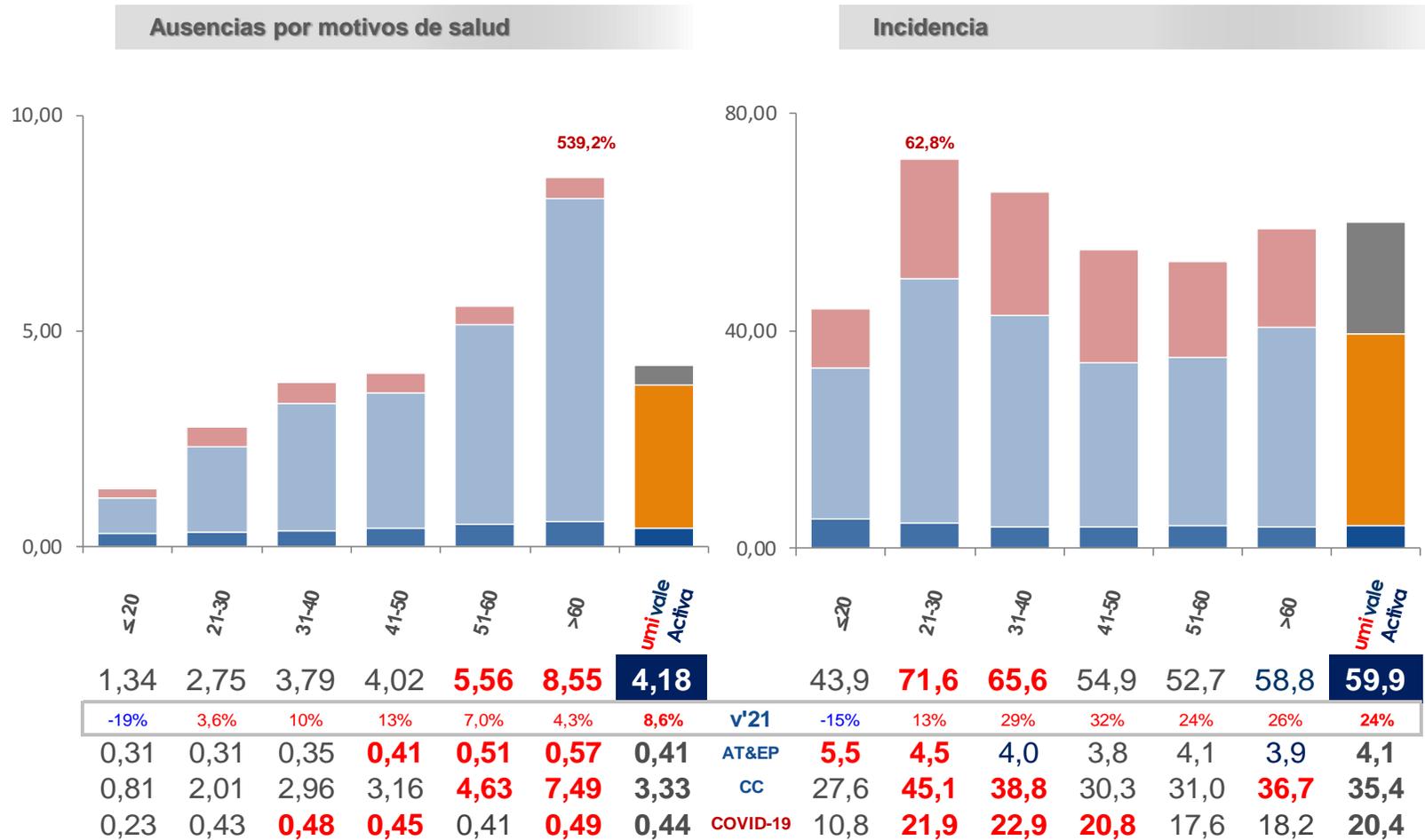
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

4.1.2 Empresas mutualistas

Edad. Ausencias por motivos de salud e incidencia.

Como en años anteriores, se mantiene la lógica de que a mayor edad, mayor tasa de ausencias, aunque no sucede lo mismo con el número de bajas generadas pues en términos de incidencia, ésta es superior en el tramo de los trabajadores entre 21 y 30 años, con hasta 11'7 puntos más que la media del total de población activa en la mutua.



Fecha extracción datos: abr'23

*Ambas magnitudes expresadas en %.

■ CC
■ AT&EP
■ COVID-19

Las cifras en rojo señalan que están por encima de la media de **umivale Activa** y en gris por debajo. En el cálculo de la población de personas trabajadoras (sólo cuenta ajena) se excluyen las empresas auto aseguradoras. Sobre la barra de "mayor ausencia" o "incidencia", el % en rojo representa la **desviación** respecto al valor más bajo.

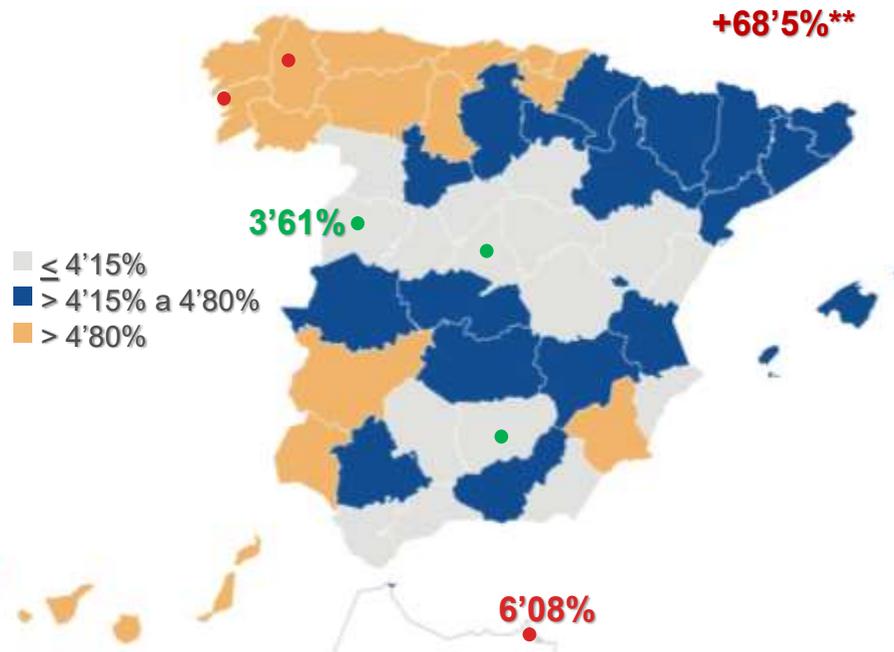
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1 Colectivo protegido

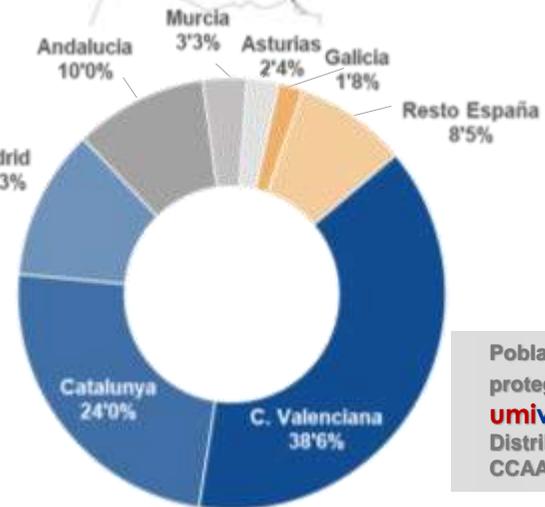
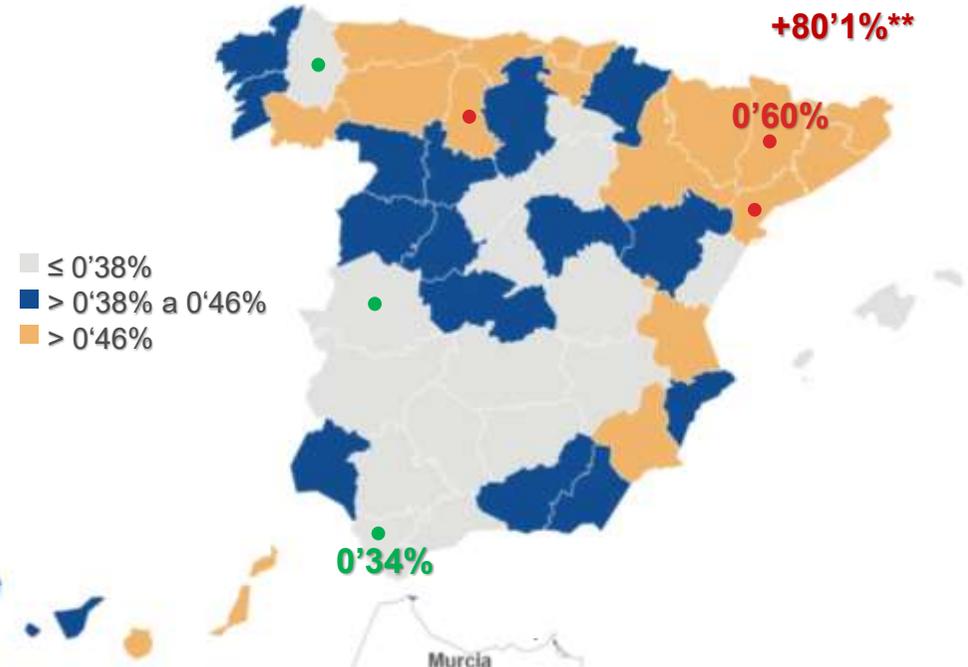
4.1.2 Empresas mutualistas

Provincia y Comunidad Autónoma. Distribución

Ausencias por motivos de salud 2022
Total España (sistema) AT&EP+COVID+CC, por provincias*



Ausencias por motivos de salud 2022
Total España (sector) **solo COVID**, por provincias*



El factor geográfico constituye otro de los componentes que determina la ratio de ausencias por motivos de salud. Además, al igual que en los últimos años, destacamos las ausencias por COVID a nivel territorial.

Por otro lado, dada nuestra diferente presencia en el territorio nacional, en el gráfico de la derecha representamos la distribución por comunidades autónomas de nuestra población protegida.

● Provincias con peores ratios
● Provincias con mejores ratios

* Calculado a partir de los datos de población, incidencia y duración media al alta del total España
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

** El % en **GRANATE** representa la desviación de la provincia con mayor % de ausencias respecto de la provincia con el valor más bajo.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

Prestamos asistencia sanitaria a nuestro colectivo protegido con el objetivo de que se puedan reincorporar a sus puestos de trabajo en condiciones óptimas. Todo ello mediante la colaboración y coordinación con otras organizaciones del entorno sociosanitario y con la formación continuada de sus profesionales.

El indicador más relevante que mide nuestro nivel de asistencia sanitaria es el número de procesos nuevos que se apertura cada año, diferenciándolo según el tipo de contingencia (Contingencia Profesional o Contingencia Común), dado que las Mutuas tienen distintas atribuciones legales para la atención de cada una de las posibles contingencias. Durante el 2022 se mantuvo una doble línea de trabajo, realizando un importante esfuerzo en la integración de ambas entidades y en la asistencia sanitaria, en aras de lograr la mejor salud laboral posible:

- Asistencia inmediata, desde el momento del accidente, en el centro sanitario más cercano.
- Seguimiento personalizado por un único profesional médico, que coordina todas las gestiones sanitarias y vela para que el tratamiento sea el más adecuado y eficaz.
- Asistencia completa e integral.
- Protocolos sanitarios de actuación adaptados a cada patología.
- Profesionales sanitarios cualificados en traumatología, medicina del trabajo, enfermería, fisioterapia, psicología del trabajo, etc.

En 2022 se registraron **505.584 procesos**, entre contingencias profesionales (AT&EP) y comunes (CC), un aumento del **+28,22%** respecto al 2021. También hemos atendido a 6.876 pacientes de otras Mutuas (4.005 de Mutuas integradas en **suma intermutual** y 2.871 de otras).

Número de procesos iniciados cada año de AT&EP y CC

Asistencial	20		21		22		v'19
Total	337.517	-21'8%	394.307	16'8%	505.584	28'2%	17%
AT&EP	101.724	-18'8%	112.588	10'7%	117.371	4'2%	-6'4%
CC	235.793	-23'0%	281.719	19'5%	388.213	37'8%	27%
Y por COVID-19	194.995	N.A.	226.819	16'3%	281.160	24'0%	N.A.

Fecha extracción datos: abr'23.
Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**. Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

- Indicador “vivo” al existir circunstancias que afectan al indicador.
- Ejemplos: existen procesos que el INSS dictamina que la contingencia es distinta (de AT pasa a CC o viceversa), sentencias judiciales que obligan a aceptar procesos como AT, procesos nuevos declarados por la empresa con retraso, etc.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

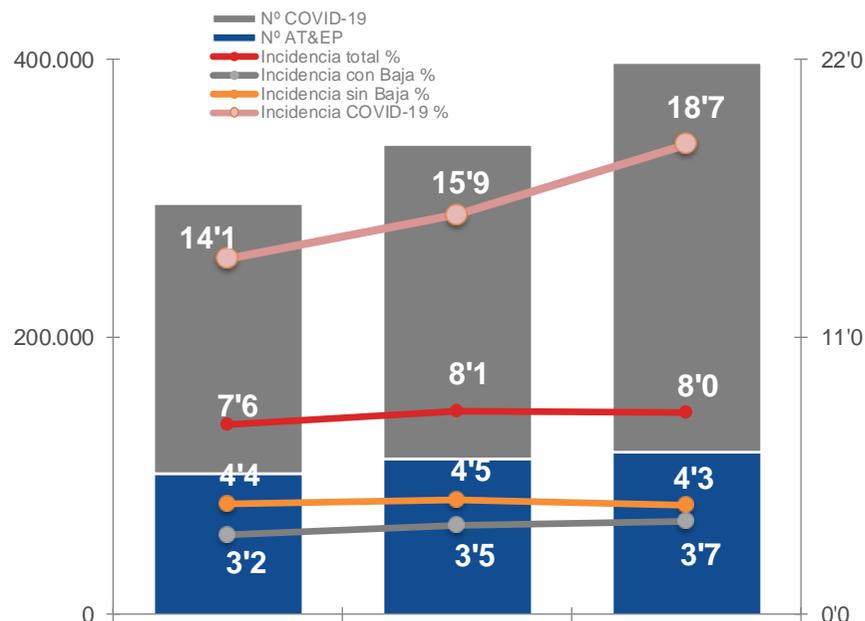
4.2.1 Procesos asistenciales

Procesos asistenciales AT&EP

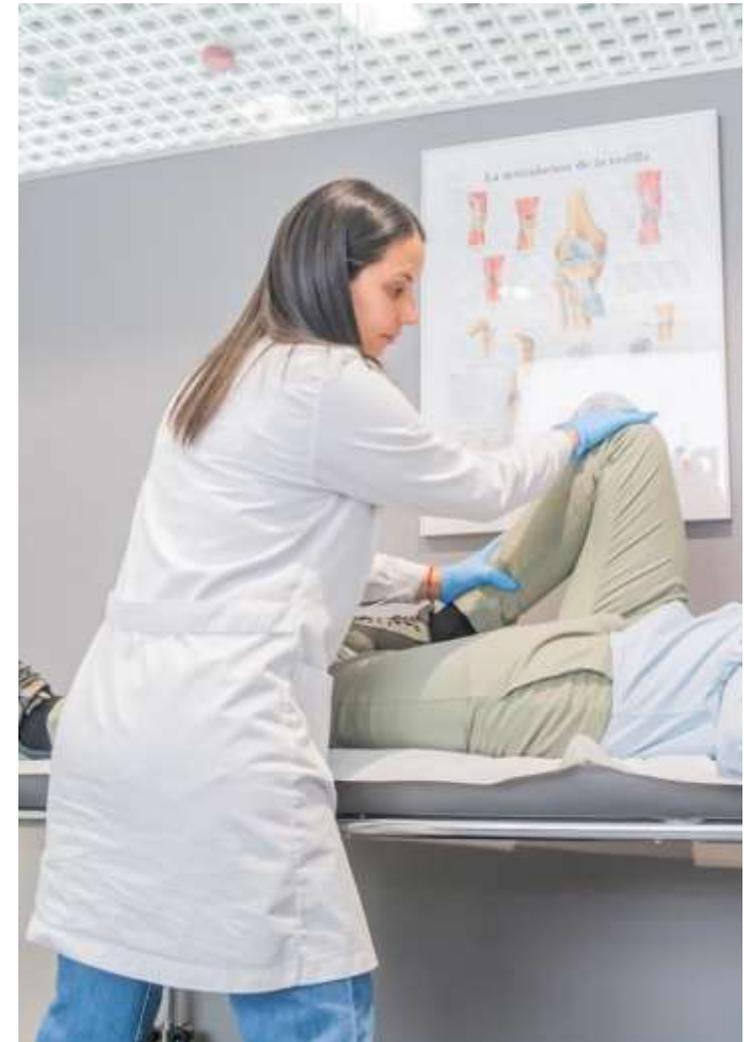
En 2022 **umivale Activa** registró, del total de regímenes, **117.371 nuevos procesos por contingencias profesionales**, dado el incremento de la siniestralidad (**+4'25% v'21**) tanto en los procesos con baja (**+9'16% v'21**), como en los procesos sin baja (**+0'42% v'21**).

Por lo que respecta a los procesos por COVID-19, también se incrementaron respecto al ejercicio anterior (**+23'96% v'21**).

Evolución AT&EP e índice de incidencia



Nº AT&EP	20		21		22		v'19
Total	101.724	-18'8%	112.588	10'7%	117.371	4'2%	-6'4%
Sin baja	59.283	-21'7%	63.237	6'7%	63.501	0'4%	-16%
Con baja	42.441	-14'5%	49.351	16'3%	53.870	9'2%	8'6%
Y por COVID-19	194.995	N.A.	226.819	16'3%	281.160	24'0%	N.A.



Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

Siniestralidad por Accidente de Trabajo (AT)

En 2022 registramos un total de 116.483 accidentes de trabajo, de los cuales el 54'19% (63.118) fueron sin baja.

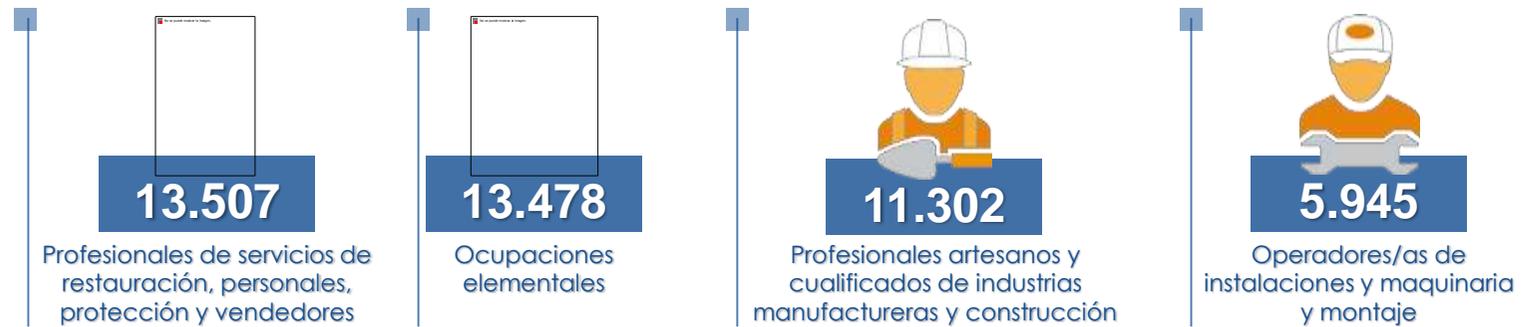
AT	20	21	22	v'19
Total	100.784 -18'7%	111.762 10'9%	116.483 4'2%	-6'0%
Sin baja	58.933 -21'7%	62.949 6'8%	63.118 0'3%	-16%
Con baja	41.851 -14'1%	48.813 16'6%	53.365 9'3%	9'5%
Y por COVID-19	194.995 N.A.	226.819 16'3%	281.160 24'0%	N.A.

Fecha extracción datos: abr'23.

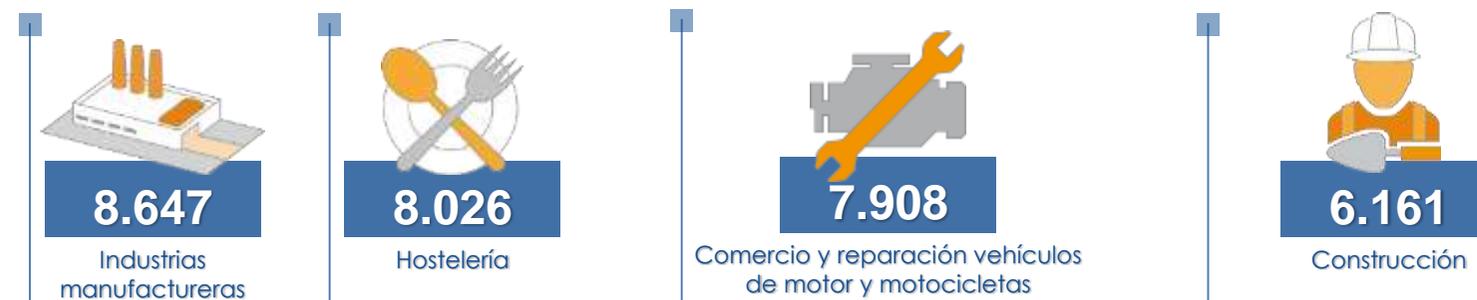
Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

Las **profesiones** con mayor número de accidentes con baja en 2022 entre las personas trabajadoras protegidas por **umivale Activa** fueron, en cantidades absolutas:



Por **sector de actividad**, los accidentes de trabajo con baja en números absolutos se concentraron en:



Las **características demográficas y ocupacionales** de las personas accidentadas fueron:



De 31 a 50 años de edad



Género masculino



Más de 12 meses de antigüedad



Contrato indefinido

Las **circunstancias del accidente**:



El lunes es el día de la semana con **más accidentes con baja** (20'88%), un porcentaje que va disminuyendo progresivamente conforme transcurre la misma.



El mayor número de accidentes de trabajo con baja se concentraron principalmente por la **mañana** (36'87% entre las 9 y las 12 horas) y a primera hora de la **tarde** (21'16% entre las 13 y las 16 horas).



El 71'63% de los accidentes de trabajo con baja se produjeron en el **centro de trabajo habitual** y el 13'64% **al ir o al volver del trabajo**, que incluye tanto por tráfico como otros percances (por ejemplo caídas).

Fecha extracción datos: abr'23.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

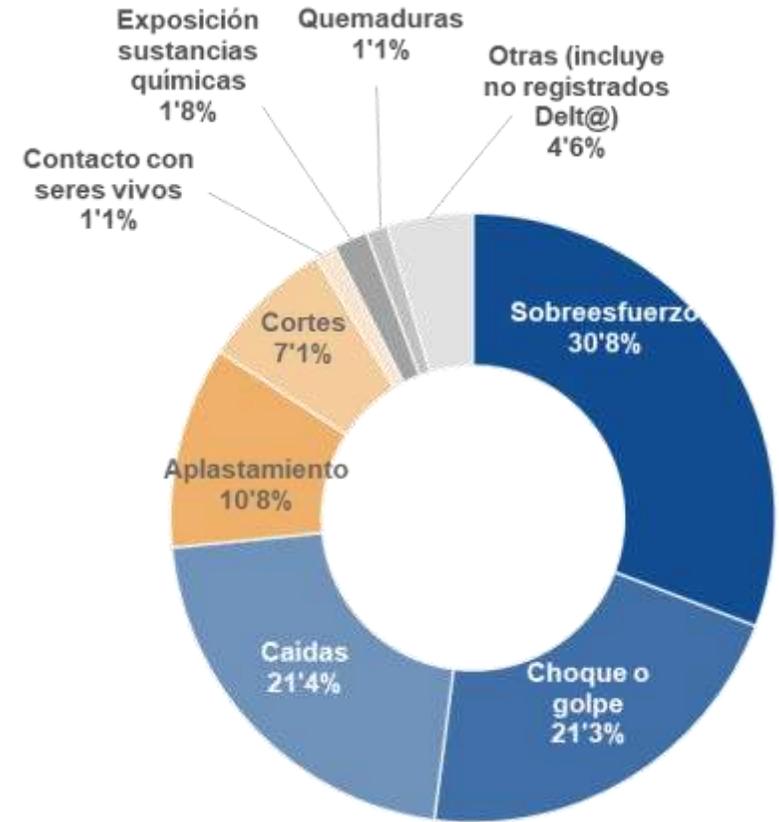
4.2.1 Procesos asistenciales

Bajas por accidente de trabajo.

Mecanismo de producción del accidente.

Forma específica lesión	Total	%P	2.021	v'21
Total AT con baja	53.365	100'0%	48.813	9'3%
Sobreesfuerzo	16.422	30'8%	15.268	7'6%
Choque o golpe	11.350	21'3%	10.824	4'9%
Caídas	11.420	21'4%	9.830	16'2%
Aplastamiento	5.748	10'8%	5.363	7'2%
Cortes	3.792	7'1%	3.487	8'7%
Contacto con seres vivos	599	1'1%	547	9'5%
Exposición sustancias químicas	983	1'8%	1.434	-31'5%
Quemaduras	609	1'1%	397	53'4%
Otras (incluye no registrados Delt@)	2.442	4'6%	1.663	46'8%
Total AT con baja (sin EP)	53.365	100%	48.813	9'3%

Fecha extracción datos: abr'23.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

Tipo de lesión sufrida a consecuencia del accidente

Podemos observar las bajas por accidentes de trabajo desglosadas por tipo de lesión, porcentaje de distribución sobre el total así como la variación respecto al 2021. El 97'27% de los siniestros se produjeron por lesiones traumatológicas. En la imagen podemos ver la distribución que siguen por regiones anatómicas el grueso de las lesiones (82'18%). El 17'82% restante corresponden a lesiones en otras partes del cuerpo como la zona facial, región pélvica o cabeza, entre otras.

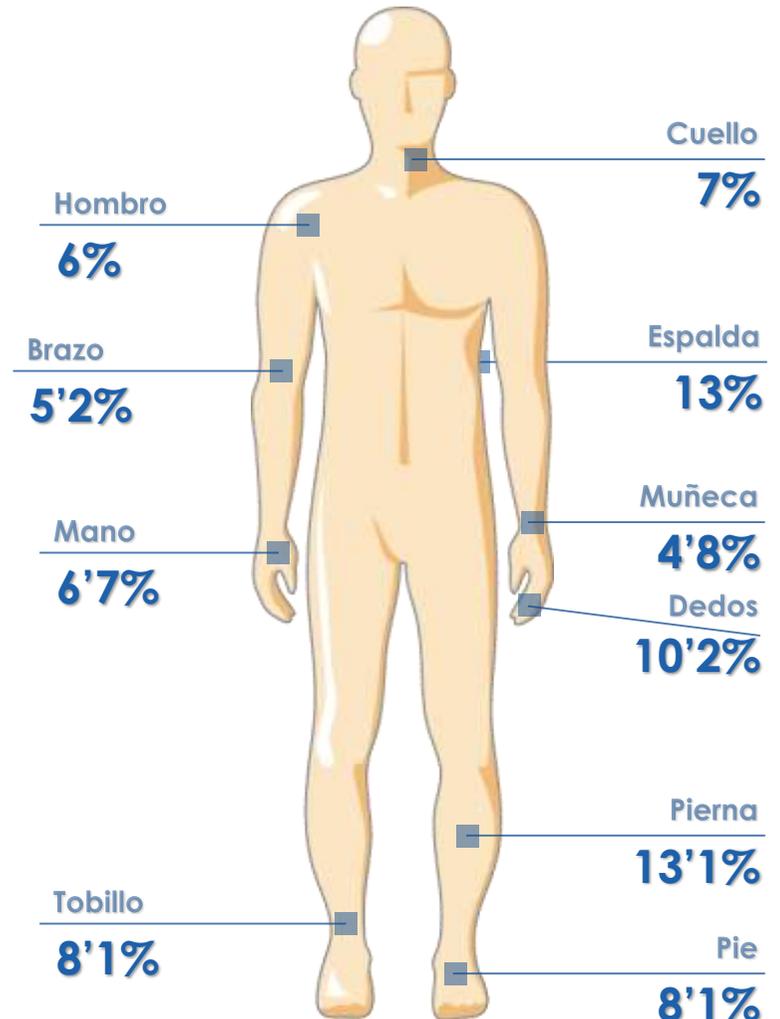
Tipo de lesiones	Total	%P	v'21
Total	53.365		9'3%
Traumatológicas	51.909	97'3%	11'7%
S. Nervioso	543	1'0%	8'4%
Digestivas	176	0'3%	-23'1%
S. Circulatorio	113	0'2%	1'8%
Psiquiátricas	61	0'1%	19'6%
Dermatológicas	85	0'2%	-1'2%
Intoxicaciones y Envenen.	27	0'1%	-40'0%
S. Genitourinario	7	0'0%	25'0%
Respiratorias	40	0'1%	21'2%
Resto	404	0'8%	-68'6%

Desglose Trauma	Total	% P s.total
Osteomioarticulares	31.464	60'6%
Contusiones	7.013	13'5%
Esguinces	3.872	7'5%
Fracturas	3.695	7'1%
Heridas	5.580	10'7%
Luxaciones	283	0'5%
Quemaduras	0	0'0%
Otras lesiones	2	0'0%

Dentro de las lesiones traumatológicas, un 60'61% fueron osteomioarticulares (lumbalgias, cervicalgias, lesiones de meniscos, etc.) y 13'51% por contusiones.

Fecha extracción datos: abr'23.

Principales lesiones por zonas



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales



Siniestralidad por enfermedades profesionales (EP's)

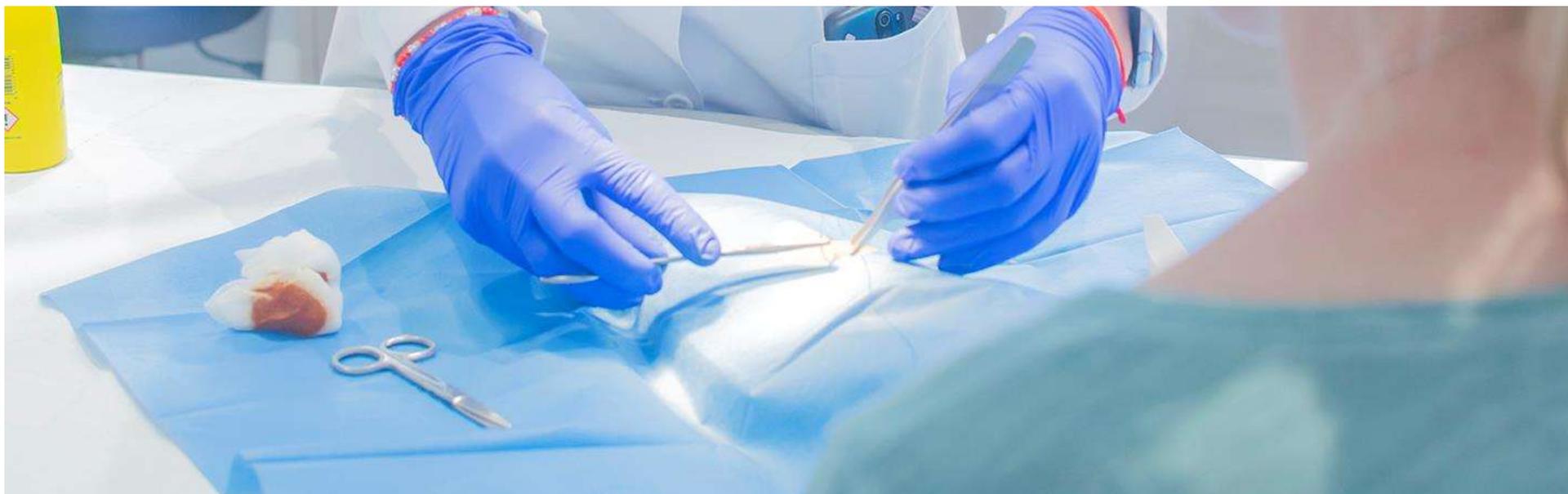
Es esencial detectar todos los procesos susceptibles de ser calificados como derivados de enfermedad profesional y estudiarlos en profundidad. Nuestro objetivo es actuar con el máximo rigor en virtud de la legislación vigente y ser justos en la toma de decisiones.

Esto nos permite, a través de la experiencia de años, detectar los procesos de enfermedad profesional y facilitar, con la implicación de nuestros mutualistas, la puesta en marcha de medidas preventivas destinadas a conseguir la minimización de las mismas.

Los procesos registrados de enfermedades profesionales alcanzaron los 888 a 31 de diciembre de 2022.

EP	20	21	22	v'19
Total	940 -32'0%	826 -12'1%	888 7'5%	-36%
Sin Baja	350 -32'3%	288 -17'7%	383 33'0%	-26%
Con Baja	590 -31'8%	538 -8'8%	505 -6'1%	-42%

Fecha extracción datos: abr'23.
Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.
Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos representan la variación de los mismos respecto al año anterior.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

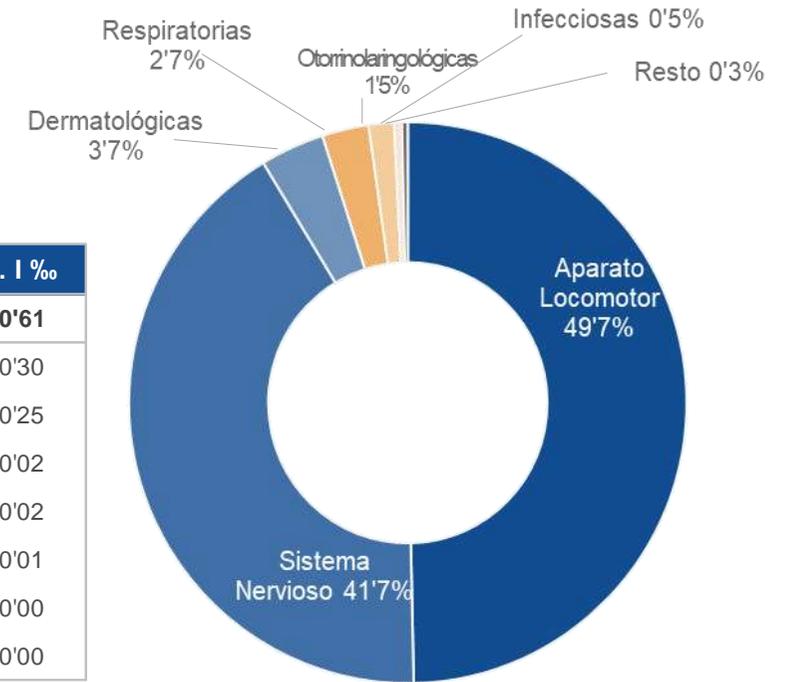
4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

El número de procesos por enfermedad profesional desglosado por patologías y el índice de incidencia (calculada en este caso por cada 1.000 personas trabajadoras) están desagregados en la tabla inferior.

Las patologías que tienen mayor participación coinciden con las que tienen mayor incidencia.

EP por Patologías	Sin baja	v'21	Con baja	v'21	Total	v'21	%P	I. I %
Total	383	33%	505	-6'1%	888	7'5%		0'61
Aparato Locomotor	212	13%	229	-6'9%	441	1'6%	49'7%	0'30
Sistema Nervioso	131	82%	239	-3'6%	370	16%	41'7%	0'25
Dermatológicas	23	109%	10	-38%	33	22%	3'7%	0'02
Respiratorias	4	-64%	20	11%	24	-17%	2'7%	0'02
Otorrinolaringológicas	11	175%	2	100%	13	160%	1'5%	0'01
Infecciosas			4	-43%	4	-43%	0'5%	0'00
Resto	2		1	-50%	3	-25%	0'3%	0'00



Fecha extracción datos: abr'23.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

Siniestros mortales AT&EP

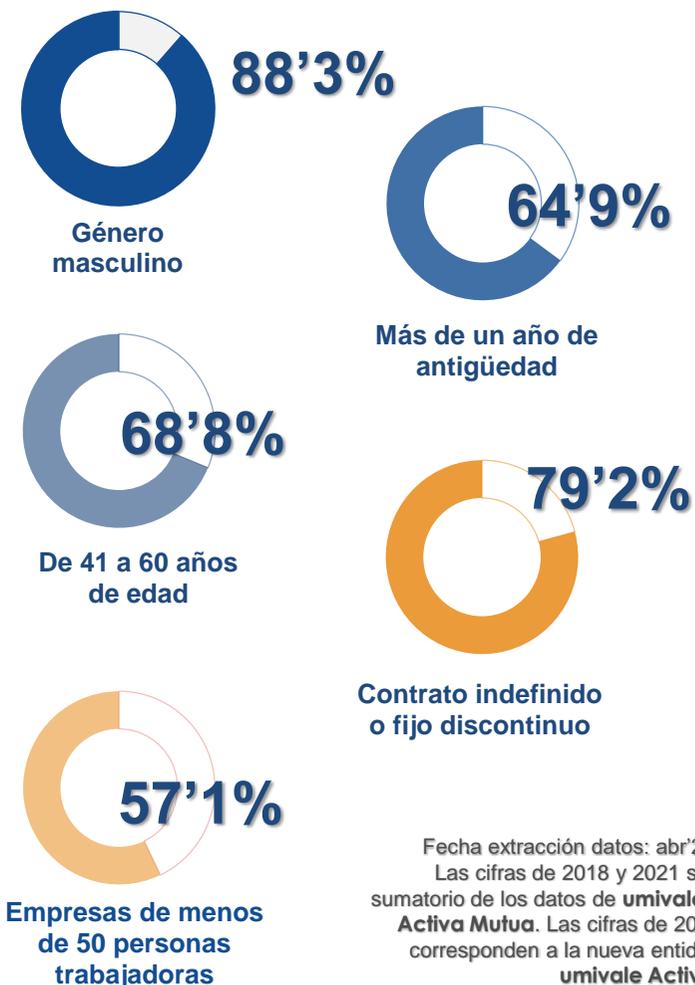
Es importante también desglosar las **principales causas** de fallecimientos en el **último quinquenio** (2018-2022), ya que identificando y analizando las mismas podremos ahondar en las soluciones para eliminar o minimizar futuras muertes.

Al igual que en los últimos ejercicios, los accidentes o enfermedades cardiovasculares son la primera causa de fallecimientos, seguidos de los accidentes de tráfico.



Desde **umivale Activa** recomendamos implementar políticas preventivas, o reforzarlas, en las áreas donde se producen mayor número de fallecidos.

En los gráficos adjuntos se refleja el desglose del perfil tipo de las **personas fallecidas** por contingencias profesionales en 2022. El desglose no incluye los fallecidos derivados de incapacidad.



Fecha extracción datos: abr'23.
Las cifras de 2018 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

Contingencias Profesionales (cuenta propia y ajena)

En **umivale Activa** realizamos un importante esfuerzo para lograr la mejor salud laboral posible ofreciendo:

- Asistencia inmediata desde el momento del accidente en el centro sanitario más cercano.
- Seguimiento personalizado por un único profesional médico, que coordina todas las gestiones sanitarias y vela para que el tratamiento sea el más adecuado y eficaz.
- Asistencia completa e integral.
- Protocolos sanitarios de actuación adaptados a cada patología.
- Profesionales sanitarios cualificados en traumatología, medicina del trabajo, enfermería, fisioterapia, psicología del trabajo, etc.

En 2022 asistimos a 101.938 pacientes por contingencia profesional con medios propios, de los que 46.511 derivaron en baja y 55.427 en asistencias sin baja.

Actividad Asistencial	20	21	22	%P
Procesos iniciados	101.724	112.588	117.371	
Medios propios	87.233	95.496	101.938	86,9
Medios ajenos	14.491	17.092	15.433	13,1

Procesos iniciados	20	21	22	%P
Con baja	42.441	49.351	53.870	45,9
Medios propios	36.580	41.792	46.511	86,3
Medios ajenos	5.861	7.559	7.359	13,7
Sin baja	59.283	63.237	63.501	54,1
Medios propios	50.653	53.704	55.427	87,3
Medios ajenos	8.630	9.533	8.074	12,7



Fecha extracción datos: abr'23.
Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

Contingencias Comunes (CC)

Mientras que en las contingencias profesionales nuestro alcance es total e integral, nuestra capacidad de actuación en materia de contingencias comunes se ve limitada por la realidad legislativa y normativa vigente.

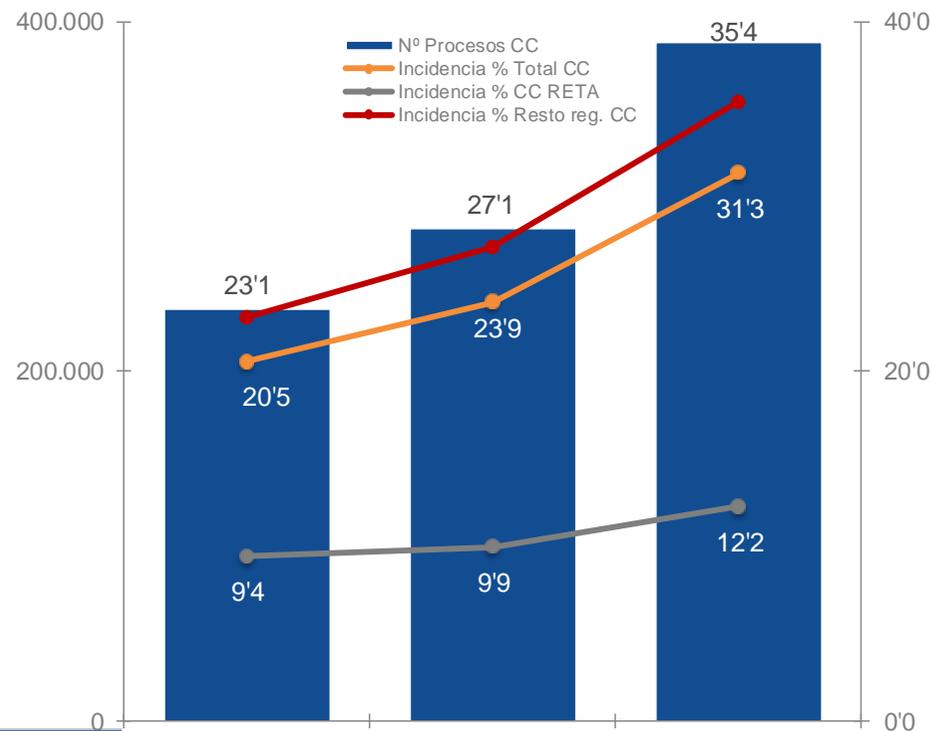
No obstante seguimos acercando nuestros servicios a los pacientes realizando seguimientos médicos de las personas trabajadoras afectadas por incapacidad temporal para su mejor y más rápida recuperación.

- Asesoramiento telefónico durante la baja y actuación médica por personal cualificado.
- Adelanto, si procede, de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, rehabilitación y consultas con especialistas.
- Apoyo psicológico especialmente en situaciones relacionadas con el estrés, trastornos de ansiedad y depresiones.

En 2022 registramos **388.213** procesos de contingencia común.

El índice de incidencia total (proporción entre el número de bajas y la población protegida en todos los regímenes por contingencias comunes) creció hasta situarse en 31'33%.

Evolución nº Procesos e Índice de Incidencia en CC



CC	20	21	22	v'19
Total	235.793 -23'0%	281.719 19'5%	388.213 37'8%	27%
RETA	19.953 -8'5%	21.530 7'9%	26.512 23'1%	22%
Resto Reg.	215.840 -24'2%	260.189 20'5%	361.701 39'0%	27%

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

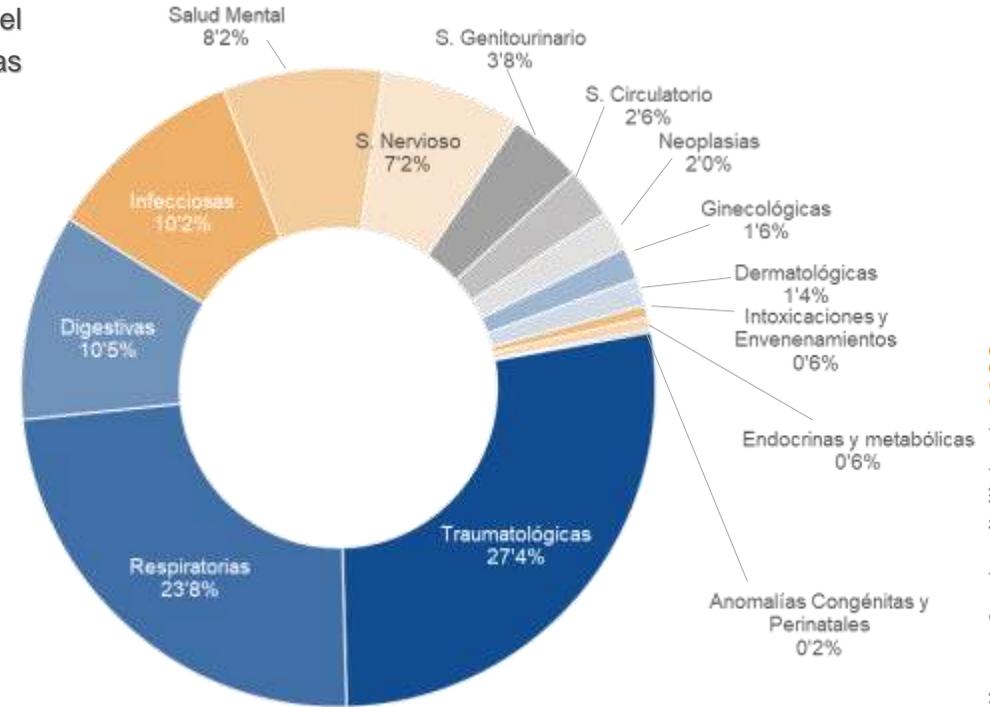
Por grupos patológicos

En la siguiente tabla se muestran los procesos por contingencia común desglosados por diagnóstico, el porcentaje que representa sobre el total del procesos por contingencia común y el porcentaje de variación de las duraciones medias respecto al año 2021.

Total CC con diagnóstico	Total	%P	Duración media en días	v'21
Total	379.695		41'7	-21'4%
Traumatológicas	103.902	27'4%	66'6	-6'6%
Respiratorias	90.449	23'8%	7'5	-45'0%
Digestivas	39.704	10'5%	22'1	-18'8%
Infeciosas	38.807	10'2%	8'0	-5'2%
Salud Mental	31.042	8'2%	95'9	-8'7%
S. Nervioso	27.454	7'2%	40'1	-5'5%
S. Genitourinario	14.320	3'8%	29'1	-14'5%
S. Circulatorio	9.793	2'6%	87'6	-11'1%
Neoplasias	7.514	2'0%	143'3	-9'1%
Ginecológicas	6.241	1'6%	61'6	-4'3%
Dermatológicas	5.243	1'4%	29'3	-11'5%
Intoxicaciones y Envenenamientos	2.364	0'6%	55'6	20'6%
Endocrinas y metabólicas	2.277	0'6%	57'3	-12'4%
Anomalías Congénitas y Perinatales	585	0'2%	59'6	-11'2%

Aunque a efectos estadísticos incluimos todos los procesos comunicados, en el 2'19% de los casos no llegamos a conocer el diagnóstico, dado que recibimos la comunicación del alta y la baja al mismo tiempo.

Distribución de los procesos CC por diagnóstico



Bajas sin diagnóstico	Total	%P
Total	8.518	
< 16 días	6.033	70'8%
16 a 20 días	262	3'1%
21 a 30 días	517	6'1%
> 30 días	1.706	20'0%

Fecha extracción datos: abr'23.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.1 Procesos asistenciales

La actividad asistencial de **umivale Activa** en materia de contingencia común sigue encaminada a reforzar la valoración precoz de la capacitación laboral y el adelanto de pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas como principales herramientas para conseguir la más pronta curación posible de los pacientes protegidos.



Por otro lado, reflejamos las resoluciones del **INSS/IIMM** durante **2022** fueron:

Propuestas Alta			Determinación de Contingencias		
	26.748	%P		1.827	%P
Aceptadas	16.810	62'8%	AT	469	25'7%
Rechazadas	9.938	37'2%	EP	85	4'7%
			CC	1.273	69'7%
Propuestas Incapacidad			Ptes.	306	
	722	%P			
Aceptadas	135	18'7%			
Rechazadas	587	81'3%			

Fecha extracción datos: mar'23.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.2 Vanguardia sanitaria I+D+i

I+D+i: En la vanguardia de la asistencia sanitaria

En **umivale Activa** también somos conscientes de la importancia de seguir actualizando nuestros conocimientos y continuar formándonos para dar la mejor atención posible a nuestros pacientes.

Del mismo modo es para nosotros muy relevante poder transmitir nuestros conocimientos. Así, al igual que nos formamos, participamos como ponentes en aquellos foros donde nos requieren.

En 2022 y en el ámbito del Laboratorio de Valoración Funcional hemos asistido al 60º congreso de la Sociedad Española de Medicina Física y Rehabilitación (SERMEF), con una ponencia impartida por la doctora Maite Hervás, del equipo médico de rehabilitación.

También la doctora Hervás ha participado en nombre de la Mutua en el segundo congreso iberoamericano de Rehabilitación, 15 al 18 de junio de 2022 que tuvo lugar en Córdoba.

Igualmente participamos en una jornada de formación en Biomecánica para los médicos del INSS, organizada por el IBV, que tuvo lugar en Valencia el 25 de noviembre. Participaron la doctora Maite Hervás y doctor Eduardo Pérez Bocanegra, ambos del equipo médico de rehabilitación de la Mutua.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.2 Vanguardia sanitaria I+D+i

Por lo que respecta a la formación con medios externos, en 2022 hemos estado presentes en:

- “II Congreso Internacional de Fisioterapia (FTP)”. Congreso que tuvo lugar en Barcelona los días 27 y 28 de mayo y al que asistió Vicent Pontes, propietario de Fisioterapia.
- “Curso de Electrólisis Percutánea Terapéutica (EPTE)”, curso de Fisioterapia Invasiva que tuvo lugar en Madrid los días 10, 11 y 12 de junio y al que asistieron los fisioterapeutas María García, David Marcos y Javier Sánchez.



- “Curso de puesta en marcha del Sistema Súper Inductivo” que tuvo lugar en Alicante. Asistieron los fisioterapeutas de la Mutua en los centros de Murcia y Alicante y se realizó el 1 de julio.
- “Curso MAPS Therapy Nivel A2 online”. Curso específico de Fisioterapia de mano al que asistió el fisioterapeuta Ramsés Sánchez de octubre a diciembre de 2022.
- “Curso Férulas estáticas avanzado online”. Curso específico de

Fisioterapia de mano que también realizó Ramsés Sánchez de octubre a diciembre.

- “Neuromodulación Percutánea invasiva”. Curso de Fisioterapia invasiva avanzada para dolor crónico al que asistieron los fisioterapeutas Vicent Catalá, Rubén Menéndez y Vicent Pontes como propietario de fisioterapia y que tuvo lugar en Madrid los días 11, 12 y 13 de noviembre.
- “21 Congreso Nacional SETLA”, en el que participaron los fisioterapeutas Ramsés Sánchez, Rubén Menéndez, la propietaria de enfermería Silvia Horcajada, el propietario de fisioterapia Vicent Pontes y el traumatólogo Pedro Fuentes, los días 1 y 2 de diciembre de 2022 y que tuvo lugar en Valencia.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.2 Vanguardia sanitaria I+D+i

Laboratorios de Valoración Funcional

La Unidad de Valoración Funcional ha experimentado un notable crecimiento desde su puesta en funcionamiento en el año 2012.

En la actualidad **umivale Activa** dispone de **cuatro Laboratorios de Valoración Funcional propios** en las Clínicas de Barcelona-Tarradellas, Quart de Poblet, Córdoba y Madrid-Cuzco.

Todos ellos están dotados de aplicaciones biomecánicas que permiten medir con datos objetivos, fiables y reproducibles, siguiendo un método científico, la capacidad funcional de las trabajadoras y trabajadores con patología musculoesquelética.

En 2022 realizamos en total 2.765 pruebas, lo que representa un incremento del **+12%** respecto al año anterior.

Los mutualistas se ven favorecidos por el valor añadido que supone la aplicación de la Biomecánica en la gestión de sus procesos.

- Nos permiten detectar si existe algún déficit funcional y tomar las decisiones oportunas para su recuperación con éxito, favoreciendo una pronta reincorporación a su vida laboral.
- En los casos en los que no se alcanza la curación, las pruebas biomecánicas aportan información objetiva en las propuestas de secuelas, incapacidad permanente o revisión de grado al INSS.
- De igual manera estas pruebas son utilizadas, entre otras, en los procedimientos de impugnación de altas y en procesos judiciales.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2 Asistencia sanitaria

4.2.2 Vanguardia sanitaria I+D+i

Rehabilitación

A menudo es necesario complementar el tratamiento a nuestros pacientes con la rehabilitación, pilar fundamental en la recuperación de lesiones producidas por accidentes de trabajo o no laborales y enfermedades profesionales. Utilizamos técnicas y terapias necesarias para su completa recuperación, como la cinta andadora antigraedad ALTER G, la técnica MAPS Therapy para patologías de mano-muñecadados, termoterapia, hidroterapia, electroterapia y terapias muy avanzadas como la Electrólisis Percutánea Ecoguiada (EPI), la corriente directa transcraneal tDCs, el Sistema Súper Inductivo (SIS), y como novedad en 2022 introducimos la Realidad Virtual (RV) para combatir la kinesiofobia y mejoría de la movilidad.

Entre los avances a destacar en 2022 cabe destacar:

- Introducción de la técnica de Fisioterapia de Realidad Virtual.
- Introducción de la técnica de Fisioterapia MAPS Therapy.
- Colaboración con la Universidad de Málaga en el estudio de Fisioterapia “Efectos de la Realidad Virtual en el esguince cervical en el ámbito laboral”.
- Colaboración con el IBV en el desarrollo del proyecto BIOME4IA: diseño de productos y servicios en base a la investigación en modelos biomecánicos y métodos de análisis basados en inteligencia artificial.

Actividad Asistencial Rehabilitación



Fecha extracción datos: abr'23



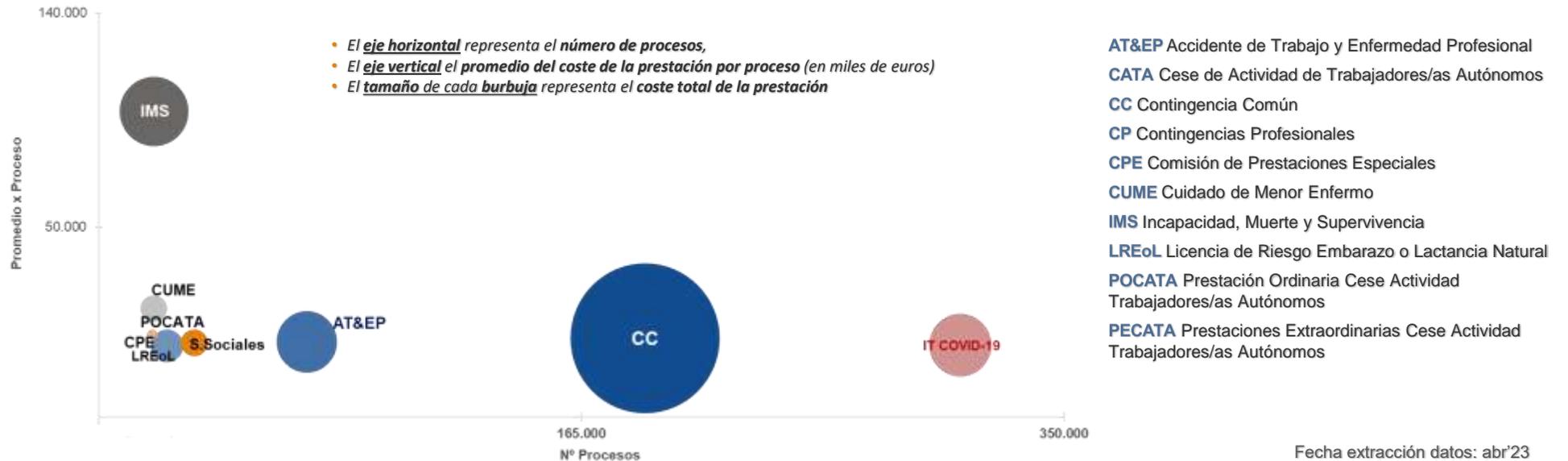
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

4.3.1 Prestaciones y contingencias

Junto con la de asistencia sanitaria y rehabilitadora, una de las principales actividades de **umivale Activa**, como mutua colaboradora con la Seguridad Social, es la gestión de **prestaciones económicas encomendadas** respecto de nuestra población protegida.

En 2022 se ha producido una reducción en el importe de prestaciones económicas abonadas debido a la disminución de prestaciones abonadas relativas al COVID-19, no obstante, se han incrementado el resto, concentrando la **incapacidad temporal por contingencia común** el grueso del importe económico asumido, tal y como claramente se desprende de la siguiente tabla resumen.



2022		Total	v'21	CC	Deriv.SPS	CP	AT&EP	IT COVID-19	IMS	CPE	LREoL	CUME	POCATA	PECATA	S. Sociales
Trabajadores	Promedio	1.507.541	5,5%	1.239.271	1.507.541	1.503.487	1.463.372	1.507.541	1.503.487	1.503.487	504.682	1.507.541	201.414	201.414	201.387
Procesos		742.175	28,6%	388.213	11.137	342.290	53.870	281.160	1.295	67	5.473	425	474	61	12.064
Indice de incidencia	en ‰	492,3	22,0%	313,3	7,4	227,7	36,8	186,5	0,9	0,0	10,8	0,3	2,4	0,3	59,9
	% participación procesos			52,3%	1,5%	46,1%	7,3%	37,9%	0,2%	0,0%	0,7%	0,1%	0,1%	0,0%	1,6%
Económicas	miles €	1.006.612	-7,3%	596.055		377.096	97.544	104.740	127.616	217	28.490	18.489	2.693	11.291	19.478
	en % s/Cuotas	74,0%	-3,2%	130,1%		43,7%	11,3%	12,1%	14,8%	0,0%	3,3%	2,1%	10,2%	100,0%	74,0%
	% participación gasto	89,9%	-1,1%	59,2%		37,5%	9,7%	10,4%	12,7%	0,0%	2,8%	1,8%	0,3%	1,1%	1,9%
Procesos Indemnizados		568.883	10,3%	189.490		378.778	59.730	310.204	1.295	67	6.298	1.184	554	61	16.639
Indemniz media		1.769	-16,0%	3.146		996	1.633	338	98.545	3.242	4.524	15.616	4.860	185.098	1.171

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

4.3.2 Contingencias Profesionales

Incapacidad Temporal (IT AT & EP)

Todos los Regímenes (excepto RETA)

La gráfica muestra la evolución de la incapacidad temporal por contingencias profesionales de las personas trabajadoras protegidas por **umivale Activa** (todos los regímenes, excepto RETA), tanto de los procesos iniciados como los procesos indemnizados, así como el coste económico (pago delegado y pago directo).

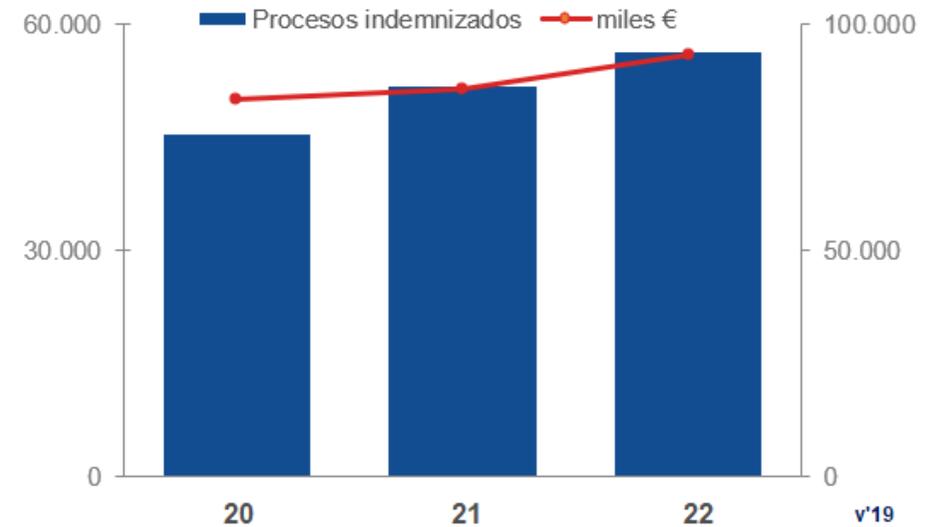
- Indicador "vivo" al existir circunstancias que afectan al indicador. Ejemplos: Existen procesos que el INSS dictamina que la contingencia es distinta (de AT pasa a CC o viceversa), sentencias judiciales que obligan a aceptar procesos como AT, procesos nuevos declarados por la empresa con retraso, etc.

Fecha extracción datos: abr'23.

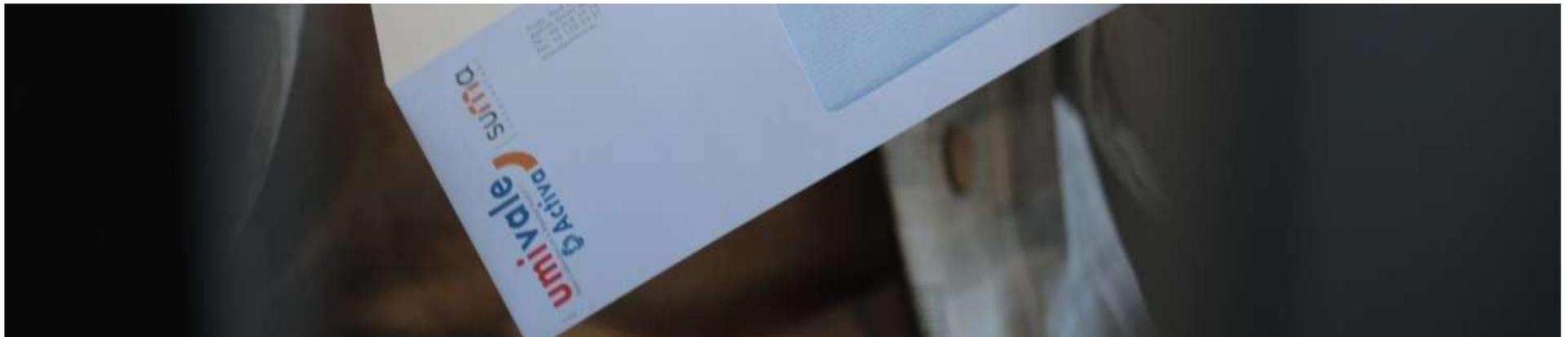
Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale y Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

Procesos indemnizados todos los regímenes (excepto RETA)



	20		21		22		v'19
Procesos iniciados	40.032	-14,9%	46.583	16,4%	50.864	9,2%	8,1%
Procesos indemnizados	45.401	-12,6%	51.922	14,4%	56.334	8,5%	8,4%
miles €	83.454	3,3%	85.604	2,6%	93.084	8,7%	15%



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

4.3.2 Contingencias Profesionales

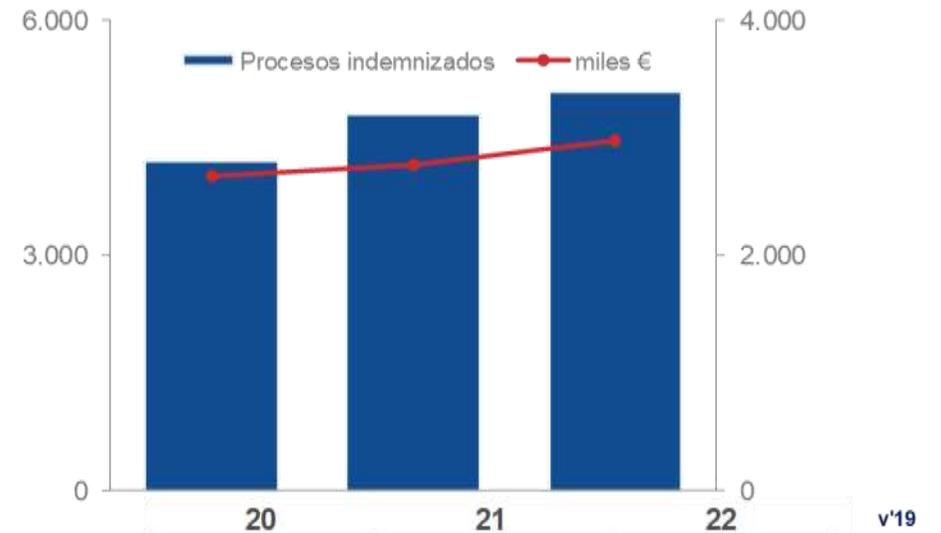
Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos (RETA)

En la siguiente gráfica desgranamos el colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia del resto de regímenes.

La aprobación del Real-Decreto Ley 28/2018 supuso un notable aumento de la afiliación por cuenta propia en contingencias profesionales y cese de actividad en 2019, así como el traspaso a las Mutuas de las personas trabajadoras por cuenta propia que todavía restaban en el INSS.

Este fenómeno ha continuado durante los últimos años y así se ha vuelto a dar en 2022. Esto se ha traducido en un aumento de los procesos indemnizados por Contingencias Profesionales y, por consiguiente, un aumento de los importes abonados en IT AT&EP en 2022.

Procesos indemnizados Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos (RETA)



	20	%	21	%	22	%	v'19
Procesos iniciados	2.409	-6,4%	2.768	14,9%	3.006	8,6%	17%
Procesos indemnizados	2.803	4,7%	3.197	14,1%	3.396	6,2%	27%
miles €	4.011	27,5%	4.155	3,6%	4.460	7,3%	42%

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

- Indicador "vivo" al existir circunstancias que afectan al indicador. Ejemplos: Existen procesos que el INSS dictamina que la contingencia es distinta (de AT pasa a CC o viceversa), sentencias judiciales que obligan a aceptar procesos como AT, procesos nuevos declarados por la empresa con retraso, etc.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

4.3.2 Contingencias Profesionales

Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia (IMS)

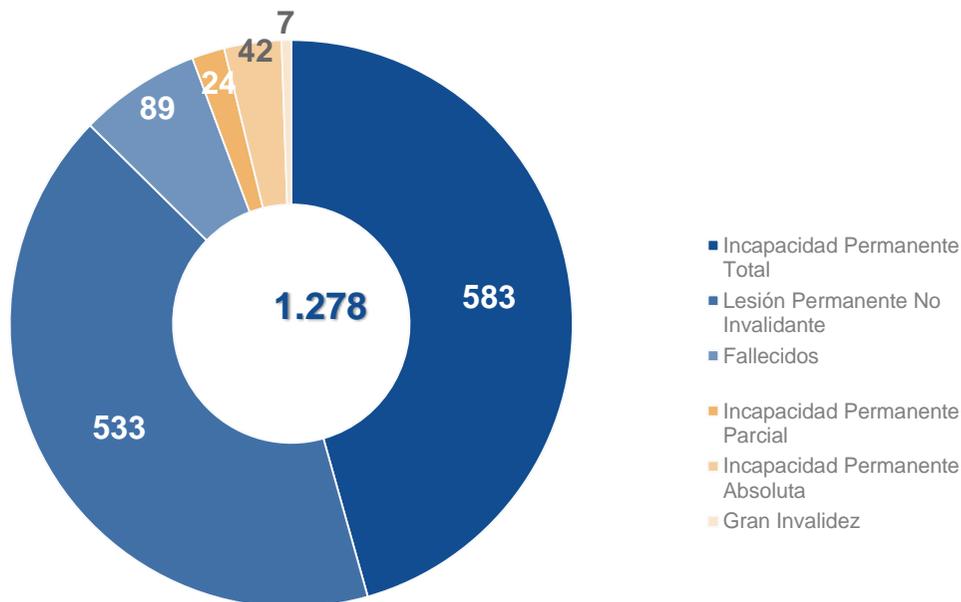
Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social asumen las consecuencias económicas de las prestaciones por incapacidad, muerte y supervivencia (IMS) derivada de contingencia profesional (tanto por accidente de trabajo como, desde 2006, por enfermedad profesional).

En la tabla pueden comprobarse el número total de casos tramitados de invalidez, muerte y supervivencia en 2022 por contingencia y prestación abonada.

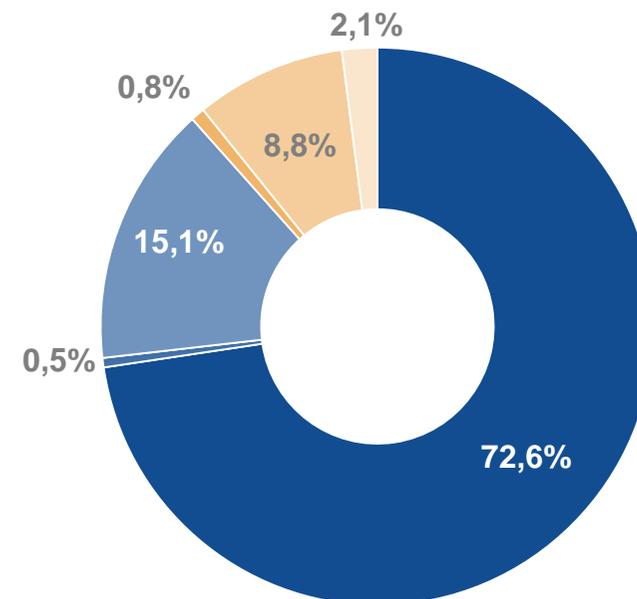
Distribución de los expedientes por contingencia y por importe total 2022

IMS y Baremos "iniciados"	Expedientes 2022			Importe 2022	
	AT	EP	Total	en €	Coste medio
Total	1.174	121	1.295	112.885.753	87.170
Incapacidad Permanente Total	493	90	583	82.011.075	140.671
Lesión Permanente No Invalidante	516	17	533	616.669	1.157
Fallecidos	86	3	89	17.097.710	192.109
Incapacidad Permanente Parcial	23	1	24	917.986	38.249
Incapacidad Permanente Absoluta	34	8	42	9.915.645	236.087
Gran Invalidez	6	1	7	2.326.668	332.381
Curación	16	1	17		

Resumen de expedientes iniciados durante 2022



Distribución de los expedientes por importe total 2022



Fecha extracción datos: Junta Directiva abr'23. Datos consolidados de la Entidad **umivale Activa**

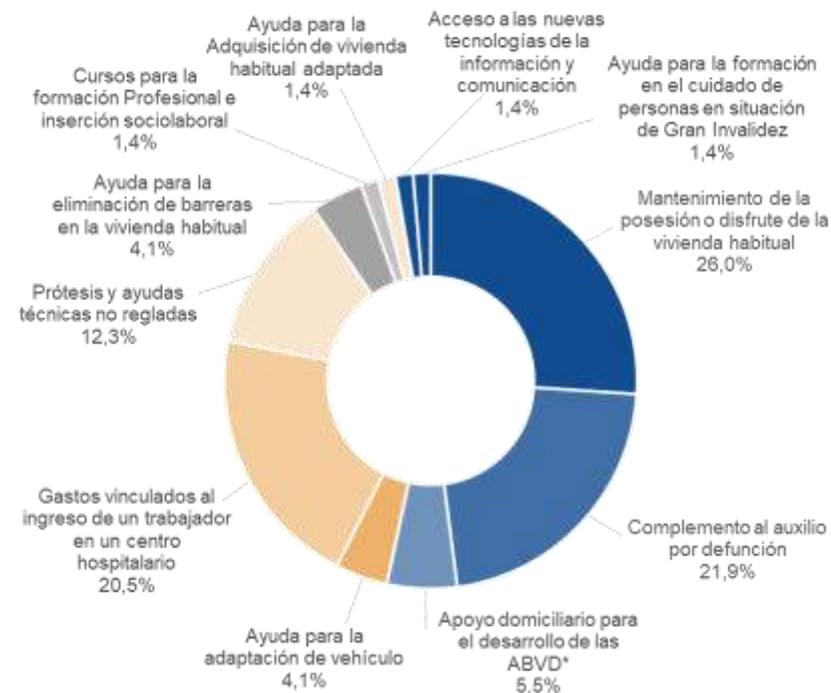
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

4.3.2 Contingencias Profesionales

Número de ayudas concedidas

Ayudas de Asistencia Social	Beneficiarios	Ayudas	Concedido (en €)
Total	67	73	212.038
Mantenimiento de la posesión o disfrute de la vivienda habitual	19	19	74.591
Complemento al auxilio por defunción	16	16	50.676
Apoyo domiciliario para el desarrollo de las ABVD*	3	4	10.855
Ayuda para la adaptación de vehículo	3	3	8.886
Gastos vinculados al ingreso de un trabajador en un centro hospitalario	10	15	7.396
Prótesis y ayudas técnicas no regladas	9	9	19.373
Ayuda para la eliminación de barreras en la vivienda habitual	3	3	39.840
Cursos para la formación Profesional e inserción sociolaboral	1	1	302
Ayuda para la Adquisición de vivienda habitual adaptada	1	1	
Acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación	1	1	
Ayuda para la formación en el cuidado de personas en situación de Gran Invalidez	1	1	120



*Actividades básicas de la vida diaria.

Fecha extracción datos: Junta Directiva abr'23.

Las ayudas sociales gestionadas por la Comisión de Prestaciones Especiales de **umivale Activa** son ayudas que se conceden, de manera potestativa, y que suponen un recurso al alcance de las personas protegidas y sus familiares, con el que poder atender especiales estados o situaciones de necesidad que se deriven de un accidente de trabajo o enfermedades profesionales y que no estén previstas en las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

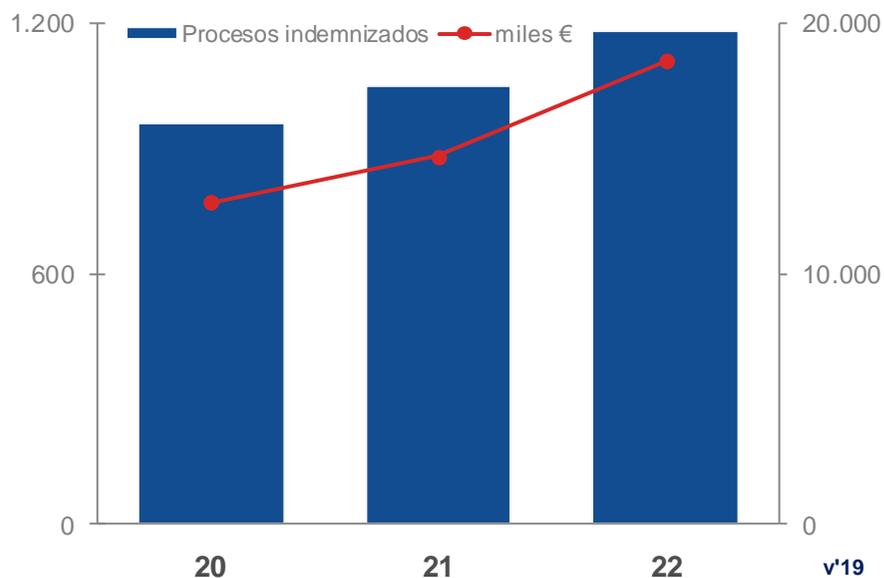
4.3 Prestaciones económicas

4.3.2 Contingencias Profesionales

Cuidado de Menores Enfermos de Enfermedad Grave (CUME)

La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave busca proteger a aquellas personas beneficiarias que tengan la necesidad del cuidado de un menor a su cargo de forma directa, continua y permanente por tener una patología grave recogida en el anexo de enfermedades del RD 1148/2011, y se ven obligadas a reducir su jornada de trabajo al menos en un 50% y como máximo en un 99'9% durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Esta prestación compensa la pérdida de ingresos ocasionada por la reducción de jornada y salario. La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, incluye una modificación al RD 1148/2011 que reconoce el subsidio como máximo hasta que el causante cumpla los 23 años y que incluye como beneficiario al cónyuge o pareja de hecho del causante en caso de que lo hubiese y acredite las condiciones para ser beneficiario.

En la siguiente gráfica se observa la evolución de la prestación de las personas trabajadoras protegidas por la Mutua, tanto de los procesos iniciados, como los procesos indemnizados, así como el coste económico.



	20	21	22	v'19
Procesos aceptados	298 -25'3%	319 7'0%	425 33'2%	6'5%
Procesos indemnizados	960 10'5%	1.050 9'4%	1.184 12'8%	36%
miles €	12.858 32'0%	14.691 14'3%	18.489 25'8%	90%
Coste medio proceso	13.393'4 19'5%	13.991'7 4'5%	15.615'5 11'6%	39%

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**. Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

- Indicador vivo. Pueden existir variaciones por la situación de los expedientes (expedientes denegados con recurso vivo ante el Ministerio, etc.).
- Procesos aceptados: son los que **umivale Activa** aprueba en el año en curso.
- Procesos indemnizados: son los pagados por la mutua el año en curso independientemente del año e que son aceptados (un proceso aceptado puede prorrogarse varios años y ser abonada la prestación en varios años).

4 Mutualistas y colectivos protegidos

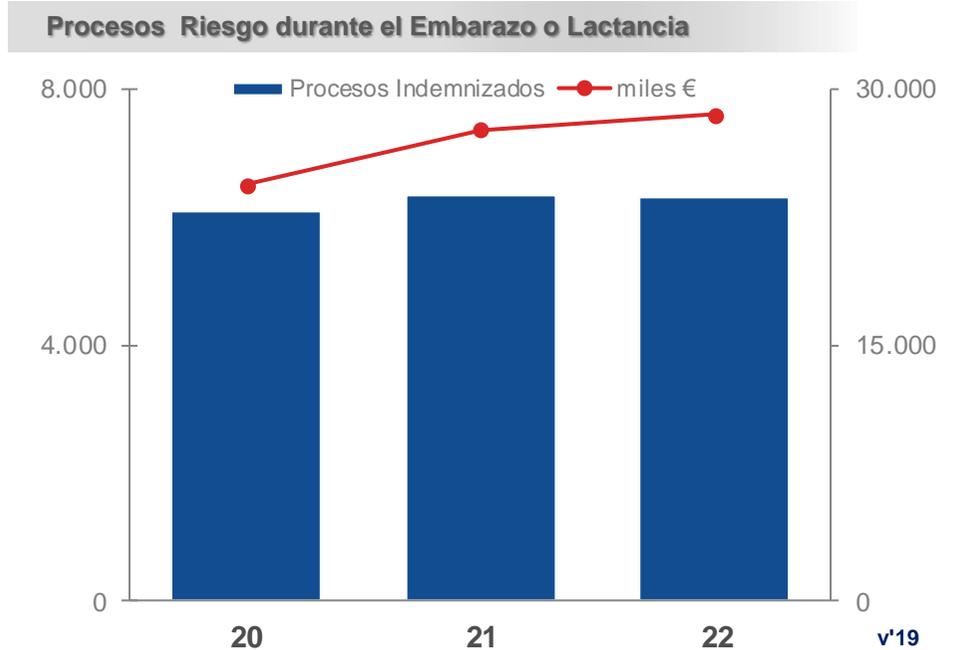
4.3 Prestaciones económicas

4.3.2 Contingencias Profesionales

Riesgos durante el Embarazo o la Lactancia Natural (LREoL)

umivale Activa también gestiona las prestaciones económicas de sus trabajadoras protegidas, tanto de las licencias por riesgo de embarazo como por riesgo durante la lactancia natural. Unas prestaciones que vienen a cubrir la pérdida de rentas dejadas de percibir por las trabajadoras tras ser apartadas de su puesto para evitar riesgos para la madre o el bebé.

Con la siguiente tabla queremos mostrar la evolución de esta prestación en nuestras trabajadoras protegidas, analizando tanto los procesos iniciados como los procesos indemnizados, así como el coste económico que ha supuesto. En el año 2020 disminuyeron las solicitudes de esta prestación debido a la pandemia, que apartó a las trabajadoras de su puesto de trabajo, bien por el confinamiento, bien por encontrarse en un ERE. Una vez finalizada esta situación y con la vuelta de las trabajadoras a sus puestos, pasamos a una situación de normalidad y por tanto, sin restricciones a la hora de solicitar las prestaciones.



	20	21	22	v'19
Procesos aceptados	5.264 -13'4%	5.641 7'2%	5.473 -3'0%	-10%
Procesos Indemnizados	6.078 -14'1%	6.343 4'4%	6.298 -0'7%	-11%
miles €	24.406 -10'7%	27.644 13'3%	28.490 3'1%	4'2%

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**. Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

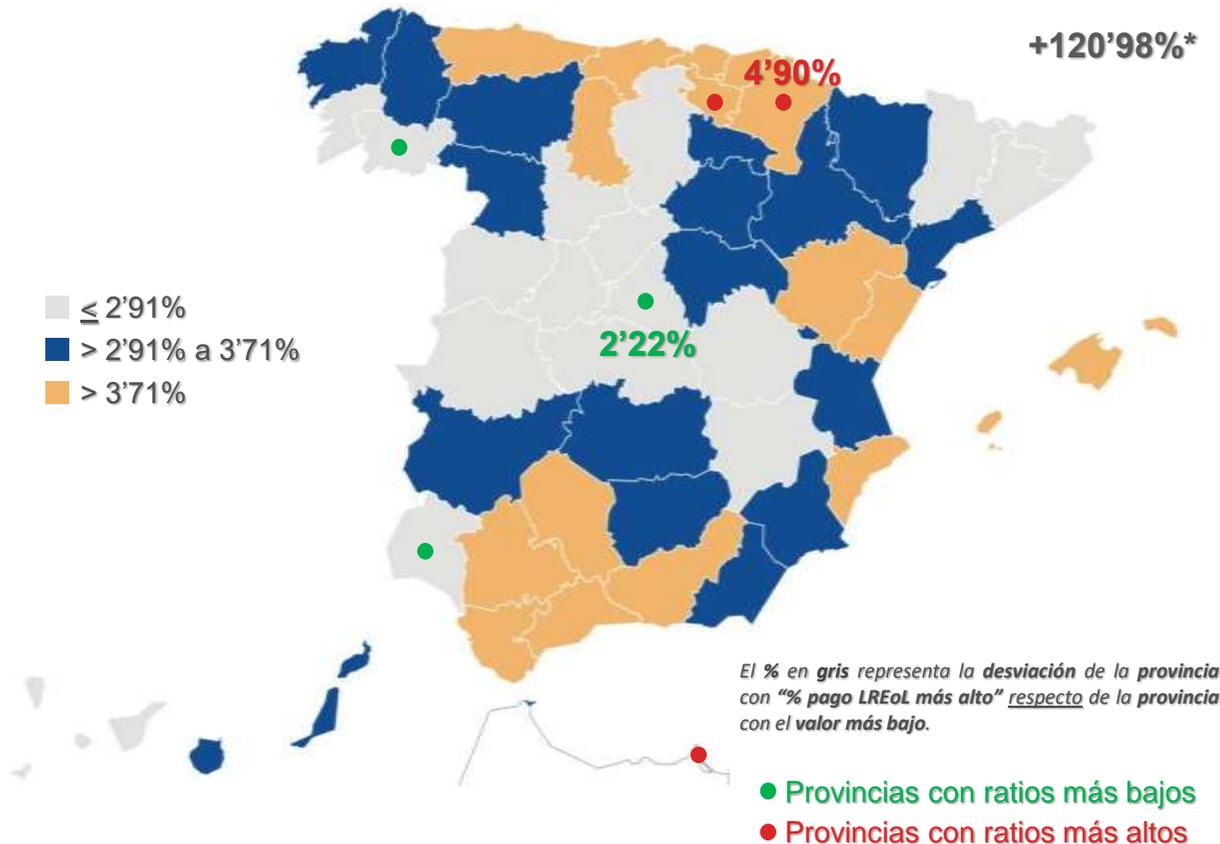
4.3.2 Contingencias Profesionales

Riesgos durante el Embarazo o la Lactancia Natural (LREoL)

El mapa muestra el porcentaje de pago de estas dos prestaciones respecto a la recaudación del total de cuotas de contingencias profesionales de todos los regímenes en 2022. Los datos son del total de España de todas las mutuas diferenciado por provincia.

Porcentaje pago respecto recaudación AT&EP

Datos España Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social: Ene-Dic 2022



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

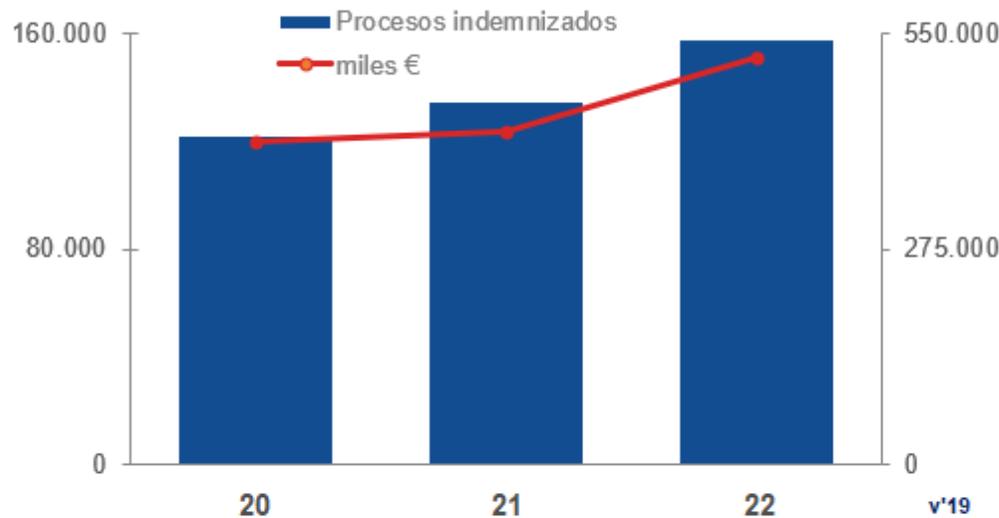
4.3.3 Contingencias Comunes

Incapacidad Temporal (IT CC)

Todos los Regímenes (Excepto RETA)

En la siguiente gráfica se observa la evolución de la prestación económica de las bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes de las personas trabajadoras protegidas por la Mutua (todos los regímenes, excepto las personas trabajadoras por cuenta propia), tanto de los procesos iniciados como los procesos indemnizados, así como el coste económico (pago delegado y pago directo).

Procesos indemnizados CC (excepto RETA)



	20		21		22		v'19
Procesos iniciados	215.840	-24,2%	260.189	20,5%	361.701	39,0%	27%
Procesos indemnizados	122.283	-8,6%	134.533	10,0%	158.185	17,6%	18%
miles €	412.029	10,4%	424.710	3,1%	518.801	22,2%	39%

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

- Indicador "vivo" al existir circunstancias que afectan al indicador. Ejemplos: Existen procesos que el INSS dictamina que la contingencia es distinta (de AT pasa a CC o viceversa), sentencias judiciales que obligan a aceptar procesos como AT, procesos nuevos declarados por la empresa con retraso, etc.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

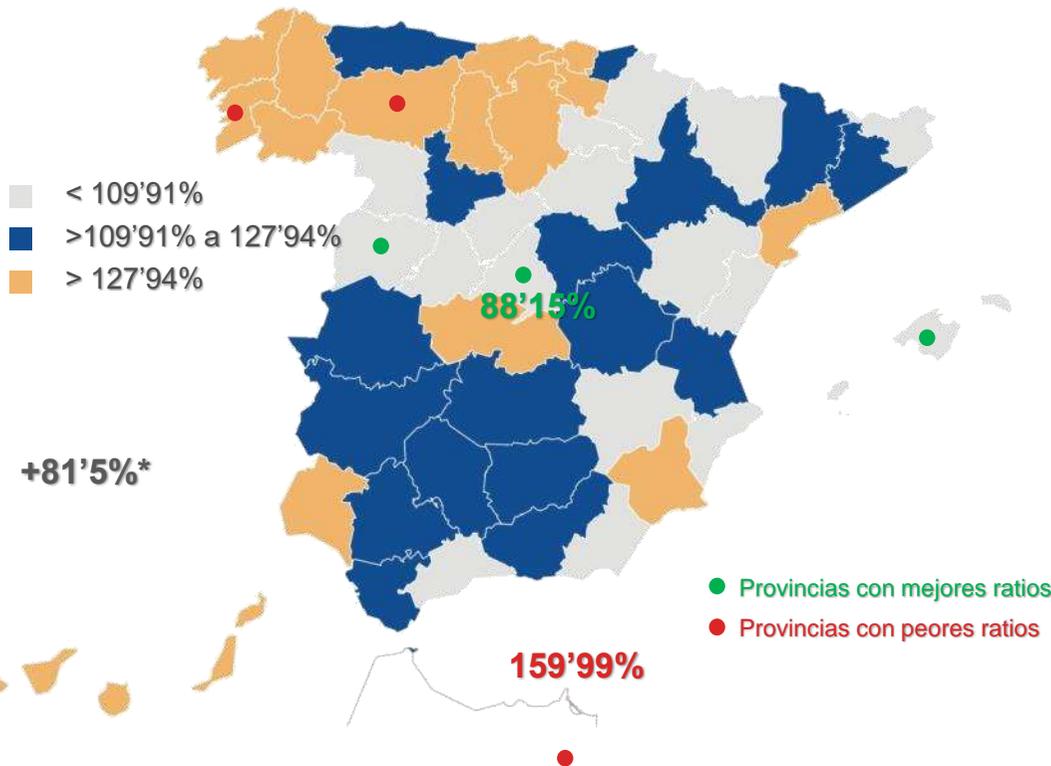
4.3.3 Contingencias Comunes

IT CC Todos los Regímenes (Excepto RETA)

El siguiente mapa muestra el comportamiento de cada provincia según el porcentaje de pago de la incapacidad temporal por contingencias comunes respecto la recaudación en 2022.

%Pago respecto recaudación

Datos España Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social:
Ene-Dic 2022 Pago Delegado + Pago Directo CC cuenta ajena



*El % en gris representa la **desviación** de la provincia con “% pago IT delegado más alto” respecto de la provincia con el valor más bajo.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

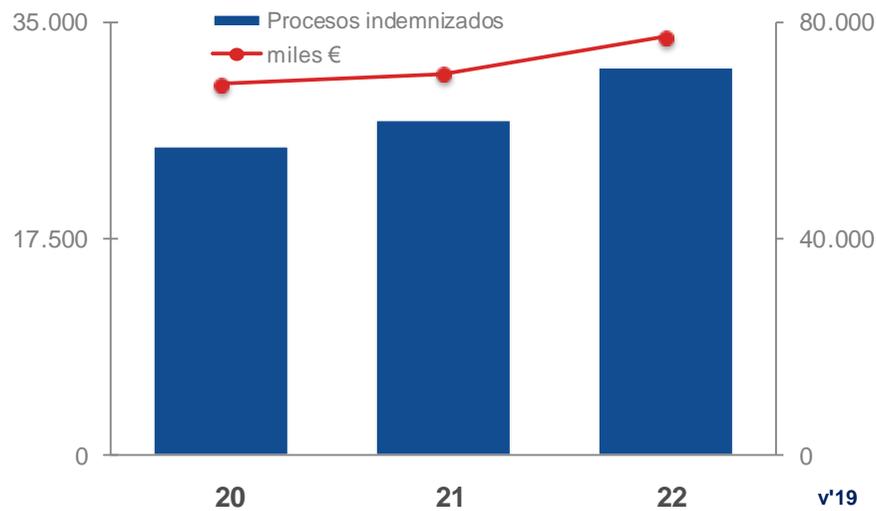
4.3 Prestaciones económicas

4.3.3 Contingencias Comunes

Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as (RETA)

Al igual que en la incapacidad temporal por contingencias comunes de nuestra población por cuenta ajena (todos los regímenes), el siguiente gráfico representa la incapacidad temporal por contingencias comunes de nuestra población perteneciente al Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as (RETA).

Procesos indemnizados CC (RETA)



	20		21		22		v'19
Procesos iniciados	19.953	-8'5%	21.530	7'9%	26.512	23'1%	22%
Procesos indemnizados	24.873	-1'8%	27.002	8'6%	31.305	15'9%	24%
miles €	68.585	26'2%	70.373	2'6%	77.254	9'8%	42%

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

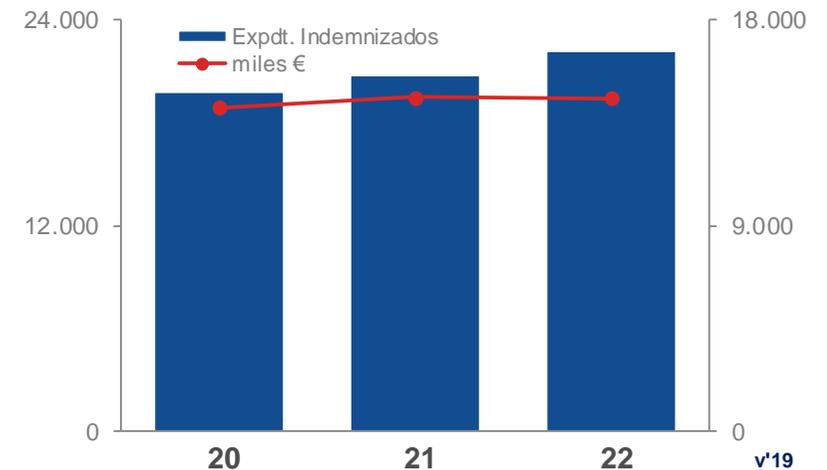
Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

- Indicador "vivo" al existir circunstancias que afectan al indicador. Ejemplos: Existen procesos que el INSS dictamina que la contingencia es distinta (de AT pasa a CC o viceversa), sentencias judiciales que obligan a aceptar procesos como AT, procesos nuevos declarados por la empresa con retraso, etc.

Pago Cuota Seguros Sociales Autónomos

Con anterioridad a 2019, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social asumían las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencia común durante el periodo de percepción de la prestación económica por cese de actividad. A partir de 2019 las Mutuas, además, han asumido el abono de los cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias de la persona trabajadora autónoma en situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, una vez que hayan transcurrido los primeros 60 días en esa situación desde la baja médica.

Procesos indemnizados Cuota Seguro Social Autónomos



	20		21		22		v'19
Expdt. aceptados	10.924	-9%	10.579	-3'2%	12.064	14'0%	0'5%
Expdt. Indemnizados	14.816	24'4%	15.560	5'0%	16.639	6'9%	40%
miles €	18.919	101%	19.489	3'0%	19.478	-0'1%	106%

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3 Prestaciones económicas

4.3.4 RETA Cese de Actividad

Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as

La prestación ordinaria por cese de actividad para personas trabajadoras autónomas (POCATA) es un sistema específico de protección regulado por el título V del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, para aquellas personas trabajadoras por cuenta propia que, pudiendo y queriendo ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo y estando incluidas en los niveles de protección en ella recogidos, hayan tenido que cesar en esa actividad de manera involuntaria.

Como ya hemos comentado anteriormente, con la publicación del Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el ejercicio 2019 se incrementó el ámbito de actuación de protección del Régimen Especial de la Seguridad Social. Desde el 1 de enero de 2019 las personas trabajadoras por cuenta propia deben cotizar de manera obligatoria por todas las contingencias, incluida el Cese de Actividad, suponiendo una mejora en el ámbito de protección. El comportamiento de esta prestación es fiel reflejo de la evolución económica provocada por la pandemia de la COVID-19.

Resto Prestaciones Económicas

Cese de Actividad de Trabajadores/as Autónomos/as*

	2020	v19	2021	v20	2022	v21
Expedientes aceptados	110.530		55.990	-49%	61	-100%
Pagado CATA COVID-19 (en miles €)	307.338'1		143.810'5	-53%	7.199'8	-95%
Promedio x proceso (en €)	2.781		2.569	-7'6%	118.030	4.495%
Expedientes indemnizados	110.530		69.385	-37%	5.769	-92%
Días indemnizados	12.498.200		6.667.100	-47%	391.990	-94%
Coste día proceso (en €)	24'59		21'57	-12%	18'37	-15%
S. Sociales PECATA	18.904'6	N.A.	56.111'4	197%	4.091'2	-93%

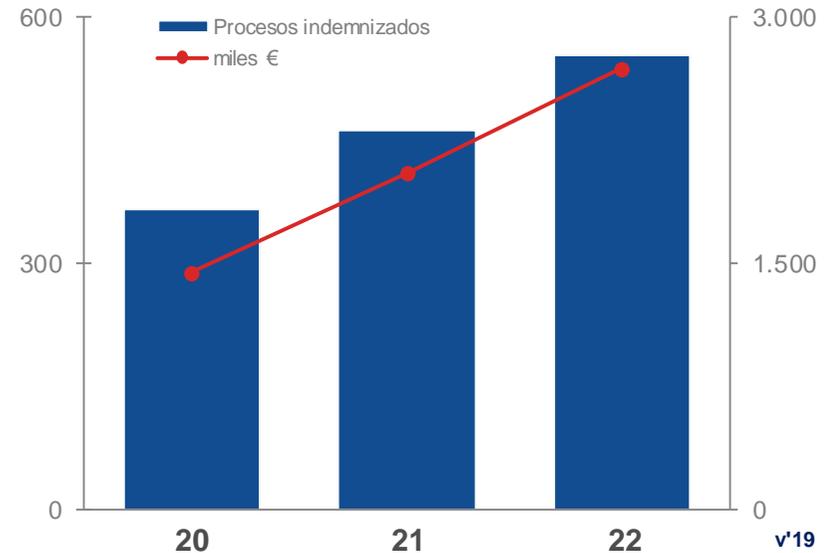
Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

Indicador vivo. Pueden existir variaciones por la situación de los expedientes (expedientes que cambian de estado, ejemplo: de estado "pendiente" a estado "aceptado").

Procesos indemnizados POCATA



	20	21	22	v'19
Procesos aceptados	334 275'3%	277 -17'1%	474 71'1%	433%
Procesos indemnizados	366 119'2%	463 26'5%	554 19'7%	232%
miles €	1.445 123'6%	2.049 41'8%	2.693 31'4%	317%

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.1 umivaleactiva.es

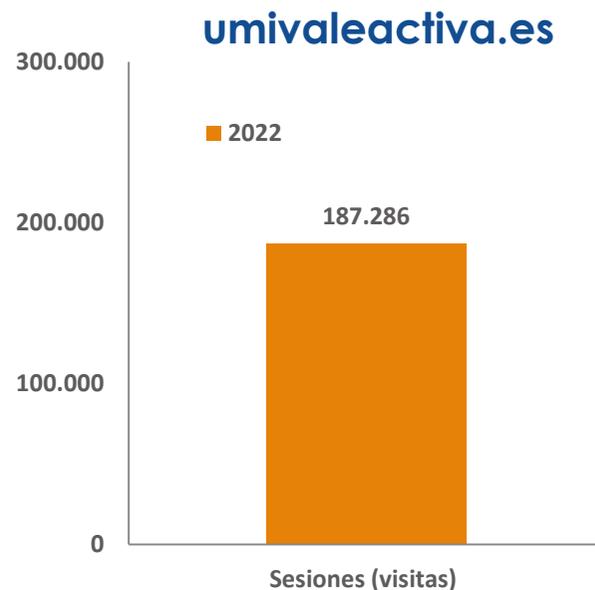
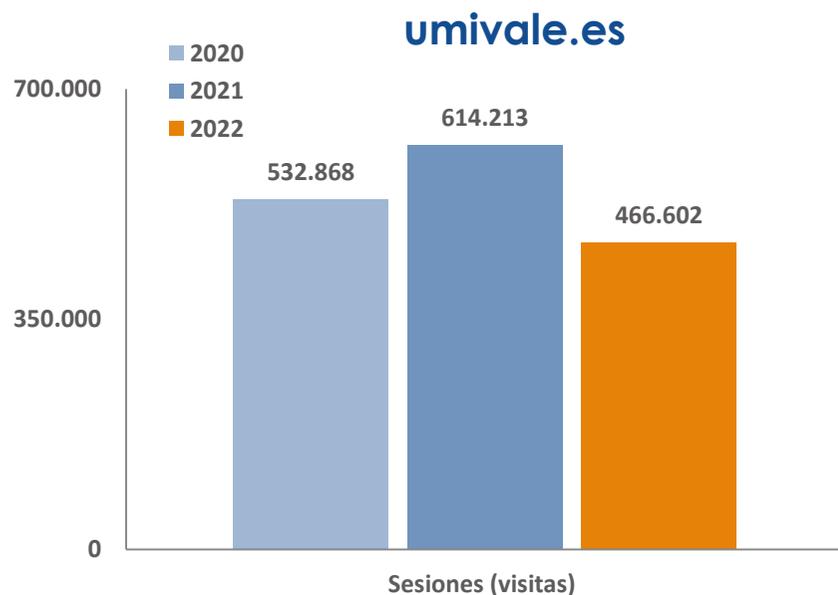
En **umivale Activa** continuamos con nuestra apuesta por un modelo de comunicación digital, abierta e interactiva con los diferentes grupos de interés, que asegure el acceso y el conocimiento de nuestras empresas mutualistas, trabajadoras y trabajadores protegidos o adheridos y a despachos colaboradores.

Por ello, 2022 ha sido un año de transición por la fusión y el cambio de dominio de nuestra web corporativa en la que se ofrece todo tipo de información destinada a nuestros grupos de interés.

En septiembre de 2022 la web corporativa **umivale.es** se redirigió casi por completo (a excepción de la parte de prevención) a **umivaleactiva.es**. Por ello, se produjo un descenso del número de visitas en un 24% respecto al año anterior (pasamos de 614.213 visitas a 466.602 visitas).

En cuanto a la nueva marca, **umivaleactiva.es** consiguió 187.286 visitas desde su lanzamiento a mediados de septiembre. Comenzamos una nueva estrategia de posicionamiento y creación de contenidos similar a la que se hizo en **umivale.es** que dará sus frutos en próximos años.

Visitas a la web corporativa



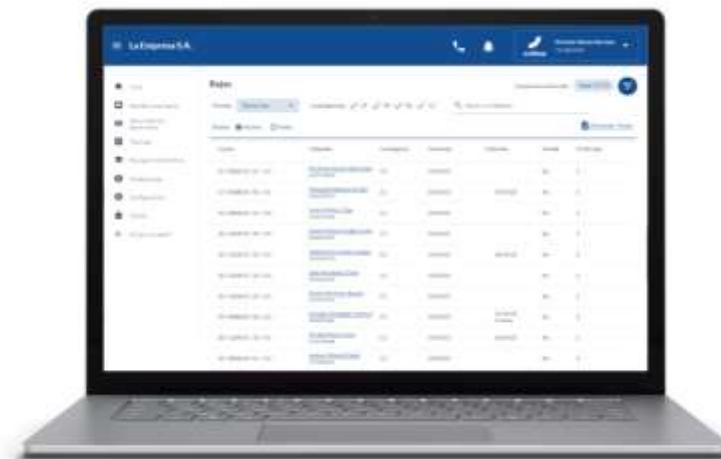
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

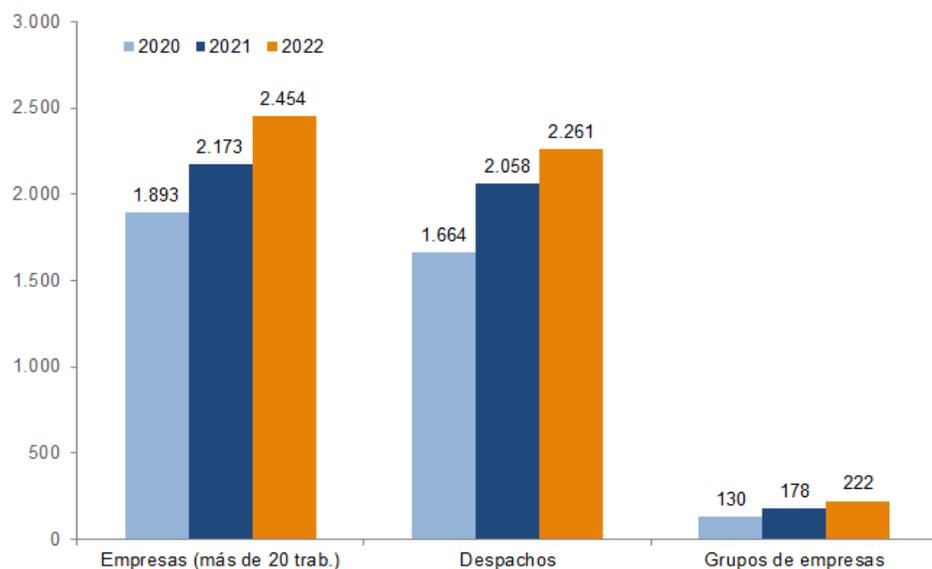
4.4.2 umivale Activa online empresas

La plataforma **umivale Activa online empresas** dispone de tres perfiles de acceso diferenciados (empresas mutualistas, despachos profesionales y grupos de empresas), adaptando los contenidos a las necesidades de cada grupo de interés (cumpliendo siempre la normativa de protección de datos).

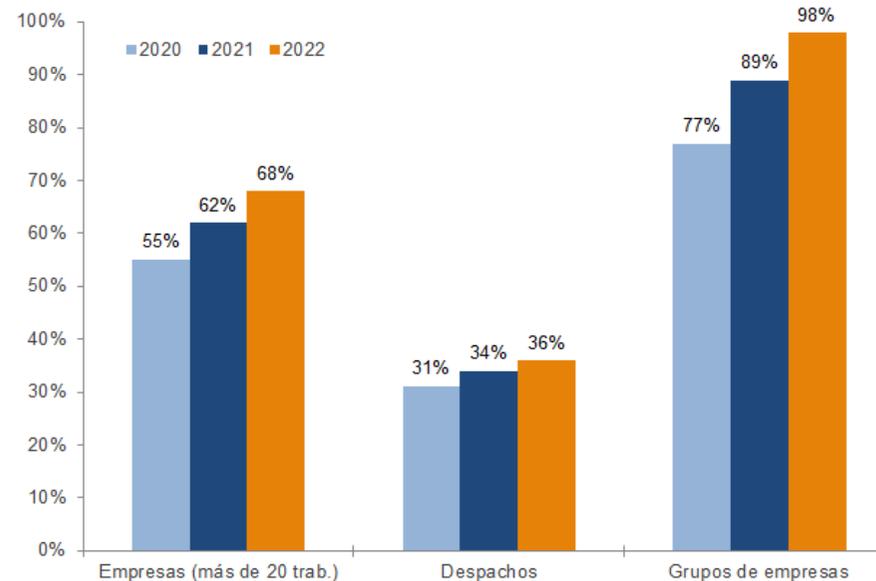
En octubre de 2022 se acometió un proceso de integración tecnológica entre **umivale** y **Activa Mutua** en este ámbito. Se desarrollaron nuevas funcionalidades, como el multiidioma o la firma online de los contratos de acceso. También se revisaron las soluciones existentes para seguir proporcionando los mismo servicios a todos los usuarios.



Número de usuarios por perfil de acceso de **umivale Activa online empresas**



Porcentaje de usuarios por perfil de acceso que han utilizado **umivale Activa online empresas**



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.3 umivale Activa online personas

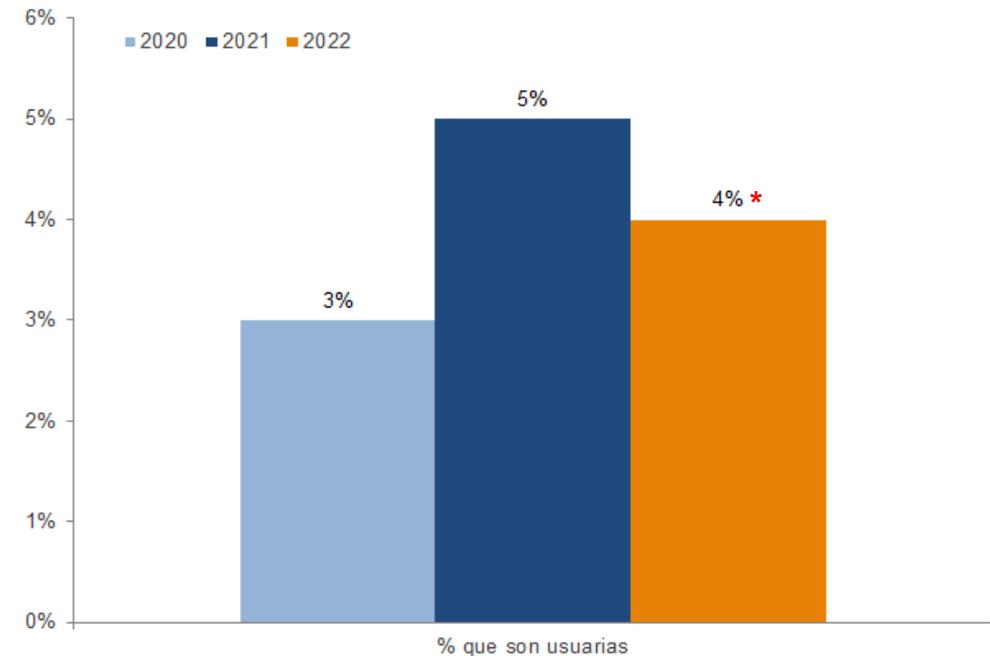
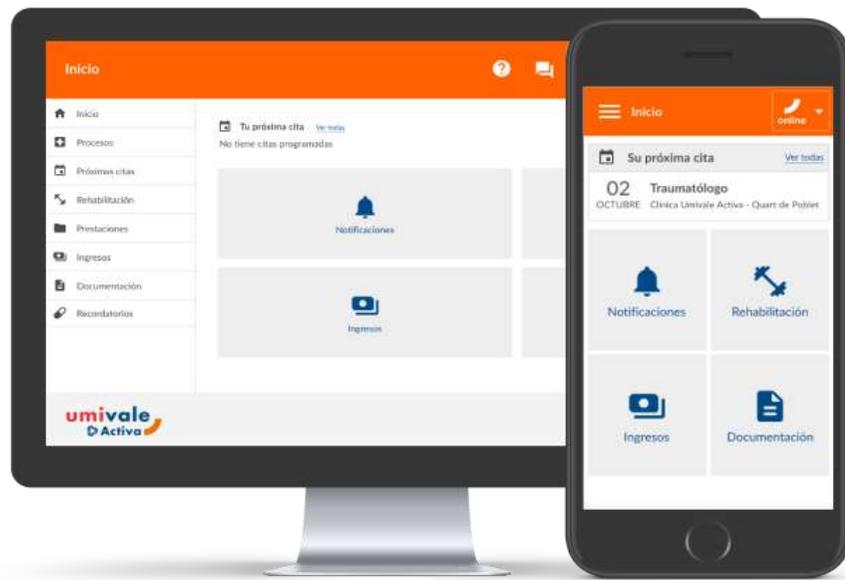
La plataforma digital, **umivale Activa online personas**, accesible a través de cualquier dispositivo y mediante una aplicación móvil, está dirigida a los pacientes y autónomos protegidos por la mutua.

Esta plataforma cuenta con un área pública que permite:

- Realizar llamadas de emergencia al 112.
- Localizar el centro más próximo al usuario.
- Consultar información para solucionar las dudas más frecuentes de este colectivo.

A través del área privada se accede a información y notificaciones sobre:

- Próximas citas.
- Sesiones de rehabilitación.
- Prestaciones económicas.
- Ingresos.
- Recordatorios de tomas de medicación.
- Descarga del certificado de IRPF.



* Dato después de la fusión Umivale Activa

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.4 Redes sociales

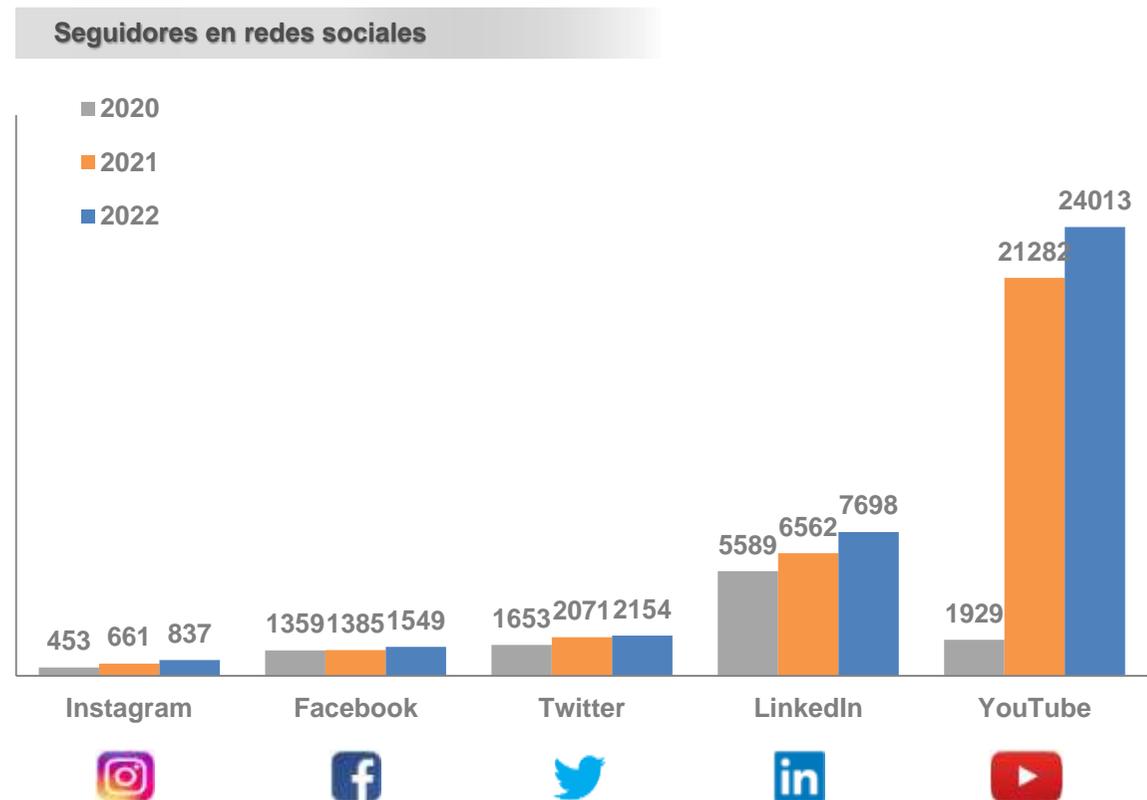
Las redes sociales (RRSS) constituyen **canales para acercarnos a nuestros mutualistas** a través de publicaciones de nuestro material, contacto directo para la resolución de consultas o dudas, información útil para nuestras empresas, despachos asociados y autónomos/as, consejos sobre salud laboral, novedades normativas o material de interés general alojado en nuestra web corporativa. Con ello, se pretende fomentar **otra vía para detectar la percepción de la sociedad sobre la mutua.**

Con la fusión mantuvimos las RRSS de **umivale** (tras valorar criterios de seguidores, compromiso de los mismos, etc.) y las renombramos a **umivale Activa**. Las cuentas de **Activa** permanecieron inactivas y fueron redireccionadas a **umivale**.

Así, durante 2022 las redes sociales han vuelto a ser un canal de información y conexión con nuestras empresas mutualistas, autónomas y autónomos adheridos y despachos colaboradores informando puntualmente de cada cambio normativo, cada novedad respecto a actualidad de la Mutua, cada nuevo material de prevención, etc.

En 2022, el **número de seguidores en todas nuestras redes sociales se ha incrementado**, destacando Instagram (+21,03%) seguido de LinkedIn (+14,76%), Facebook (+13,17%), YouTube (+11,37%) y Twitter (+3,85%).

A raíz de la fusión, este ejercicio se ha abordado el Plan de Infraestructuras de optimización de centros de **umivale Activa**. Por ese motivo no ofrecemos datos de visitas de *Google Business* porque ha sido un año de agrupar centros, abrir nuevos y cerrar otros.



Datos actualizados a dic'22. Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.5 Comunicación

Desde el Servicio de Comunicación e Imagen realizamos una labor constante para difundir la actividad de la mutua a través de notas de prensa, artículos, reportajes o entrevistas.

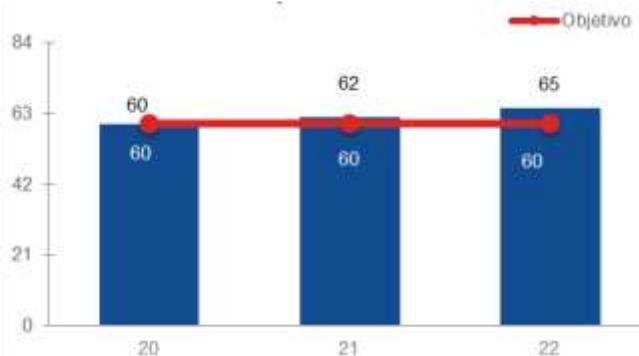
El contenido que difundimos surge de una **planificación anual** para conseguir nuestro principal objetivo: ser **referentes en Salud Laboral**. Una planificación que incluye campañas de sensibilización en la cultura preventiva, resultados económicos, avances y éxitos, nuevos proyectos, salud, premios y reconocimientos y cualquier información relevante para su difusión.

En los últimos años hemos fijado un **objetivo** de aproximadamente una comunicación por semana. Por ello, hemos cerrado **2022 en la misma línea de notas de prensa que 2021** (65 notas en 2022).

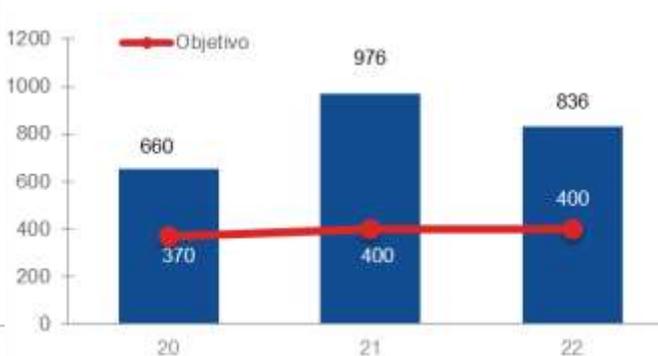
Por lo que respecta a las **apariciones**, paulatinamente hemos incrementado nuestra presencia en medios. Extraordinariamente en 2021 conseguimos la cifra récord de 976 impactos por el interés de los temas de PRL COVID-19 y la comunicación de la fusión. En 2022 hemos seguido la tendencia alcista de los últimos años sin contar el repunte extraordinario de 2021. Ese frenazo afecta al éxito de publicación (el porcentaje de las notas publicadas en medios de las enviadas).

La mayor parte de estos impactos se han conseguido gracias a la distribución de notas de prensa a los medios pero también a la colaboración y buena sintonía de **umivale Activa** con otros organismos y asociaciones que ha dado pie a menciones por parte de terceros.

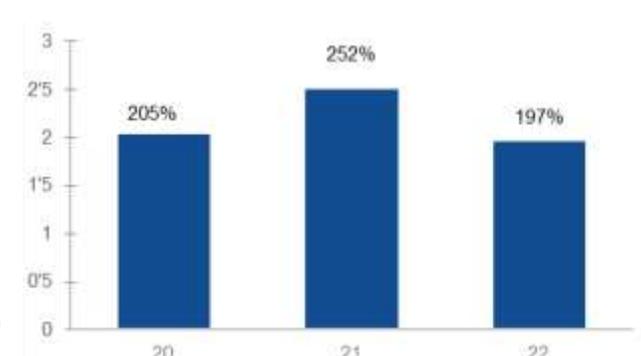
Notas de prensa difundidas



Apariciones en medios



Éxito de publicación



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

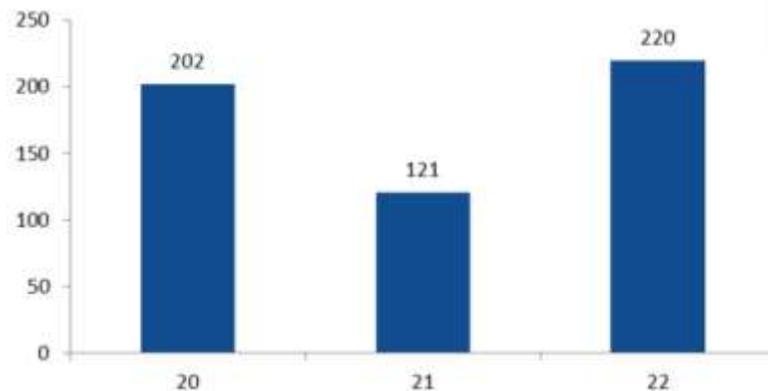
4.4.5 Comunicación

Realizamos un gran número de campañas de mensajería vía correo electrónico con las **empresas asociadas y los despachos profesionales** que colaboran en nuestra gestión. Les informamos de las principales **novedades normativas** en materia laboral y de Seguridad Social y de los **nuevos servicios** que les ofrecemos, así como de las **mejoras en nuestra red asistencial**.

El número de envíos depende de las necesidades del momento, por lo que no se puede objetivar. En **2022 hemos realizado 220 comunicaciones** vía correo electrónico a empresas y despachos.

El grueso de las notificaciones han sido con motivo del Plan de Infraestructuras y la información relativa a modificaciones en centros asistenciales a raíz de la fusión. También comunicaciones respecto a novedades normativas, campañas preventivas, prestaciones... Como novedad este año hemos comunicado también en catalán siguiendo la línea de ex Activa.

Campañas mailings



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.5 Comunicación

En 2022 hemos seguido con el servicio de **newsletter mensual** por suscripción (servicio que ofrecemos desde mayo de 2019).

Hemos cerrado el año con **1.161 usuarios**, por lo que hemos seguido una senda de crecimiento por lo que respecta a suscriptores.

Uno de los motivos del crecimiento de los suscriptores en 2022 ha sido la **estrategia de hacer difusión del boletín aprovechando jornadas** que hemos realizado de análisis **de novedades normativas**, que generan un notable interés y congregan a un gran número de mutualistas.

Una estrategia no muy acertada porque nos ha penalizado en la tasa de apertura: no todo el público interesado en las jornadas lo está en el contenido de la newsletter.

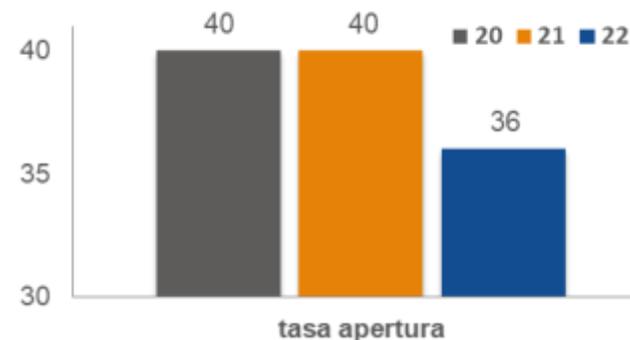
De cara a 2023 tenemos previsto realizar una campaña de confirmación de suscripción para poder contar con aquellos lectores que estén realmente interesados en el contenido.

El boletín recoge artículos de actualidad de la mutua, consejos de salud y de prevención, novedades normativas y artículos de opinión de colaboradores como despachos de abogados y entidades con quienes mantenemos convenios de colaboración.

Evolución de suscriptores de newsletter



Evolución tasa de apertura. Promedio del año



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.6 SAC Línea 900

En la mutua contamos con un **Servicio de Atención al Cliente** que pone a disposición de sus grupos de interés como son: empresas, trabajadores protegidos, asesores laborales, etc. diferentes canales para poder ofrecer soluciones personalizadas de gestión, información y asesoramiento las 24 horas de los 365 días del año.

Preocupados por la mejora continua, recogemos y analizamos los diferentes inputs que nos llegan (término que utilizamos para describir cualquier petición recibida) para implantar planes de mejora.

Principales canales de contacto

En 2022 recibimos 89.908 consultas a través de una amplia gama de canales, **+48'4%** vs'21.

Los principales canales de entrada fueron el online (correos electrónicos, **umivaleactiva.es** y **umivale Activa online empresas**), 66'1% y la línea 900 telefónica, 27'3%.

Canales	2020	%P	2021	%P	2022	%P
Total	54.971		60.581		89.908	
Online	31.765	57'8%	31.022	51'2%	58.549	65'1%
L-900	18.989	34'5%	23.870	39'4%	24.575	27'3%
Externo, L900 nocturna	1.778	3'2%	1.907	3'1%	3.560	4'0%
Carta	1.153	2'1%	2.169	3'6%	1.054	1'2%
Hojas Oficiales reclamaciones	174	0'3%	288	0'5%	778	0'9%
Encuesta	284	0'5%	374	0'6%	433	0'5%
Redes Sociales	212	0'4%	202	0'3%	352	0'4%
Oficios	221	0'4%	321	0'5%	316	0'4%
AMAT	135	0'2%	143	0'2%	165	0'2%
Portal	31	0'1%	43	0'1%	82	0'1%
Hojas internas	229	0'4%	242	0'4%	44	0'05%

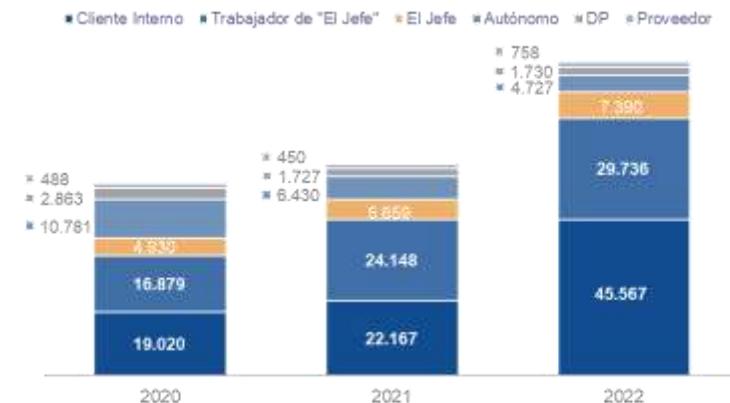
Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Principales usuarios

Nuestro servicio de Atención al Cliente ha sido utilizado principalmente por:

- Mutualistas internos (50'7%), proviene de los comentarios que formalmente realizan los propios trabajadores/as en su esfuerzo por trasladar inputs y planes de mejora.
- Trabajadores/as protegidos (33'1%).
- Empresarios/as, responsables de dirección de RRHH o de prevención de las empresas mutualistas (8'2%), autónomos/as (5'3%), despachos colaboradores (1'9%) y proveedores (0'8%).

Origen	2020	%P	2021	%P	2022	%P	v'21
Total	54.961		60.581		89.908		48'4%
Cliente Interno	19.020	34'6%	22.167	36'6%	45.567	50'7%	105'6%
Trabajador de "El Jefe"	16.879	30'7%	24.148	39'9%	29.736	33'1%	23'1%
El Jefe	4.930	9'0%	5.659	9'3%	7.390	8'2%	30'6%
Autónomo	10.781	19'6%	6.430	10'6%	4.727	5'3%	-26'5%
DP	2.863	5'2%	1.727	2'9%	1.730	1'9%	0'2%
Proveedor	488	0'9%	450	0'7%	758	0'8%	68'4%



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.6 SAC Línea 900

Resumen de actividad de mutualistas y proveedores

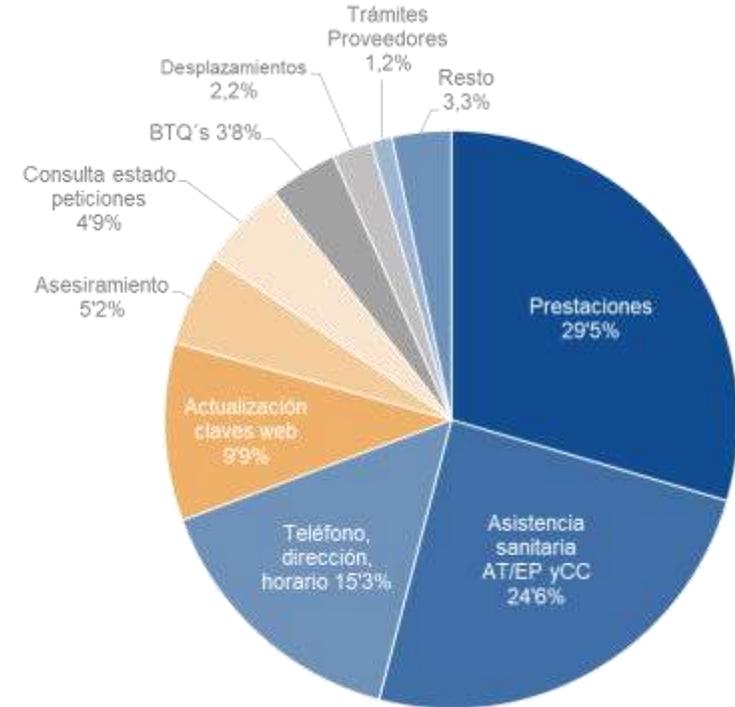
La clasificación de las peticiones recibidas, a través de nuestra actividad con mutualistas (empresas, trabajadores/as protegidos y autónomos/as), proveedores y despachos se resumen en:

Actividad	2020	%P	2021	%P	2022	%P
Total	35.941		38.420		44.341	
Información	32.608	90'7%	33.449	87'1%	39.543	89'2%
Quejas	2.294	6'4%	3.736	9'7%	3.609	8'1%
Serv. Distancia	656	1'8%	812	2'1%	684	1'5%
Felicitación	370	1'0%	401	1'0%	484	1'1%
Sugerencia	13	0'04%	22	0'1%	21	0'05%

Durante el 2022 se ha recibido un **+15'9%** vs'21 de inputs. Entre las consultas de información, destacamos principalmente las relacionadas con prestaciones 29'5%, la asistencia sanitaria AT/EP y CC 24'6%, localizar centros asistenciales 15'3%, gestión de claves web privada a empresas y despachos 9,9%, asesoramiento a empresas y despachos 5'2%, consultas sobre el estado de su petición 4'9% entre las más relevantes.

- Se han recibido un 8'1% de quejas y reclamaciones y un 1'5% de gestiones de servicios a distancia.
- Así mismo nos han trasladado 484 felicitaciones y 21 sugerencias sobre nuestros servicios.

Porcentaje de diversas tipologías de llamadas recibidas como consultas de información en 2022



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.6 SAC Línea 900

El Servicio de Atención al Cliente se consolida como un canal de participación interno, recibiendo un total de 45.567 peticiones.

Destacamos la actividad de los trabajadores/as de la mutua:

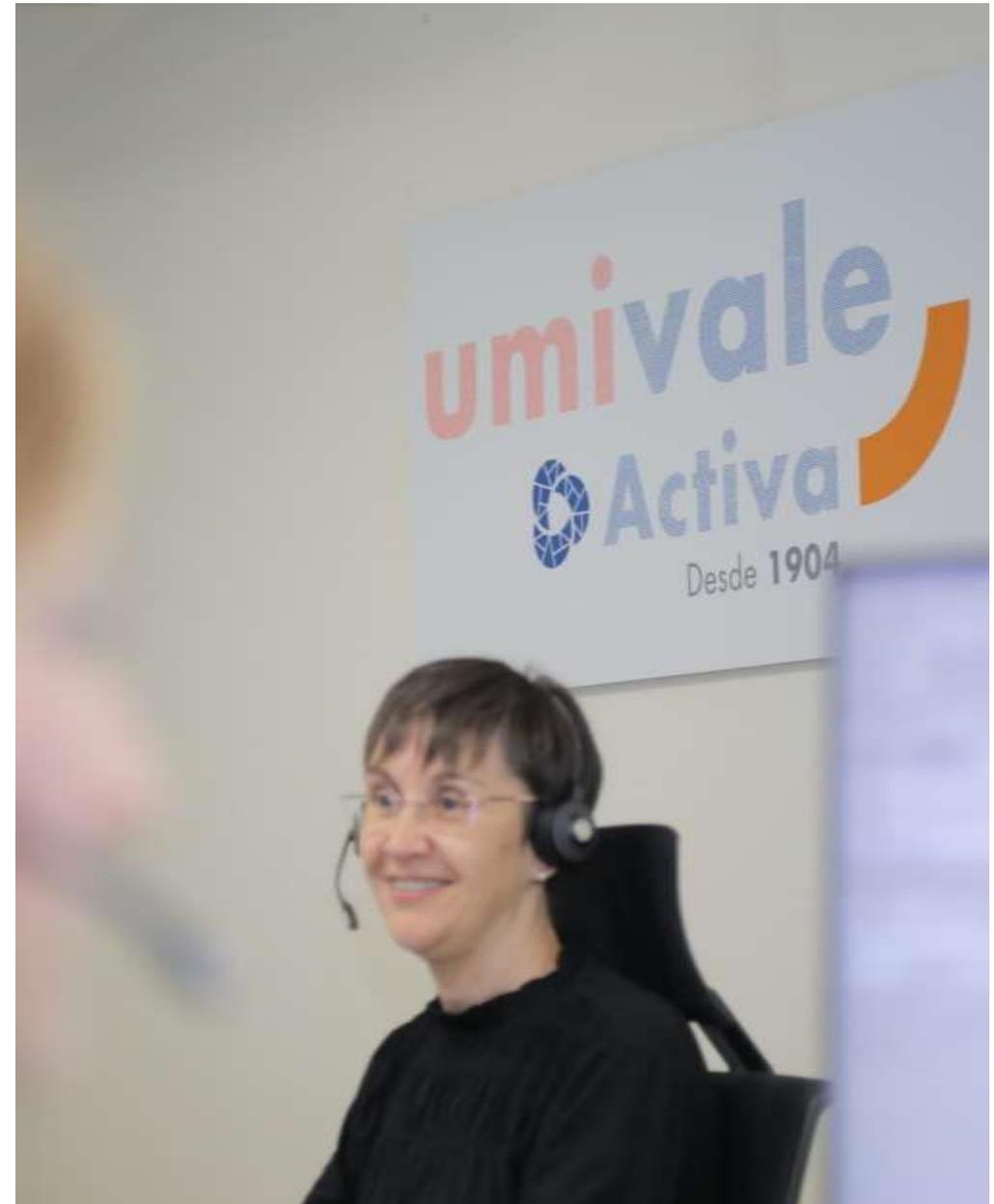
- 38.110 gestiones sobre servicios diversos (83'6%), principalmente peticiones sobre página web y otras plataformas digitales.
- 7.066 incidencias (15'5%) sobre gestiones con el Centro de Atención al Usuario, herramientas informáticas, telefonía, etc.
- El resto, 391, fueron peticiones de información, sugerencias y felicitaciones (0'9%).

Actividad	2020	%P	2021	%P	2022	%P
Total	19.020		22.160		45.567	
Serv. Distancia	14.259	75'0%	16.818	75'9%	38.110	83'6%
Incidencias	4.460	23'4%	5.132	23'2%	7.066	15'5%
Información	217	1'1%	105	0'5%	248	0'5%
Sugerencias	45	0'2%	57	0'3%	70	0'2%
Felicitaciones	39	0'2%	48	0'2%	73	0'2%

Servicio 24 horas

Fuera del horario asistencial, tenemos un servicio de 24h de nuestra línea 900 que nos permite dar servicio en cualquier momento. En 2022 recibimos 3.560 llamadas fuera de horario.

Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**.
Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.6 SAC Línea 900

Quejas y reclamaciones

En **umivale Activa** contamos con un proceso sistemático para la gestión de las quejas y reclamaciones. Consideramos una queja como una oportunidad de mejora de nuestros métodos de trabajo.

Mediante un CRM o software de base de datos obtenemos toda la información necesaria para gestionar el proceso y la obtención de indicadores, su seguimiento y toma de decisiones.

Todas las quejas se resuelven a la mayor brevedad posible, teniendo como objetivo un plazo de respuesta máximo de 48 horas. Todos los destinatarios, así como personas de la Mutua que tienen relación directa con la empresa mutualista que origina la queja, disponen de toda la información sobre el estado de cada queja o reclamación.

Toda queja debe ser analizada según una metodología propia de "etapas del cambio" (que sigue las directrices PDCA – Plan – Do – Check - Act) con el objetivo de mejorar nuestros procesos y servicios. El mutualista siempre obtiene una contestación, tras el análisis de causas correspondiente y la adopción de acciones correctoras y preventivas, si es el caso.

Tras el análisis individualizado de cada queja, el 25'3% fue resuelta de modo favorable al reclamante.

En 2022 recibimos y gestionamos 3.609 quejas, en su mayor parte de trabajadores/as protegidos, lo que representa que el 0'6% del total de procesos iniciados, sanitarios o de prestaciones económicas.

Quejas y Reclamaciones	2020	%P	2021	%P	2022	%P	Quejas sobre procesos iniciados
Total	2.294		3.738		3.609		0'6%
Estimadas	670	26'6%	1.541	41'2%	915	25'4%	0'2%
Desestimadas	1.624	73'4%	219	5'9%	2.694	74'6%	0'5%

Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.6 SAC Línea 900

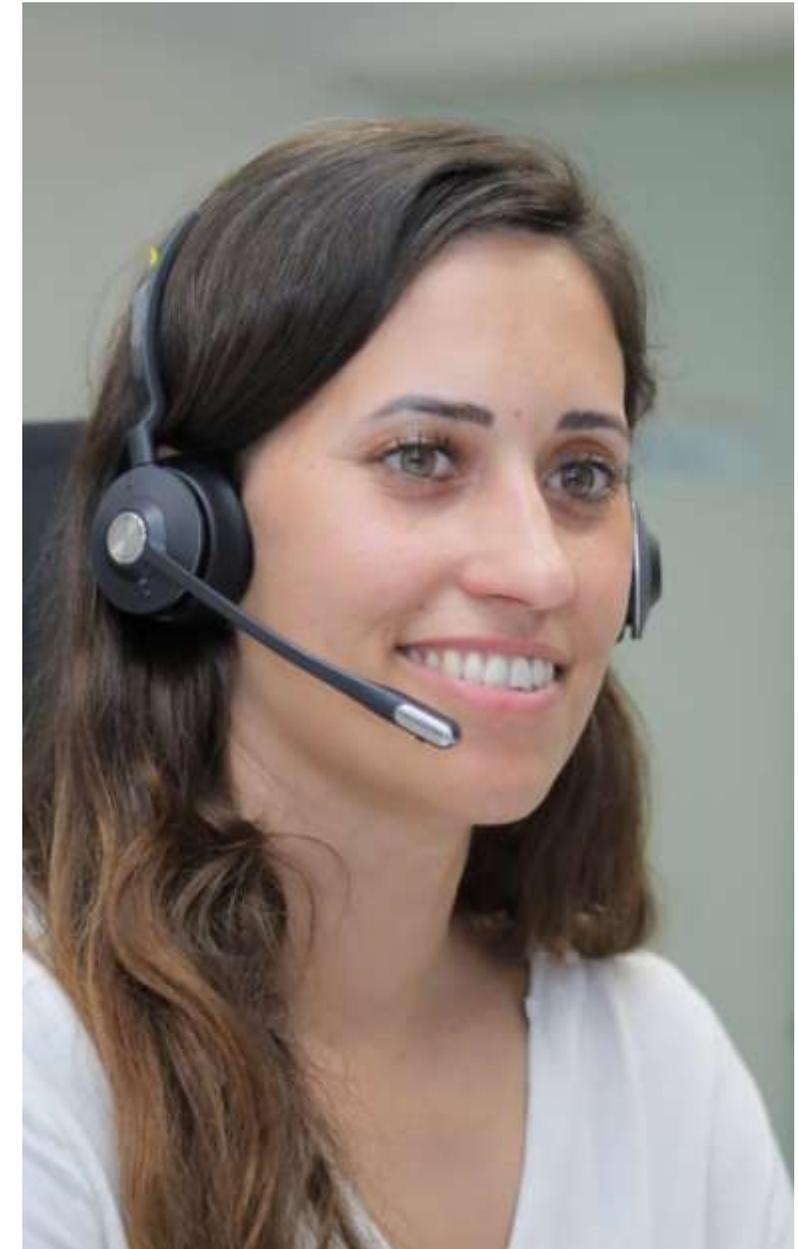
Si realizamos un análisis de las quejas, los principales motivos fueron asistencia sanitaria en Contingencias Profesionales (36'6%), por prestaciones económicas de Contingencias Comunes (20'8%) y disconformidad con las semana de concesión de la Licencia de Riesgo de Embarazo y Lactancia (10'2%).

El resto, entre otros, fueron reclamaciones por asistencia sanitaria en contingencia común, prestaciones económicas en Accidente Laboral y descontentos ocasionados con la gestión del Cese de Actividad de Trabajadores autónomos.

Clasificacione	2020	%P	2021	%P	2022	%P
Total Quejas y Reclamaciones	2.294		3.736		3.609	
Asistencia primaria AT	568	248%	903	242%	1.322	366%
Prestaciones CC	457	199%	555	149%	751	208%
LREoL	242	105%	304	81%	367	102%
Contingencias Comunes	79	34%	148	40%	205	57%
Prestaciones AT	59	26%	101	27%	133	37%
CATA	38	17%	63	17%	91	25%
GdS	36	16%	51	14%	78	22%
RHB y Fisioterapia	23	10%	53	14%	75	21%
Mostrador	29	13%	20	05%	66	18%
Gastos asistencia sanitaria	17	07%	24	06%	58	16%
Asistencia Especializada	17	07%	41	11%	57	16%
Pruebas Diagnósticas	18	08%	31	08%	47	13%
Trato/Forma	20	09%	17	05%	47	13%
Taxis	22	10%	37	10%	45	12%
BTQ's	15	07%	20	05%	38	11%
CATA Extraordinario	543	237%	1.225	328%	33	09%
CUME	21	09%	23	06%	31	09%
Desplazamiento AT	12	05%	17	05%	25	07%
Asistencia primaria EP	11	05%	15	04%	21	06%
Resoluciones IMS AT/EP	7	03%	10	03%	15	04%
Resto	60	26%	78	21%	104	29%

Nota: Los datos presentados incluyen las **reclamaciones previas**, escritos de reclamación presentados por una persona ante la **Administración de la Seguridad Social**, con carácter previo a acudir a la **demanda por vía judicial**, en el que se solicita la modificación o revocación de un acto administrativo.

Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**.
Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.6 SAC Línea 900

Quejas y reclamaciones

Judicialización de quejas recibidas en SAC

El 2'83% de las quejas recibidas en el SAC acudieron a la vía judicial, mayoritariamente por insatisfacciones en alguna prestación económica, por lo que, en consecuencia, en 2022 el 0'02% (*) del total de procesos iniciados finalmente se judicializó.

- (*) Número de procesos judicializados / número de procesos indemnizados.

A fecha de cierre del 2022, en su mayoría están pendientes de ser resueltas, la lógica histórica del trienio precedente vaticina que serán desestimadas aproximadamente en un 60'1%, la previsión es una corrección del criterio de la mutua aproximadamente en el 39'9% de los casos.

Demandas (vía Judicial)	2020	% s/respuesta	2021	% s/respuesta	2022	% s/respuesta	Quejas s/procesos iniciados'22
Total	167		176		91		0'02%
Estimadas	60	47'2%	37	32'5%	17	63'0%	
Desestimadas	67	52'8%	77	67'5%	10	37'0%	
Pendientes	40		62		64		
Quejas s/procesos iniciados	0'06%		0'03%		0'02%		

AMAT: Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios

Dentro de las 3.609 reclamaciones gestionadas por el SAC, se recibieron 156 a través de la “Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios (OVR)”, canal de comunicación con los usuarios que está incluido en la página web de la Seguridad Social (www.ovrmatepss.es).

Los volúmenes en esta “Oficina Virtual” en los tres últimos años han sido:

Oficina virtual	2020	2021	2022
Reclamaciones recibidas en la Oficina Virtual	132	138	156
Quejas registradas	178	289	801
Reclamaciones judiciales registradas	678	853	995

Cumpliendo el Real Decreto 625/2014, procedimos a adaptar el *software CRM* de Atención al Cliente a los requerimientos de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social para dar traslado de las quejas y reclamaciones al órgano de dirección, junto con la respuesta y un informe dado por la Mutua, a través de la Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios de AMAT.

Determinaciones de contingencia

Por las características de los servicios de **umivale Activa** (particularmente en la concesión de prestaciones y la toma de decisiones sanitarias), se producen reclamaciones de los mutualistas que pueden derivar en demandas o mecanismos de litigiosidad propios de las mutuas, como las reclamaciones previas o las determinaciones de contingencia.

	2020	2021	2022	
Reclamaciones aceptadas (después del análisis de umivale se considera que la reclamación es justificada)	28'6%	41'2%	25'3%	% reclamaciones aceptadas sobre el total
Determinaciones de contingencia aceptadas (después del estudio de la historia clínica y del análisis de umivale se considera que la reclamación previa es justificada)	4'3%	4'0%	4'7%	% determinaciones de contingencia aceptadas sobre el total

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.6 SAC Línea 900

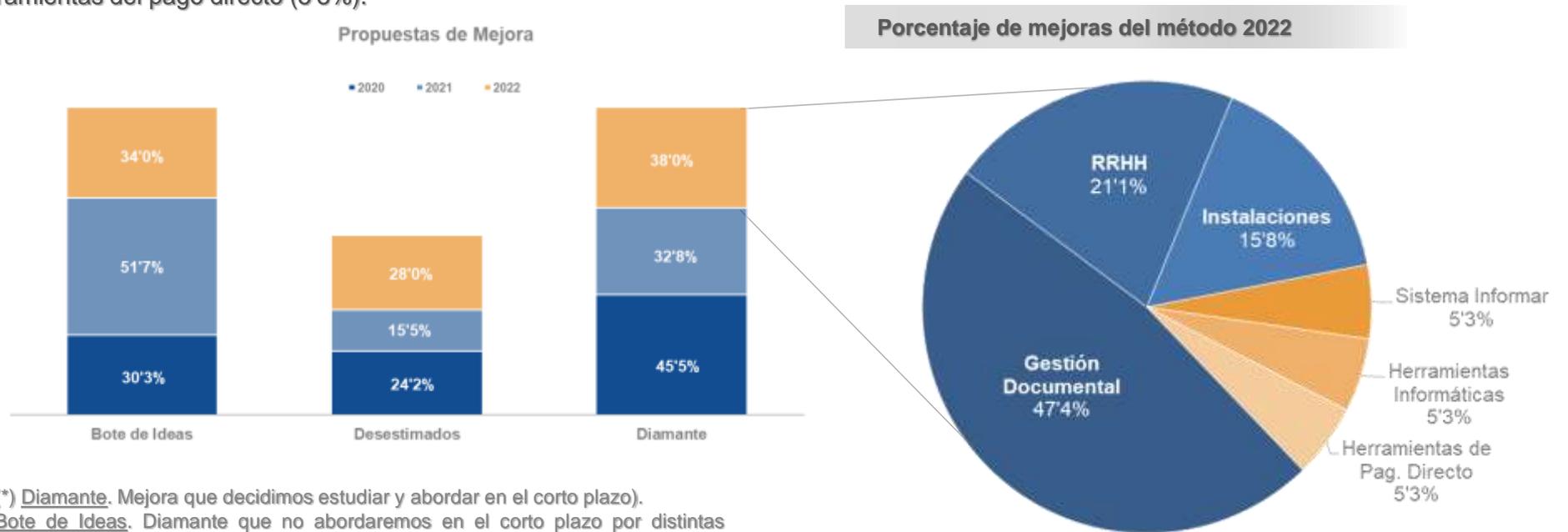
Propuestas de mejora

Tanto los inputs recibidos por los distintos canales, como las conclusiones de las encuestas realizadas, son una importante fuente de conocimiento y un instrumento catalizador de la mejora continua, y la principal garantía de una orientación total al mutualista.

Por ello son analizadas sistemáticamente, con el objeto de debatir las necesidades, expectativas y preocupaciones que manifiestan nuestros grupos de interés.

En 2022 se registraron 50 propuestas de mejora. Una vez analizadas cada una de ellas, han dado lugar a seis planes en los que hemos priorizado para mejorar parte de nuestros procesos.

Algunas de estas mejoras abordan temas como mejoras en la gestión documental (47'4%) en los procesos asistenciales y de prestaciones, propuestas de mejora en procesos internos (21'1%) de **umivale Activa**, propuesta en las instalaciones de la clínicas (15'8%), sistemas para informar a nuestros grupos de interés (5'3%) empresas, despachos y trabajadores, mejoras en herramientas informáticas (5'3%) y en las herramientas del pago directo (5'3%).



(*) **Diamante.** Mejora que decidimos estudiar y abordar en el corto plazo).
Bote de Ideas. Diamante que no abordaremos en el corto plazo por distintas causas (prioridad, costes, recursos, etc.).
Desestimados. Idea que no la abordamos porque consideramos que no añade valor, coherencia misión, etc.

Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4 Servicio de Atención al Cliente

4.4.7 Call Center

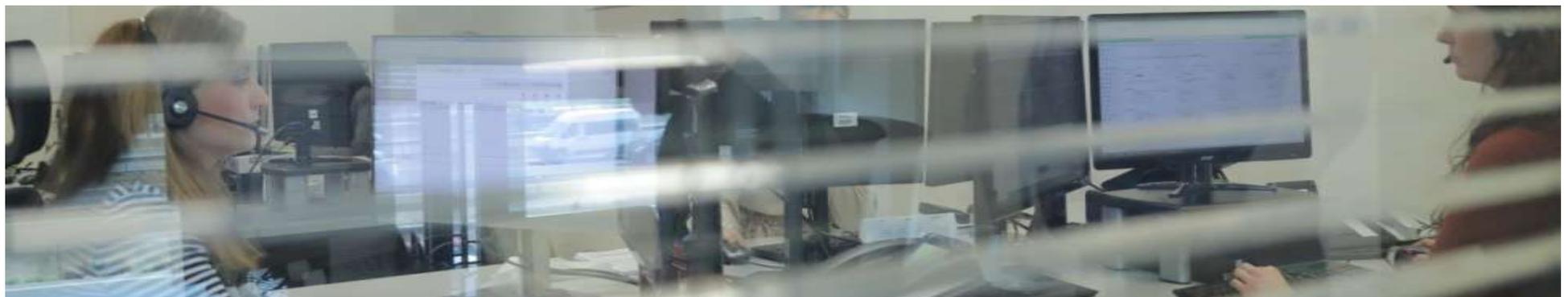
Con el objetivo de optimizar el trabajo administrativo y sanitario de nuestros centros, también contamos con un Call Center con un equipo de profesionales que atienden y gestionan las llamadas que se reciben en nuestros centros.

Con dicho movimiento eliminamos actividades sin valor añadido, aprovechando las sinergias de un servicio centralizado y analizando la tipología de llamadas para establecer planes de mejora. El servicio se realiza con un equipo de profesionales cualificados que ha recibido protocolos estandarizados de actuación para cada tipo de casuística.

En 2022 el Call Center dio servicio a 30 Direcciones Territoriales y se han recibido 216.530 consultas, siendo los temas mas recurrentes utilizados por nuestros grupos de interés los siguientes:

Las cifras de 2021 son datos de **umivale**.
Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Tipología llamadas	2021	2022	%P
Total	179.732	216.530	
Asesoramiento Prestaciones	40.175	45.441	210%
Consultas citaciones	36.251	40.399	187%
Partes médicos	20.085	23.279	108%
Consultas sobre desplazamiento	12.576	17.102	79%
Consultas sobre centros	6.447	11.355	52%
Solicita contactar con el Médico	3.802	9.674	45%
Llamada gestión	8.097	7.998	37%
Solicitud informes y pruebas	6.238	7.633	35%
Solicita contactar con RHB	6.964	7.133	33%
Solicita contactar con Admvo DT	3.035	6.849	32%
Proveedores	6.506	6.051	28%
Consultas Varias	5.851	5.752	27%
Solicita contactar con Enfermería	2.157	4.570	21%
Solicita contactar con Gestor de salud	1.703	3.052	14%
Incomparecencias	2.331	2.870	13%
Recetas	2.253	2.664	12%
Qué hacer en caso de AT	1.680	2.348	11%
Consulta Cliente Interno	1.415	2.141	10%
Otros	2.012	1.950	09%
Reintegro gastos accidentados	1.764	1.822	08%
Resto	8.390	6.447	30%



4

Mutualistas y colectivos protegidos

4.5 Encuestas

4.5.1 Encuestas de satisfacción



Como venimos desgranando, utilizamos diferentes canales de comunicación para informar a nuestros mutualistas de los servicios a los que pueden optar, además de amplia información sobre la organización, estructura de gestión, procedimientos así como servicios innovadores, informando también sobre los mecanismos que utiliza la organización para gestionar las relaciones con los mismos. Existe una **información fluida** entre la Mutua y nuestros mutualistas mediante distintos **canales**: SAC, aplicaciones, jornadas, webs, RRSS, newsletter y mailings, informándoles sobre nuestros servicios, buenas prácticas, consejos, novedades normativas, etc.



La satisfacción es un elemento clave para la organización y por este motivo se dispone de un proceso de voz del mutualista utilizando métodos estandarizados para conocer el grado de satisfacción con los servicios que prestamos. La metodología se basa en:



- Definir los servicios a monitorizar y quienes lo utilizan.
- Identificar los requisitos con cada servicio y priorizar los mismos.
- Definir medios para obtener la información, priorizando los datos objetivos de los de percepción y primando los medios actuales que poseemos de los que tenemos que “fabricar” (implantando un método de trabajo con criterios de representatividad estadística y basado en la mejora que puede proporcionar el dato).
- Implantar el sistema, trabajo de campo donde utilizamos una combinación de diversos canales de obtención de la información.
- Valorar resultados e integrarlos en los procesos de prestación de servicio.
- Revisión del sistema de monitorización, evaluando su idoneidad e implantando cambios.



A través de las encuestas disponemos de información de nuestros grupos de interés, permitiéndonos comprender y anticiparnos a sus necesidades, con el objetivo de incrementar sus niveles de satisfacción.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.5 Encuestas

4.5.1 Encuestas de satisfacción

Encuestas a empresas de gestión directa

En este apartado vemos las empresas de gestión directa, es decir, empresas que tienen un gestor de salud dedicado que les da atención personalizada. Siguiendo nuestro modelo de mejora continua, cada año efectuamos un estudio de satisfacción de las empresas mutualistas. En 2022, gracias a la digitalización, pudimos llegar a más empresas, alcanzando **2.257 encuestas**, en las que solicitamos su valoración respecto los principales servicios prestados por la Mutua, siendo además el primer año completo de **umivale Activa**.

La principal conclusión es que el 95% de las empresas asociadas nos recomendarían como Mutua, habiendo valorado globalmente el servicio prestado con un 8'88.

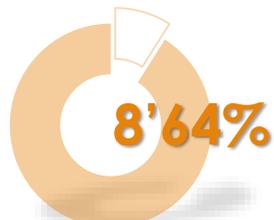
Empresas de gestión directa

	2020	2021	2022
Grado de satisfacción	9'16	9'13	8'88
¿Recomendarían umivale Activa ?	98'9%	98'9%	95'3%

Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Este informe anual de satisfacción consta de preguntas con una valoración de la encuesta de 0 a 10 que podemos dividir en varios bloques:

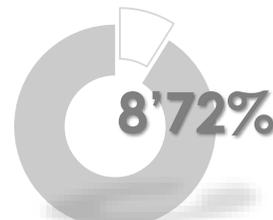
Valoración por temáticas



Gestión de las ausencias



Modelo de atención personalizada UPC



Asistencia Sanitaria



Atención Administrativa



Sistemas de información

4

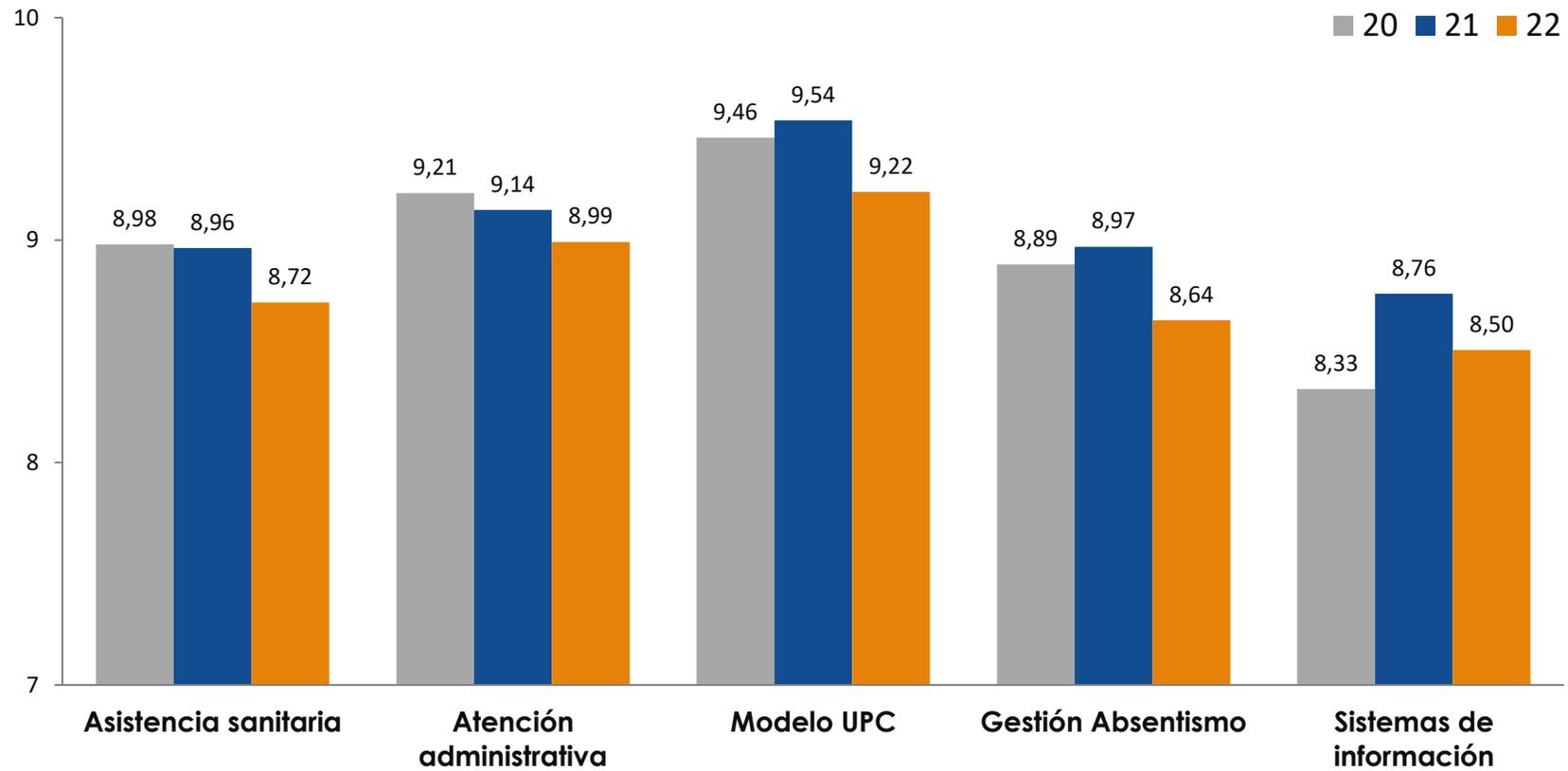
Mutualistas y colectivos protegidos

4.5 Encuestas

4.5.1 Encuestas de satisfacción

Encuestas a empresas de gestión directa

Valoración por temáticas



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.5 Encuestas

4.5.1 Encuestas de satisfacción

Encuestas a empresas de gestión indirecta

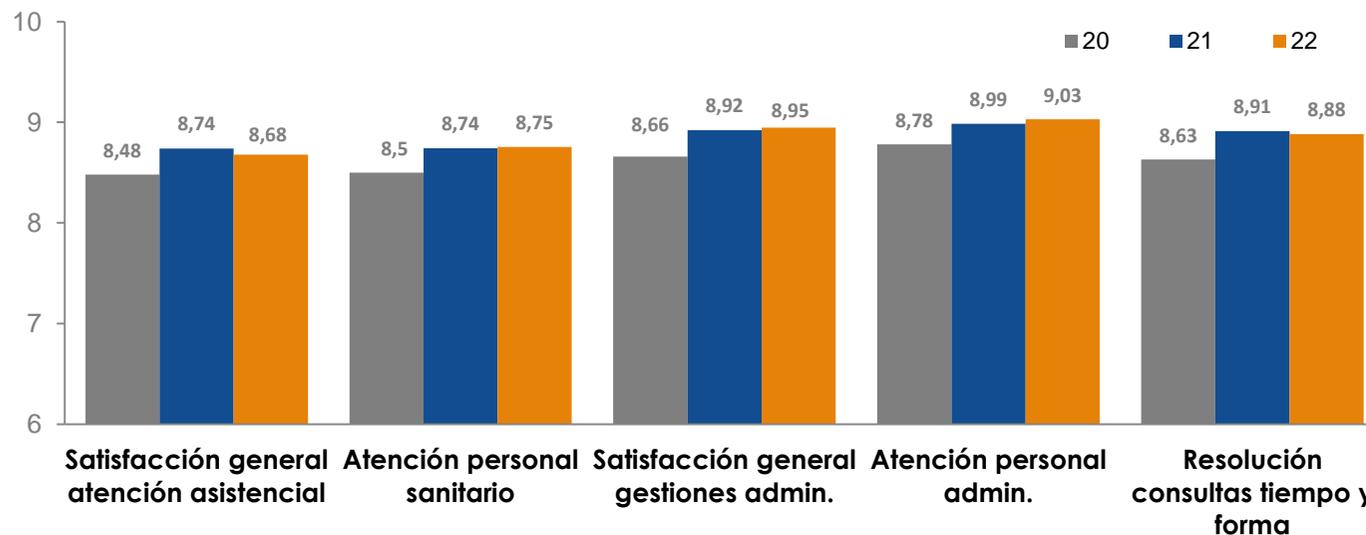
Con el afán de conocer la satisfacción de todos nuestros mutualistas se realizaron además encuestas mediante sistema telemático o encuestas online al clúster de empresas de gestión indirecta (aunque tienen asignado un gestor de salud, igualmente), en las que respondieron a la solicitud 367 empresas mutualistas. Las preguntas versan sobre la asistencia sanitaria, la atención administrativa recibida, la satisfacción con nuestro servicio y dos preguntas abiertas sobre por qué nos recomendaría (o no) y puntos de mejora.

Los datos reflejan que el 88% de las empresas mutualistas nos recomendarían, obteniéndose además un índice de satisfacción de 8'72.

Empresas con mantenimiento indirecto

	2020	2021	2022
Grado de satisfacción	8'44	8'79	8'72
¿Recomendarían umivale Activa ?	87'1%	89'7%	88'2%

Valoración por temáticas



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.5 Encuestas

4.5.1 Encuestas de satisfacción

Despachos profesionales

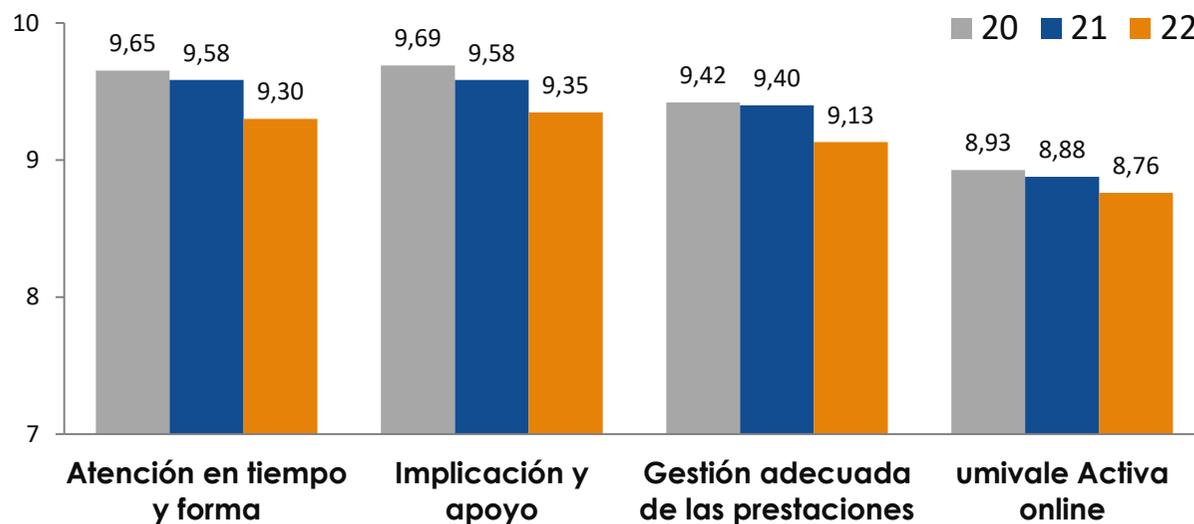
Los despachos profesionales forman parte de nuestros grupos de interés ya que en la mayoría de los casos actúan como enlace entre la Mutua y nuestras empresas asociadas. Por este motivo es importante saber su opinión a fin de evaluar el servicio que prestamos y detectar puntos de mejora donde actuar.

En 2022, aprovechando la digitalización, realizamos 1.605 encuestas de satisfacción a despachos profesionales. Un 95% recomendaría nuestros servicios a sus conocidos, y se desprende una satisfacción global de 9'15. Son encuestas realizadas presencialmente a aquellos despachos que tienen empresas / autónomos protegidos por **umivale Activa**. Esta encuesta consta de preguntas sobre la gestión administrativa con una valoración de la encuesta de 0 a 10.

Despachos profesionales

	2020	2021	2022
Grado de satisfacción	9'45	9'41	9'15
¿Recomendarían umivale Activa ?	99'0%	98'0%	95'7%

Valoración por temáticas



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.5 Encuestas

4.5.1 Encuestas de satisfacción

Encuestas a trabajadores/as por zonas

La valoración media que nos aportan las trabajadoras y trabajadores tras la realización de encuestas a través de la **Línea 900**, envío de **SMS** tras alta y las recogidas por **umivale Activa online personas** es de **8'92**.



Instalaciones



Rehabilitación

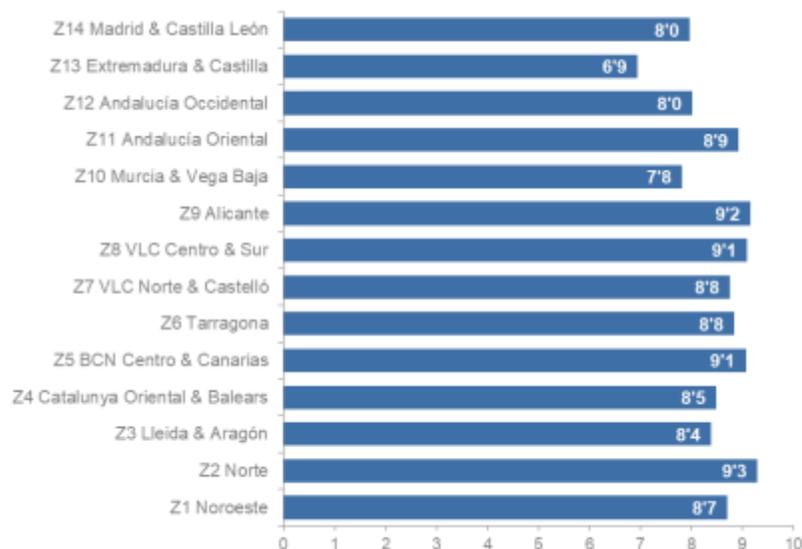


Atención Médica



Atención Administrativa

Desde el lanzamiento de **umivale Activa online personas** se han recibido encuestas por dicho sistema de las diferentes zonas en las que se encuentra organizada la mutua, no siendo posible establecer comparativa de este indicador respecto al año anterior debido a la redistribución de este año de las Zonas por aperturas de nuevos centros (9 zonas en el 2021 y 14 zonas en el 2022).

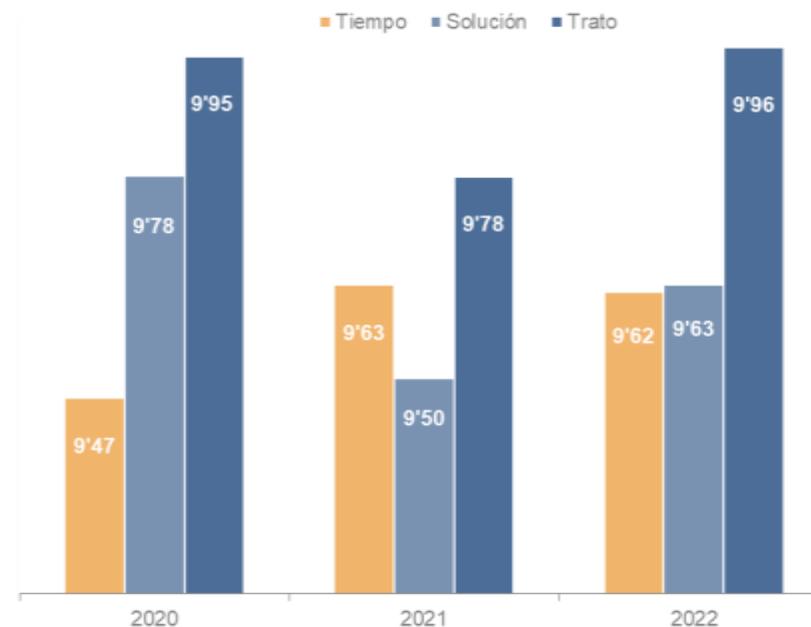


Encuestas a las Línea 900 en el servicio 24 horas

Nos permite atender llamadas fuera de nuestro horario de apertura: de 20:00h a 08:00h, fines de semana y festivos. En 2022 recibimos **3.560** llamadas en dicha franja horaria.

Con el fin de contrastar el nivel de satisfacción de los usuarios y usuarias que utilizan este servicio se realizaron encuestas que arrojaron un resultado muy positivo, con una grado de satisfacción medio de 9'75.

Valoración (sobre 10) de cada ítem monitorizado en la encuesta al servicio 24 horas "Línea 900"



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

5 Equipo humano

- 5.1 Nuestro equipo humano
- 5.2 Empleo
- 5.3 Relaciones trabajador/a – **umivale** Activa
- 5.4 Salud y seguridad en el trabajo
- 5.5 Formación
- 5.6 Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación
- 5.7 Comunicación interna

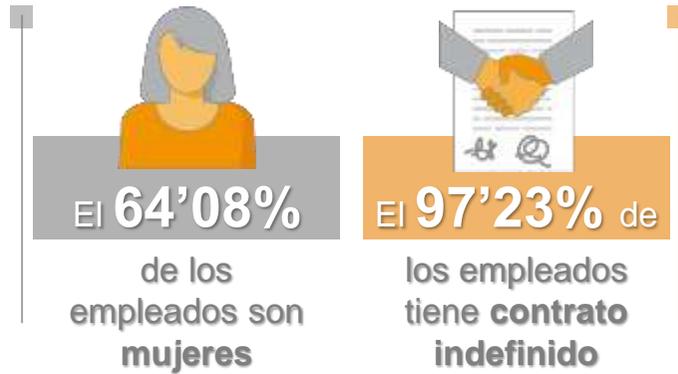


5

Equipo humano

5.1 Nuestro equipo humano

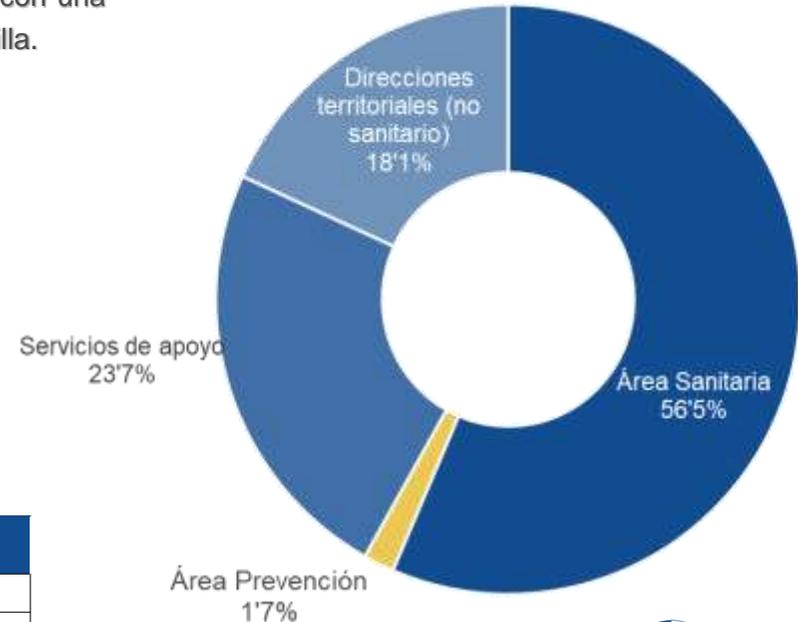
umivale Activa cerró el año con una plantilla de **1.587 profesionales**, 97'23% con contrato indefinido, en coherencia con el compromiso de **umivale Activa** con el empleo estable y de calidad. Así mismo destacar que hemos finalizado 2022 con una ratio de **3'75%** de ausencias por motivos de salud (global año) de nuestra plantilla.



Perfil equipo humano umivale Activa	Hombres	Mujeres	Total
Desglose por género:	570	1017	1587
Edad media:	47,71	45,00	45,97
Número de maternidades:	0	25	25
Número de paternidades:	16	0	16
Profesionales titulados:	357	610	967
Antigüedad media de la plantilla:	15	13	14
Nacionalidades:	14	16	30
Contratos indefinidos:	557	986	1543
Contratos temporales:	13	31	44
Contratos a tiempo completo:	506	930	1436
Contratos a tiempo parcial:	64	87	151
% hombres y mujeres	35,92%	64,08%	100%
Tasa de ausencias por motivos de salud	2,96%	4,21%	3,75%

No tenemos registrados los datos de formación académica de los trabajadores de exActiva.

Distribución de la plantilla por área de actividad (a 31 de diciembre 2022)



Profesionales sanitarios 56'5%

Personal médico, de enfermería, fisioterapia. Y auxiliares

Organización Territorial 18'1%

Personal administrativo, gestores de salud y directores/as territoriales.

Resto 23'7%

Desarrollo de personas, control de gestión, servicios generales, administración, atención al cliente, informática, administración sanitaria, asesoría jurídica y gerencia.

Prevención 1'7%

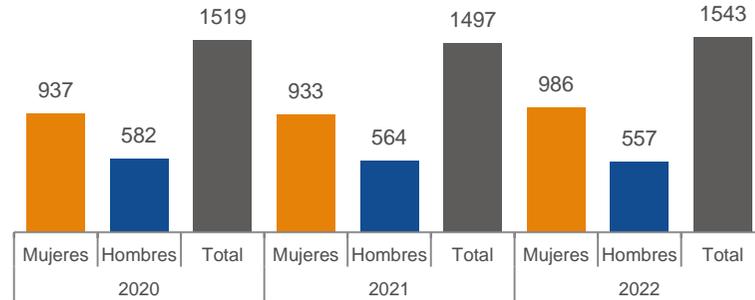
Personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales



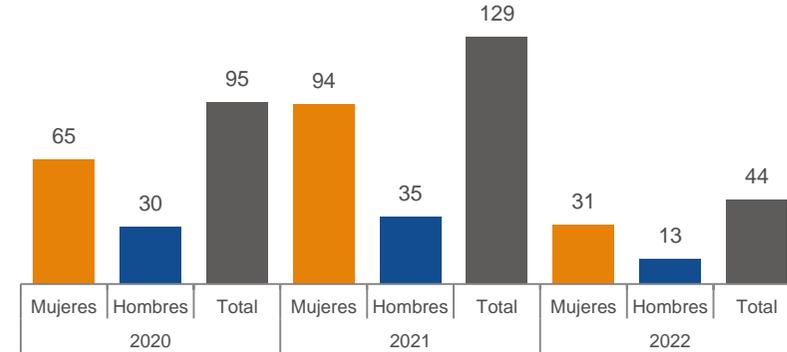
5.1 Nuestro equipo humano

Empleados/as por tipo de contrato laboral (fijo o temporal) y sexo

Empleados con contrato fijo



Empleados con contrato temporal



Empleados/as por contrato laboral (fijo o temporal) y por región

CCAA	Número de empleados	Número de empleados fijos	Número de empleados temporales	Número de empleados por horas no garantizadas	Número de empleados a tiempo completo	Número de empleados a tiempo parcial
Andalucía	141	137	4	0	126	15
Aragón	7	7	0	0	6	1
Asturias	34	34	0	0	30	4
Baleares	17	16	1	0	12	5
Canarias	18	18	0	0	17	1
Cantabria	0	0	0	0	0	0
Castilla y León	16	16	0	0	15	1
Castilla-La Mancha	17	17	0	0	14	3
Cataluña	549	533	16	0	474	75
Comunidad de Madrid	162	160	2	0	148	14
Comunidad Valenciana	539	522	17	0	512	27
Extremadura	6	6	0	0	6	0
Galicia	16	16	0	0	16	0
Murcia	45	43	2	0	42	3
País Vasco	20	18	2	0	18	2
Total	1587	1543	44	0	1436	151



GRI 2-7-a
GRI 2-7-b-i
GRI 2-7-b-ii
GRI 2-7-b-iii
GRI 2-7-d

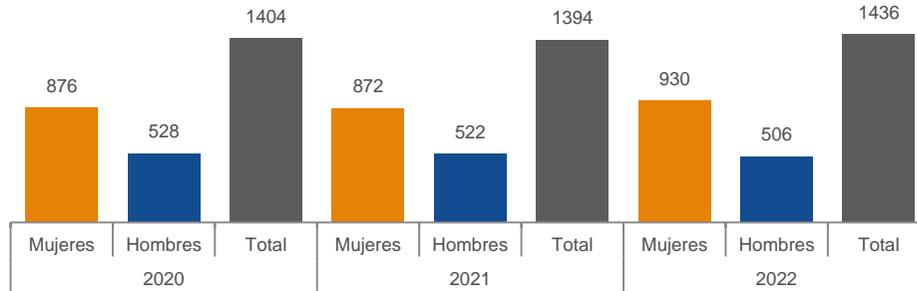
5

Equipo humano

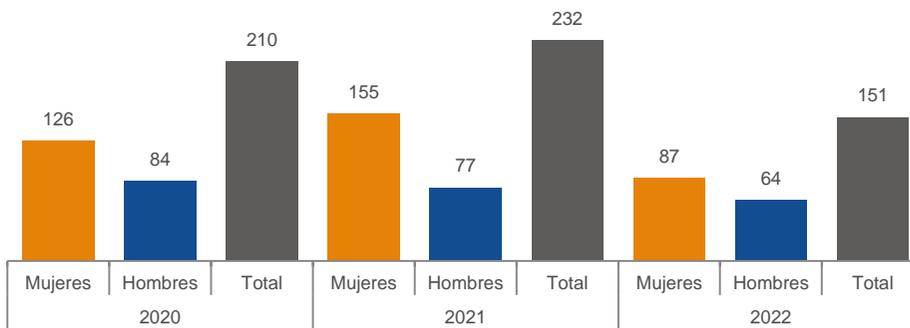
5.1 Nuestro equipo humano

Empleados/as por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y sexo

Jornada completa

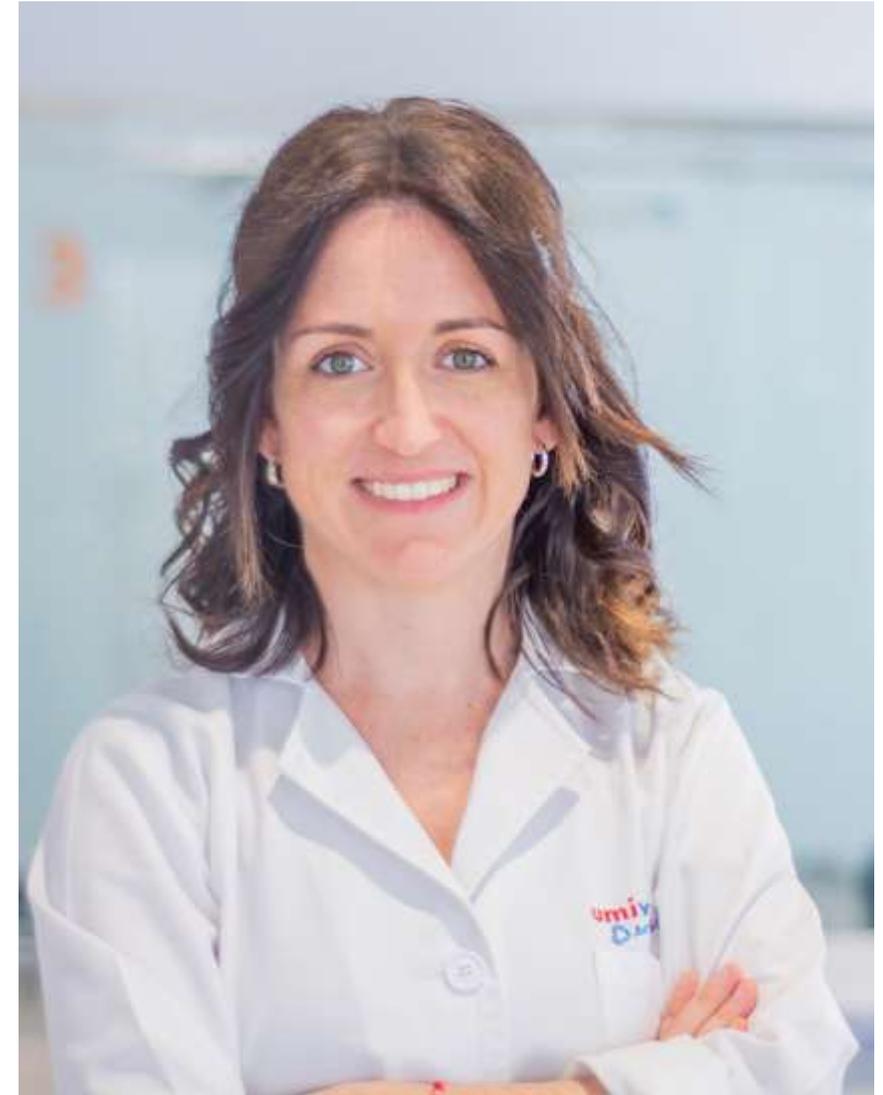
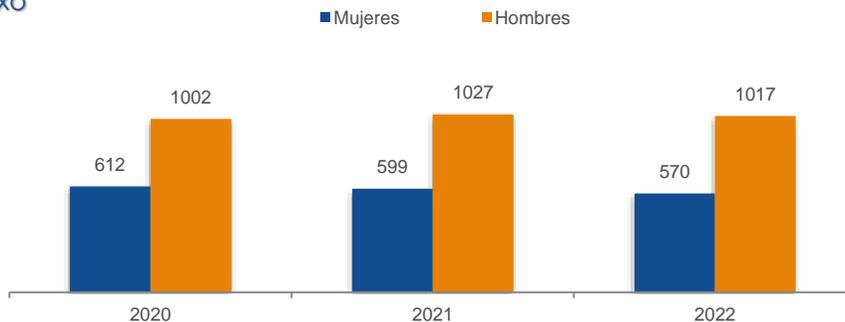


Jornada parcial



Distribución de empleados/as por sexo

Distribución empleados por sexo



Umivale Activa no dispone de empleados con horas NO garantizadas



5

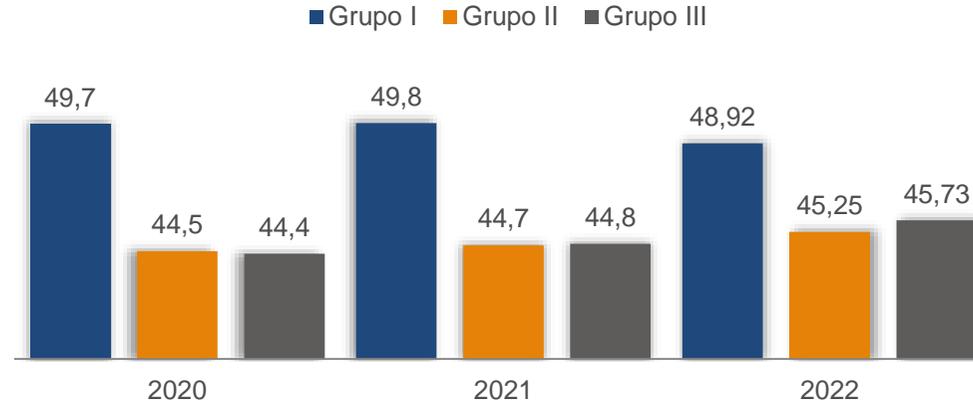
Equipo humano

5.1 Nuestro equipo humano

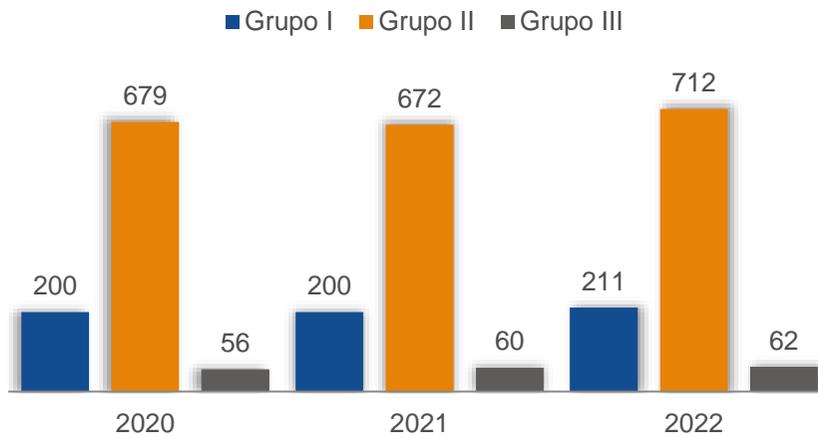
Número de empleados/as permanentes por tipo de contrato (grupo I, II o III) y sexo



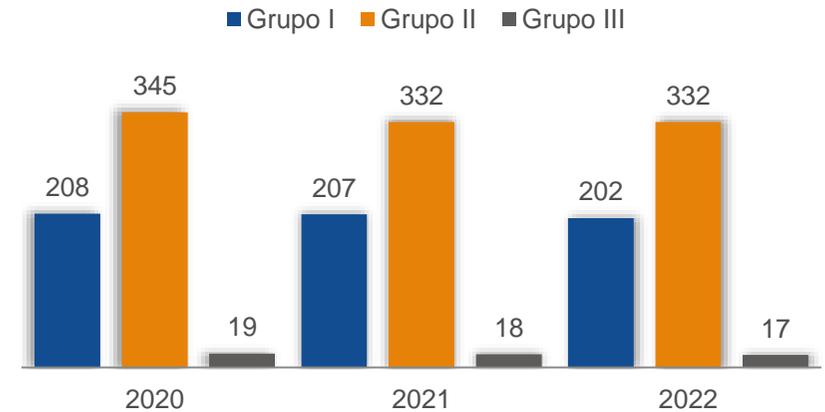
Edad media de empleados por categoría



Mujeres empleadas por categoría



Hombres empleados por categoría



5

Equipo humano

5.1 Nuestro equipo humano

Tenemos claro que las personas son el valor diferenciador de todas las organizaciones. Por ello, el máximo valor de **umivale Activa** son los profesionales que forman nuestro equipo de trabajo, los llamamos **umiactivales** y constituyen uno de nuestros cinco grupos de interés. Si queremos tener éxito como organización, nuestros trabajadores y trabajadoras tienen que estar satisfechos, implicados en el proyecto y motivados para que puedan satisfacer al resto de componentes y conseguir con ello nuestra Misión.

Según recoge nuestro Modelo de Excelencia (MEX), nuestros trabajadores y trabajadoras forman parte de la cadena de valor como un equipo de profesionales comprometidos e involucrados con las metas de la organización. A través del MEX se establecen los pilares de nuestra cultura corporativa, siendo el referente que nos ayuda a tomar decisiones de manera autónoma y coordinada, fomentando el orden y correlación entre los objetivos, las acciones, los resultados y el clima de trabajo.

Denominamos **umiactivales** al modelo de persona trabajadora que queremos y que está plenamente integrada en nuestra cultura de calidad. Es clienteorientado, desarrolla sus funciones con autoexigencia, proactividad, trabajo en equipo, adaptabilidad y colabora en la mejora continua dentro de su círculo de influencia.

Se encuentra en la base de la pirámide invertida que representa a nuestra organización (al ser quien interactúa con los mutualistas en la prestación del servicio) y su cultura orientada al mutualista.

La participación de los trabajadores/as se canaliza (de forma sistematizada) para la estandarización y mejora de los procesos mediante las siguientes herramientas: reuniones, evaluación del desempeño ascendente / descendente, entrevistas, consultas, grupos de trabajo, grupos de mejora, etc.

umivale Activa despliega su Modelo de Desarrollo de las Personas basándose en la “Dirección por Misiones” (DxM) donde cada persona trabajadora debe comprender su aporte a la Misión y para ello debe tener toda la formación, información y autonomía necesaria para poder triunfar en su desempeño. El Modelo de Desarrollo de las Personas incluye el despliegue de los factores estratégicos, un sistema de reclutamiento, selección, incorporación y fidelización (Paquete de Valor), un conjunto de competencias, un sistema de comunicación, de formación y un conjunto de planes para implementar las estrategias y las mejoras. Su Misión se concreta en conseguir el éxito de nuestros **umiactivales**.



5

Equipo humano

5.1 Nuestro equipo humano



La política de Recursos Humanos se desarrolla a través del proceso “input ser humano”, que integra los subprocesos seleccionar, formar - informar, comprometer (liderazgo), compensar, administrar y desvincular.



El Plan anual de Recursos Humanos Plan **umiactivales** está integrado en el Plan Estratégico (que cubre a toda la organización y con proyección a todos los grupos de interés). Los Planes se difunden a la organización mediante la transmisión en cascada. Los objetivos se fijan anualmente y, mensualmente, se hace un seguimiento de la evolución de los mismos. Los planes se nutren y se mejoran a partir de la información recogida de los profesionales. Existe un cuadro de capacitaciones de las personas. Sus principales líneas de trabajo presentes y futuras son:



- Selección: mejorar la fase de reclutamiento.
- Proceso post-selección: informe seguimiento para coordinador/a.
- Atraer y retener el talento. Reingeniería de Nuestro Paquete de Valor.
- Plan **umiactivales** sanos. Puesta en marcha de la tercera fase.
- Implantación del Ticket Restaurant.
- Prevención. Plan de seguridad vial.
- Prevención. Protocolo sanitario derivado de la COVID-19.
- Prevención. Formación práctica en emergencias y extinción de incendios.
- Prevención. Mejoras en ergonomía.
- Comunicación interna. Portal del **umiactivale**.
- Formación. Medir el aprovechamiento y la eficacia.
- Formación. Plataforma de formación.



5

Equipo humano

5.2 Empleo

La gestión del equipo humano es un aspecto estratégico. Se dispone de un **Paquete de Valor**, que mejora las condiciones de nuestro convenio. Uno de nuestros pilares fundamentales para motivar y consolidar nuestra cultura es la estabilidad laboral:

- Todas las altas se incorporan directamente con contrato de trabajo indefinido, salvo posibles interinidades para sustituir temporalmente la ausencia de algún trabajador con contrato indefinido.
- Se hacen evaluaciones de desempeño y entrevistas de clima laboral para conocer su grado de satisfacción y se implantan las medidas necesarias para fomentar la mejora del ambiente laboral de los empleados. La motivación de los trabajadores y trabajadoras redunda directamente en la calidad del servicio ofrecido por nuestra organización.
- Se fomenta el diálogo con los trabajadores y trabajadoras a través de diferentes sistemas, como son: la evaluación de desempeño 180 grados, reuniones periódicas, visitas al proceso, política de puertas abiertas, intranet, felicitaciones, sugerencias, etc.
- El diseño de un paquete de valor contribuye a atraer y fidelizar a los **umiactivales**, proporcionando los recursos y herramientas necesarios que satisfagan las necesidades de las personas trabajadoras y equilibren la ecuación valor-esfuerzo.
- Dentro del **Paquete de Valor**, entre otras herramientas se encuentra nuestra **política retributiva** y una serie de **beneficios sociales** (seguro de salud, bono transporte, ayuda guardería, pago de colegiación, servicio médico empresa, ampliación de descanso maternal, complemento de mejora, ayuda a familiares de personas trabajadoras fallecidos, complemento de incapacidad temporal, seguro de vida, etc.).



99,56%
Trabajadores/as
dentro del convenio



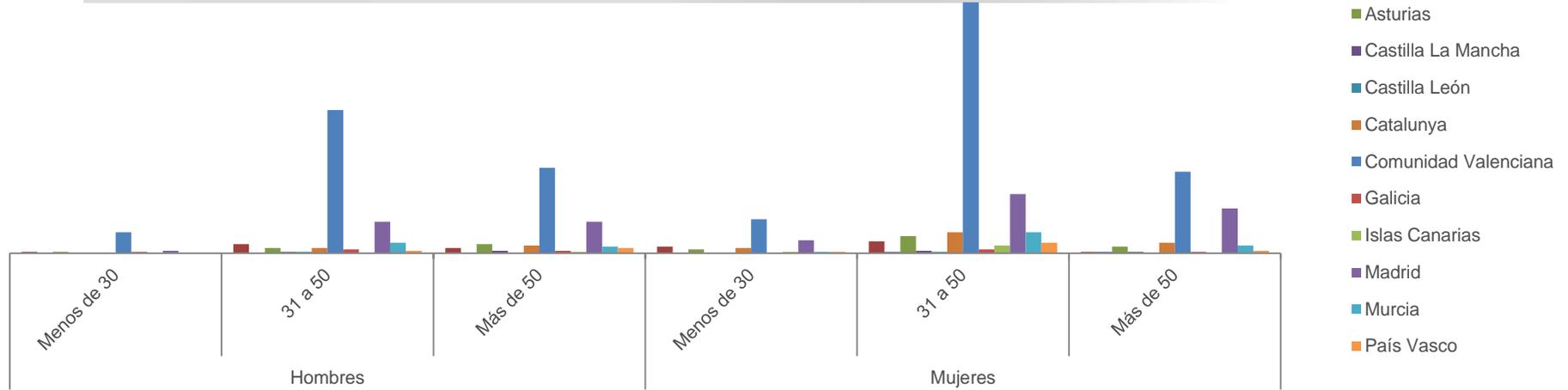
5

Equipo humano

5.2 Empleo

Plantilla de empleados/as durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo, región.
Nueva contratación y rotación

Plantilla por sexo, edad y región



Nº	Comunidad Autónoma	Nuevas contrataciones												Total	Rotación												Total			
		Hombres						Mujeres							Hombres						Mujeres									
		Menos de 30		31 a 50		Más de 50		Menos de 30		31 a 50		Más de 50			Menos de 30		31 a 50		Más de 50		Menos de 30		31 a 50		Más de 50					
		Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.		Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.	Tot.	Ind.				
1	Andalucía	2	4,76	2	0,80	2	0,31	2	0,13	10	13,13	1	11,95	19	31,07	2	4,76	5	1,81	3	1,20	2	2,47	13	1,99			25	12,22	
2	Aragón																													
3	Asturias	1	2,38	1	0,40			2	0,13	1	1,31			5	4,22	1	2,38	1	0,36	1	0,40	3	3,70	1	0,15	1	0,35	8	7,35	
4	Baleares	1	2,38			1	0,15			2	2,63			4	5,16					1	0,40			2	0,31			3	0,70	
5	Canarias					1	0,15	1	0,06	1	1,31			3	1,53					1	0,40	1	1,23	2	0,31			4	1,94	
6	Cantabria																													
7	Castilla y León					1	0,06	2	2,63					3	2,63					1	0,40	2	2,47	1	0,15			4	3,02	
8	Castilla-La Mancha			2	0,80					1	1,31			3	2,11					1	0,40			1	0,15	2	0,71	4	1,26	
9	Cataluña	11	26,19	2	0,80	6	0,92	17	1,07	37	48,56	9	107,57	82	185,11	7	16,67	9	3,25	16	6,37	13	16,05	30	4,59	22	7,80	97	54,73	
10	Comunidad de Madrid			1	0,40			6	0,38	7	3,19	2	23,90	16	33,87			2	0,72	1	0,40	6	7,41	6	0,92	4	1,42	19	10,86	
11	Comunidad Valenciana	16	38,10	11	4,38	2	0,31	27	1,70	33	43,31	1	11,95	90	99,75	10	23,81	14	5,05	8	3,19	14	17,28	38	5,81	8	2,84	92	57,98	
12	Extremadura									1	1,31			1	1,31							2	0,31			2	0,31	2	0,31	
13	Galicia									1	1,31			1	1,31			2	0,72			2	0,31			4	1,03	4	1,03	
14	Murcia	1	2,38					2	0,13	3	3,94			6	6,44			1	0,36	3	1,20	3	3,70	1	0,15			8	5,41	
15	País Vasco			2	0,80			3	0,19	1	1,31			6	2,30							2	2,47	2	0,31	2	0,71	6	3,48	
	Total	32	76,19	21	8,37	12	1,83	61	3,84	100	131	13	155,38	239	376,87	20	47,6	34	12,3	36	14,3	46	56,8	101	15,4	39	13,8	276	160,30	

La numeración corresponde a la región indicada en el indicador.

5

Equipo humano

5.2 Empleo

Paquete de valor

Con el objetivo de contribuir en atraer y fidelizar a las personas que integran el equipo, **umivale Activa** ofrece retribución económica así como salario “emocional”, que es lo que conocemos como paquete de valor.

Las principales herramientas que contiene nuestro **paquete de valor** son:

- Política retributiva.
- Retribución flexible (seguro de salud, cheque guardería, bono transporte, etc.).
- Pago de colegiación a los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten para desarrollar su profesión y que trabajan en exclusiva para la mutua.
- Promoción interna.
- Trabajar al lado de casa, puesto de trabajo más próximo al domicilio.
- Ampliación del descanso maternal.
- Ayuda a familiares de trabajadores y trabajadoras fallecidos.
- Vigilancia y promoción de la salud.
- Servicio médico de empresa.

Todos los beneficios habituales que se conceden al personal fijo a tiempo completo se conceden también al personal a tiempo parcial o temporal.

Las personas acogidas a las principales herramientas de nuestro paquete de valor son las siguientes:

Número de empleados acogidos a programas de nuestro paquete de valor

Retribución flexible exumivale	2022	%
Seguro de salud	340	40,0
Guardería	12	1,4
Bono transporte	35	4,1

Otras acciones exumivale	2022	%
Colegiación	267	31,4
Trabajadores al lado de casa	22	2,6
Carrera profesional (promoción interna)	28	3,3

Beneficios exActiva	2022	%
Ay. Familiar-Nacim./Adopcion	11	1,5
Ay. Familiar-Matrim./P. Hecho	5	0,7
Ay. Familiar-Hijos con discapacidad	15	2,0
Gratificaciones sociales	756	102,7
Premio Permanencia	12	1,6
Ay. Guardería	25	3,4
Ay. Familiar-Escolarización	459	62,4
Ay. Familiar BAT / CFGM	64	8,7
Ay. Familiar Estudios Univ. / CFGS	90	12,2
Ay. Formación trabajadores	12	1,6
Ay. Familiar-Reyes	345	46,9
Ay. Transporte	742	100

Aunque no se dispone de planes de pensiones, **umivale Activa** tiene regulado en su convenio colectivo una la **compensación económica por jubilación** consistente en 1 mensualidad -hasta 10 como máximo- por cada cinco años completos de servicio. Además se ha implantado un sistema de **retribución diferida** que premia la permanencia activa, el compromiso y el desempeño, dotando **umivale Activa** aportaciones económicas en función de la disponibilidad presupuestaria.

5

Equipo humano

5.2 Empleo

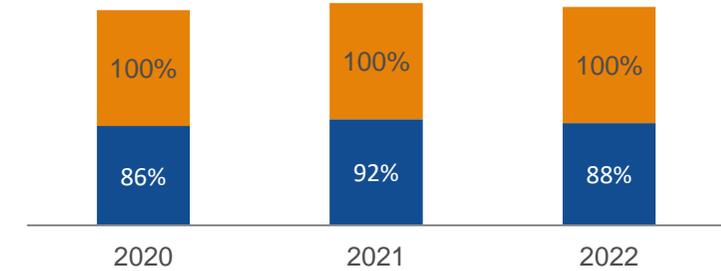
Permiso parental

Índice	Reincorporación tras baja por maternidad			Reincorporación tras baja por paternidad		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
%	67%	50%	68%	100%	100%	100%
Total	14	12	17	18	20	16

Índice	Reincorporación tras baja por maternidad + 12 meses			Reincorporación tras baja por paternidad + 12 meses		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
%	86%	92%	88%	100%	100%	100%
Total	12	11	15	18	20	16

% de reincorporación al trabajo

- Tras la Paternidad (+ 1 año después)
- Tras la Maternidad (+ 1 año después)



Número de empleados que se han cogido la baja por maternidad / paternidad

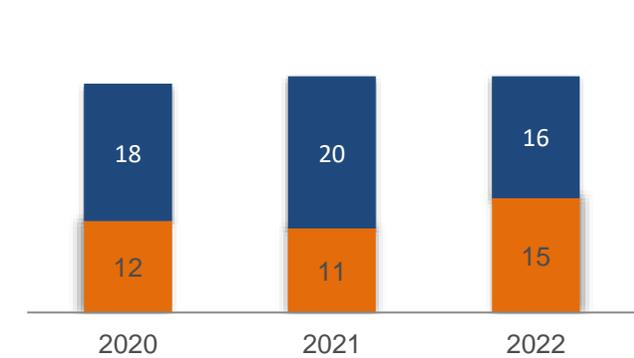
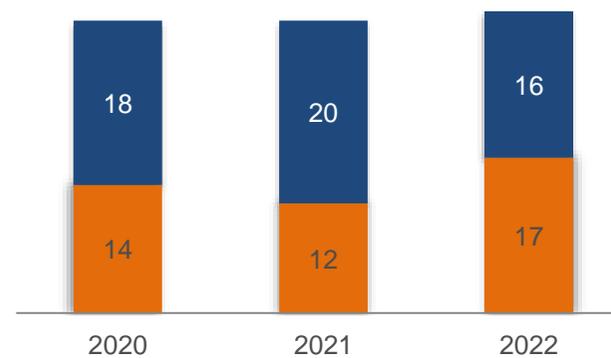
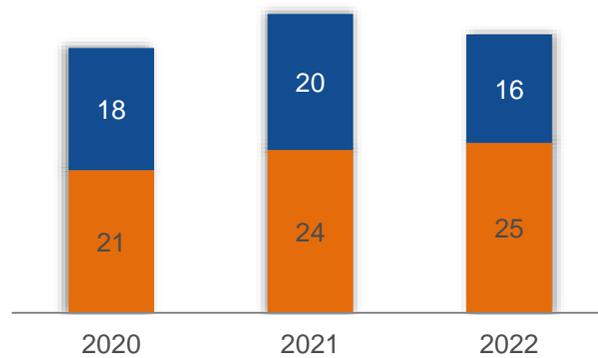
Número de empleados reincorporados en el periodo después de maternidad / paternidad

Número de empleados reincorporados tras baja +12 meses por maternidad / paternidad

- Número de paternidades
- Número de maternidades

- Número de paternidades
- Número de maternidades

- Número de paternidades
- Número de maternidades



Todos los empleados se han acogido al permiso parental.

El Modelo de Relaciones Laborales implantado en la mutua deriva de nuestro modelo de gestión de la empresa (Modelo de Excelencia - MEX):

- Utilizando el convenio colectivo como “suelo” en las relaciones entre empresa y trabajador/a, incluyendo aquellos de jornada parcial y de régimen temporal.
- Contemplando como factor clave conseguir y mantener el equilibrio de la ecuación valor = esfuerzo, para que sea parejo el esfuerzo aportado por los trabajadores y trabajadoras en el cumplimiento de la Misión y el valor que la mutua les aporta.

Nuestra cultura de empresa recoge el compromiso de respeto de los **umiactivales**, con unas relaciones profesionales basadas en la buena educación, el reconocimiento de la dignidad de todas las personas, la equidad, la confidencialidad, la colaboración y el trabajo en equipo. Fomentamos un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral de las personas, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo.

Para que las trabajadoras y los trabajadores puedan ejercer su trabajo con la máxima autonomía se les dota de herramientas y del conocimiento suficiente, siendo claves la filosofía de la gestión por procesos, la clientorientación y coordinación de los métodos de trabajo y las aplicaciones del Sistema de Información que lo soportan. Cualquier idea, queja, reclamación, sugerencia y/o petición de cualquier empleado, denominada input, se canaliza a través de nuestro Servicio de atención al cliente que la registra y asigna propietario para su valoración y posible implantación. Los planes de mejoras son registrados y se controlan siguiendo la metodología de la gestión de proyectos.

Ofrecemos continuidad. Nuestros trabajadores y trabajadoras se incorporan directamente con contrato de trabajo indefinido.





Tenemos definido un Sistema de Gestión de la Prevención acorde a sus características, con el objeto de proporcionar una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, integrando la prevención a todos sus niveles y, en definitiva, en orden de alcanzar la eficacia y calidad de la actividad preventiva.



El Sistema de Gestión de la Prevención da cobertura a la totalidad de profesionales de la mutua, a sus centros de trabajo y a la actividad desarrollada.



Para ello, **umivale Activa** tiene constituido un Servicio de Prevención Propio según lo establecido en el art. 14. b) del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ofrece las cuatro especialidades que marca el art. 34 RD 39/1997, tres especialidades asumidas por personal propio con dedicación exclusiva como son la seguridad del trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada y la vigilancia de la salud contratada con un Servicio de Prevención Ajeno.



Al ser uno de nuestros procesos principales el dar servicio a los mutualistas (dado que realizamos actuaciones preventivas con cargo a cuotas mejorando la cultura de prevención de nuestras empresas mutualistas y de la sociedad en general), la gestión de la seguridad de nuestras personas trabajadoras tiene que ser ejemplar y nuestra organización debe ser líder en este campo.



El sistema implantado sirve como ejemplo para las innovaciones en nuestros mutualistas utilizando el cumplimiento normativo como punto de arranque para el sistema. La legislación que se toma como referencia y que afecta al sistema de gestión de la mutua es la siguiente:



El sistema implantado sirve como ejemplo para las innovaciones en nuestros mutualistas utilizando el cumplimiento normativo como punto de arranque para el sistema. La legislación que se toma como referencia y que afecta al sistema de gestión de la mutua es la siguiente:



El sistema implantado sirve como ejemplo para las innovaciones en nuestros mutualistas utilizando el cumplimiento normativo como punto de arranque para el sistema. La legislación que se toma como referencia y que afecta al sistema de gestión de la mutua es la siguiente:



El sistema implantado sirve como ejemplo para las innovaciones en nuestros mutualistas utilizando el cumplimiento normativo como punto de arranque para el sistema. La legislación que se toma como referencia y que afecta al sistema de gestión de la mutua es la siguiente:



El sistema implantado sirve como ejemplo para las innovaciones en nuestros mutualistas utilizando el cumplimiento normativo como punto de arranque para el sistema. La legislación que se toma como referencia y que afecta al sistema de gestión de la mutua es la siguiente:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, se los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos a la exposición a agentes biológicos.
- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

La actividad preventiva desarrollada alcanza también a los trabajadores y trabajadoras externos que prestan servicio en nuestras instalaciones, en base al procedimiento de coordinación de actividades empresariales. Para ello, se informa de los riesgos de las instalaciones, las medidas de emergencia y se verifican sus condiciones de trabajo mediante mediciones higiénicas.

Todos estos trabajadores y trabajadoras tienen a su disposición elementos de sensibilización e información sobre PRL enfocados a las actividades y tareas que desarrollan en la mutua.

Además de tener integrada la gestión de prevención dentro de nuestra estructura de gestión, también apostamos por la promoción de la salud en el trabajo. Por ello, la organización se encuentra adherida a la Declaración de Luxemburgo y tenemos implantado un Plan de promoción de la salud en el trabajo “SyB 360 - Salud y Bienestar 360”.

De manera inicial, periódica o ante cualquier cambio en las condiciones de trabajo, los técnicos/as de prevención realizan la evaluación de riesgos con el fin de identificar peligros y estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, adoptando las medidas preventivas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. La metodología de evaluación de riesgos se basa en la publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), así como en criterios técnicos, legales, normas UNE y métodos provenientes de organismos de reconocido prestigio. Además de llevar a cabo dichas evaluaciones, también se realizan informes sobre riesgos específicos como son:

- Ergonómicos (pantalla visualización de datos, posturas forzadas, manipulación de cargas).
- Higiénicos (mediciones de iluminación, CO₂, temperatura, ruido, etc.).
- Seguridad (evaluación de factores de riesgo relacionados con el centro de trabajo, sus instalaciones, los equipos de trabajo y los procedimientos).
- Físicos (medición de radiaciones no ionizantes en equipos de rehabilitación).
- Psicosociales (determinación de carga mental, contenido del trabajo y apoyo social).
- Cambio en las condiciones de trabajo (nuevos equipos, reubicación de puesto de trabajo, etc.).

También se llevan a cabo la realización de evaluaciones específicas de riesgos de trabajadores cuando por sus condiciones tengan la consideración de especialmente sensibles (embarazo o periodo de lactancia, persona con discapacidad física, psíquica, etc.). Se realizan en caso de comunicación por parte del trabajador/a o por detección de la sensibilidad durante la realización en el reconocimiento médico.

Una vez implantadas las medidas preventivas, se verifica su eficacia para reducir el riesgo detectado y se reevalúan las nuevas condiciones dentro del proceso de mejora continua.

En caso de que un trabajador detecte un riesgo que pueda poner en peligro su seguridad y salud o la de otras personas, lo debe comunicar para que se adopten las medidas necesarias lo antes posible. En función de la gravedad del riesgo, el trabajador elegirá el canal de comunicación más adecuado:

- Directamente al Servicio de Prevención Propio.
- A través del coordinador/a de servicio.
- A los delegados/as de prevención.
- En la encuesta “gestión de PRL y condiciones de trabajo” que realizan todos los trabajadores y trabajadoras de manera bienal.

Los técnicos valoran las aportaciones de las personas trabajadoras con el fin de implantar las medidas más adecuadas.

Cuando ocurre un accidente o incidente, el coordinador/a de servicio, es el encargado/a de actuar y dar las instrucciones correspondientes para mantener la situación bajo control y evitar daños mayores. También éste/a debe asegurarse de que el trabajador/a ha recibido, en caso necesario, asistencia e informar al Servicio de Prevención Propio.

Es responsabilidad del Servicio de Prevención Propio realizar la investigación de las causas del accidente y condiciones peligrosas que dieron lugar al accidente, así como de diseñar las medidas preventivas necesarias a implantar. En la investigación del accidente realizada por el Servicio de Prevención Propio, además de la participación del trabajador/a accidentado/a, se recurre a cualquier otra persona que pueda aportar información sobre el suceso.

El Servicio de Prevención controla la evolución de la siniestralidad e informa en los Comités de Seguridad y Salud de los resultados obtenidos.



5

Equipo humano

5.4 Salud y seguridad en el trabajo

Servicio de Prevención Propio

En 2022 el Servicio de Prevención Propio realizó **402 actuaciones en Prevención de Riesgos Laborales** dirigidas a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores/as.. Entre ellas, cabe destacar las siguientes:

Actuaciones realizadas por el **Servicio de Prevención Propio**:

- Evaluación de las condiciones de trabajo en 39 centros:
 - Condiciones de iluminación.
 - Evaluación de la calidad del aire.
 - Condiciones termo higrométricas por puesto de trabajo.
 - Revisión de instalaciones.
 - Otros: condiciones ergonómicas, evaluaciones específicas, mediciones de ruido, etc.
- Actualización de evaluaciones periódicas de riesgo en 18 centros.
- Evaluaciones específicas de personal sensible: 13 evaluaciones de trabajadoras embarazadas y 4 valoraciones de integración de personas con discapacidad.
- Se han realizado simulacros de evacuación en 16 centros.
- Asesoramiento técnico en los Comités de Seguridad y Salud constituidos.
- Investigación de accidentes de trabajo e incidentes (80 investigaciones).
- Actualización y mantenimiento de procedimientos, métodos de trabajo seguros e información referente a prevención de riesgos laborales.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Formación básica en PRL y en medidas de emergencia.
- 408 trabajadores/as han participado en la encuesta bial "Gestión de PRL y condiciones de trabajo de **umivale Activa**".

Esta actividad se completa con 74 actuaciones realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno.

A continuación se enumeran algunas de las metodologías de trabajo implantadas que suponen mejoras en la seguridad y salud:

- Revisión y evaluación de riesgos de instalaciones.
- Formación en emergencias y realización de simulacros.
- Verificación de las empresas contratistas mediante el protocolo de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Adecuación de medios para la evacuación de personas con discapacidad.
- Verificación de los Equipos de Protección Individual a disposición de los profesionales de la mutua.
- Mantenimiento de medios de extinción y protección en emergencias.
- Revisión de las condiciones de instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, aparatos a presión, etc., según normativa.
- Verificación de equipos sanitarios de medida.
- Actualización y gestión de equipos e instalaciones.
- Revisiones y certificaciones de las instalaciones de rayos x.
- Controles de DDD y legionela. Se han determinado los criterios para prevención y control de legionelosis en nuestras instalaciones con riesgo asociado, mediante la adopción de medidas higiénico-sanitarias y la contratación de servicios profesionales con una empresa especializada.
- Protocolo de limpieza, desinfección y esterilización de material sanitario.
- Procedimientos ante casos de emergencias sanitarias.

Estas medidas están enfocadas a extremar las medidas de seguridad, higiene y asepsia, dotando de medios adecuados para el ejercicio de su actividad a nuestros trabajadores y trabajadoras.



GRI 3-3
GRI 403-2
GRI 403-3
GRI 403-4
GRI 403-5
GRI 403-7
GRI 416-1

5

Equipo humano

5.4 Salud y seguridad en el trabajo



Para el desarrollo de la especialidad de Medicina del Trabajo, **umivale Activa** cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno. Esta especialidad utiliza la herramienta de la vigilancia de la salud para detectar a tiempo las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la misma. La Vigilancia de la Salud es la actividad que mediante procedimientos adecuadamente validados, tiene como objetivos:



- Detectar sistemática y regularmente los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo.
- Detectar las situaciones de riesgo.
- Proponer las medidas preventivas necesarias.



Con la Vigilancia de la Salud se pretende conocer el impacto que el trabajo tiene en la Salud de los trabajadores y trabajadoras, priorizando actuaciones para la mejora de las condiciones del mismo.



Los objetivos indicados, se desarrollan a través del Plan de Vigilancia de la Salud y los Reconocimientos médicos específicos (según los riesgos asociados al puesto de trabajo).



Los protocolos aplicados son los siguientes:



- Conductor.
- Conductor de pasajero.
- Disfonías por esfuerzos sostenidos de la voz.
- Pantallas de visualización de datos.
- Posturas forzadas.
- Radiaciones ionizantes.
- Radiaciones no ionizantes.
- Riesgo biológico-tareas que implican procedimientos invasivos (PIPES).

GRI 3-3
GRI 403-2
GRI 403-3
GRI 403-6

- Riesgo biológico-tareas que no implican procedimientos invasivos (NO PIPES).

En 2022 se realizaron los siguientes reconocimientos médicos:

Tipo de reconocimiento	Hombres	Mujeres	Total
Inicial	22	62	84
Periódico	368	625	993
Retorno al trabajo	2	2	4
Total	392	689	1081

Protocolo	Hombres	Mujeres	Total
Pantallas de visualización	385	684	1069
Posturas forzadas	165	310	475
Movimientos repetitivos	53	75	128
Agentes anestésicos	0	0	0
Total	603	1069	1672

Además de las pruebas correspondientes a cada protocolo médico, se han incluido pruebas adicionales dentro de los reconocimientos médicos. Dichas pruebas ayudan a los trabajador/a a tener una visión más completa de su estado de salud. Entre otras, se realizan las siguientes: antígeno prostático para hombres mayores de 45 años, hierro para mujeres, espirometría y electrocardiograma.

Por otro lado, dentro de las actuaciones realizadas en este ámbito preventivo, desde el Servicio de Prevención Propio se ha promocionado la campaña de vacunación frente a la gripe y la Covid-19.

5

Equipo humano

5.4 Salud y seguridad en el trabajo

Los datos de ausencias referidos a 2022 fueron:

CCAA	2022								
	Total			Hombres			Mujeres		
	Jornadas	Perdidas	% Abs	Jornadas	Perdidas	% Abs	Jornadas	Perdidas	% Abs
Andalucía	54.917	2.434	4,4%	22.904	808	3,5%	32.013	1.626	5,1%
Aragón	2.555	8	0,3%	365		0,0%	2.190		0,0%
Asturias	13.260	332	2,5%	4.818		0,0%	8.442	8	0,1%
Baleares	5.949	335	5,6%	917	3	0,3%	5.032	332	6,6%
Canarias	6.331	621	9,8%	2.401	427	17,8%	3.930	194	4,9%
Castilla y León	5.409	347	6,4%	1.095		0,0%	4.314	347	8,0%
Castilla-La Mancha	6.097	502	8,2%	2.471	98	4,0%	3.626	404	11,1%
Cataluña	198.807	10.369	5,2%	66.516	3.059	4,6%	132.291	7.310	5,5%
Comunidad de Madrid	59.591	1.718	2,9%	22.991	471	2,0%	36.600	1.247	3,4%
Comunidad Valenciana	194.985	3.647	1,9%	74.339	642	0,9%	120.646	3.005	2,5%
Extremadura	2.190	322	14,7%	1.095	292	26,7%	1.095	30	2,7%
Galicia	6.425	430	6,7%	3.464	19	0,5%	2.961	411	13,9%
Murcia	13.219	753	5,7%	4.972	411	8,3%	8.247	342	4,1%
País Vasco	6.687	164	2,5%	2.585	23	0,9%	4.102	141	3,4%
Total tasa de Abs	576.422	21.982	3,75%	210.933	6.253	2,96%	365.489	15.397	4,21%

	2020		2021		2022			
	Abs	Mujeres	Abs	Mujeres	Abs	Mujeres		
% Abs	2,90%	2,60%	% ABS	2,90%	2,20%	% ABS	3,00%	4,20%
Total % Abs	2,70%		Total % Abs	2,50%		Total % Abs	3,75%	

El absentismo (ABS) se obtiene dividiendo los días que ha estado el trabajador o trabajadora de baja en el mes entre los días naturales del mismo. En los años 2020 y 2021 sólo se reportan datos correspondientes al Absentismo de **exumivale** por no disponer de los datos de **exActiva** .

Tasa de Absentismo	%
Total mutua	3,75%
Hombres	2,96%
Mujeres	4,21%

5

Equipo humano

5.4 Salud y seguridad en el trabajo



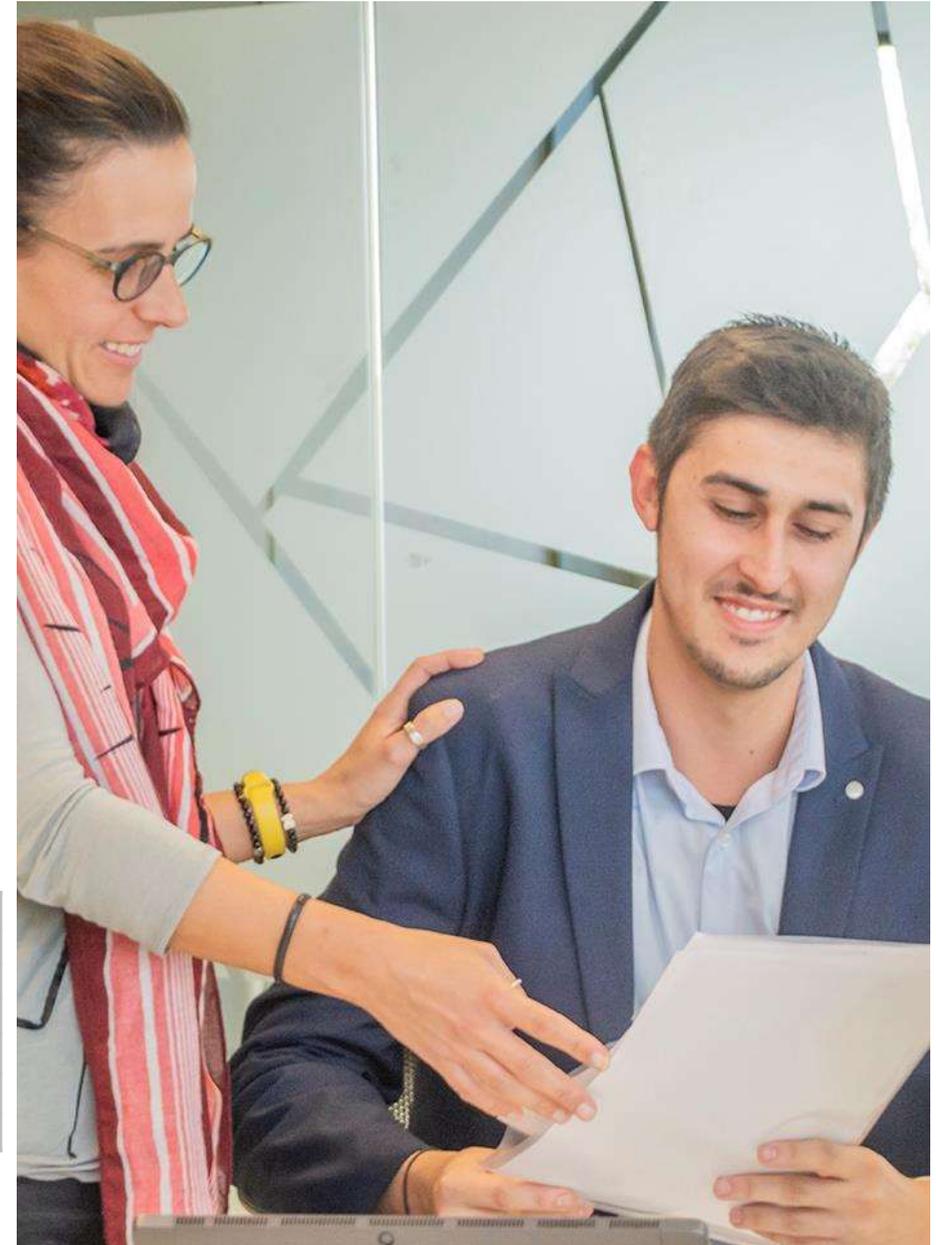
El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Está formado por el mismo número de Delegados/as de Prevención y de representantes de la empresa. Los Técnicos/as de Prevención participan con voz pero sin voto, como asesores de los temas tratados.

La totalidad de nuestros trabajadores y trabajadoras se encuentran representados en los diversos Comités de Seguridad y Salud o por los Delegados/as de Personal. Los acuerdos con los representantes de los mismos cubren todos los asuntos relacionados con la salud y la seguridad.

En los centros donde no está establecido un Comité de Seguridad y Salud, la consulta y participación se realiza a través de los Delegados/as de Personal.

Cada uno de los Comités se reúne trimestralmente y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en las condiciones fijadas en las normas de funcionamiento interno. Cada Comité ha adoptado su propia norma de funcionamiento de forma consensuada y aprobada por todos sus miembros.

Composición de los Comités 2022	Representación de Empresa			Delegados/as de Prevención		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alicante	1	2	3	3	0	3
Madrid	1	2	3	2	1	3
Quart de Poblet	1	2	3	0	3	3
Periféricos Valencia	1	2	3	0	3	3
Comité único	4	0	4	2	2	4



Todos los miembros que asisten a los Comités de Seguridad y Salud están formados en el nivel básico de prevención de 50 h.

Se definen varios tipos de formación en prevención de riesgos laborales de acuerdo con el Plan de Formación implantado:

- Formación troncal (para todos los profesionales):
 - Formación básica en PRL en función de los puestos de trabajo y orientados a la prevención sobre sus riesgos (personal de oficinas, enfermeros/as, fisioterapeutas y médicos/as). Se imparte con carácter inicial y periódico.
 - Formación en seguridad vial.
 - Formación en medidas de emergencias y simulacro.
 - Formación de conocimientos básicos y medidas de prevención sobre la COVID-19.
- Formación específica:
 - Formación a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.
 - Formación en medidas de emergencias para equipos de primera intervención.
 - Formación en gestión de factores psicosociales.

Esta formación se complementa y actualiza, tras la identificación de nuevas necesidades formativas en materia de PRL, tras el análisis y evaluación de las siguientes fuentes de información:

- Los resultados de las evaluaciones de riesgo de los diferentes puestos de trabajo.
- La información de los Coordinadores / DT o Delegados/as de Prevención sobre posibles necesidades y/o deficiencias de formación detectadas en su personal.
- Las investigaciones de accidentes de trabajo e incidentes en los que, a través del análisis de las causas básicas, se hayan podido detectar carencias formativas.
- Formación específica que sea necesario impartir al personal por obligación legal. Por ejemplo, personal que desarrolla funciones específicas en los planes de emergencia, personal expuesto a radiaciones ionizantes, personal afectado por cambios, etc.
- Encuestas al personal, sugerencias recibidas.

Estas nuevas necesidades de formación se canalizan e implementan dentro del Plan de formación.



El compromiso con el entorno laboral saludable se reafirma con nuestra política de seguridad y salud en el trabajo. A partir del Plan de promoción de la salud en el trabajo implantado, orientado a conseguir que mantengan unos niveles de salud adecuados en base a la información sobre buenos hábitos de vida y de trabajo. El objetivo es ayudar a los trabajadores y trabajadoras a obtener la mejor seguridad, salud y bienestar, siendo referentes mediante la prevención de riesgos y reducción de enfermedades.

Para ello, queremos prevenir y reducir enfermedades, potenciando los beneficios de hábitos saludables, mediante la alimentación, la actividad física y el bienestar emocional. Algunas de las acciones implantadas han sido:

- Promoción de la actividad física con el propósito de promover la actividad física y concienciar sobre los beneficios que tiene en la salud y la calidad de vida la práctica de ejercicio físico. Entre las actividades llevadas a cabo destacamos:
 - Carreras solidarias: participación en carreras y marchas solidarias en beneficio de asociaciones como la AECC (Asociación Española Contra el Cáncer) con una recaudación de 2.498 €.



- Bienestar emocional: acciones para la mejora del bienestar emocional:
 - Formación e información en gestión de factores psicosociales.
 - Difusión de información y herramientas sobre técnicas de relajación, mindfulness, etc.
- Promoción de los hábitos de vida saludable para concienciar de la importancia de adquirir buenos hábitos. Para ello, se han realizado diferentes acciones en las que destacamos:
- Publicación de pop ups de hábitos de vida saludable con micro-consejos sobre diferentes temáticas (alimentación, actividad física, bienestar emocional, etc.
- Hábitos alimenticios saludables.
 - Caterings + saludables: promover hábitos alimenticios sanos, incluyendo fruta y otros alimentos saludables en almuerzos y comidas de formación y reuniones.

Los indicadores utilizados para la medición del Plan de Salud son los derivados de los datos de los reconocimientos médicos anuales de los trabajadores y trabajadoras, entre los que se encuentran: tabaquismo, tensión arterial, colesterol, índice glucémico, actividad física, IMC.

También se emplea como medida de referencia el SCORE (probabilidad de sufrir un incidente cardiovascular en los próximos 10 años). Todos nuestros trabajadores y trabajadoras disponen de este dato al realizarse el reconocimiento médico.





Dentro de la retribución flexible, el trabajador o trabajadora que lo desee puede contratar el seguro de salud tanto para él como para sus familiares (cónyuge y/o hijos). Se ofrecen dos posibles compañías (ASISA y ADESLAS) cuyo titular de la póliza es la empresa. Las principales ventajas del sistema son:

- Sistema personalizado,
- Fiscalmente favorable y
- Beneficioso económicamente.



Se dispone de un programa de salud (Programa Galeno) destinado al seguimiento de los problemas de salud de las personas trabajadoras de la mutua o familiares de hasta segundo grado. Bajo el compromiso de la empresa de optimizar la salud de los trabajadores y trabajadoras, se ofrece el acompañamiento hasta la curación a partir de los siguientes pasos:

- Asesoramiento.
- Planificación de estudios individualizados.
- Concretar plan de prevención y/o tratamiento.
- Contratar cumplimiento del plan.
- Seguimiento del paciente.



Nuestros servicios de asesoramiento y fidelización con los clientes hacen que muchos de nuestros trabajadores tengan que realizar actividades de gestión integral de la salud en nuestras empresas mutualistas, desplazándose para dichas gestiones a las instalaciones de los clientes.

El riesgo asociado a esta actividad es el de seguridad vial, por lo que dichos trabajadores han recibido formación específica en esta materia, así como información mediante manuales de sensibilización y buenas prácticas para minimizar los impactos negativos de dicha actividad en su salud.

Entre las acciones de sensibilización realizadas, se han creado elementos de información sobre conducción segura en situaciones meteorológicas adversas, elementos de seguridad activa y pasiva del vehículo, ergonomía al volante, otros medios de desplazamiento como desplazamientos en bicicleta, motocicleta, vehículos VMP y peatones.

Nuestra actividad sanitaria, como servicio principal a nuestras empresas mutualistas, puede conllevar riesgos derivados de la misma con son riesgos biológico, físicos por radiaciones ionizantes o ergonómicos. Con el fin de mitigar las consecuencias derivadas de dichos riesgos, se han establecido procedimientos y buenas practicas de trabajo como material de apoyo a las medidas preventivas y formativas de los puestos.

Todo el material en materia preventiva y de sensibilización esta disponible para los trabajadores y trabajadoras en el portal corporativo y en la web.

5

Equipo humano

5.4 Salud y seguridad en el trabajo



Los 1587 trabajadores y trabajadoras que forman parte de la plantilla de **umivale Activa** están cubiertos en su lugar de trabajo por el sistema de gestión de la salud.



En el 2022 se ha trabajado en actualizar y mejorar los procedimientos de trabajo en los que se basa la principal actividad del Servicio de Prevención Propio.



Con ello, se pretende cumplir los estándares legales marcados en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención e integrar el sistema de prevención a todos los niveles jerárquicos, existiendo un proyecto de mejora continua de las condiciones de trabajo y del propio sistema de gestión.



A partir de este sistema se pretende desarrollar una evolución favorable de los indicadores de resultados en Seguridad y Salud.



El sistema de gestión de PRL, no cubre únicamente a los trabajadores propios, sino que también mediante el procedimiento de coordinación de actividades empresariales, se da cobertura a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan actividades dentro de las instalaciones de **umivale Activa**.



En **umivale Activa** todos los accidentes e incidentes son investigados por el Servicio de Prevención Propio con el objetivo de averiguar las causas y evitar que se vuelvan a producir.



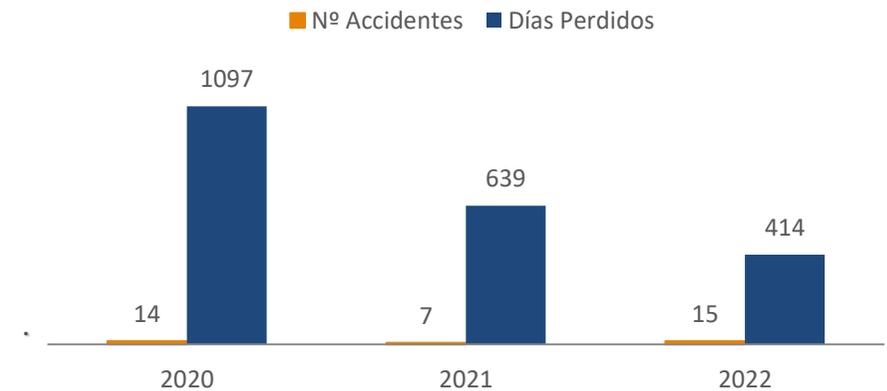
Nuestros trabajadores y trabajadoras sanitarios se encuentran expuestos a accidentes puntuales o riesgos de enfermedades, pero no existe ningún trabajador/a cuyo trabajo tenga alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.



Durante el ejercicio 2022 se produjeron 15 accidentes con baja, que sumaron un total de 414 días perdidos. En el mismo periodo, no se ha producido ningún fallecimiento ni enfermedad profesional en **umivale Activa**.

En relación a los accidentes sin jornadas perdidas, los principales riesgos detectados en la causalidad de los accidentes, han sido: sobreesfuerzos, caída mismo nivel y punturas.

Accidentes y jornadas perdidas



Tasa de lesiones por total de Accidentes registrables	29,28
Tasa de lesiones por total de Accidentes con baja registrables	5,56

Se ha calculado tanto para los Accidentes con baja como para el nº total / nº horas trabajadas (1700h*1587 trabajadores/as en plantilla)*1000.000.



Este año 2022 hemos realizado un gran esfuerzo en formación motivado por la integración. Hay que destacar el esfuerzo realizado en formación para la integración de los equipos y sistemas.



Las oportunidades de aprendizaje a nivel individual y de equipos se fomentan en toda la organización a través de las reuniones periódicas, en las que participan los implicados en los procesos, compuesta por distintas divisiones y servicios.



En particular, mencionar los grupos de trabajo (por ejemplo de sanitarios, propietarios, etc.) y los *task force* que se constituyen para resolver problemas y son una oportunidad clara para compartir conocimientos, por estar compuestas por equipos multidisciplinares.



También destacar el sistema de *autocoaching* que el modelo de búsqueda de la excelencia pretende alentar al incitar con sus indicadores de desempeño, tanto con sus objetivos como con el promedio de los trabajadores, aprender/mejorar con respecto a las mejores prácticas. La formación se realiza dentro de la jornada laboral.



Nuestro plan de formación se encuentra estructurado en:



- **Formación TRONCAL**, común para todo el equipo de personas que componen nuestra plantilla. Las acciones más importantes integradas dentro de esta formación son:
 - **Itinerario de Bienvenida:** lo reciben todos desde su incorporación y se desarrolla durante los dos primeros meses. Su objetivo es facilitar una rápida integración en la organización. Información básica de nuestra empresa (historia, la organización, procedimientos, normas de seguridad y PRL, condiciones de trabajo y cultura institucional).
 - **MEX:** curso participativo que se imparte a todas las personas en



su primer año. Cabe destacar que este año, además, se ha formado a parte de las personas provenientes de **Activa Mutua**, se ha facilitando la información necesaria sobre nuestro modelo de búsqueda de la excelencia, que gira alrededor del propósito de nuestra misión, visión y valores, nuestros grupos de interés y el Código Ético.

- **Absentismo Inicial:** adquirir conocimientos básicos sobre la gestión del absentismo.
- **Clienteorientación:** adquirir estrategias y habilidades necesarias para alcanzar la fidelización de nuestros grupos de interés, a través de la Clienteorientación.
- **Plan de Prevención de Riesgos Penales** y Plan General de Actividades Preventivas, que ayudan a las nuevas incorporaciones a ser más eficaces en su trabajo.
- **Formación ESPECÍFICA**, formación personalizada para cada puesto de trabajo y adaptada a los diferentes planes de carrera. Destacando:
 - Formación de operador y director rayos x, orientada a la capacitación es esta materia.
 - Curso de seguridad y salud en el trabajo.
 - Formación básica y práctica en gestión absentismo.
 - Formación en herramientas informáticas y procedimientos internos.

5

Equipo humano

5.5 Formación



En ambos casos, tanto la formación troncal como la específica, se renuevan los contenidos o se refuerzan con ejercicios, casos, lecturas, *role play* (de las distintas materias).



Con el objetivo de capacitar a los profesionales para que el conjunto de la organización consiga cumplir la Misión y cada uno “triunfe” en su puesto de trabajo, optimizando su carrera profesional, se concreta y despliega el plan de formación anual, con su cuadro de seguimiento y medición que incluye a todos los trabajadores y trabajadoras que forman parte de **umivale Activa**.



En 2022 hemos continuado invirtiendo en motivar y consolidar nuestra cultura de empresa, sobre la base de un pilar fundamental como es la formación continua. Destinamos importantes esfuerzos y recursos a nuestro plan de formación con el principal objetivo de seguir potenciando las habilidades y capacidades de nuestros profesionales, convencidos de que apostar por el desarrollo profesional es el mejor camino para lograr su total implicación en nuestro proyecto.



La formación se imparte, en la medida de lo posible, en el horario laboral de los profesionales (o se compensa el sobreesfuerzo realizado) y es obligatoria. El coste íntegro de la formación es asumido por **umivale Activa**.



5

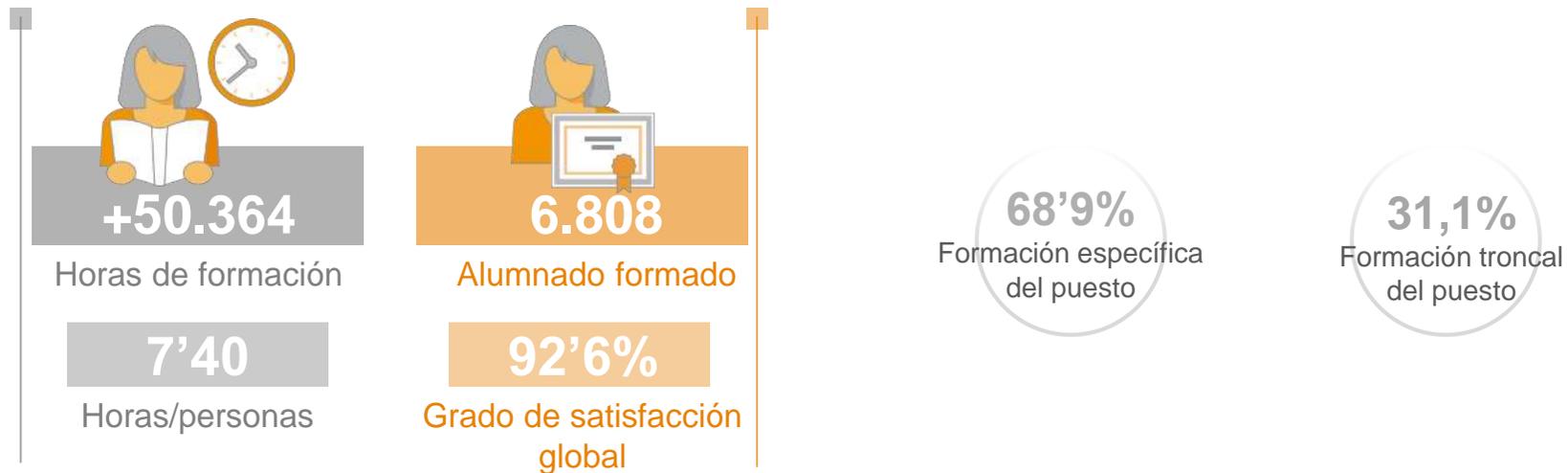
Equipo humano

5.5 Formación

Como cada año, destinamos importantes esfuerzos y recursos en nuestro Plan de Formación con el principal objetivo de seguir potenciando las habilidades y capacidades de nuestros profesionales, convencidos de que apostar por el desarrollo profesional es el mejor camino para lograr su total implicación en el proyecto. A destacar la puesta a disposición a todos los trabajadores de la mutua del **campus virtual**, que nos ha permitido facilitar el acceso y la impartición de formación de una manera ágil y flexible.

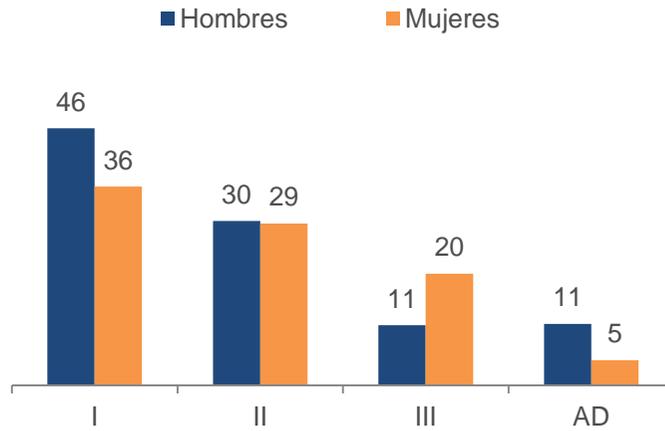
Por lo que respecta a la formación de los trabajadores y trabajadoras de la mutua, en 2022 se llevaron a cabo un total de **50.364 horas formativas**, que engloban a la formación **troncal 15.658 horas** y a la formación **específica, 34.707 horas**. Cabe destacar que el **84,87%** de las horas se impartieron con medios internos. En 2022 el promedio de horas / año de formación fue de 31,74 horas por cada trabajador, totalizando en el año 6.808 alumnos.

Formación de **umiactivales**

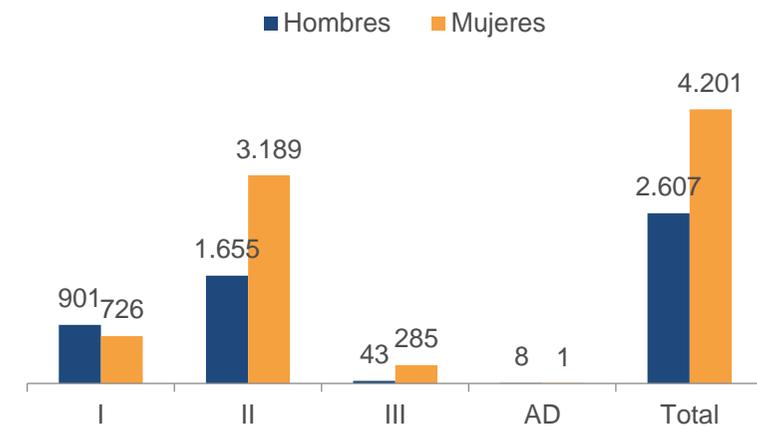


No hemos aplicado planes de empleabilidad ni de gestión de los últimos años de carrera profesional por el hecho de que las carreras profesionales de nuestra plantilla alcanzan la jubilación en esta misma empresa.

Promedio horas por categoría y sexo



Trabajadores/as formados por categoría profesional



Nota: el indicador hace referencia al número de asistencias de una persona a una o varias acciones formativas.

Promedio de evaluaciones del desempeño y desarrollo profesional

Categoría Profesional	2022						
	Total	Hombre	EdE's		Mujer	EdE's	
Alto Directivo	7	6	5	83,33%	1	1	100,00%
Grupo I	420	207	90	43,48%	213	90	42,25%
Grupo II	1077	338	148	43,79%	739	263	35,59%
Grupo III	83	19	9	47,37%	64	27	42,19%
Total por sexo	1587	570	252	44,21%	1017	381	37,46%
% de trabajadores	39,9%						
Total trabajadores	633						

La entrevista de evolución es la herramienta que utilizamos para medir el grado de cumplimiento del Modelo de Excelencia por parte del trabajador.

No disponemos de datos 2020 a 2022 de trabajadores exActiva porque no hacían Evaluaciones de Desempeño.



5

Equipo humano

5.5 Formación

Programas de mejora

Las tipologías más importantes formativas realizadas, las competencias adquiridas en las mismas que reciben y el público objetivo se muestran en la siguiente tabla:

Formación	Competencias	Puestos	Horas de Formación
Modelo de Excelencia (MEX)	Cultura organizativa. Modelo de gestión.	Nuevos umiactivales Personal origen Activa Mutua	11.080
Modelo de Excelencia (MEX) Jornada Catedráticos	Cultura organizativa. Modelo de gestión.	Nuevos catedráticos	455
Director Rayos X	Titulación reglada	Médico/a	810
Operador Rayos X	Titulación reglada	Enfermero/a	470
Curso Seguridad y Salud en el trabajo	Titulación reglada	DZ's, DT's, GdS	4.700
umivale Activa online	Gestión	DZ's, DT's, GdS	430
R6. Clienteorientación + Trabajo equipo	Orientación al cliente, trabajo en equipo, Liderazgo	DZ's, DT's, Coordinador/a	2.640
Código ético y códigos de conducta	Cultura organizativa. Modelo de gestión.	Personal origen Activa Mutua	1.442
Total horas de Formación			22.027

Si decimos que el principal valor de una organización reside en las personas que la forman, es necesario crear las condiciones para que las personas estén en la empresa bajo las mejores condiciones posibles y que de esa forma puedan desplegar totalmente sus capacidades. Para conseguir esto, es tan necesario disponer de personal directivo que quieran, sepan y puedan desplegar las habilidades necesarias para crear entornos motivadores, como de una plantilla comprometida con su aprendizaje.

1. El contenido de la formación

La Formación en **umivale Activa** está estructurada en:

- **Troncal:** común a todas las personas, independientemente de su puesto de trabajo, se distingue entre inicial y de mantenimiento.
- **Específica:** se distingue entre inicial (la que reciben las nuevas incorporaciones) y de mantenimiento (conocimientos de cada puesto, competencias y habilidades)

Además de las acciones formativas planificadas **umivale Activa**, deja abierta la posibilidad de dar respuesta a determinadas necesidades de formación que puedan surgir a lo largo del año, financiando las acciones formativas que estime oportuno. Estas necesidades pueden provenir de la detección, tanto por parte de los/as coordinadores/as como por parte de la plantilla, de determinada carencia en competencias o cualificaciones del personal

La formación persigue los siguientes objetivos:

- Promover y facilitar que la plantilla de **umivale Activa**, el conjunto de la organización, consiga ser la mejor proveedora de salud laboral de España con éxito en su desarrollo personal y profesional.
- Disponer de una plantilla de profesionales adecuadamente formada.
- Conseguir que cada trabajador/a ejerza sus funciones con las competencias adecuadas.
- Motivar a nuestra plantilla y mejorar así el clima laboral.
- Desarrollar las habilidades directivas del personal directivo.
- Proporcionar los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para el desarrollo de las tareas a realizar.

2. Destinatarios

Los destinatarios de nuestras acciones formativas, son todos los **umiactivales**. Durante toda su trayectoria profesional, desarrollándose en cada momento en función de su perfil y de las necesidades concretas.

La formación que promueve **umivale Activa** es de carácter obligatorio, y toda ella es impartida dentro de la Jornada Laboral.

Así mismo, incorporamos en nuestro plan formativo aquellas acciones formativas externas, solicitadas por los trabajadores, que nacen del propio interés del desarrollo del trabajador, aportando un valor añadido a su desempeño en **umivale Activa**.

3. El formato (por ejemplo, presencial, en línea) y la frecuencia de la formación

Con el fin de promover la máxima eficacia de nuestras acciones formativas, teniendo en cuenta los objetivos concretos, la dispersión geográfica, la facilidad de acceso, adaptación a las necesidades concretas en cada momento,...y todo ello garantizando el servicio a nuestros Jefes, utilizamos las siguientes metodologías formativas:

- Presencial.
- On – line.
- Mixta.
- Video Presencial: Zoom

La frecuencia de la formación varía en función de las necesidades detectadas en el Plan Formación.

Modalidad	Horas 2022	Porcentaje %	Hombres	Porcentaje Hombres %	Mujeres	Porcentaje %
Presencial	17098	34%	7304	37%	9794	32%
Mixta	13936	28%	5021	25%	8915	29%
On -line	9105	18%	3706	19%	5400	18%
Video Presencial: Zoom	10226	20%	3844	19%	6383	21%
Total general	50364	100%	19874	100%	30490	100%

Modalidad	Personas Formadas 2022	Porcentaje %	Hombres	Porcentaje Hombres %	Mujeres	Porcentaje Mujeres %
Presencial	1280	19%	503	19%	777	18%
Mixta	522	8%	187	7%	335	8%
On -line	2017	30%	778	30%	1239	29%
Video Presencial: Zoom	2989	44%	1139	44%	1850	44%
Total general	6808	100%	2607	100%	4201	100%

En nuestro Código Ético se establece el compromiso de la mutua de fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad, rechazando cualquier discriminación por motivos de nacionalidad, sexo, raza, discapacidad, religión o factores de tipo social, económico, ideológico, político o sindical, garantizando las mismas oportunidades y el mismo trato a cualquier persona.

Apostamos por la diversidad dentro de nuestro equipo de profesionales; prueba de ello es que en la actualidad contamos con 22 nacionalidades distintas entre nuestros trabajadores y trabajadoras.

Todos los anuncios de empleo se publican en lenguaje neutro, para dar la oportunidad de presentarse a cualquier selección tanto a hombres como mujeres e integra a las personas con discapacidad dentro de los procesos de Recursos Humanos.

Basamos las relaciones con todos sus grupos de interés en la igualdad, la libertad y la no discriminación. En este sentido, en 2011 se suscribió el I Plan de Igualdad de **umivale Activa** tras un estudio - diagnóstico de situación y que derivó en un compromiso plasmado en la aplicación de una serie de medidas tendentes a su consecución efectiva en diferentes campos (acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo) y con una batería de mecanismos de control de su implantación (incluida una Comisión de Seguimiento), con el objeto de sistematizar y abordar las actividades relacionadas con este tema, que tiene los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales y erradicar cualquier posible discriminación.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor.
- Introducir la perspectiva de la igualdad en la cultura de la empresa.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Implementar el uso de lenguaje e imagen inclusivo.
- Brindar apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Concedores del avance espectacular de la sociedad en esta materia y, como no puede ser de otra manera, la Dirección decidió plasmar su compromiso y voluntad en avanzar en la consolidación de la igualdad de género, asumiendo un nuevo compromiso junto al sindicato UGT, único con representación entre nuestra plantilla, mediante la negociación y firma del II Plan de Igualdad.

Para ello se procedió a realizar el diagnóstico de situación y posterior análisis conjunto, llevado a cabo por la Comisión de Igualdad (compuesta de forma paritaria por dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores/as y por dos representantes de la empresa, constituyendo la representación de mujeres el 75% de dicha Comisión), con el objetivo de acordar el II Plan de Igualdad, rubricado con las firmas de la Dirección y del sindicato UGT el 26 de febrero de 2019, fecha en la que se firmó, igualmente, el nuevo Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



El II Plan de Igualdad de trato y oportunidades de **umivale Activa** fue consensuado con la representación de los trabajadores/as y la empresa. Con él se quiere suscribir el compromiso de la entidad de garantizar las mismas oportunidades entre mujeres y hombres, además de evitar cualquier tipo de discriminación laboral que pueda darse. Asimismo, en 2016, el Director Gerente de la Mutua firmó un documento asumiendo el compromiso de **umivale Activa** respecto al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la mutua.

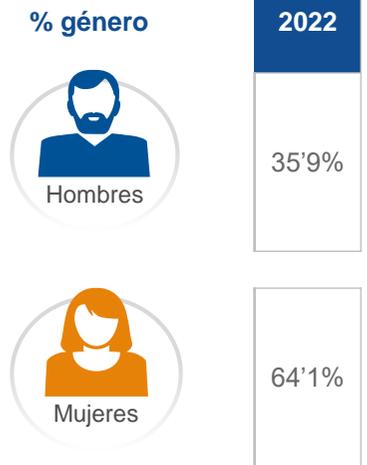
El II Plan dispone de objetivos y acciones positivas a emprender en diferentes campos como:

- Acceso al empleo (selección).
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El seguimiento y control de la puesta en marcha y cumplimiento del Plan está encomendado a la Comisión de Igualdad, paritaria en su composición y que se reúne, con carácter ordinario, con una periodicidad establecida en su Reglamento de funcionamiento y en el propio Plan. En este sentido, hay que reseñar que, a pesar de los esfuerzos realizados para cumplir la planificación inicial de reuniones, ha sido imposible hacerlo de forma escrupulosa.

La Comisión de Igualdad no ha detectado en los tres últimos años casos de discriminación conocidos no dando lugar a ningún tipo de multa o sanción.

Cabe destacar en este entorno la mejora continua, la asunción dentro de nuestra cultura organizativa de todos estos valores como propios y la implicación de todas las personas que formamos parte de este proyecto, en cada uno de los niveles de representación y, en especial, de los integrantes del Comité de Dirección. Señalar que, en fecha 3 de marzo de 2022, tras la fusión de **umivale** y **Activa** se ha constituido la Comisión paritaria de Igualdad, con las funciones de regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de **umivale Activa**.



Compromisos del Plan de Igualdad:

- Compromiso absoluto en la lucha contra la violencia de género.
- No a determinadas filias, fobias o causas propias de nuestra vida personal.
- Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género.
- No a posicionamientos ideológicos o políticos.
- Transparencia en materia de selección, contratación, promoción e igualdad salarial.
- Figura del / la Agente de Igualdad.
- Creación de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Utilización del lenguaje inclusivo interna y externamente.



La política de **umivale Activa** en materia de igualdad ha sido reconocida por la Generalitat Valenciana con la concesión, en el año 2016 y renovado en enero del año 2018, del visado del Plan de Igualdad y del uso del sello “Fent Empresa. IGUALS EN OPORTUNITATS”.



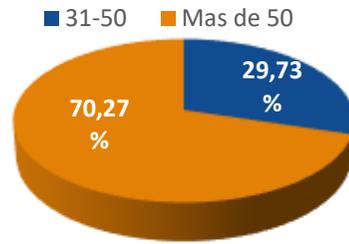
Estamos incluidos en el directorio de empresas comprometidas que edita el Ayuntamiento de Gijón: “Empresas y Entidades de Gijón comprometidas con la igualdad”. Este directorio visibiliza a las empresas y entidades que están trabajando la igualdad en su gestión interna, elaborando planes de igualdad o desarrollando políticas y medidas en su cultura organizacional hasta alcanzar la excelencia.



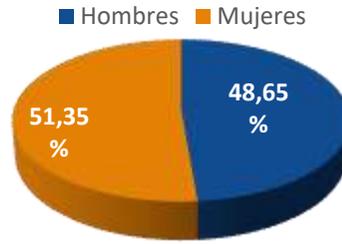
Hemos dado un impulso a nuestro modelo de gestión social corporativa responsable con la discapacidad, consiguiendo el **Sello Bequal Plus**, y que verifica, entre otros enfoques, que los procedimientos de RRHH (selección, contratación, promoción, formación, adaptación de puestos, participación) favorecen la integración de este colectivo y la igualdad de oportunidades.

Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad

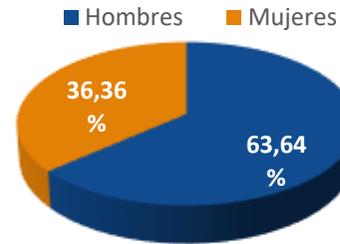
Rango Edad Junta Directiva



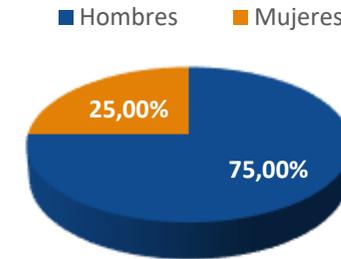
Composición Junta Directiva



Composición Comisión Prestaciones Especiales



Composición Comisión de Control y Seguimiento



Órgano de Gobierno	Sexo		Grupo de edad			Antigüedad			Grupo de interés			
	Hombres	Mujeres	< 31	31-51	> 51	<5 años	6 - 10	>10	Mutualistas	Empleados	Capital	Sociedad
Junta Directiva	18	19	0	12	25	16	5	10	0	3	34	0
Comisión Permanente	5	5	0	3	7	5	1	4	0	1	9	0
Comisión Control y Seguimiento	8	3	0	4	7	6	2	3	5	1	0	5
Comisión prestaciones especiales	6	3	0	4	5	4	2	3	4	1	0	4

Porcentaje de personas empleadas por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad

Categoría Laboral	Sexo		Grupo Edad			Discapacidad	
	Hombres	Mujeres	Menos 31	31-51	Más 51	Hombres	Mujeres
Alto Directivo	6	1	0	1	6	0	0
Grupo I	207	213	26	195	199	3	3
Grupo II	338	739	90	723	264	6	12
Grupo III	19	64	7	57	19	0	2

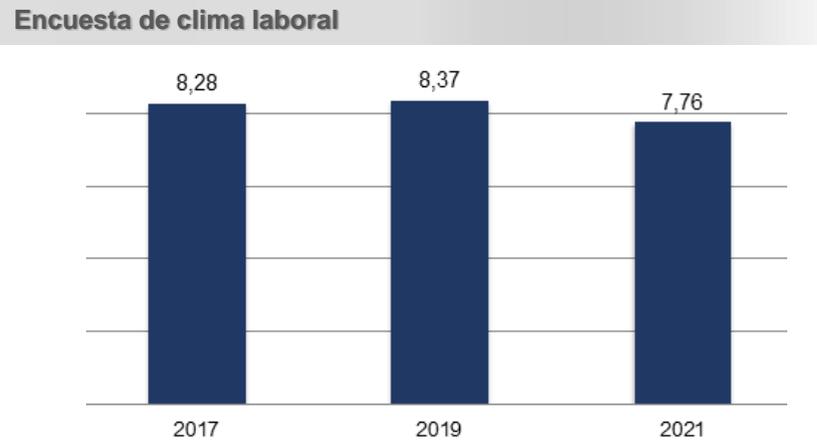
En el año 2022 no ha habido encuestas, la encuesta bienal de Clima Social se ha realizado en el año 2021, que se cerró con una participación del **98'89 %** de la plantilla (superando el 94'30% del 2019).

En esta ocasión hemos afrontado un ambicioso plan de mejora en lo que se refiere a la obtención de información, pasando de las cinco dimensiones valoradas en las ediciones anteriores a ocho (añadiendo al estudio anterior el análisis de la satisfacción de los trabajadores, el compromiso con la organización y la opinión que nuestro sistema de comunicación Interna genera en la plantilla). Para ello hemos contado con la ayuda de una consultora especialista en la materia y con gran experiencia en proyectos de estas características, Equipo Humano.

El número de ítems a responder en la encuesta se ha visto también incrementado sustancialmente, pasando de 67 a 87, a lo que hay que añadir un cuadro de texto abierto, incluido en la propia encuesta, donde los propios profesionales han podido exponer con total transparencia aquellas inquietudes que estimaran convenientes, siempre dentro del propósito de mejora que constituye uno de los pilares básicos de la cultura de nuestra organización.

Estos cambios han conllevado igualmente una modificación de la metodología de puntuación, que, si bien dificulta un poco la trazabilidad respecto a anteriores encuestas, nos permite incrementar exponencialmente la información recogida en la encuesta de 2021 y las que se realizarán en el futuro.

El análisis de los factores menos valorados nos va a ofrecer la información más relevante de cara a emprender los posibles futuros Planes de Acción.



La encuesta fue realizada exceptuando al personal recién incorporado a la mutua o en situación de prejubilación.

Las retribuciones del personal de **umivale Activa** están determinadas por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas.

2022	Grupo I		Grupo II		Grupo III	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
umivale Activa	47.561	42.661	28.881	24.447	19.091	17.563
Ratio relación salarial entre hombres y mujeres		89,70%		84,65%		92,00%
2022	Grupo I		Grupo II		Grupo III	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Comunidad Valenciana	50.907	45.429	28.859	25.778	21.655	17.669
Relación salarial entre hombres y mujeres Ratio Com. Valenciana		89,24%		89,32%		81,60%
Madrid	48.329	45.699	33.002	26.439	12.172	17.506
Relación salarial entre hombres y mujeres Ratio Com. de Madrid		94,56%		80,11%		143,82%
Cataluña	46.473	38.840	26.912	23.323	18.724	17.048
Relación salarial entre hombres y mujeres Ratio Cataluña		83,57%		86,66%		91,05%
Resto	43.578	41.633	29.265	23.581	15.350	18.297
Relación salarial entre hombres y mujeres Ratio resto de CCAA		95,54%		80,58%		119%

- Este indicador representa el salario total, formado por el salario base y el resto de complementos estipulados en convenio, donde no existen diferencias entre hombres y mujeres, ni por zona geográfica.
- El convenio establece que la remuneración esté asociada a la categoría profesional y no al género de la persona, por lo que no existen diferencias de salario.
- Se ha tomado como ubicación con operaciones significativas las comunidades autónomas en las que tenemos más empleados.
- Selección de comunidades por el número de trabajadores y trabajadoras.

Las políticas de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos, son las siguientes:

Órganos de Gobierno:

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones decide todas las cuestiones relacionadas con la retribución de los miembros de los Órganos de Gobierno.

El artículo 20.1.3º d) del Reglamento de Colaboración establece la prohibición de que los asociados que desempeñen cargos directivos en una Mutua perciban cualquier clase de retribución por su gestión, exceptuando las compensaciones por asistencia a reuniones de la Junta Directiva que perciban sus miembros, así como de las compensaciones que correspondan a los miembros de los órganos de participación del artículo 32 de dicho Reglamento, todo ello en los términos que establezca el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Artículo 31.3 Estatutos: El cargo de miembro de Junta Directiva es gratuito, sin perjuicio que por su gestión pueda recibir retribución alguna, sin perjuicio de la compensación por asistencia a las reuniones que acuerde la Junta Directiva para cada ejercicio económico, de conformidad con lo dispuesto por la normativa aplicable y, en especial, en la Orden TIN 246/2010. Estas compensaciones se actualizan anualmente con el IPC precedente, por acuerdo de la Junta Directiva.

La orden TIN 246/2010 regula las compensaciones por asistencia de los miembros de la Junta Directiva y de la Comisión de Prestaciones Especiales.

La resolución de 14 de noviembre de 1995 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social regula las compensaciones por asistencia de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento.

En el anexo V de este informe se informa del sistema de remuneración de la Junta Directiva y del Director Gerente

Las retribuciones del órgano superior de gobierno de **umivale Activa** y la Alta Dirección están publicadas en el apartado de portal de transparencia de la web **umivaleactiva.es**, de acuerdo con nuestra política de puertas abiertas y transparencia.

Altos ejecutivos:

El sistema de remuneración de los altos directivos se compone de una remuneración fija y otra variable, de acuerdo a las tablas salariales del Ministerio, en función de la consecución de objetivos conseguidos (que tienen en cuenta aspectos de legalidad, calidad, eficiencia y rentabilidad) y la aprobación de una Entrevista de desempeño del puesto.

Los altos directivos tienen indemnizaciones por rescisión del contrato y un seguro de responsabilidad.

Los altos directivos no perciben bonos de contratación ni pagos de incentivos por la contratación.

Los altos directivos tienen un Premio de Jubilación equivalente al establecido en el Convenio Colectivo de Seguros para el resto de personas trabajadoras de la empresa.

La comunicación en los diferentes ámbitos de gestión constituye un pilar básico para fomentar la participación, involucración y motivación de cada uno de los trabajadores y trabajadoras, que se hace posible gracias a nuestro plan de comunicación dirigido a todos ellos. **umivale Activa** ha implantado un plan de comunicación que apoya a su cultura y a la estrategia que tiene los siguientes objetivos:

- Transmitir mensajes corporativos.
- Informar sobre lo que ocurre dentro de nuestra organización.
- Motivar y establecer una línea de comunicación eficaz entre todos los profesionales (gerentes, coordinadores/as, la dirección y los diferentes servicios de las distintas divisiones), con la consiguiente eliminación de barreras.

Características del sistema de comunicación:

- El contenido. Se concreta consensuándolo entre el propietario del proceso y los coordinadores/as. No se transmite nada importante que previamente no haya sido validado y entendido por el Comité de Dirección.
- El formato del mensaje. Se basa en que los conceptos se escriben de manera simple y entendible por todos.
- El método de transmisión, que sigue los siguientes principios:
 - Transmisión presencial: bajada en “cascada” (de padres a hijos) por medio de reuniones presenciales programadas, en las que participan el 100% de la plantilla. Este sistema consigue que todos los profesionales, en menos de 15 días, dispongan de la información y la misma sea explicada en su lenguaje.

- Combinación de múltiples canales de comunicación.

Los principales canales de comunicación interna son:

- Sistema de reuniones:
 - Reuniones anuales sobre los resultados y objetivos de la mutua.
 - Reuniones semestrales sobre la situación y evolución de la mutua.
 - Reuniones de División y de Servicio mensuales para formar e informar.
 - Reuniones individuales para realizar seguimientos y contrastar individualmente la actuación de cada uno de los trabajadores/as.
 - Comités de Negocio para informar temas relativos a los distintos procesos, fundamentales para el cumplimiento de nuestra Misión.
- Portal del empleado con acceso a diferentes herramientas y al tablón de anuncios.
- Plataforma Biblos (gestor del conocimiento). Acceso a toda la información y documentación que le permite trabajar e integrarse en la organización y facilita la colaboración de los grupos de trabajo.
- Videoconferencias: potenciador de grupos de trabajo.
- Mailings corporativos.

6 Proveedores

6.1 Proveedores

6.2 Actividades en las que **umivale** Activa se apoya en empresas subcontratadas



6

Proveedores

6.1 Proveedores

Como entidad colaboradora con la Seguridad Social, nuestros procesos de contratación se rigen por el máximo respeto a los principios de concurrencia, libre competencia, transparencia y publicidad que persigue tanto la Ley de Contratos del Sector Público como nuestras instrucciones internas de contratación. Parte de ello está en que a todos los licitadores que resultan adjudicatarios se les solicita el compromiso de asumir el cumplimiento del Código Ético de **umivale Activa**.

Así, en aplicación a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público (LCSP), durante 2022 se adjudicaron 800 contratos por un importe total de 83.652.609'6 euros, en donde destacamos por su naturaleza:

- En contratos de servicios: la asistencia hospitalaria, ambulatoria, pruebas diagnósticas y desarrollo de software.
- En contratos de suministros: prótesis, material de ortopedia, equipos de protección individual y equipos de procesos de información.
- De obras: construcción, reforma y mantenimiento de nuestros centros administrativos y sanitarios.

Se han definido unos criterios claros y homogéneos en los procesos de contratación, seleccionando aquellos proveedores que resulten más ventajosos desde el punto de vista técnico, económico, ambiental y de responsabilidad social. Por las particularidades de la LCSP, **umivale Activa** no puede primar a proveedores locales.

A continuación se muestra el siguiente detalle de estas adjudicaciones:

Tipo	2022					
	Contratos menores		Resto de contratos		Total	
	Nº	Importe (€)	Nº	Importe (€)	Nº	Importe (€)
Total	59	225.416'0	741	83.427.193'7	800	83.652.609'6
Servicios	47	135.171	633	68.840.624'8	680	68.975.795'9
Suministros	6	19.307	102	9.760.759'8	108	9.780.066'9
Obras	6	70.938	6	4.825.809'1	12	4.896.746'9

Contratos no menores adjudicados por año	Número			Importe		
	20	21	22	20	21	22
Servicios	640	599	633	38.906.747	42.336.690	68.840.624,8
Suministros	158	127	102	6.038.786	7.424.111	9.760.759,8
Obras	8	5	6	2.117.331	2.316.028	4.825.809,1
Total	806	731	741	47.062.864	52.076.829	83.427.193,7

Importes adjudicados sin IVA

- Datos 2022. Fecha obtención de los datos: abr'23.
- Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de las Entidades **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.
- Indicadores "vivos". Los datos de los indicadores pueden variar dado que se pueden producir anulaciones de los contratos por los motivos marcados en los criterios de la Ley de Contratos del Sector Público.

6.1 Proveedores

Nuestros proveedores de servicios, un total de 2.448, son sectores intensivos en mano de obra, sobre todo los sanitarios, generando un volumen de inversión de 83.816,14 miles de euros en 2022.

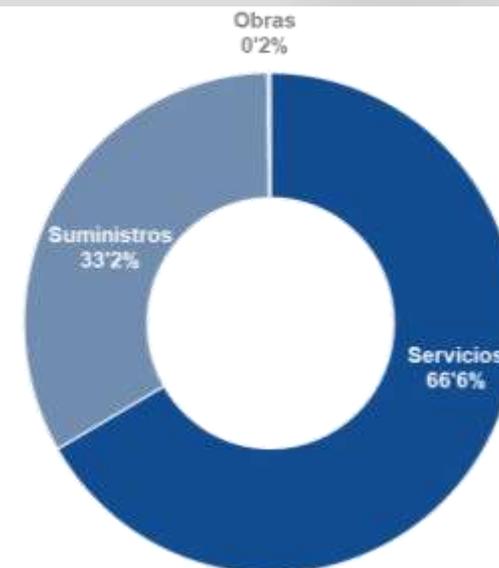
GRI 2-6-b. Número de proveedores que trabajan para umivale Activa	2020	2021	2022
Nº de proveedores total	2039	1989	2448
Nº de proveedores sanitarios	1028	1046	1228
Nº de proveedores generales	1011	943	1220

- Fecha obtención de los datos: Mar'23.
- Las cifras de 2020, 2021 y 2022 son datos de **umivale**.
- En el 2023 se consolidará la información de los proveedores a la nueva Entidad.

Pagos efectuados a proveedores (en miles de euros)	2020	2021	2022
Proveedores sanitarios	18.336,65	21.283,86	35.766,95
Proveedores generales	20.905,38	25.846,59	48.049,19

- Fecha obtención de los datos: Mar'23.
- Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.
- Indicadores "vivos". Los datos del indicador pueden variar dado que se pueden producir cambios en las partidas de gastos de proveedores (por anulaciones, cambios, etc.).

Distribución contratos adjudicados por tipo



6.2 Actividades en las que umivale Activa se apoya en empresas subcontratadas

Una parte de nuestra actividad se apoya en empresas subcontratadas: proveedores sanitarios, desarrollos informáticos, mantenimiento de sistemas y el servicio nocturno 24 horas de atención al cliente. De esta forma se contribuye de manera muy positiva a la creación de valor y al mantenimiento y generación de puestos de trabajo.

Nuestra red de colaboración incluye:

- Para asegurar la mejor atención sanitaria a nuestros mutualistas colaboramos con hospitales públicos y privados, policlínicas, especialistas y centros de diagnóstico en todas las provincias españolas, ayudándonos a gestionar la salud de nuestras personas trabajadoras protegidas. Año tras año vamos mejorando la red asistencial adaptándonos a las nuevas necesidades profundizando y mejorando la asistencia recíproca, permitiendo prestar servicios sanitarios en las zonas en las que no disponemos de centros propios.

- Estos centros ajenos sanitarios pueden ser de los socios de la alianza **suma** intermutual, de otras Mutuas o contratados mediante los criterios de la LCSP.

- Para mejorar la atención con nuestros mutualistas contamos con **11.488 despachos profesionales**, a los que expresamos nuestro agradecimiento, que han confiado en nuestra labor y continúan colaborando con **umivale Activa** en la gestión administrativa de nuestras empresas asociadas y autónomos adheridos.

- (*) *El pago a despachos profesionales se ha dejado de realizar en 2016 debido a un cambio de normativa, por lo que no se pueden considerar estrictamente como proveedores.*

- Para mejorar nuestros servicios participa una extensa red de proveedores. En los pliegos de contratación, según los requisitos de la LCSP, se han definido unos criterios claros y homogéneos sobre criterios de responsabilidad social corporativa y condiciones laborales.

Ejemplos de procesos donde nos apoyamos en empresas subcontratadas son:

Servicio nocturno 24 horas de Atención al Cliente

Disponemos de un Servicio de Atención al Cliente propio y desde una empresa contratada (RACC hasta abril'22 y SEMESUR desde mayo'22) se recogen las llamadas que realizan nuestros grupos de interés en horario nocturno o días festivos.

El servicio se realiza con un equipo de profesionales cualificados, entre los que se encuentran médicos, psicólogos, etc.. A esta empresa se les remite toda la información sobre los métodos de trabajo, casuística, argumentarios y documentación que deban recoger al margen de facilitarles manuales de formación / información a los gestores. Disponemos de contacto habitual para tutorizar el servicio y para posibles dudas o comentarios sobre el mismo. Se programan reuniones de seguimiento periódicas al objeto de monitorizar la marcha del proyecto y establecer acciones de mejora.

6.2 Actividades en las que umivale Activa se apoya en empresas subcontratadas

Desarrollos informáticos y mantenimiento de sistemas

Para desarrollar el plan de sistemas, nuestros proyectos de transformación digital y de seguridad de la información, utilizamos la colaboración de proveedores tecnológicos, los cuales firman, según proceda, acuerdos de propiedad intelectual, confidencialidad y normas de uso para la utilización efectiva y segura de los recursos que ponemos a su disposición. Existen unos protocolos y metodologías de desarrollo seguro que sistematizan la calidad del trabajo, hitos a conseguir y que tienen en cuenta las medidas de seguridad y de protección de datos adecuadas a los tratamientos realizados.

Los trabajos que realizan nuestros proveedores tecnológicos son realizados tanto en modalidad presencial como en modalidad de trabajo a distancia proporcionando **umivale Activa** los recursos tecnológicos necesarios para llevar a cabo las conexiones de forma segura.

En la relación organizativa con los proveedores tecnológicos siempre existe un responsable del proyecto en la parte del proveedor. Dicho responsable lleva a cabo la gestión global con interlocución directa, establecimiento de directrices, aseguramiento de los métodos de trabajo y seguimiento de la calidad del proyecto.

Proveedores sanitarios

Para garantizar la mejor atención a nuestros mutualistas, asegurando un servicio de calidad en aquellas zonas donde **umivale Activa** no tiene presencia, contamos con nuestra red sanitaria **suma intermutual** (ver apartado 1.5. Nuestros centros) y un abanico de proveedores sanitarios especializados (hospitales, especialistas, psicólogos, etc.), contratados conforme a los requisitos que marca la Ley de Contratos del Sector Público. Existen unos criterios claros para la red asistencial, en el que hay una persona asignada (interlocutor único para simplificar las gestiones a cada centro) responsable del mantenimiento de cada centro sanitario y que tiene como función principal la de asegurar que los proveedores están dando la mejor atención a nuestros mutualistas, llevando a cabo la recuperación funcional de las personas trabajadoras. Para ello se han implantado:

- Un programa de seguimiento de la calidad del trabajo (con visitas periódicas de seguimiento de compromisos, verificación horarios y dotación asistencial),
- Un plan de información / formación sobre los métodos de trabajo de la mutua y,
- Un sistema de seguimiento de peticiones e incidencias ocurridas.

En algunos centros asistenciales que nos atienden a un mayor volumen de mutualistas disponemos, con las garantías que marca la normativa de protección de datos, de accesos de sanitarios a nuestros sistemas propios de información clínica, con el objetivo de agilizar la gestión administrativa de los procesos sanitarios.



7 Sociedad

- 7.1 Gestión ambiental
- 7.2 Cultura de prevención
- 7.3 Actividad social e institucional
- 7.4. Marco regulatorio y auditorías
- 7.5 Acciones socialmente responsables



Entendemos la responsabilidad social como la búsqueda de la satisfacción de las expectativas de nuestros grupos de interés procurando, al mismo tiempo, un desarrollo económico, social y ambiental sostenible, y satisfaciendo así las necesidades del presente sin comprometer las necesidades futuras. Todo ello en un marco de confianza, transparencia y diálogo con las personas y de buen gobierno y de mejora continua en la gestión.

Nuestro compromiso con la responsabilidad social nos ha llevado a, entre otros, comprometernos con el cumplimiento de los principios del **Pacto Mundial** de las Naciones (asumiendo el respeto a los derechos humanos, laborales y sociales, el respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción de manera que sean compatibles las obligaciones que tenemos como MCSS y los valores de la sociedad civil), el **Charter de la Diversidad**, a la **Carta Europea de Seguridad Vial**, a la **Declaración de Luxemburgo**, a la **red de empresas Sana+Mente responsables** y a la **Alianza Internacional de Empresas Saludables**.

Apoyamos y asumimos nuestra contribución a los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible**. Los ODS se encuentran integrados en nuestro sistema de Responsabilidad Social Corporativa y nuestra organización ha identificado los ODS en los que nuestros procesos tienen un impacto directo, dando cuenta de sus acciones a favor de un crecimiento económico inclusivo, con cohesión, justicia social y medioambientalmente sostenible.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





En **umivale Activa** hemos mantenido un sistema de gestión ambiental alineado con nuestro Plan Estratégico, que no se queda únicamente en el estricto cumplimiento de la legislación en materia ambiental, dado que su fin es profundizar en nuestras actuaciones para minimizar los impactos medioambientales generados. El respeto a la naturaleza es uno de los principios de nuestro Código Ético. Para ello, hemos identificado todos los aspectos medioambientales asociados a nuestras actividades, instalaciones y servicios, estableciendo prioridades de actuación, delimitando objetivos de mejora y acciones necesarias para minimizar los impactos ocasionados al medioambiente.



Regulamos (en el documento de aspectos medioambientales) la identificación de los aspectos ambientales que podemos controlar derivados de nuestra actividad, teniendo en cuenta los cambios producidos, determinando aquellos aspectos que tienen o pueden tener un impacto significativo sobre el medio ambiente y describiendo la sistemática establecida para asegurar que las actividades que desarrollamos y que están asociadas a los aspectos ambientales significativos identificados, conforme a nuestra política, objetivos y metas ambientales, se desarrollen en condiciones controladas.



El sistema ambiental cumple con la exigente legislación aplicable, intercambiando la información necesaria con la administración, tramitando las licencias y autorizaciones pertinentes y cumplimentando todos los registros que nos afectan en materia ambiental. Identificamos la legislación ambiental aplicable mediante la asesoría con proveedores y sus servicios propios de asesoría jurídica. No ha habido ninguna queja ni reclamación en este punto, pese a las inspecciones sanitarias o específicas (CSN, medioambiente, etc.) que hemos recibido. Así lo demuestran los resultados de ausencias de multas, sanciones y la ausencia de incidencias con la presentación de documentos e inscripciones legales de residuos.



Nuestros impactos ambientales actuales más relevantes son:



- Consumo de fungibles de oficina.
- El consumo de materiales sanitarios y la gestión de sus residuos.
- La gestión energética y de agua generada en todas nuestras actividades.



Se dispone de canales de comunicación sistematizados (en el propio informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad o en el informe de Buen Gobierno) para que cualquier persona pueda hacer llegar reclamaciones o comentarios sobre el sistema de gestión ambiental de la mutua. No hemos tenido ninguna queja o reclamación en los últimos tres años. Los resultados conseguidos muestran, en general, una tendencia positiva, cumpliendo los objetivos planificados.



Los factores más relevantes que nos han llevado a la consecución de los objetivos ambientales han sido:

- Formación / información en materia de concienciación ambiental y uso responsable de recursos. **umivale Activa** mantiene su labor de concienciación a través de carteles informativos colocados en lugares estratégicos de la organización para minimizar impactos medioambientales concretos.
- Por otra parte se continúa con el desarrollo del Plan de eficiencia energética a través del cual se quiere concienciar de la importancia del cuidado del medio ambiente a través de la publicación de consejos y buenas prácticas en redes sociales.



- Sustitución de equipos (informáticos, de climatización y sanitarios, aerotermos para ACS, etc.) por modelos más eficientes.
- Instalación de medios físicos (bombillas LEDs, cortinas, recubrimiento de paredes con papel vinílico, pulsadores en cisternas de doble botón) que mejoran la eficiencia energética.
- Implantación de un estándar de clínica con criterios de eficiencia medioambiental, para las reformas y aperturas de centros y servicios.
- Elaboración de un Plan de mejora ambiental, que surge de la necesidad de aunar las distintas iniciativas en materia de sostenibilidad de **umivale Activa** bajo un mismo enfoque, alineando dichas iniciativas con la Misión corporativa, que tiene su foco en la salud, con el objetivo de mejorar la eficacia de nuestro modelo y afrontar los retos de sostenibilidad que supone para nosotros la Agenda 2030 de la ONU sobre el Desarrollo Sostenible. El Plan desarrolla las actuaciones que mejoran la gestión asociada al medio ambiente e impulsan una cultura corporativa sensible y alineada con los retos medioambientales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el papel que tiene la mutua en su consecución. El sistema de gestión ambiental de **umivale Activa** impacta en los siguientes ODS:



Otros impactos ambientales que generamos son:

- Residuos: generamos residuos peligrosos y no peligrosos:
 - Residuos peligrosos: la gestión de los objetos cortantes y punzantes sanitarios (por ejemplo agujas) es el único residuo que tiene un alcance apreciable, pero no se ha considerado relevante el mismo al haber optimizado el proceso de recogida.
 - Residuos no peligrosos: como aspecto relevante se encuentra el consumo de papel y de tóner. Además se generan residuos plásticos (por embalajes, botellas de agua y vasos) y pequeñas cantidades de cartón.
- Emisiones y transporte. El transporte está asociado básicamente a la movilidad del personal a su puesto de trabajo (in itinere) o a desplazamientos por gestiones de trabajo (in misión), para atender a los mutualistas. También se contratan algunos servicios de mensajería a terceros. Se dispone de vehículos propios para el traslado de pacientes y de los propios profesionales.
- Productos y servicios. Nuestros servicios no tienen un impacto medioambiental relevante. La página web, las RRSS, la APP y la web privada han simplificado y eliminado muchos flujos de papel y material de imprenta relacionados con el proceso de prestación de servicio y se minimiza en la relación con los mutualistas cualquier impacto ambiental, potenciando los canales de atención más ágiles y con menor impacto (teléfono, online, e-mail).

Los materiales utilizados son básicamente fungibles de oficina (con especial relevancia para la gestión de papel y tóner, dado que nuestros servicios consumen gran cantidad de papel, al tener documentos de obligada gestión en esta materia prima) y los materiales sanitarios (consumos de medicamentos, por ejemplo).

Consumo sanitario y de oficina

Al ser una empresa del sector salud nuestros artículos de consumo principales son los de material sanitario, junto con el material de oficina, al gestionar prestaciones económicas de la Seguridad Social. Cuando revisamos los indicadores de consumo sanitario y de oficina nos damos cuenta que en los apartados en que se ha incrementado el consumo responde a situaciones específicas, tal es el caso de las aperturas de nuevos centros sanitarios a quienes se ha tenido que dotar del material necesario para el desarrollo de sus operaciones.

En el caso de los medicamentos caducados se efectuaron pruebas pilotos en algunos de nuestros centros a través de licitaciones con Farmacias con las que se puede llevar un mejor control del stock mínimo y reducir así la medicación caducada. Actualmente se está evaluando la expansión de esta iniciativa al resto de nuestros centros sobre la base de los resultados obtenidos.

Consumo de material (gasto en euros)	2020	2021	2022
Botiquines	301.023	357.221	525.558
Medicamentos	196.328	135.792	421.156
Instrumental	11.567	13.158	54.911
Ortopedia	149.185	152.965	234.576
Material de curas	509.225	378.208	636.169
Material de aseo e higiene	97.538	115.629	114.669
Material de oficina (bolígrafos, grapas,...)	50.437	35.654	61.280

• Las cifras de 2020 y 2021 son datos de la Entidad **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

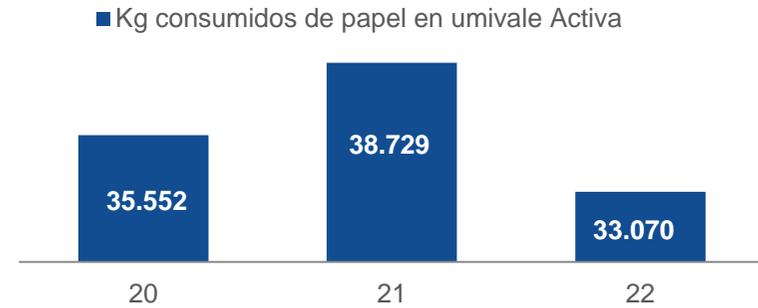
Todos los productos están bajo reglamentación de etiquetado, el mismo es cumplido por parte de **umivale Activa** y aseguramos que nuestros proveedores lo cumplan igualmente. GRI 417-1.

Consumo de papel y tóner

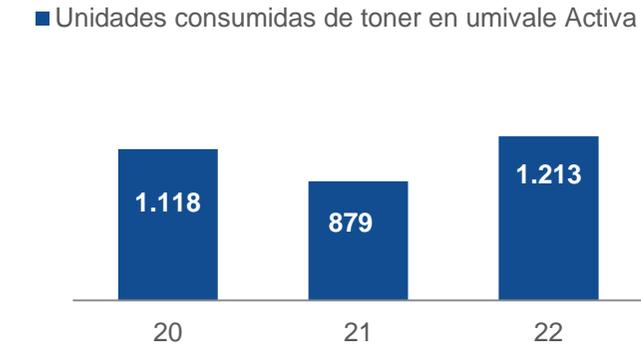
Para el 2022 se observa una disminución del consumo de papel en un 14'61% a pesar del crecimiento de nuestra capacidad operativa, es de destacar que durante el período de fusión muchos sistemas y procesos fueron analizados y adecuados hacia la simplificación de flujos de trabajo que hicieron posible la minimización de impresión de documentación. Este hecho se puede además evidenciar al establecer una relación del indicador de consumo total de papel por el promedio de los trabajadores y trabajadoras que hacen vida laboral en las instalaciones de la mutua.

En el dato del indicador de tóner, el aumento se debe a pedidos especiales que se realizaron por cambios en los equipos de impresión en las diferentes sucursales, entre otros aspectos por la decisión de eliminar el renting de equipos de impresión.

Consumo de papel en **umivale Activa**



Consumo de tóner en **umivale Activa**



Consumo energético

Electricidad

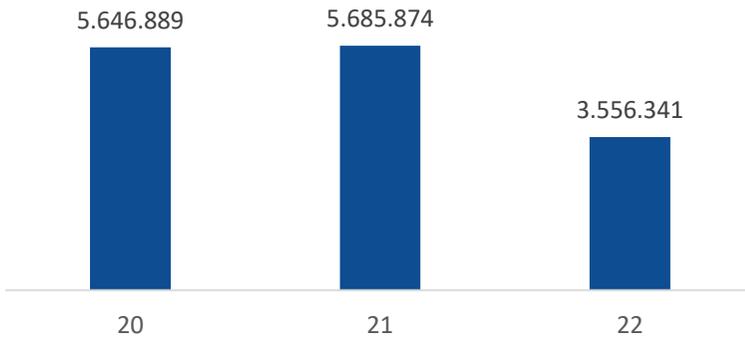
La gestión energética forma parte de todas las actividades de la empresa (oficinas, centros asistenciales, servicios centrales, equipamientos sanitarios, etc.).

Aún habiendo aumentado nuestra actividad asistencial, hemos logrado continuar con la reducción de nuestro consumo eléctrico respecto al año 2019. Pese al incremento en el número de afiliados, hemos logrado reducir el consumo global de electricidad en un 37,5 % debido a la continuidad de las iniciativas de eficiencia energética que nos ha traído buenos resultados, el cierre de centros tras la reubicación del personal en el proceso de fusión de ambas entidades y ajustes de horarios laborables en algunos centros.

Otra forma de evidenciar esta reducción es estableciendo la relación entre el consumo de electricidad y la cantidad de trabajadores promedio que hacen vida en nuestras instalaciones.

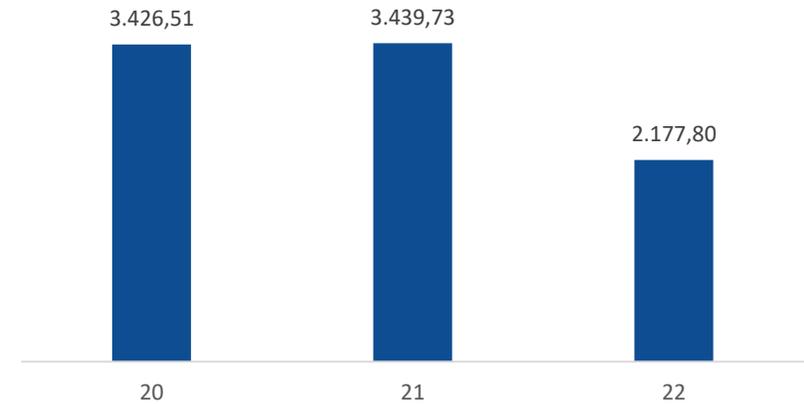
Consumo global de kwh electricidad

Kwh consumidos



Consumo de Kwh electricidad por trabajador promedio

Kwh consumidos x promedio trabajador (umivalentes + externos)



Este año hemos realizado acciones de eficiencia energética, algunas ya implantadas en años anteriores:

- Concienciación responsable del uso de la electricidad (con campañas de sensibilización e información).
- Continuación del plan de mejoras en iluminación, con el cambio luminarias fluorescentes a LEDs en varios centros.
- Instalación de detectores de presencia en zonas comunes. En climatización, instalación de equipos de equipos VRV, cortinas polyscreen y aerotermos para ACS.

Consumo energético (continuación)

Calderas

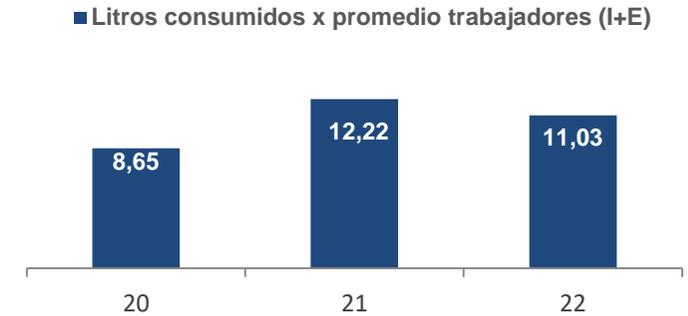
Otra fuente de energía más residual es por medio de tres calderas de gasoil ubicadas en nuestros centro de Alcoy, La Bisbal D'empordà y Palafrugell.

Consumo caldera	2020	2021	2022	Unidad
ALCOY	8.256	14.198	16.014	Litros consumidos
	230.808	396.925	447.694	Gjulios
LA BISBAL D'EMPORDÀ	3.000	3.000	1.000	Litros consumidos
	83.869	83.869	27.956	Gjulios
PALAFRUGELL	3.000	3.000	1.000	Litros consumidos
	83.869	83.869	27.956	Gjulios

Para el cálculo del consumo energético de la caldera en Gjulios: cantidad de litros consumidos, por la densidad del gasoil utilizado (832 kg/m3) por el PCI (poder calorífico inferior 43 GJ/ton) del gasoil.

Fuente del PCI del gasoil: tabla del Ministerio para la transición ecológica versión 28.

Consumo de litros por promedio trabajadores/as

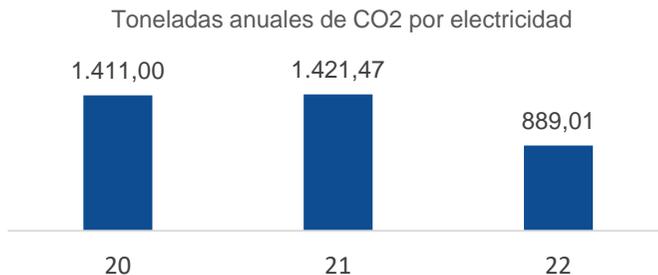


Emisiones

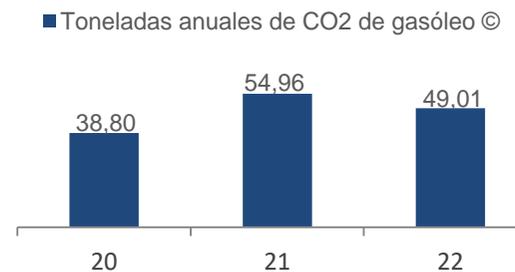
Al no tener emisiones productivas en ninguno de nuestros centros, las emisiones que contabilizamos son las calculadas en función de los consumos energéticos, utilizando factores de conversión (a toneladas de CO₂).

Las emisiones contabilizadas son: las provocadas por el consumo de electricidad, las de transporte necesarias para el desarrollo de la actividad y las derivadas de las calderas de gasoil en tres (03) de nuestros centros.

Emisiones de CO₂ por electricidad



Emisiones de CO₂ por consumo de gasóleo (calderas)

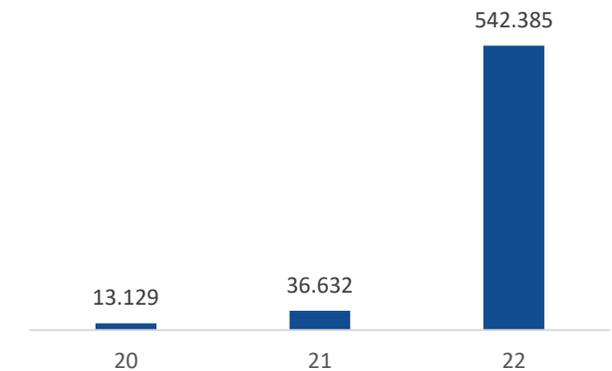


La fuente para el cálculo de las emisiones de toneladas de CO₂ es la calculadora de huella de carbono alcance 1+2 del Ministerio para la transición ecológica, versión 28.

Emisiones de transporte

Este cálculo incluye vehículos diésel propios de los que dispone **umivale Activa** para la realización de gestiones y kilómetros recorridos en tren, avión, autobús, coches y barco para la atención presencial en nuestros centros y gestiones internas. Sólo hemos podido consolidar los datos de las emisiones de transporte de la nueva entidad **umivale Activa** y seguimos sumando esfuerzos para consolidar los datos de años anteriores entre las entidades **umivale Activa** para poder establecer una comparación que nos permita evaluar el comportamiento del indicador de forma adecuada.

Emisiones por medio de transporte	2020		2021		2022		
	Total emisiones de kg CO ₂	% de uso por medio de transporte	Total emisiones de kgCO ₂	% de uso por medio de transporte	Total emisiones de kg CO ₂	% de uso por medio de transporte	
Aéreo	8.373.006	1,20%	27.608.776	2,60%	535.461.485	4,12%	
Bus	507	0,02%	729	0,01%	52.342	0,04%	
Barco	1.791	0,01%	0	0,00%	4.628	0,00%	
Tren	3.367.153	6,38%	7.209.862	3,61%	2.802.441	3,84%	
Vehículos	De umivalentes gasolina	18.863	1,01%	21.505	0,92%	34.499	0,65%
	De umivalentes gasoil	38.565	2,62%	46.373	2,47%	74.394	1,73%
	Taxis	1.288.810	84,41%	1.732.597	89,75%	3.925.653	88,92%
	Propios de umivale gasoil	39.888	4,34%	11.730	0,63%	29.614	0,70%
Total emisiones de CO₂ (Ton)	13.129		36.632		542.385		

Consumo de emisiones de CO₂Total emisiones de CO₂ transporte (Ton)

- Fuente para el cálculo de las emisiones de CO₂ de los medios de transporte barco, tren, avión y bus: tabla de estimaciones de emisiones por tipo de transporte de la AEE. Las emisiones se calculan utilizando una estimación de la cantidad de CO₂ en gramos por pasajero y por Kilómetro.
- Fuente para el cálculo de las emisiones de CO₂ de los vehículos: informe del Ministerio para la transición ecológica de "Factores de emisión registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono". El cálculo de la emisión se realiza en base a un factor de emisión por litros consumidos, tipo de combustible y por año.
- Fuente para el cálculo del porcentaje de kilómetros recorridos por vehículos de los trabajadores por tipo de combustible: estadísticas oficiales de la DGT "parque de vehículos por tipo de vehículo y carburantes" en el anuario 2020.
- El factor de conversión promedio utilizado para el consumo en litros de gasolina por kilómetro recorrido es de 0,08 (1 litro por cada 12 Km) y para el consumo de gasoil es de 0,06 (1 litro por cada 16 Km).
- Las cifras de 2020 y 2021 son datos de la Entidad **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Cálculo de la huella de carbono

La huella de carbono de una organización es la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto a través de la actividad que desarrolla dicha organización.

Para el cálculo se tomaron en cuenta todas las actividades generadoras de gases de efecto invernadero y sus factores de emisión correspondientes. Siguiendo los parámetros de la Norma UNE-ISO14064-1 que establece que las empresas deben contabilizar de manera separada al menos los alcances 1 (emisiones directas de GEI) y 2 (emisiones indirectas de GEI asociadas a la electricidad), hemos clasificado en cada alcance los siguientes aspectos:

Tipo	Contenido de alcances	Total Ton de CO ₂ año 2022
Alcance 1	Combustión fija en generación de agua caliente sanitaria o vapor (calderas) / Emisiones generadas por vehículos propios.	78,62
Alcance 2	Emisiones indirectas de GEI que provienen de la generación de electricidad.	889,01
Alcance 3	Emisiones generadas por vehículos de los empleados / Emisiones generadas por viajes de empresa (tren, AVE, avión).	542354,92



En este momento establecemos como límite operativo la contabilización de todos los alcances 1 y 2. Sin embargo seguimos sumando esfuerzos para ampliar este indicador, elaborando el informe “huella de carbono de **umivale Activa**” y reportando en este informe algunos alcances 3 significativos, como las emisiones de viajes de trabajadores y trabajadoras en la gestión del servicio.

Los servicios que ofrece **umivale Activa** no tienen un impacto medioambiental relevante, ni las formas de comunicación con nuestros grupos de interés, tales como las páginas web y APPs, cuyo consumo es insignificante.

Para los servicios que proporciona la mutua, tanto asistenciales como de prestaciones, las estrategias y enfoques que se están realizando en nuestros servicios son:

- Facilitar trámites de gestión a los mutualistas sin necesidad de desplazarse a nuestros centros, cuestión que se ha logrado mediante la gestión, vía web o APP, de todos los trámites administrativos necesarios y canales de información y atención que minimicen los desplazamientos a nuestros mutualistas.
- La página web, las RRSS, la APP y la web privada han simplificado y eliminado muchos flujos de papel relacionados con el proceso de prestación de servicio y se minimiza en la relación con los mutualistas cualquier impacto ambiental, potenciando los canales de atención más ágiles y con menor impacto (teléfono, online, e-mail).
- Se ha incorporado en nuestra oferta de servicios la atención de consultas psicológicas online.
- Aumentar la cobertura de la Red Nacional de Centros, que con la alianza **suma intermutual** ha logrado acercar mucho más el servicio al mutualista.

Con respecto a la reducción de los aspectos ambientales más significativos, las mejoras más importantes llevadas a cabo en los últimos años por **umivale Activa** han sido la implantación de las tabletas biométricas en todos nuestros centros asistenciales, la simplificación de flujos de trabajo internos y con los mutualistas.

Actualmente continuamos con la implantación de sistemas de control remoto en el encendido y apagado de aparatos informáticos y eléctricos, el cambio de luminarias fluorescentes de bajo consumo (pantallas de iluminación a LED), la inclusión de más documentos susceptibles de firma electrónica en nuestras consultas y la simplificación de flujos, además de otras medidas, planteadas en cada uno de los puntos anteriores como la instalación de detectores de presencia en zonas comunes (iluminación, lavabos y urinarios), sustitución de termo eléctrico por aerotermos, instalación de equipos de equipos VRV (caudal variable refrigerable) y con clase energética: A+ / A+, carpintería exterior de aluminio con rotura de puente térmico, instalación de papel vinílico en los cerramientos interiores, todas ellas con el objetivo de seguir mejorando el sistema de gestión ambiental.

En **umivale Activa** se utiliza el agua para la prestación de nuestros servicios a clientes (sobre todo dentro de nuestras actividades sanitarias, donde la higiene es fundamental) y para las actividades de gestión interna.

En todos nuestros centros el agua captada procede de las redes de saneamiento municipales (no hay captaciones que afecten significativamente a ninguna fuente de agua) y se vierte al alcantarillado público, no utilizando agua reciclada o reutilizada. No existen fuentes de agua explotadas directamente por **umivale Activa**.

Con arreglo a 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.

Pese al gran incremento de nuestra población protegida, a la apertura de nuevos centros y a la incorporación de un Hospital como parte de nuestras instalaciones, continuamos reduciendo nuestro consumo en comparación al año anterior, esta disminución también es observable en el indicador de consumo por promedio de trabajadores .

Las acciones que se están realizando por parte de la mutua para mejorar el consumo de agua son:

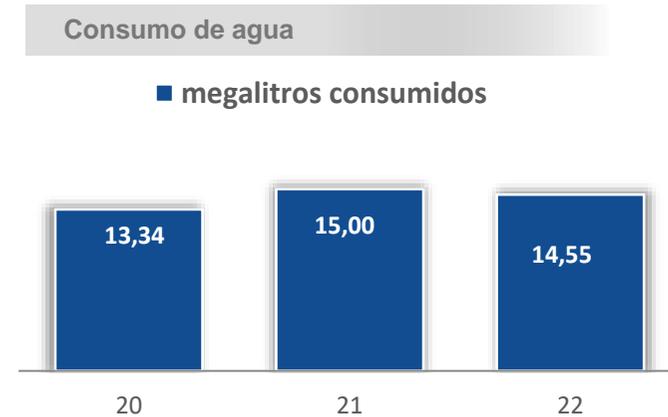
- Instalación en cisternas el doble botón y pulsadores de corto recorrido de manera progresiva en nuestras instalaciones.
- Elementos de concienciación medioambiental (información en intranet, carteles informativos de concienciación medioambiental, píldoras de buenas prácticas ambientales, información en las reuniones de servicio, creación de guías de buenas prácticas ambientales, etc.).

- Control exhaustivo de fugas tanto en red como en cisternas.

umivale Activa emite aguas residuales similares a las domésticas. Conforme a la normativa local aplicable, estos vertidos se remiten a colector para su depuración.

En cuanto a la calidad el agua se cumple con la normativa aplicable, dado que toda la red de agua de los centros proviene de la red municipal de suministro, y es sometida a los mismos controles que el agua de boca de cualquier hogar.

Algunos consumos no se encuentran registrados por tratarse de centros en régimen de alquiler (14 centros) en el que viene incluido el monto por agua sin especificar consumo, pero son centros en los que en su mayoría (9 centros) labora una única, por lo que el impacto de estos datos faltantes sobre el total no es representativo.



Nota: Los datos de consumo de agua se han obtenido de las facturas de empresas abastecedoras de agua.

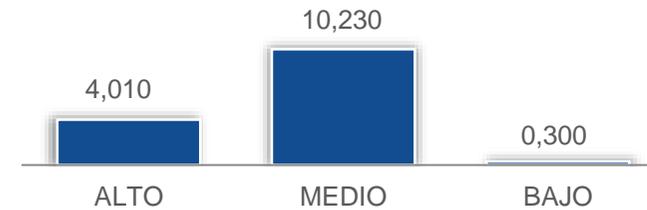
En **umivale Activa** la mayoría de los centros se encuentran en zonas de estrés hídrico medio y alto. A raíz de la fusión con la extinta Activa Mutua nuestra presencia en zonas de estrés hídrico medio se ha incrementado considerablemente. Para conocer las zonas con estrés hídrico se ha consultado la información del **aqueduct water risk atlas**.



Por otra parte, se determinó el consumo de agua en relación al estrés hídrico con el propósito de centrar esfuerzos en los centros con mayor grado de criticidad y se observa que, a pesar de que la mayoría de los

centros se encuentran en la zona de estrés hídrico alto, el consumo se encuentra distribuido así: 27'58% **alto**, 70'36% **medio** y 2'06% **bajo**.

Megalitros consumidos por nivel de estrés hídrico



Para gestionar de forma responsable el agua como recurso compartido se hacen campañas de concienciación medioambiental para nuestros trabajadores/as y usuarios (información en intranet, carteles informativos de concienciación medioambiental, píldoras de buenas prácticas ambientales, información en las reuniones de servicio, creación de guías de buenas prácticas ambientales, etc.).

No se han identificado proveedores con impactos significativos en dicho recurso.



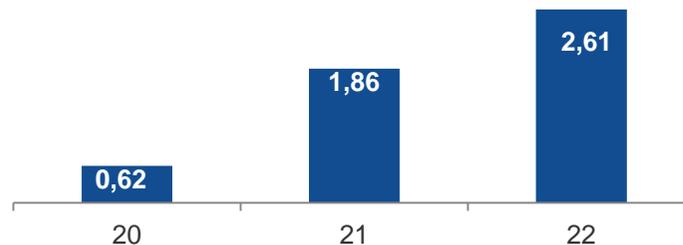
En **umivale Activa** clasificamos los residuos como peligrosos y no peligrosos, dentro de los que destacan los que se muestran en la tabla siguiente con el tratamiento correspondiente:

Residuo	Tipo	Tratamiento
Objetos sanitarios cortantes y punzantes	Peligroso	Esterilización por vapor en autoclave, triturado y destino a vertedero autorizado
Plásticos	No peligroso	Incineración sin recuperación energética
Papel	No peligroso	Reciclado

Residuos peligrosos

Todos los residuos peligrosos generados en los centros de **umivale Activa** son gestionados por gestores autorizados, realizándose las tareas de transporte, almacenaje y eliminación con arreglo a los procedimientos establecidos por la normativa aplicable en cada comunidad autónoma. La gestión de los objetos cortantes y punzantes sanitarios (por ejemplo agujas, con el código LER 180103) es el residuo que tiene un alcance apreciable. Su control se realiza por medio de los libros de registro de control de residuos peligrosos y la información que periódicamente nos comunica el proveedor al tener obligación de declarar en documentos de identificación (antiguos documentos de control y seguimiento) los residuos efectivamente trasladados de cada productor.

Toneladas netas de objetos cortantes recogidos



Localidad	Kgs netos recogidos		
	20	21	22
A CORUÑA	1,48	2,45	10,17
ALCOI	3,67	2,67	6,71
ALGEMESÍ	9,34	3,17	8,67
ALGUEÑA	0,61		
ALICANTE	2,84	7,81	13,14
ALMERÍA	11,56	18,82	6,89
ALMUSSAFES	7,47	17,67	6,95
AMPOSTA		8,82	44,18
AVILÉS	1,84	2,67	3,45
BARCELONA	11,15	42,25	29,46
BENETÚSSER	8,49	6,10	0,61
BENIDORM	8,51	9,38	7,97
BENIPARRELL	0,49	7,06	3,45
BILBAO	6,45	6,45	3,65
CANALS	0,49	23,95	2,22
CARTAGENA	7,67		2,84
CASTELLON	4,51	3,67	5,67
CATARROJA	1,60	6,90	12,60
COCENTAINA	5,01	9,27	4,77
CÓRDOBA	1,11	21,98	5,56
DÉNIA	4,32	7,47	8,67
DONOSTIA	4,84	4,84	3,22
EL PRAT DE LLOBREGAT		1,56	4,52
ELCHE	1,22	81,70	191,12
ELDA	11,53	20,80	16,16
GANDÍA	7,17	16,12	9,31
GIJÓN	13,16	4,40	6,55
GRANADA	2,22	12,83	9,37
HUELVA		6,87	11,12
IBI	2,51	6,11	
IGUALADA		73,30	55,79
JEREZ DE LA FRONTERA		9,01	8,56
LA BISBAL DE L' EMPORDA		12,25	29,08
LA SEU D'URGELL		16,17	31,82
LLEIDA		85,24	71,31
MADRID	37,03	30,48	20,62
MÁLAGA	2,22	7,87	11,12
MATARÓ		1,60	14,86
MONTBLANC		9,36	4,23
MORA D'EBRE	1,32	2,47	2,13
MURCIA	7,16	8,14	8,42
MUSEROS	8,01	29,42	13,91
ONTINYENT	8,01	9,44	7,67
ORIHUELA	11,34	7,76	10,64
OVIEDO	3,82	4,06	6,90
PALAFRUGELL	0,68	3,06	3,32
PALMA DE MALLORCA	24,67	18,92	23,96
PATERNA	9,47	8,67	4,92
QUART DE POBLET	26,01	60,84	48,44
REUS		12,56	6,31
RIBA ROJA	6,55	5,06	3,15
SAGUNTO	9,67	5,84	16,52
SANT CUGAT DEL VALLÉS	1,72	0,22	0,71
SEVILLA		20,43	15,72
TARRAGONA	294,39	962,58	1.613,59
TORRENT	4,67	6,67	2,84
TORTOSA		37,69	78,76
VALENCIA	15,69	40,01	36,70
XÀTIVA	5,17	3,84	11,34
YECLA	3,45	1,22	10,06
Total	622,29	1857,93	2612,36
Total en toneladas	0,622289	1,857926	2,61236

- GRI 3-3
- GRI 306-1
- GRI 306-2
- GRI 306-3
- GRI 306-4
- GRI 306-5

Actualmente ya no utilizamos líquidos de rayos x para la realización de pruebas diagnósticas, principal fuente de derrames. No se han producido derrames durante los tres últimos años. No obstante **umivale Activa** cuenta con protocolos de actuación para dar solución en el caso de que se produjeran.

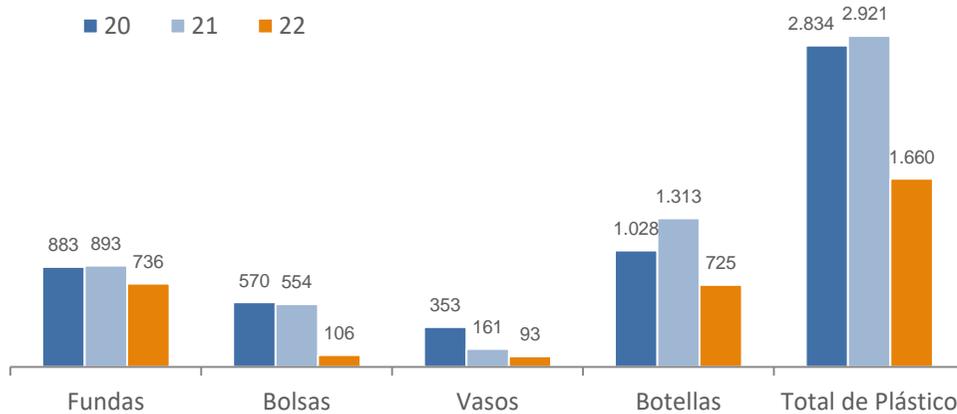
Residuos no peligrosos

Los residuos no peligrosos generados más significativos son los :

- **Plásticos:** embalajes, bolsas, botellas y vasos de plástico a disposición de nuestros mutualistas y para la realización de reuniones.

Pese al crecimiento de la empresa por la fusión, el consumo de plástico ha disminuido en un 43'17% respecto al año anterior.

Consumo de plásticos en toneladas



Estos datos son obtenidos directamente de nuestro sistema de compras de insumos.

Adicional a esto y de acuerdo al plan para la reducción del consumo de plásticos, continúan implementándose iniciativas

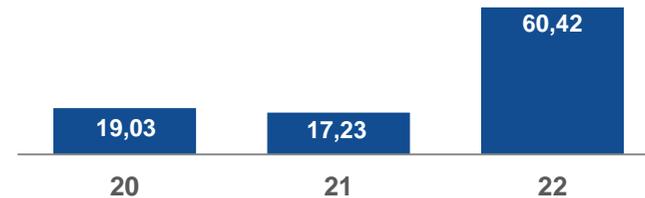
como la sustitución de vasos plásticos por la compra de vasos compostables y la sustitución de fuentes convencionales por fuentes sin vasos, entre otras.

■ Papel

Los documentos confidenciales (teniendo en cuenta la normativa sobre protección de datos personales) y los no confidenciales, se depositan en contenedores de aluminio habilitados en los centros de **umivale Activa**, exentos de grapas, clips y, en general, cualquier elemento metálico o de plástico. Las empresas adjudicatarias gestionan los residuos cumpliendo con los requerimientos en materia de protección de datos, emitiendo posteriormente un documento que certifica su destrucción. Los datos del gráfico muestran los kilos efectivamente gestionados por las empresas proveedoras durante los últimos tres años.

Toneladas recicladas de papel

■ Toneladas recicladas en los centros de umivale Activa



No existen objetivos en dicho indicador, excepto la gestión del 100% del papel en **umivale Activa** y su posterior reutilización, dado que muchas veces se realizan expurgos de papel histórico en los centros que no se pueden prever.

La prevención es otro de los servicios que presta **umivale Activa** en pro de optimizar la salud de nuestras empresas mutualistas, ayudando a reducir al máximo los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de empresas asociadas y autónomos adheridos, llevando a cabo numerosas acciones relacionadas con la promoción de la cultura de la prevención en la sociedad, aportando valor como proveedor de salud laboral. Durante el año 2022 hemos continuado desarrollando actuaciones priorizando por las empresas con mayor siniestralidad.

Como ejes de este proceso se encuentran las siguientes estrategias:

- Colaboración activa con empresas y organizaciones (públicas y privadas) para informar y sensibilizar en materia de salud laboral, asesoramiento preventivo a través de jornadas de educación preventiva, la realización de visitas e informes (por ejemplo: informes de absentismo y siniestralidad) y otras acciones que permitirán a las empresas disponer de datos para mejorar la siniestralidad.
 - Además, asesoramos en la elaboración de memorias de buenas prácticas que han permitido a nuestras empresas asociadas la presentación de su candidatura a premios en materia de prevención de riesgos laborales, en los que han sido premiadas, tales como los premios Llum, que otorga anualmente la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV).
- Puesta a disposición de material divulgativo para la sociedad en materia de salud laboral y promoción de la salud, a través de actuaciones de sensibilización, educación preventiva y mediante una difusión permanente de campañas dirigidas a divulgar la cultura preventiva.
 - **Videoteca:** disponemos de una colección de audiovisuales en nuestra web.
 - **Biblioteca:** códigos de buenas prácticas por sector de actividad.
 - **Divulgación / comunicación:** campañas específicas en materia de prevención de riesgos y promoción de la salud.
- I+D+i, desarrollando de estudios de investigación, desarrollo e innovación que contribuyen a promover nuevas herramientas preventivas para afrontar los riesgos emergentes así como el desarrollo de buenas prácticas, tanto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales como en el de la promoción de la salud.

Desde **umivale Activa** realizamos actuaciones tanto a nivel estatal como autonómico, acorde a las normativas vigentes: Resolución de 29 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social que concreta las actividades a realizar dentro del Plan General de Actividades Preventivas a aplicar por las Mutuas con carácter anual, todo ello en concordancia con lo descrito en el Real Decreto 860/2018 de 13 de Julio. A nivel autonómico en Cataluña dichas actuaciones son marcadas por el Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral (ICSSL) y reguladas por la Resolución EMT/3443/2021, mientras que en la Comunidad Valenciana las actuaciones se complementan con las que llevamos a cabo promovidas por el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).

Ejecución del Plan General de Actividades Preventivas de ámbito nacional

La Resolución de 29 de abril de 2022 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones detalla las actividades a realizar dentro del Plan General de Actividades Preventivas a aplicar por las Mutuas con carácter anual, en concordancia con lo descrito en el Real Decreto 860/2018 de 13 de Julio, por el que se regulan las actividades preventivas a realizar por las mismas.

Así hemos continuado desarrollando actuaciones priorizando por las empresas con mayor índice de siniestralidad.

Jornadas de sensibilización preventiva

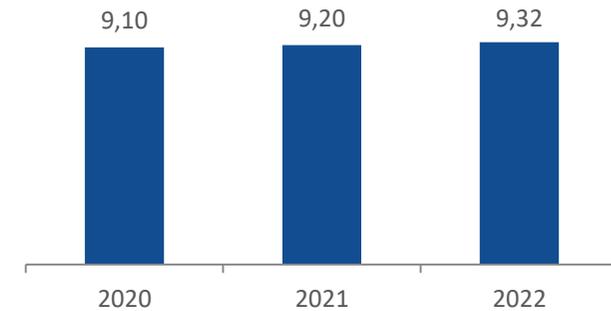
El objetivo de esta actividad es el incremento de conocimientos y mejora continua en la prevención de riesgos laborales. A lo largo de 2022 se realizaron 19 jornadas, en su mayoría realizadas de manera virtual. En este sentido, en 2022 destacan las destinadas a proporcionar información sobre gestión integral de la salud laboral y absentismo o las relacionadas con la promoción de la salud (escuela de espalda, bienestar emocional, etc...). El total de las jornadas han congregado a más de 4.000 personas con un grado satisfacción del 9,32 de media. Entre las jornadas realizadas destacamos:

- **Escuela de salud umivale Activa:** con los bloques de jornadas de *Bienestar emocional* y de *Cuida tu espalda*.
- Gestión de la salud en época de Covid-19 en el sector alimentación y sociosanitario (Laboralia 2022).
- Hipoacusia laboral por ruido. Consideraciones básicas (RiscCat 2022).

Educación Preventiva online

Mediante el campus virtual de Universidad Corporativa (UCuA), se pone a disposición de nuestras empresas mutualistas y de sus trabajadores/as, dentro de un entorno virtual, una serie de actividades educativas sensibilizadoras y de concienciación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud laboral, con el fin de contribuir a la promoción de la cultura preventiva y a la mejora de la competencia personal y profesional de la población trabajadora. Todos los contenidos se rigen por principios pedagógicos de calidad y han sido diseñados por expertos en la materia.

Grado de satisfacción jornadas





Informes de siniestralidad

Los informes de siniestralidad confeccionados a partir del análisis de los datos de accidentalidad de cada empresa son un instrumento esencial para analizar la actuación en prevención de una organización, ayudando a identificar y valorar los riesgos.

En 2022 hemos realizado un total de **16.620 informes de siniestralidad**, que contribuyeron a definir acciones preventivas en el ámbito de las empresas. Este dato supone un incremento de un **+188'44%** respecto al 2021.

Prevención y promoción de la salud

El fomento de la cultura preventiva es una de nuestras prioridades a través de la elaboración de materiales preventivos y de promoción de la salud. En nuestra web corporativa **umivaleactiva.es** existe un apartado específico para tal fin, *Prevención y promoción de la salud*, que en el año 2022 recibió 84.717 visitas*.

En dicho apartado se puede consultar, en formato digital, todo el material divulgativo de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud que vamos elaborando. Solo en 2022 hemos realizado 112 nuevas publicaciones, destacando:

Carteles

- ¿Cómo lograr que el recurso preventivo sea una herramienta de gestión eficaz?
- Productos de limpieza que nunca deben mezclarse.
- Análisis: accidentes laborales por cortes, pinchazos y arañazos en las manos.

* La cifra corresponde a las visitas al apartado de Prevención y Salud en la url **umivale.es**. Durante 2022 la sección de PRL se ha mantenido en este dominio.

Guías

- Guía abordaje del envejecimiento en la empresa.
- Guía buenas prácticas preventivas para afrontar los riesgos psicosociales en personal docente.
- Guía de PRL en turismo y hostelería.

Códigos de buenas prácticas

- Ejercicios para la prevención de trastornos músculo esqueléticos.
- Gestión de riesgos laborales en máquinas y equipos de trabajo.
- Gestión preventiva de los riesgos laborales en trabajos en altura.

Educación preventiva online

A lo largo de 2022 se pusieron a disposición de las empresas afiliadas 10 ediciones de nuestro catálogo actividades educativas, con un total de 120 convocatorias impartidas, donde se han formado 1.412 personas trabajadoras. La oferta educativa está disponible en castellano y en catalán.

De la oferta educativa online destacamos:

- Riesgos psicosociales.
- Riesgos en oficinas, seguridad ante todo.
- Plan de actuación ante emergencias.
- Soporte Vital Básico y uso de DESA.

Educación Preventiva presencial

En 2022 se realizaron tres sesiones de educación preventiva de forma presencial en diversos puntos de la geografía española en materia preventiva, con un total de 63 alumnos.



Material divulgativo

- Campaña uso seguro de carretillas y transpaletas.
- Campaña prevención de caídas a distinto nivel.



Videos

- Colección audiovisuales de seguridad vial campaña #ConduceSeguro, prevención del ictus y del cáncer de piel.
- La colección de material audiovisual ha obtenido 431.086 visitas en 2022.



Estudios de I+D+i

Mantenemos una intensa actividad en materia de desarrollo de estudios I+D+i con el objeto de promover nuevas herramientas para ayudar a gestionar los riesgos emergentes así como buenas prácticas, tanto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales como en el de promoción de la salud.



En este sentido destacamos las siguientes líneas de trabajo y colaboraciones:



- Cooperación con el Instituto Biomecánica de Valencia (IBV) en ergonomía y adaptación de puestos, para la búsqueda de soluciones ante situaciones de bajas reiteradas por trastornos musculoesqueléticos.
- Colaboración con CVIDA (Asociación para el cuidado de la Calidad de Vida), que integra a empresas y entidades que contribuyen en mejora la salud y el bienestar; responsables y pioneras en apostar por la innovación al servicio de las personas, a quienes sitúan en el centro de su actividad como beneficiarias de las tecnologías y servicios para la calidad de vida.



- Elaboración de estudios y artículos científicos para su divulgación y traslado de buenas prácticas preventivas:
 - "Estudio de la evolución de las enfermedades profesionales con baja producidas en España por la exposición a agentes químicos y propuestas preventivas".
 - "Estudio de la evolución de los accidentes con baja producidos en España durante el uso de carretillas elevadoras y transpaletas y propuestas preventivas para su reducción".
 - "Análisis de los accidentes de trabajo con baja en manos y dedos en España en el periodo 2017-2021, y propuestas para su prevención".
 - "Estudio de la evolución de los accidentes de tráfico laborales con baja producidos en España con bicicletas y patinetas de 2016 a 2021 y propuestas para su prevención".
- Elaboración de audiovisuales de sensibilización en materia de seguridad vial apostado por el empleo de nuevas tecnologías como la realidad virtual como herramienta de sensibilización en prevención de riesgos laborales, elaborado en formato 360º, una campaña informativa donde se visualiza mediante el empleo de gafas de realidad virtual las medidas que deben seguir los trabajadores que emplean las motocicletas como medio de transporte durante su actividad laboral.
- Estudio del beneficio ergonómico que proporciona el uso de exoesqueletos de tipo lumbar en el ámbito laboral, analizando el efecto de su uso (medición y análisis de actividad muscular, movimiento, posturas, etc..) en trabajadores que ocupan el puesto de picking en centros logísticos.

Resultados del Plan General de Actividades

Preventivas Estatal:

	Resultado			Objetivo		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Publicaciones creadas	93	97	112	40	45	50
Informes de siniestralidad	5.282	5.762	16.620	2.000	2.300	4.600
Jornadas sensibilización preventiva**	14	18	19	11	13	14
Grado de satisfacción	9'10	9	9'32	NP	NP	NP
Colección material divulgativo (visualización de la colección de audiovisuales)	156.848	3.826.548	431.086	30.000	40.000	50.000
Visitas apartado PRL y promoción salud en umivaleactiva.es	98.895	83.385	84.717	9.000	15.000	20.000

- Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.



Las visualizaciones de 2021 presentaron un importante incremento debido a la viralización de un audiovisual sobre promoción de la salud (entrevista a Mario Alonso Puig). En 2022, ya no se ha tenido este efecto tan acuciado, aun así se duplican las visualizaciones respecto de del 2020

El notable incremento de los informes de siniestralidad en 2022 se debe a la posibilidad habilitada en la plataforma digital para empresas y despachos de descargar informes por parte de aquellos que tengan acceso a la herramienta.



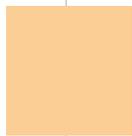
84.717

Visitas al apartado de prevención y promoción de la salud en **umivaleactiva.es**



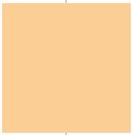
431.086

Colección material audiovisual divulgativo
(visualización de la colección de videos y jornadas divulgativas online)



270

Estudios de puesto de trabajo (accidentes analizados y enfermedades profesionales)



6.037

Actuaciones de asesoramiento en materia preventiva



16.620

Informes de siniestralidad



112

Nuevas publicaciones de material divulgativo de PRL y promoción de la salud (posters, guías, manuales buenas prácticas,...)



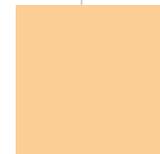
19

Jornadas de sensibilización



120

Actividades de educación preventiva online



1.412

Alumnos/as formados



7.2 Cultura de prevención

7.2.2 Plan de Actividades Preventivas Autonómicas

A nivel autonómico, siempre como complemento del PGAP de ámbito nacional, desde **umivale Activa** llevamos a cabo actuaciones en el ámbito de la Comunidad Valenciana promovidas por el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y en Cataluña por el Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral (ICSSL), reguladas estas últimas por la Resolución EMT/3443/2032.

A continuación se presentan las principales actuaciones que se han ejecutado en estos planes autonómicos:

Ejecución del Plan de Actividades Preventivas de Cataluña

Dentro del Plan de Actividades Preventivas de Cataluña, regulado por la Resolución EMT/3443/2032, siempre como complemento del PGAP de ámbito nacional, hemos realizado 245 visitas a empresas con alta siniestralidad: para estudiar y contribuir a diagnosticar y proponer medidas preventivas, de forma específica a empresas con exposición potencial a agentes cancerígenos, para verificar si existe riesgo y, en caso afirmativo, asesorar sobre medidas preventivas.

Ejecución del Plan de Comunidad Valenciana

En el Plan de actuación contra la Siniestralidad Laboral 2022 en la Comunidad Valenciana, el INVASSAT se coordina con las Mutuas para actuar en empresas del colectivo “B” y “C” (con 3 y 2 siniestros en 2021, respectivamente).

Durante el período de vigencia del Plan hemos realizado 713 asesoramientos a empresas de la Comunidad Valenciana incluidas en este, asesorando en la investigación de los accidentes acaecidos en las empresas.

7.2.3

Reconocimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Un año más continuamos siendo reconocidos por el trabajo realizado en Prevención de Riesgos Laborales.

En 2022 fuimos galardonados a propuesta del Comité Científico de los Premios de la **Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo**, recibiendo el **Premio SESST 2021** en su categoría “Trabajos en Salud Laboral y Prevención de Riesgos”.

Este reconocimiento está vinculado al audiovisual de **umivale Activa** que forma parte de la campaña para el fomento de la seguridad vial en trabajadores motoristas, y que utiliza la realidad virtual como herramienta de sensibilización.



Los reconocimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales obtenidos se suman a toda una serie de certificados y distinciones conseguidos en los últimos años fruto de la aplicación continuada de nuestro modelo de gestión, así como las adhesiones e iniciativas de responsabilidad social corporativa implantadas.



Sello **EFQM 700** de **Excelencia Europea** y certificado **Recognised For Excellence 7 Star**. El distintivo es el máximo nivel de reconocimiento que concede el Club Excelencia en Gestión.



Red Española del Pacto Mundial

Apoyamos los diez principios del Pacto Mundial de la ONU en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



Distinción Embajadores de la Excelencia Europea.

Galardón obtenido los años 2018, 2019, 2020 y 2022.

Reconocimiento que otorga el Club Excelencia en Gestión en reconocimiento al sello EFQM 700.



Carta Europea de Seguridad Vial

La Comisión Europea ofrece un reconocimiento a las entidades comprometidas con la Carta Europea de la Seguridad Vial.



Verifica anualmente este **informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad** desde el año 2011, acreditando que es conforme a los principios generales de la última guía de estándares GRI del Global Reporting Initiative.



Charter de la Diversidad

Un código de compromiso que firman de manera voluntaria empresas e instituciones, independientemente de su tamaño, en pro del respeto a las personas y la inclusión de la diversidad, con el objetivo de potenciar la calidad de vida y de trabajo de las personas en su entorno laboral.



Sello Bequal Plus que distingue a las empresas socialmente responsables con la discapacidad y nos identifica como una empresa que cuenta con las personas con discapacidad como grupo de interés de manera transversal en toda la organización y ha conseguido integrar políticas sobre la discapacidad en todas las áreas de nuestra organización.



Red Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo coordina y transmite a través de esta Red la información sobre seguridad y salud en el trabajo de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La Mutua formamos parte de dicha red para ratificar nuestro compromiso con la promoción de la salud.



Declaración de Luxemburgo a la que estamos adheridos para ratificar nuestro compromiso con la promoción de la salud en el trabajo.





X Premio Madrid Excelente a la Confianza de los mutualistas

Galardón que premia a las mejores empresas de la Comunidad de Madrid por la excelencia de su gestión y la confianza depositada en ellas por sus mutualistas. Este premio nos reconoce como una organización que orienta su gestión hacia los mutualistas, logrando así su confianza y satisfacción y fomentando servicios de calidad.



Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats.

Distintivo que otorga la Generalitat Valenciana y que reconoce a las empresas activas en políticas de Igualdad.



Entidades de Gijón comprometidas con la igualdad.

Estamos incluidos en el directorio de empresas comprometidas que edita el Ayuntamiento de Gijón: "Empresas y Entidades de Gijón comprometidas con la igualdad". Este directorio visibiliza a las empresas y entidades de Gijón que están trabajando la igualdad en su gestión interna, elaborando planes de igualdad o desarrollando políticas y medidas en su cultura organizacional hasta alcanzar la excelencia.



Empresas Sana+Mente responsables.

Miembro de la red de empresas Sana+Mente responsables, que apuestan y promueven el valor de la salud y el bienestar psicológico dentro de sus políticas de gestión empresarial.



Iniciativa empresarial per l'ètica i el bon govern

La Confederación Empresarial, el Consell de Cambres de Comerç, la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana i la Generalitat Valenciana promueven esta declaración basada en el cumplimiento de cualquier actividad bajo los principios de la integridad y el buen gobierno.

En nuestro compromiso con la Sociedad está implícito ser responsable con la utilización de todos nuestros recursos. Por eso, todos los años auditamos no sólo nuestras cuentas, sino que también revisamos nuestros planes de acción, para que cumplan con todos nuestros compromisos.

En **umivale Activa** gestionamos fondos públicos. Nos encontramos en un sector muy regulado, por lo que el cumplimiento normativo es un aspecto de especial relevancia en nuestro Plan Estratégico. Conscientes del impacto que tienen en la sociedad nuestros servicios como entidad que ayuda y apoya en la salud de los trabajadores y trabajadoras, mantenemos un firme propósito de cumplimiento de todos los requisitos legales que le son de aplicación, garantizando que las actuaciones y los servicios se prestan según la normativa legal, considerando a la sociedad como el mutualista final. Realizamos sistemáticamente las evaluaciones de impacto de las nuevas reglamentaciones que afecten a nuestro sector y también de los proyectos de normativa en proceso. Este análisis llega a la definición de requisitos / especificaciones de los servicios y la revisión de los procesos para su aplicación y, cuando es necesario, la creación de procesos nuevos. Para garantizar el cumplimiento de la Ley, utilizamos las auditorías e inspecciones de diversos organismos como fuente de benchmarking, de control operacional y de mejora de los procesos:

- Anualmente el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones efectúa una auditoría de cuentas a través de la Intervención General de la Seguridad Social (**IGSS**), que es revisada por el Tribunal de Cuentas, dentro de los trabajos de fiscalización de la Cuenta General del Estado, en las que se

integran las cuentas de la gestión de **umivale Activa**. Las cuentas del Patrimonio Histórico de la Mutua no se integran en la Cuenta General del Estado, pero son auditadas por la **IGSS**.

- Requerimientos de información de la **ITSS** y la **DGOSS** al objeto de comprobar actuaciones en materia de colaboración en la gestión de la Seguridad Social por parte de **umivale Activa**.
- Periódicamente, según el análisis de los riesgos existentes, realizamos auditorías de seguridad, de protección de datos y del sistema de gestión preventivo.
- Todos los años se reciben controles e inspecciones de:
 - Sanidad y Organismos de acreditación de centros sanitarios.
 - Consejo de Seguridad Nuclear (para inspeccionar las instalaciones de rayos x).
 - Organismos autonómicos que evalúan el cumplimiento de los requisitos legales de aplicación a nuestra organización (residuos, DDD, verificación de equipos, etc.).

Dentro de este marco regulatorio se encuentra la prohibición de realizar acciones de mercadotecnia dentro de nuestro sector. Por ello, no existe ningún caso de incumplimiento relativo a esta actividad.

Acciones jurídicas

No ha existido ninguna acción jurídica con respecto a competencia desleal, prácticas monopólicas o contra la libre competencia, en las que la Mutua haya incurrido.

En el anexo VI se desglosan los resultados de las actividades fiscalizadoras.



7.5 Acciones socialmente responsables

7.5.1 Acciones de RSC

En nuestro compromiso con la sociedad continuamos trabajando para satisfacer de una forma social a nuestros grupos de interés. Por ello, en 2022 hemos vuelto a centrar parte de nuestra estrategia en ser más socialmente responsables. Entre las principales acciones llevadas a cabo destacamos:

Céntimo solidario, consistente en redondear la nómina mensual de cada trabajador o trabajadora que se suscriba a la iniciativa y los céntimos sobrantes se donan a un proyecto solidario.



El dinero recaudado en 2022 ascendió a 3.559,15 €, en 2021 a 3.320,24 € y en 2020 a 3.096'43 €, cantidad entregada a Caritas Diocesana, entidad elegida por los participantes en el proyecto.

Carreras solidarias: Participación en marchas virtuales en beneficio de asociaciones como la AECC (Asociación Española Contra el Cáncer) con una recaudación de 2.498 euros.

Participación en mesas de RSC (Castellón y Alicante).

Colaboramos con la Fundación SEUR en el proyecto “tapones para una nueva vida” con la entrega de **24.793 Kg** de tapones con el objetivo de:

- Ayudar a niños enfermos sin recursos para financiar su tratamiento médico u ortopédico con el fin de mejorar la calidad de vida.
- Colaborar con el medioambiente, evitando con el reciclado de plástico que parte de CO₂ causante del cambio climático llegue a la atmósfera.

Seguimos adheridos al Programa de empresas generadoras de salud de la Comunidad Valenciana, colaborando con la Generalitat en los programas de:

- Prevención y disminución del consumo de tabaco.
- Vacunación de la gripe.
- Donación de sangre.

Acuerdo de colaboración con al Asociación Española Contra el Cáncer

Consejos de salud y hábitos saludables. Newsletter mensual en nuestro portal. Formación en prevención y hábitos saludables. Tabaquismo, alimentación, diagnóstico precoz de cáncer, etc. Actividades saludables. Participación en la marcha / carrera contra el cáncer.



Acciones y políticas que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad (tanto mutualistas como trabajadores/as).

Disponemos de una estrategia implantada de inclusión y gestión de la discapacidad, recogiendo específicamente la igualdad de oportunidades en nuestros documentos fundamentales (Código de Buen Gobierno, Convenio, Modelo de Excelencia, Responsabilidad Social Corporativa, etc.).

Hemos obtenido la certificación de nuestro sistema inclusivo de gestión, acreditando que cumplimos con los estándares definidos en el modelo Bequal en su categoría Plus, demostrando el avance y esfuerzo de la mutua en favorecer la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Ejemplos de estas políticas implantadas son:

- Procedimientos de trabajo que tienen en cuenta expresamente la integración de las personas con discapacidad. Ejemplos:
 - RRHH (selección, contratación, promoción, formación, adaptación de puestos, participación, etc.).
 - Atención al cliente (web, atención personal, telefónica, etc.).
- Nuestros trabajadores y trabajadoras disponen de pautas de comportamiento y actuación específicos para dar el mejor trato en la atención a los integrantes de este colectivo.
- Integración en el sistema de prevención de riesgos laborales de procedimientos (evaluaciones de riesgos, adaptación de puestos, evacuación y simulacros, etc.) que tienen en cuenta a las personas con discapacidad.
- Plan de actuación para la mejora de la accesibilidad en nuestras instalaciones, con procedimientos para el diseño accesible de las mismas.
- Política de comunicación escrita que tiene en cuenta la accesibilidad de los medios y canales utilizados, para que puedan ser utilizados por las personas con discapacidad.
- Mejora de la imagen de nuestra cartelería corporativa, para su mejor visualización por personas con discapacidades visuales.



El **Sello Bequal Plus** es otorgado por la Fundación Bequal a las empresas e instituciones que implementan políticas a favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

- Distingue a las empresas socialmente responsables con la discapacidad, ofreciendo una herramienta a las organizaciones para integrar políticas sobre discapacidad en todas las áreas de la empresa. Promueve la mejora continua y la visibilidad de buenas prácticas facilitando a sus grupos de interés su identificación como entidad socialmente comprometida.

Datos sobre trabajadores/as con discapacidad

Según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

	2020	2021	2022	
Empleados/as con discapacidad	11	8	28	Datos a fecha presentación memoria en SEPE
Total del número de empleados/as	775	794	1.587	
Porcentaje de trabajadores/as con discapacidad cubierto por empleos directos (obligación legal del 2%)	1'42%	1'01%	1'76%	
Medidas alternativas (número de trabajadores y trabajadoras faltantes a ese 2%, para aplicar medidas alternativas)	4	8	4	Número de trabajadores/as para llegar al 2%
Cuantificación económica anual de la obligación de reserva	90.235 €	160.250'83	83.378'88 €	€
Facturación del año en Centros Especiales de Empleo (CEE) Empresas que proporcionan tareas que son pensadas y adecuadas para personas con discapacidad, cuyo objetivo es su integración en el mundo laboral.	476.773'97 €	681.184'67 €	817.859'80 €	€
Ratio de cumplimiento de medidas alternativas de excepcionalidad	528'37%	425'07%	980'90%	Porcentaje a cumplir: 100%

Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Datos remitidos por **umivale Activa** en la memoria anual al Servicio Público de Empleo (SEPE) sobre las medidas alternativas aplicadas, que mide el período que comprende de 1 de agosto a 31 de julio de cada año.

8 Gestión económica

Introducción a la gestión económica

- 8.1 Ingresos
- 8.2 Resultados a distribuir
- 8.3 Reservas
- 8.4 % de renovación de empresas y trabajadores
- 8.5 Productividad
- 8.6 Ahorro alianza Suma
- 8.7 Distribución del “aporte” de la gestión de **umivale** Activa
- 8.8 Inversiones financieras



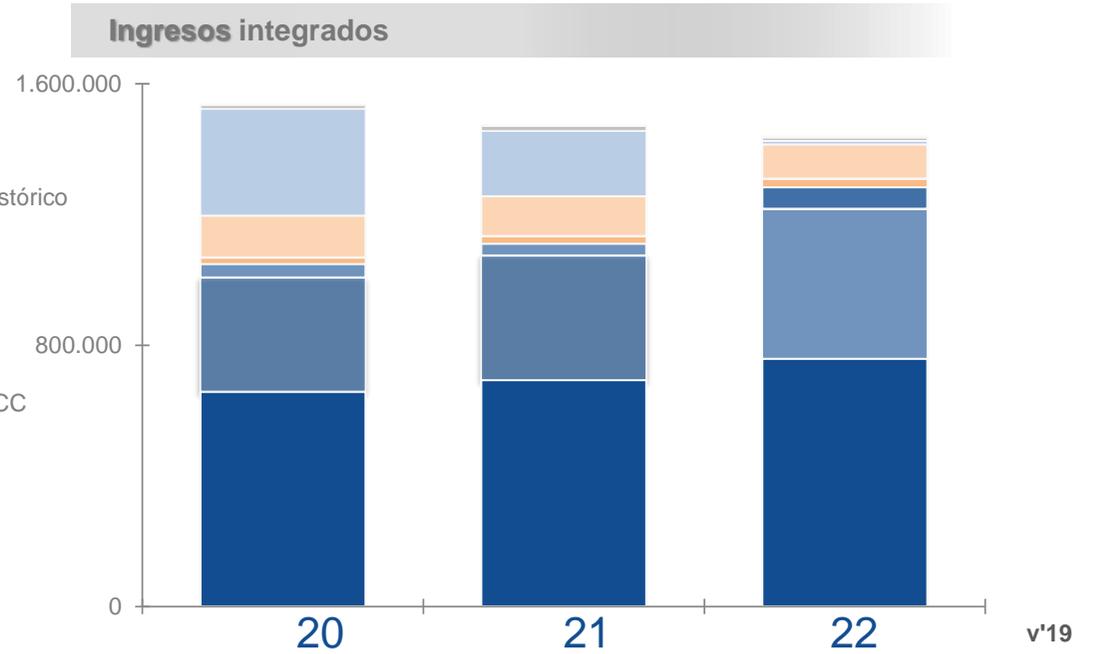
La actividad de **umivale Activa** genera riqueza en el territorio gracias a, entre otros factores, la generación de empleo. Los ingresos, los excedentes - ahorros y las reservas son los tres pilares básicos que utilizamos para medir nuestra solvencia. Para medir nuestra eficacia y eficiencia utilizamos multitud de indicadores, entre los que destacamos los parámetros de productividad, ahorros compartidos y el porcentaje de renovación de empresas y trabajadores/as.

- **Ingresos.** Las Mutuas se financian, principalmente, mediante las cotizaciones de las empresas (por las contingencias de AT, EP y CC) y los autónomos (por las contingencias de AT, EP, CC y CATA) a través de la colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social y mediante las inversiones financieras de sus recursos.
- **Resultados - excedentes - ahorros.** Gestionamos fondos públicos y nuestros beneficios revierten a las arcas de la Seguridad Social.
- **Reservas.** **umivale Activa** se encuentra obligada (legal y estatutariamente) como Entidad Colaboradora con la Seguridad Social a la dotación de las reservas legalmente establecidas. Al no tener ánimo de lucro, los resultados económicos positivos obtenidos anualmente se destinan a incrementar distintas reservas con el fin de asegurar que haya fondos en el futuro para pagar las prestaciones. Las reservas existentes actualmente constituidas son las siguientes:
 - Estabilización de contingencias profesionales, estabilización de contingencias comunes, cese de actividad, asistencia social o la reserva complementaria.
- **Porcentaje de renovación de empresas y trabajadores/as.** Indicador que nos demuestra si los mutualistas siguen apostando por el proyecto de **umivale Activa**.
- **Productividad.** Monitorizamos la productividad con la idea de obtener la contribución de los trabajadores y trabajadoras a la obtención del resultado final de la gestión de **umivale Activa**.
- **Alianza suma intermutual.** Gestión compartida de recursos, que genera ahorros económicos y mejora la eficiencia sanitaria y consigue que nuestros mutualistas tengan mejores servicios e instalaciones y más cerca de su lugar de residencia.
- Cumplimiento estricto de las directrices emanadas del **Código de conducta para las inversiones** de entidades sin ánimo de lucro de la Comisión Nacional del Mercado de Valores - CNMV.

Cerramos 2022 con **1.437'99** millones de euros de total ingresos, **-2'35%** respecto al ejercicio anterior, saldo neto de:

- **1.309'97** millones € en **cotizaciones ordinarias**, **+175'60** millones € de aumento respecto al ejercicio anterior, **+15'48%** v'21
- **116'03** millones € de **ingresos extraordinarios COVID-19**, es decir para compensar la Incapacidad Temporal por coronavirus y las prestaciones extraordinarias abonadas para minimizar la pérdida de actividad del colectivo de por cuenta propia, **-205'71** millones respecto de 2021 (**-63'94%** v'21).
- **10'32** millones € en el resto de ingresos de la Seguridad Social, **-5'49** millones menos que el pasado ejercicio (**-34'72%** v'21), neto de **financieros (-68'50%** v'21) y de recobros de **asistencia sanitaria (-22'71%** v'21)
- Y **2'55** millones € de ingresos de Patrimonio Histórico, **+1'41** millones (**+123'82%** v'21).

Fecha extracción datos: abr'23.
Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**
Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

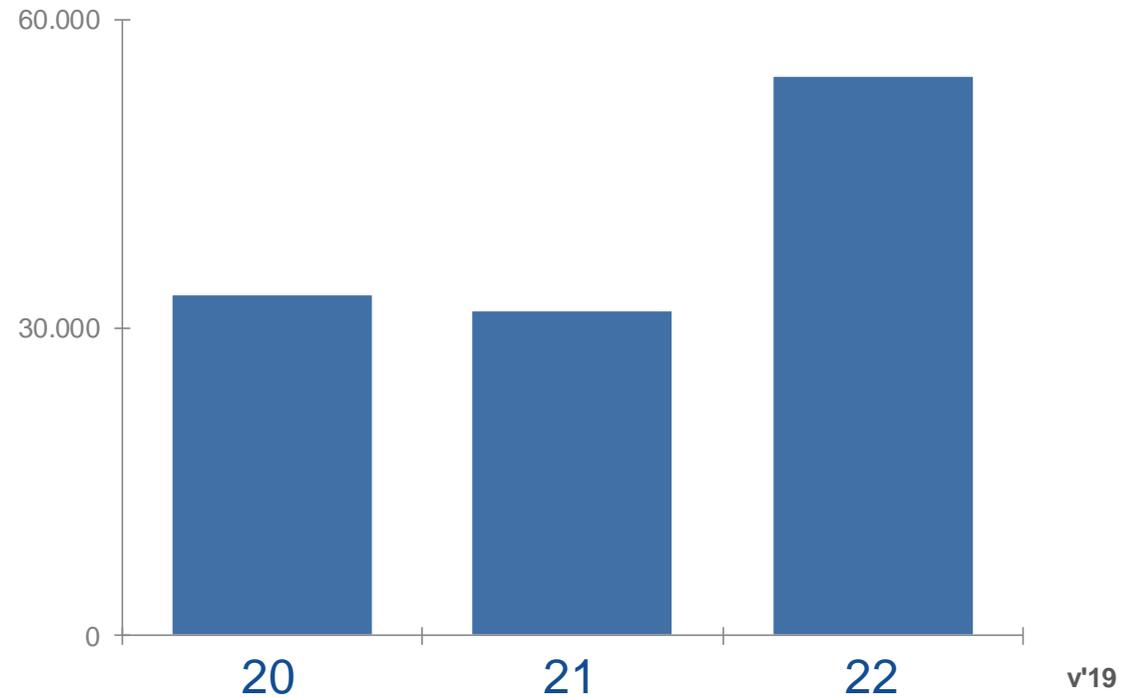


miles €	20		21		22		v'19
Ingresos integrados	1.536.361	48%	1.472.599	-4'2%	1.437.991	-2'4%	38%
Cuotas	1.068.379	4'1%	1.134.368	6'2%	1.309.970	15%	28%
AT&EP	657.521	2'3%	693.412	5'5%	759.071	9'5%	18%
CC	350.014	-0'4%	380.808	8'8%	458.039	20%	30%
Financ. Adic CC	40.956	170%	36.233	-12%	66.546	84%	339%
CATA	19.888	18%	23.914	20%	26.314	10%	56%
Extraordinarios COVID	455.109		321.737	-29%	116.031	-64%	N.A.
IT COVID	128.867		121.816	-5'5%	104.740	-14%	N.A.
CATA COVID	326.243		199.922	-39%	11.291	-94%	N.A.
Resto GSS	12.106	-11%	15.816	31%	10.325	-35%	-24%
Patrimonio Histórico	1.259	10%	1.140	-9'4%	2.552	124%	123%
(*) Facturación cruzada "neutralizada"	492	0'9%	463	-6'0%	886	91%	82%

En 2022 el resultado financiero integrado ha sido de **54'54** millones €, **+72'27%** v'21, saldo neto de:

- **+157'55** millones € en **contingencias profesionales**, de los cuales **137'65** mill. € son directamente imputables a 2022 (pérdidas y ganancias, PyG) y **19'90** mill. € por recuperación de morosidad de ejercicios anteriores.
- **-106'80** millones € en **contingencias comunes**, consecuencia de netear las pérdidas de **-187'73** mill. € del ejercicio 2022 (PyG), con **+66'55** mill. € de financiación complementaria (CC Plus) y **+14'39** mill.€ de cobros de morosidad de ejercicios anteriores.
- **+2'59** millones € en **cese de actividad**, neto de **+1'43** mill.€ resultado 2022 (PyG) y **+1'16** mill. € de cobros de morosidad).
- Y **+1'20** mill.€ en Patrimonio Histórico (PH).

Resultados integrados a distribuir



en miles €	20	8'3%	21	-4'5%	22	72%	v'19
Gestión SS	33.672	6'2%	31.849	-5'4%	53.340	67%	68%
PyG	-31.809		-35.630		-48.653		171%
CC Plus	40.956	170%	36.233	-12%	66.546	84%	339%
R ^o Ejer.ant.	24.525	-29%	31.246	27%	35.447	13%	2'8%
PH	-517		-190		1.200		-209%

(Miles €)

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

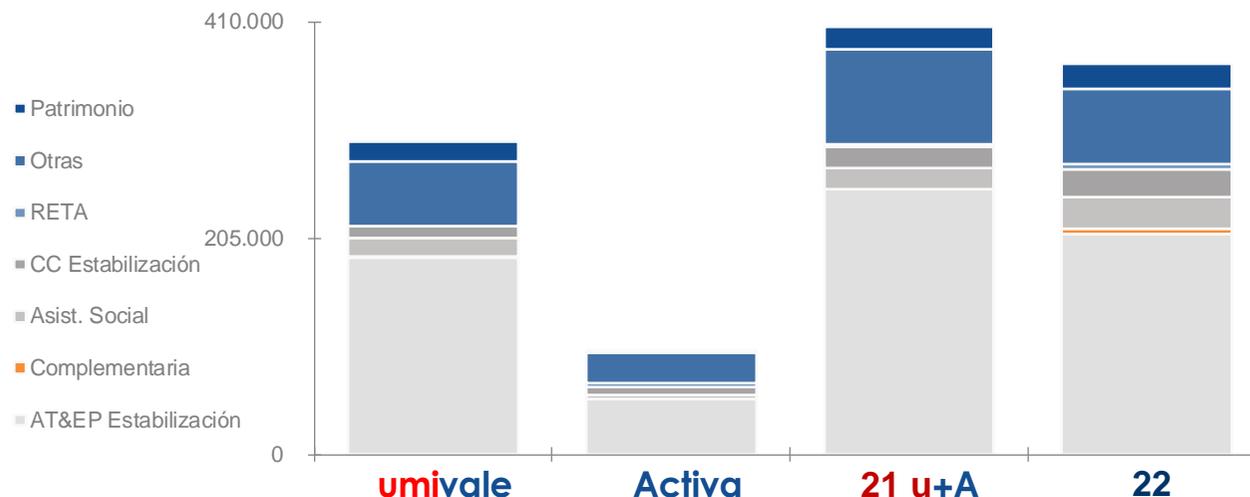
Con el cierre formulado (resumido en las páginas anteriores), a efectos de 31 de diciembre de 2022, tras la distribución de resultados, las **Reservas Integradas** totalizan **369'67** millones de euros, **-8'87%** v'21.

Este nivel de reservas es consecuencia de:

- Desdotar **-43'14** mill. € la **reserva de estabilización AT&EP**, dada la reducción *ex lege* de la ratio máxima de la misma;
- Incrementar **+6'62** mill. € la **reserva de ITCC**, para cubrir su mínimo legal, tras detracer **-106'80** mill. €, resultado de la gestión, de dicha contingencia, y dotar **+113'42** mill. € aportados de las reservas de **AT&EP**.
- Y dotar **+2'02** mill. € la de **CATA**.

Además, como consecuencia de todo ello, procederá, tras la rendición de cuentas, el traspaso a la Tesorería General de la Seguridad Social de **90'51** millones de **Exceso de Reservas y Excedentes**.

Reservas Integradas



Total Reservas		296.301		99.218		405.661		369.669	
AT&EP	Estabilización	187.005	45%	52.300	22%	251.983	38%	208.845	30%
	Complementaria	1.268	0,7%					5.191	0,6%
	Asist. Social	16.477	3,0%	3.837	0,6%	19.046	2,9%	29.428	4,2%
CC	Estabilización	12.297	5,0%	7.527	5,0%	19.824	5,0%	26.444	5,0%
RETA	Cese Actividad	-543	-4,6%	3.699	24%	3.155	12%	5.176	20%
Otras	de Gestión SS	60.820		29.398		90.218		71.951	
Patrimonio Histórico		18.978		2.457		21.435		22.635	
Límite superado (retorno)		10.142						90.507	
	AT&EP	10.142						88.250	
	ITCC								
	RETA							2.257	

Fecha extracción datos: abr'23.

Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de **umivale** y **Activa Mutua**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**

Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos, representan el porcentaje de cada reserva sobre sus cuotas.

8

Gestión económica

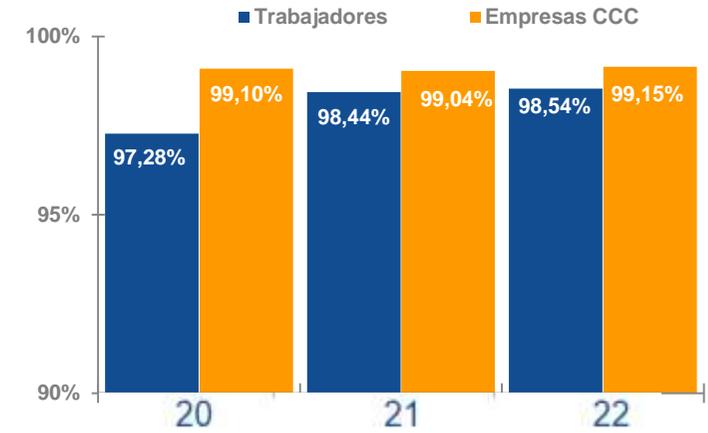
8.4 Porcentaje de renovación de empresas y trabajadores

Aumentar el porcentaje de renovación de empresas y trabajadores significa que los mutualistas siguen apostando por el proyecto de **umivale Activa**.

Es una medida indirecta del nivel de satisfacción del mutualista, aunque la más significativa, ya que el crecimiento de la fidelización de renovación de empresas y trabajadores es consecuencia de aumento de la confianza, en base a mutualistas satisfechos.

Un año más el % de renovación de empresas y trabajadores de **umivale Activa** se mantiene por encima del 99%.

% de renovación de empresas y trabajadores



8.5 Productividad

Medimos la productividad como el cociente entre las cuotas ingresadas por **umivale Activa** dividido por los empleados activos a fecha 31 de diciembre (expresamos la cantidad en miles de euros), con la idea de obtener la contribución de los trabajadores a la obtención del resultado final de la gestión, calculando el valor añadido que genera cada empleado.

Debemos constatar que el dinero ahorrado por ser más productivos en nuestra gestión revierte a las arcas de uno de nuestros grupos de interés más importantes, la Seguridad Social.

Conseguir resultados positivos en productividad implica que las empresas asociadas (dueños de **umivale Activa**) dispongan de garantías suficientes de que no tienen que aportar derramas adicionales para sustentar a nuestra organización.

Cuotas / Número de trabajadores



Un año más la alianza **suma** intermutual, alianza libre y voluntaria de seis mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (MAZ, egarsat, **umivale Activa**, Mutua Balear, Montañesa y Navarra) que trabajan y se coordinan para mejorar la atención a sus respectivos mutualistas, para lograr sinergias y mayores eficiencias que redunden en ahorros directos al sistema de la Seguridad Social y para innovar desde el conocimiento compartido en aspectos de salud laboral y de gestión. ha continuado, además de asegurar estándares equivalentes de calidad asistencial, generando en las seis mutuas que la componen importantes ahorros económicos y, por consiguiente, ha contribuido a mejorar su eficiencia sanitaria.



Actividad Sanitaria

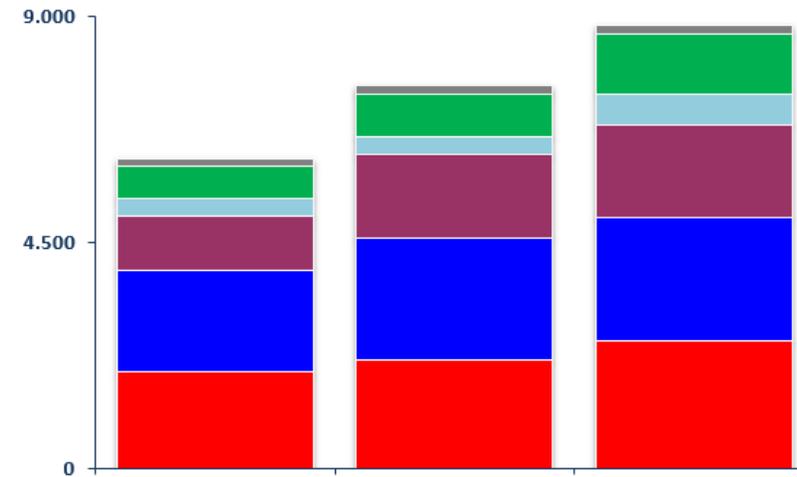
13.234
Procesos médicos iniciados

55.363
Visitas médicas

14.798
Pruebas diagnósticas

47.121
Sesiones de rehabilitación

Ahorro estimado asistencia sanitaria suma

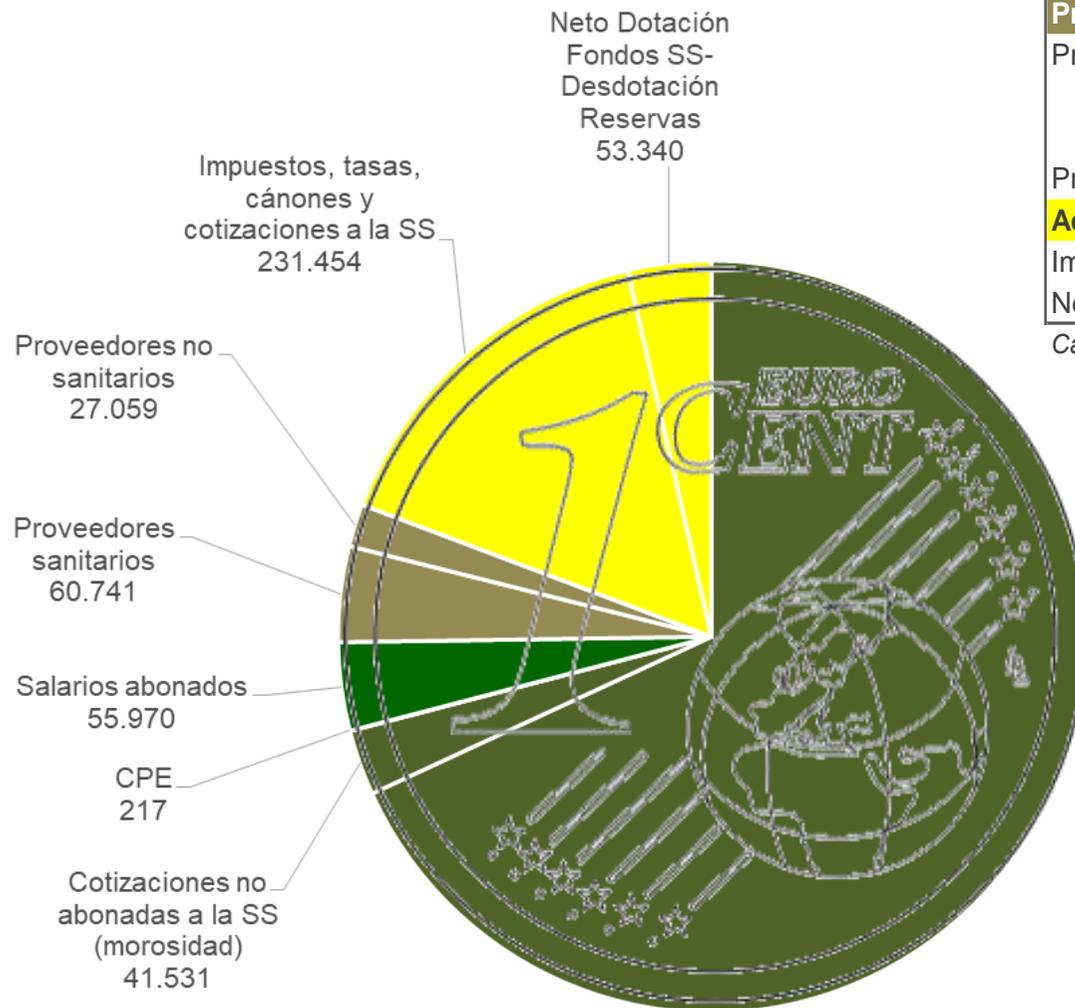


Ahorros Asistencia Sanitaria	20	%P	Vs'19	21	%P	Vs'20	22	%P	Vs'21
En miles €	6.139		-18%	7.603		24%	8.809		16%
u umivaleActiva	1.921	31%	-17%	2.154	28%	12%	2.538	29%	18%
z MAZ	2.026	33%	-29%	2.432	32%	20%	2.454	28%	0,9%
e egarsat	1.076	18%	10%	1.652	22%	54%	1.848	21%	12%
B BALEAR	341	5,6%	-12%	365	4,8%	7,1%	611	6,9%	67%
M Montañesa	649	11%	-19%	845	11%	30%	1.173	13%	39%
n Navarra	126	2,1%	-7,4%	155	2,0%	23%	186	2,1%	19%



Las cifras de 2020 y 2021 son datos de **umivale**. Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

Para una mejor comprensión cuantitativa del aporte de **umivale Activa** a la Sociedad española, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, aportamos la distribución del destino de todos los ingresos percibidos en el ejercicio entre los componentes que participan en nuestra cadena de valor.



Distribución gestión **umivale Activa**

2022 %

Mutualistas y sus trabajadores	1.048.143	71'0%
Prestaciones económicas	1.006.395	68'2%
Cotizaciones no abonadas a la SS (morosidad)	41.531	2'8%
CPE	217	0'0%
Trabajadores de umivale Activa	55.970	3'8%
Proveedores	87.800	5'9%
Proveedores sanitarios	60.741	4'1%
<i>Sanidad concertada</i>	44.804	3'0%
<i>Sanidad pública</i>	15.937	1'1%
Proveedores no sanitarios	27.059	1'8%
Administración Pública	284.794	19'3%
Impuestos, tasas, cánones y cotizaciones a la SS	231.454	15'7%
Neto Dotación Fondos SS-Desdotación Reservas	53.340	3'6%

Cantidades en miles de €

En 2022 el presupuesto anual de **umivale Activa** se ha distribuido en la siguientes proporciones:

Prestaciones económicas
1.006.395

- **71'0%** en nuestros mutualistas, básicamente a través de prestaciones económicas;
- **19'3%** revertido de nuevo al Estado, en tasas, impuestos, reaseguro obligatorio, cotizaciones sociales por nuestra plantilla y en la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social;
- **5'9%** en proveedores de productos y servicios
- y **3'8%** de salario de nuestros profesionales.

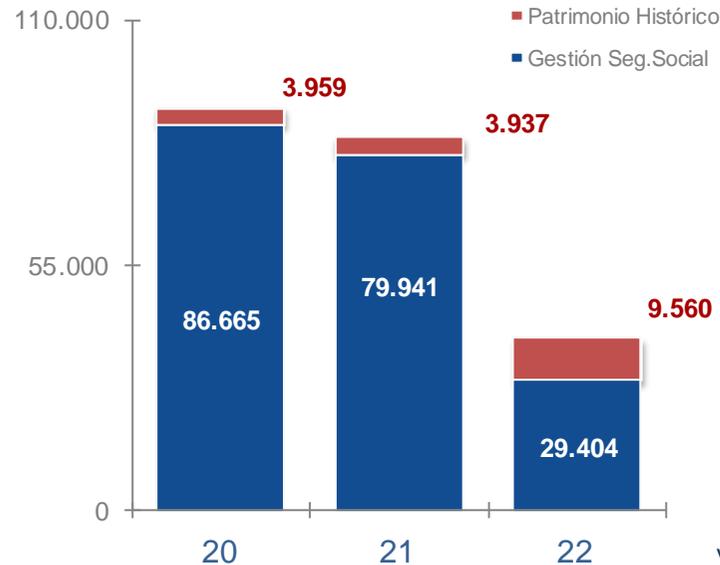
Código de inversiones financieras: ¿qué es?

El Código de conducta para las inversiones de entidades sin ánimo de lucro, aprobado por acuerdo de la **Comisión Nacional del Mercado de Valores** en febrero de 2019 (BOE de cinco de marzo de 2019), que sustituyó al anterior de noviembre 2003, es aplicable a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Nuestras inversiones financieras cumplen todos los criterios de selección, principios y recomendaciones fijados por el código.

En 2022 se produjo un descenso (-63'22% v'21) en el importe de las inversiones financieras de Gestión de la Seguridad Social por el vencimiento de éstas, mientras que en el Patrimonio Histórico se produjo un incremento (+142'79% v'21) por la compra de Letras del Tesoro.

Inversiones financieras



Datos consolidados:

- Las cifras de 2020 y 2021 son sumatorio de los datos de las Entidades **umivale** y **Activa Mutua**.
- Las cifras de 2022 corresponden a la nueva entidad **umivale Activa**.

	20	21	22	v'21
umivale Activa	90.624	83.879	38.964	-53'55%
Gestión Seg.Social	86.665	79.941	29.404	-63'22%
Patrimonio Histórico	3.959	3.937	9.560	142'79%

Miles de €

¿Cómo lo estamos cumpliendo?

Principios y recomendaciones → cumplimiento

- Las entidades contarán con medios humanos y materiales y con sistemas de selección y gestión proporcionales y adecuados al volumen de las inversiones que realicen.
- Los criterios de selección de valores son los fijados por el Reglamento de Colaboración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Personas responsables:

umivale Activa tiene constituido un Comité Financiero integrado por:

Presidencia	Héctor Blasco García Director Gerente
Vicepresidencia	Pascual Rubio Álvarez Director Administración y Organización
Secretario	Juan Pedro Lucha Lucha Coordinador Servicio Contabilidad y Tesorería
Vocales	Juan Luís Baragaño Argüelles Director Cuadro de Mando y Control de Gestión
	Victoria Chaves Gómez Directora Atención al Cliente y Asesoría Jurídica
	Francesc Sabater Victori Director de Auditoría Interna y Patrimonio

Entre sus competencias está la de gestionar las inversiones financieras de conformidad con la política de inversiones de **umivale Activa**.

- Se podrá contratar asesoramiento externo: aunque utilizamos el asesoramiento de entidades financieras, las decisiones de inversión en cualquier caso las toman los responsables de **umivale Activa**.
- Control interno: ejercida por la Comisión de auditoría y cumplimiento.

- Órgano de Gobierno:
 - El Director Gerente establece la política de inversiones.
- Composición de las inversiones:
 - A 31 diciembre de 2022 las Inversiones Financieras siguen las recomendaciones contenidas en el presente Código, garantizan la liquidez, seguridad y rentabilidad, excepto en Patrimonio Histórico por 2.804 € de deuda amortizable y cédulas y 15.025 € en acciones.
- Coherencia:
 - Con el perfil y duración de los pasivos y las previsiones de Tesorería.
- Liquidez:
 - Alta liquidez de los valores y todos negociados en mercados regulados.
- Diversificar los riesgos:
 - Siempre materializado en valores españoles de deuda pública y renta fija, no existe riesgo.
- Preservar el capital:
 - No se realiza ninguna operación de apalancamiento ni dirigida a obtener ganancias en el corto plazo (especulativas).
- Transparencia informativa:
 - Periódicamente en Comisión Permanente y en Junta Directiva se informa de la evolución de la Tesorería e Inversiones Financieras, así como también se informaría de cualquier decisión que se apartara de estos criterios.
- Informe anual de cumplimiento:
 - Este Informe Anual.



9 Análisis de materialidad

Introducción al análisis de materialidad

- 9.1 Fase I. Análisis de los requisitos del modelo GRI
- 9.2 Fase II. Análisis de la cultura de **umivale** Activa e inclusión en el informe GRI
- 9.3 Tabla de coberturas



El estudio de materialidad realizado en **umivale Activa** se compone de dos fases:

- **Fase I.** Con el objetivo de incorporar en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad toda la información relevante según los estándares GRI.
- **Fase II.** Para incorporar en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad toda la información clave de la cultura y estrategia de **umivale Activa**.



9.1 Fase I. Análisis de los requisitos del modelo GRI

El estudio de materialidad de **umivale Activa** tiene carácter bienal, habiendo sido realizado el mismo entre los meses de enero (diseño de encuesta y lanzamiento de encuestas a los grupos de interés) y febrero del 2023 (resultados de encuestas y análisis interno).

Fase I: busca la adecuación del modelo GRI a las particularidades de nuestra organización.

Se estudian todos los aspectos del modelo, indicando las posibles variables de aplicación (que ponen de manifiesto efectos económicos, ambientales y sociales) a **umivale Activa**, decidiendo finalmente los aspectos relevantes del modelo GRI que tienen aplicación en nuestra organización (por ejemplo, cuando se han considerado los aspectos de derechos humanos, dado que nuestros servicios se circunscriben al territorio del Estado Español, se ha determinado no implantar cláusulas de DDHH en los contratos).

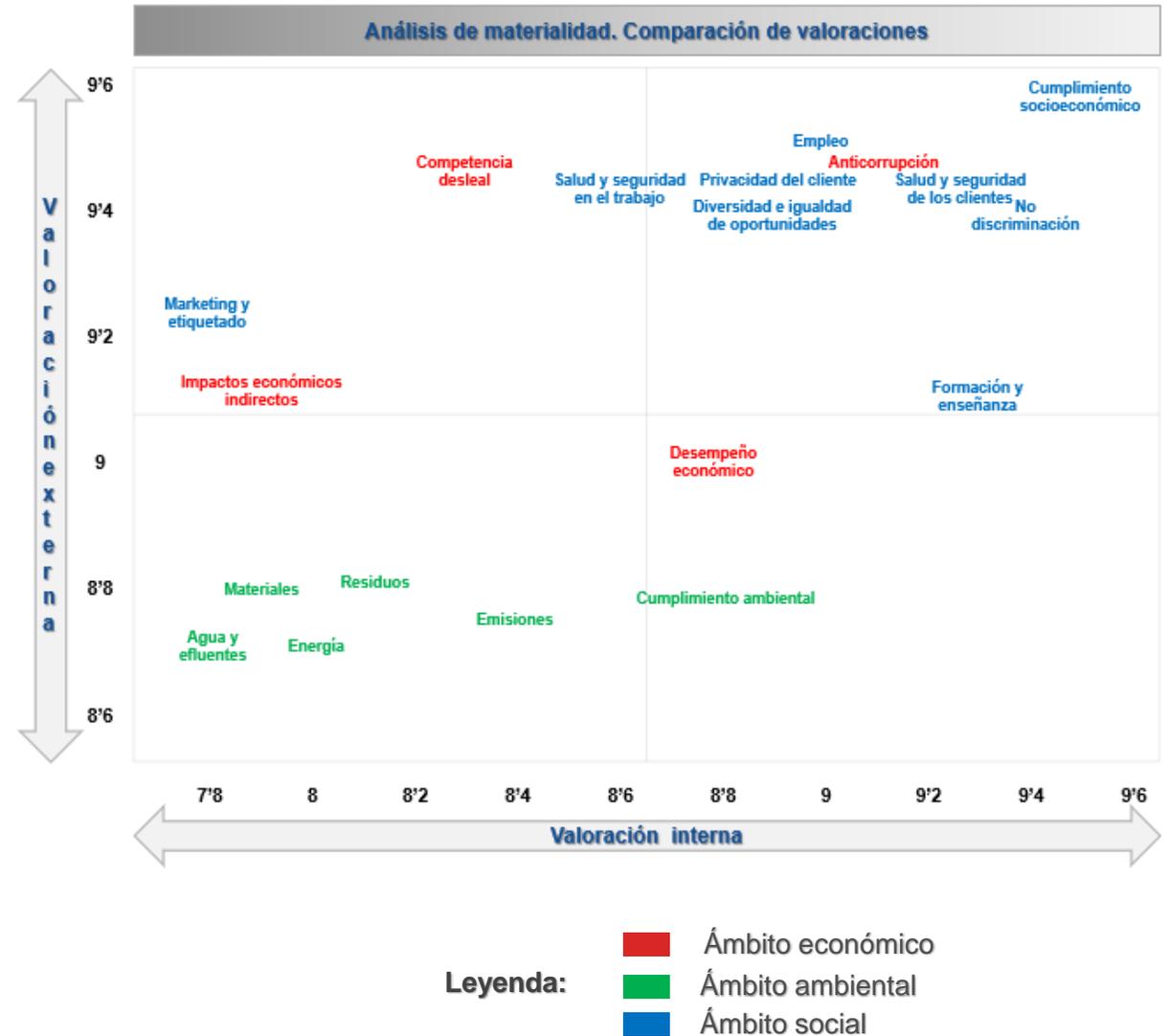
9.1 Fase I. Análisis de los requisitos del modelo GRI

9.1.1. Análisis interno y externo

- Externamente:** Para cada grupo de interés identificado se aborda el sistema más adecuado para la obtención de sus inputs, realizando una encuesta online, para obtener información de los GI de los parámetros relevantes (la encuesta se ha segmentado y particularizado por cada GI, según sus requisitos identificados).
- Internamente:** En **umivale Activa** se ha realizado un análisis pormenorizado de cada aspecto del modelo GRI, justificando y documentando la aplicación a nuestra organización y valorando la importancia que se le otorga en **umivale Activa** por parte de un grupo de trabajo de cuatro personas conocedoras del sector y de los requisitos del modelo GRI.

9.1.2. Tabla de materialidad, comparando las valoraciones internas – externas

Tabla comparativa: comparación de valoraciones internas (**umivale Activa**) y externas (GI).



9.1 Fase I. Análisis de los requisitos del modelo GRI

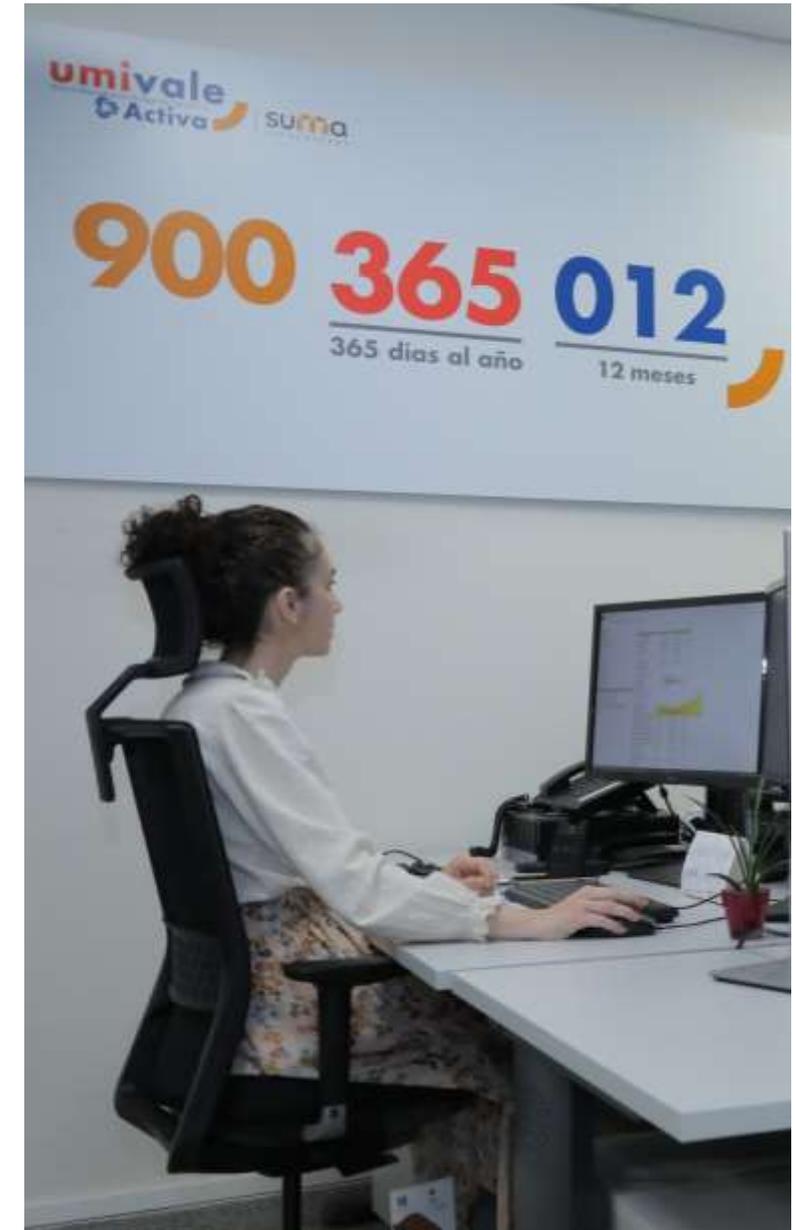
9.1.3 Aspectos materiales identificados



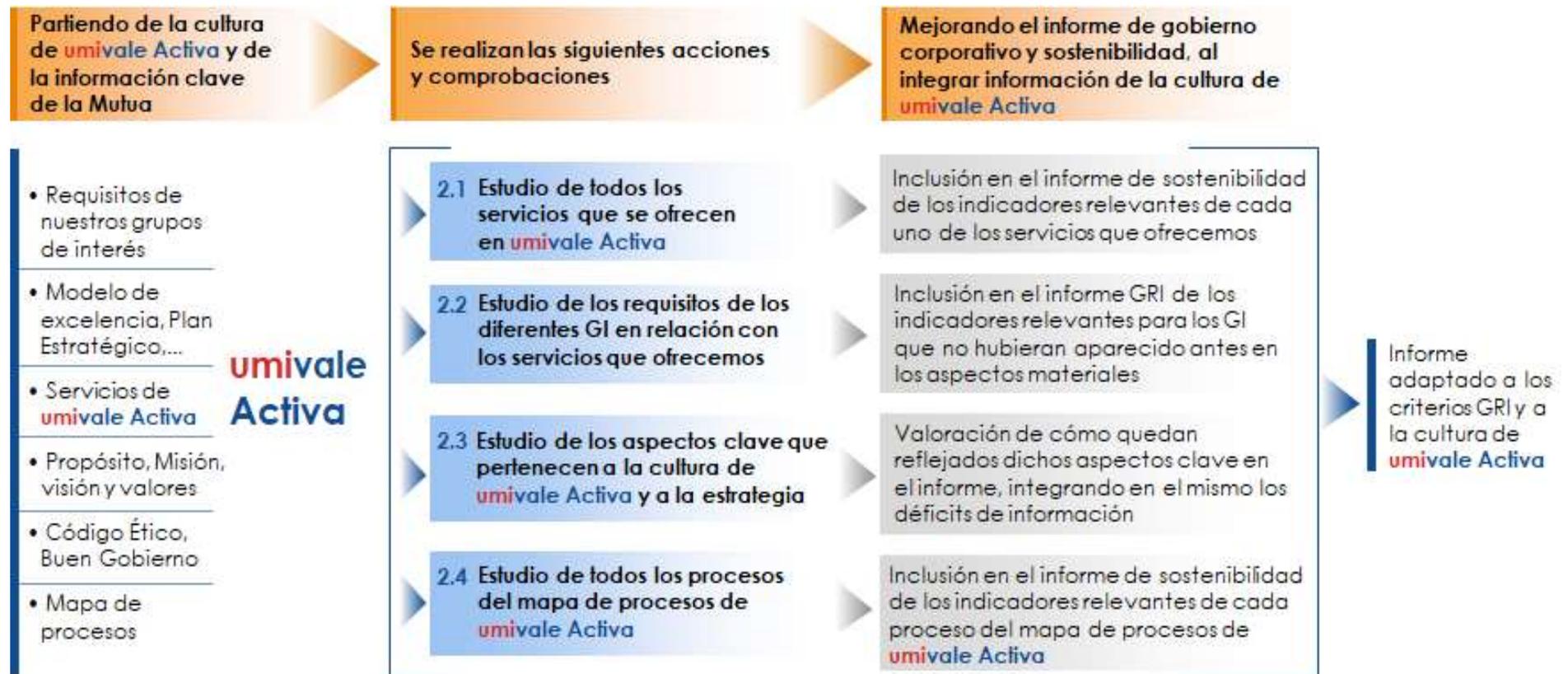
Tema material	Externa	Interna
GRI-201 Desempeño económico	9,03	8,8
GRI-203 Impactos económicos indirectos	9,13	7,9
GRI-205 Anticorrupción	9,48	9,1
GRI-206 Competencia desleal	9,47	8,3
GRI-301 Materiales	8,80	7,9
GRI-302 Energía	8,73	8,0
GRI-303 Agua y efluentes	8,73	7,8
GRI-305 Emisiones	8,75	8,4
GRI-306 Residuos	8,80	8,1
GRI-307 Cumplimiento ambiental	8,80	8,8
GRI-401 Empleo	9,52	9,0
GRI-403 Salud y seguridad en el trabajo	9,44	8,6
GRI-404 Formación y enseñanza	9,10	9,3
GRI-405 Diversidad e igualdad de oportunidades	9,42	8,9
GRI-406 No discriminación	9,42	9,4
GRI-416 Salud y seguridad de los clientes	9,44	9,3
GRI-417 Marketing y etiquetado	9,24	7,8
GRI-418 Privacidad del cliente	9,43	8,9
GRI-419 Cumplimiento socioeconómico	9,59	9,5

Legenda:

- Ámbito económico
- Ámbito ambiental
- Ámbito social



Fase II: Este análisis tiene como objetivo conseguir que la cultura de **umivale Activa** quede reflejada en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, integrando en el reporte de información de este informe aquella información clave para el desempeño de la Mutua y que forma parte de nuestra Misión y cultura. Para nosotros es muy importante que el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad disponga de toda la información necesaria sobre los aspectos clave de nuestra organización.



9.2 Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI

9.2.1 Estudio de todos los servicios que se prestan por umivale Activa e inclusión en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de los indicadores relevantes de cada uno de los servicios que umivale Activa ofrece.

Los servicios que prestamos en **umivale Activa**, regulados legalmente como entidad colaboradora con la Seguridad Social, son los servicios de **prevenir, curar y pagar prestaciones**.

Prevenir. Labor divulgativa de cultura preventiva		Indicador reportado en el informe
PGAP	Plan General de Actividades Preventivas	Nº de actuaciones preventivas realizadas (jornadas, publicaciones, visitas, descargas en la web, informes de siniestrabilidad, etc.).
Curar. Prestaciones sanitarias		Indicador reportado en el informe
CP	Contingencia Profesional (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional)	Nº de procesos asistenciales (con y sin baja).
➔ AT	Accidente de Trabajo	Índice de incidencia AT&EP.
➔ EP	Enfermedad Profesional	Índice de incidencia AT&EP.
CC	Contingencias Comunes (Enfermedad Común y Accidente No Laboral)	Nº de procesos asistenciales (por RETA y otros regímenes). Evolución de la CC por grupos diagnósticos.
➔ EC	Enfermedad Común	Índice de incidencia de CC.
➔ ANL	Accidente No Laboral	Índice de incidencia de CC.

9.2 Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI

9.2.1 Estudio de todos los servicios que se prestan por **umivale Activa** e inclusión en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de los indicadores relevantes de cada uno de los servicios que **umivale Activa** ofrece.

Pagar. Prestaciones económicas		Indicador reportado en el informe
1) Derivadas de incapacidad temporal por Contingencias Profesionales o Comunes		
CP	Contingencia Profesional (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional)	Nº de procesos. Miles de € prestación + promedio pago por proceso.
→ITAT	Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo	Nº de procesos iniciados e indemnizados (por RETA y otros regímenes). Miles de € prestación + promedio pago por proceso.
→LPNI	Lesiones Permanentes No Invalidantes	Nº de expedientes "iniciados". Miles de € prestación abonada + promedio pago por proceso.
→IP	Incapacidad Permanente	Nº de expedientes "iniciados". Miles de € prestación abonada + promedio pago por proceso.
→IMS	Incapacidad, Muerte y Supervivencia	Nº de expedientes "iniciados". Miles de € prestación abonada + promedio pago por proceso.
→CPE	Comisión de Prestaciones Especiales Ayudas de asistencia social	Nº de ayudas y beneficiarios distintos. Miles de € prestación abonada + promedio pago por proceso.
CC	Contingencias Comunes (Enfermedad Común y Accidente No Laboral)	Nº procesos. Miles de € prestación + promedio pago por proceso.
→ITCC	Incapacidad Temporal por Contingencia Común	Nº procesos iniciados e indemnizados (por RETA y otros regímenes). Miles de € prestación + promedio pago por proceso.
2) Otras prestaciones económicas		
LREoL	Licencia de Riesgo de Embarazo o Lactancia	Nº de procesos aceptados e indemnizados LREoL. Miles de € prestación LREoL abonada + promedio pago por proceso.
CATA	Cese Actividad de Trabajadores/as Autónomos/as	Nº de procesos aceptados e indemnizados CATA. Miles de € prestación CATA abonada + promedio pago por proceso.
CUME	CUidado del Menor	Nº procesos aceptados e indemnizados CUME. Miles de € prestación CUME abonada + promedio pago por proceso

9.2 Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI

9.2.2 Estudio de los requisitos de los GI identificados en relación con los servicios ofrecidos, mejorando el informe GRI, al integrar la información reportada al mismo

Nº Requisito del cliente identificado	Empresario	Trabajador	Empleados	Proveedor	Sociedad					Capital	Indicador	Aspecto material dentro o fuera de umivale Activa
					suma	Fundación	Sociedad	Ministerio	Sindicato			
1 Reducción del absentismo	▲		▲		▲	▲	▲	▲		▲	Porcentaje de absentismo por motivos de salud.	umivale Activa Empleados GI: El Jefe, Sociedad, Capital
2 Trato humano	▲	▲	▲								Satisfacción de nuestros GI.	umivale Activa Empleados GI: El Jefe
3 Empatía	▲	▲									Satisfacción de nuestros GI.	umivale Activa GI: El Jefe
4 Tiempos de espera	▲	▲									Satisfacción de nuestros GI.	umivale Activa GI: El Jefe
5 Asesoría e información prestada	▲	▲		▲							Satisfacción de nuestros GI.	umivale Activa GI: El Jefe , proveedor
6 UPC: Única Persona Contacto	▲	▲									Satisfacción de nuestros GI.	umivale Activa GI: El Jefe
7 Calidad profesionalidad y técnica	▲	▲									Satisfacción de nuestros GI. Para la gestión administrativa técnica: * % de quejas de los clientes aceptadas. * % de reclamaciones previas aceptadas. * Conflictos judicializados. * % determinaciones contingencia aceptadas.	umivale Activa GI: El Jefe
8 Prestación eficaz, justa y adecuada	▲	▲									Datos de prestaciones.	umivale Activa GI: El Jefe
9 Instalaciones	▲	▲	▲								Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global.	umivale Activa Empleados GI: El Jefe
10 Accesibilidad	▲	▲		▲							Satisfacción de nuestros GI. Indicadores de redes sociales. Indicadores de web corporativa, extranet de empresas / DP's y app del paciente.	umivale Activa GI: El Jefe y Proveedor
11 Innovación y valor añadido de nuestros servicios	▲	▲			▲	▲	▲				Datos de I+D+i.	umivale Activa GI: El Jefe y Sociedad
12 Seguridad y salud e intimidad y confidencialidad de la información recogida en nuestros servicios	▲	▲									416. Salud y seguridad de los clientes. 418-1. Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad y pérdida de datos del cliente.	umivale Activa GI: El Jefe
13 Adecuación de todos nuestros servicios a la legislación vigente (protección de datos, Reglamento de Mutuas, etc.)	▲	▲	▲		▲	▲	▲	▲	▲	▲	Auditorías limpias: Incumplimiento de las leyes, normativas y códigos voluntarios, multas fruto de incumplimientos, ... Multas económicas, ambientales, sociales. Código de inversiones financieras.	umivale Activa Empleados GI: El Jefe, Sociedad y Capital
14 Solvencia			▲					▲		▲	Población protegida por umivale Activa. Ingresos y reservas. Distribución del "aporte" de la gestión umivale Activa.	umivale Activa Empleados GI: Sociedad y el Capital

En esta tabla se expone un resumen de requisitos identificados, particularizados por los distintos grupos de interés, valorando si todos los aspectos materiales identificados en el análisis dan respuesta a cada uno de los requisitos de nuestros GI (se valora si el modelo GRI responde a las expectativas de nuestros GI con los servicios que prestamos), con objeto de incorporar aquellos aspectos no contemplados.

9.2 Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI

9.2.2 Estudio de los requisitos de los GI identificados en relación con los servicios ofrecidos, mejorando el informe GRI, al integrar la información reportada al mismo



Nº	Requisito del cliente identificado	Empresario	Trabajador	Empleados	Proveedor	Sociedad					Capital	Indicador	Aspecto material dentro o fuera de umivale Activa
						suma	Fundación	Sociedad	Ministerio	Sindicato			
15	Empleo			▲		▲		▲		▲		401-1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal. 401-2. Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales. 401-3. Permiso parental. Trabajadores de umivale Activa dentro del convenio. Satisfacción a empleados (encuesta de clima).	umivale Activa Empleados GI: Sociedad y el Capital
16	Conciliación laboral y personal			▲								Satisfacción a empleados (encuesta de clima del entorno de trabajo).	umivale Activa Empleados
17	Igualdad / equidad / reconocimiento			▲							▲	Datos de igualdad y resultados del Plan Igualdad. Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad. Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres. <i>Nota:</i> En umivale Activa no existen grupos minoritarios en plantilla.	umivale Activa Empleados GI: Proveedor y Sociedad
18	Desarrollo profesional			▲								Promedio de horas de capacitación x empleado.	umivale Activa Empleados
19	Entorno y ambiente laboral			▲								Tasas de absentismo: tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo. Niveles de reincorporación al trabajo.	umivale Activa Empleados
20	Trabajo que aporte valor			▲								Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global de los empleados.	umivale Activa Empleados
21	Planificación			▲								Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global de los empleados..	umivale Activa Empleados
22	Compromiso			▲								Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global de los empleados..	umivale Activa Empleados
23	Igualdad / equidad en la asignación / gestión de los contratos				▲								umivale Activa GI: Proveedor
24	Relaciones de confianza recíproca ganar - ganar con proveedores				▲							Se decide no incluirlo, al ser un indicador subjetivo. Se incluyen datos de proveedores + aportación de la LCSP.	umivale Activa GI: Proveedor

9.2 Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI

9.2.2 Estudio de los requisitos de los GI identificados en relación con los servicios ofrecidos, mejorando el informe GRI, al integrar la información reportada al mismo



Nº	Requisito del cliente identificado	Empresario	Trabajador	Empleados	Proveedor	Sociedad					Capital	Indicador	Aspecto material dentro o fuera de umivale Activa
						suma	Fundación	Sociedad	Ministerio	Sindicato			
25	Transparencia e información					▲	▲	▲	▲	▲	▲	Se decide sólo incluir el nº de visitas realizadas a la web de transparencia y las solicitudes de entrada de información sobre la misma, al ser un subconjunto de nuestras actividades en pro de la transparencia. Se incorporan en el informe cuestiones relativas a la Ley de transparencia y a nuestro modelo de información (informes, auditorías, etc.).	umivale Activa GI: Sociedad y Capital
26	Compromiso medioambiental							▲				Indicadores de materiales, energía, agua y efluentes, emisiones, residuos y cumplimiento ambiental.	umivale Activa GI: Sociedad
27	Cultura de prevención	▲		▲			▲	▲				Nº actuaciones preventivas realizadas (jornadas, publicaciones, visitas, descargas en la web, informes de siniestralidad, etc.).	umivale Activa Empleados GI: El Jefe, Sociedad y Proveedor
28	Alianzas estratégicas					▲	▲		▲			Euros de ahorros producidos en umivale Activa, con las alianzas estratégicas. Información del GI Sociedad, con ejemplos de instituciones con las que colaboramos.	umivale Activa GI: Sociedad
29	RSC	▲		▲		▲	▲	▲	▲	▲		Se decide no incluirlo, al ser un agregado de algunos requisitos (medioambiente, cultura de prevención, etc.) que ya están contemplados en el estudio.	umivale Activa Empleados GI: El Jefe y Sociedad
30	Buen Gobierno y gestión de fondos de la Seguridad Social								▲	▲	▲	Incumplimiento de las leyes, normativas y códigos voluntarios. Multas fruto de incumplimientos. Resultados a distribuir.	umivale Activa GI: Sociedad y Capital
31	Prevención del fraude							▲	▲	▲	▲	205-1. Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción. 205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. 205-3. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	umivale Activa GI: Sociedad y Capital
32	Productividad / optimización de recursos								▲		▲	Ingresos por cuotas / número de trabajadores de umivale Activa.	umivale Activa GI: Sociedad y Capital
33	% de renovación de empresas y trabajadores										▲	Porcentaje de renovación anual de empresas y sus trabajadores.	umivale Activa GI: Capital

9.2 Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI

9.2.3 Estudio de la cultura de **umivale Activa** y la estrategia, determinando aspectos propios de nuestra cultura a considerar

Se han tomado en consideración todos los aspectos clave (Código de Buen Gobierno, Misión, Visión y Valores, Modelo de Excelencia, Plan Estratégico,...) que pertenecen a la cultura de **umivale Activa** y se valora si los mismos han quedado integrados en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, realizando los ajustes necesarios.

9.2.3.1 Estrategia

La estrategia de **umivale Activa** se centra en desarrollar la Misión y Visión y una fuerte focalización en la apuesta por la clienteorientación (orientación al cliente). La política y la estrategia de **umivale Activa** se articula en torno a un Plan Estratégico trienal para mejor satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, estableciendo el Objetivo General denominado "llegar al 2025 con sostenibilidad" desplegando seis líneas estratégicas:

- Integración exitosa, Mutualistas más satisfechos (mejorando la calidad de servicio y optimizando la salud laboral), Profesionales capaces de lograrlo (donde se potencian los recursos humanos), Organizándonos internamente para conseguirlo (mejorando la eficiencia y la productividad), Obteniendo el máximo reconocimiento externo al modelo de gestión y Con responsabilidad social y sostenibilidad financiera.



% de renovación empresas / trabajadores (calidad).
 Indicadores de reducción de absentismo.

Datos de empleo.
 Datos de RRHH.
 Satisfacción de los empleados.
 Ingresos por cuotas / número de empleados.
 Indicadores de alianzas (mejoran la eficiencia).

Información sobre la RSC y acciones sostenibles.
 Certificaciones conseguidas.

Adhesiones a Códigos de buenas prácticas.
 Incumplimiento de las normativas (y multas).
 Incumplimiento códigos voluntarios.
 Auditorías limpias.
 Indicadores del compromiso medioambiental.

Población protegida por **umivale Activa**.
 Ingresos integrados + reservas.
 Indicadores de incidencia de procesos.
 Distribución del "aporte" de nuestra gestión.
 Costes e ingresos por prestaciones.



9.2.3.2 Cultura de umivale Activa

Criterio de cultura transversal	¿Cómo lo incluimos en el informe?
Propósito	Indicadores e información sobre el cumplimiento y comportamiento de la reducción del absentismo.
Misión	Indicadores de reducción absentismo y de evolución de prestaciones.
Visión	Proyectos I+D+i y cultura de prevención.
Código Ético y de Buen Gobierno, ética y valores	Apartado específico de Código Ético y Plan de Prevención de Riesgos Penales con los indicadores del criterio 203. Datos de igualdad y datos de incumplimiento de las normativas (y multas) y códigos voluntarios.
“5 componentes” y MEX	Incorporado un apartado con la estructura de los grupos de interés (“los 5 componentes”) y el análisis de materialidad se encuentra realizado con la participación de dichos grupos. La estructura del contenido de la presentación del informe GRI se fija en relación a los GI.
GxP y Plan Estratégico	Incorporado en los enfoques de cada apartado y en indicadores de los procesos principales y de apoyo.
Clienteorientación (atención al cliente)	Satisfacción de los grupos de interés con nuestro servicio. Canales de escucha al cliente (RRSS, web, APP, SAC...) y apartado específico en el informe.

9.2.4 Estudio del mapa de procesos, incluyendo la información e indicadores relevantes de cada uno de los procesos

Se analiza el mapa de procesos de **umivale Activa** y se contrasta que el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad integra información e indicadores de cada uno de los procesos.

Nuestro mapa de procesos parte de la consideración de que **umivale Activa** es un proceso y se relaciona con todos los grupos de interés y se va desplegando en tres grandes tipos de procesos:

Procesos principales: cubren la Misión de **umivale Activa**. Sin ellos nuestra organización sería incapaz de garantizar siempre la cadena de valor a los Magníficos, incluyendo todos los Momentos de la Verdad, el ciclo de vida completo del cumplimiento de la Misión en el que estamos implicados todos los profesionales de la organización.

Procesos de apoyo: son los no directamente relacionados con los momentos de la verdad y la satisfacción de “El Jefe”, pero que si son imprescindibles para el cumplimiento de la Misión ya que “sin su apoyo” su consecución no es posible, al facilitar los medios adecuados.

Procesos de mejora: son los dirigidos a estandarizar y mejorar los procesos y a medir, verificar, analizar e informar para asegurar la conformidad del desempeño previsto y la reconfirmación de los objetivos de **umivale Activa**.



Tema	Cobertura	
	Interna	Externa
ÁMBITO ECONÓMICO		
GRI-201 Desempeño económico	☒	
GRI-203 Impactos económicos indirectos	☒	☒
GRI-205 Anticorrupción	☒	
GRI-206 Competencia desleal	☒	☒
ÁMBITO AMBIENTAL		
GRI-301 Materiales	☒	☒
GRI-302 Energía	☒	☒
GRI-303 Agua y efluentes	☒	☒
GRI-305 Emisiones	☒	☒
GRI-306 Residuos	☒	☒
GRI-307 Cumplimiento ambiental	☒	

Tema	Cobertura	
	Interna	Externa
ÁMBITO SOCIAL		
GRI-401 Empleo	☒	☒
GRI-403 Salud y seguridad en el trabajo	☒	
GRI-404 Formación y enseñanza	☒	
GRI-405 Diversidad e igualdad de oportunidades	☒	
GRI-406 No discriminación	☒	
GRI-416 Salud y seguridad de los clientes		☒
GRI-417 Marketing y etiquetado	☒	☒
GRI-418 Privacidad del cliente		☒
GRI-419 Cumplimiento socioeconómico	☒	

9.4 Información sobre los grupos de interés participantes

Grupo de interés participante en la encuesta on line		Tamaño muestral	Observaciones
El Jefe	Empresario	82	GGEE, Pymes y autónomos.
	Trabajador	53	Pacientes con un proceso de alta.
Empleados		127	Puestos representativos en umivale Activa y de distintas DT's.
	Proveedor	20	Proveedores sanitarios, de servicios generales y de tecnología.
Sociedad	suma	5	Pertencientes a la alianza suma intermutual .
	Fundación	2	Fundaciones y Organizaciones con las que colaboramos.
	Despachos	11	Despachos profesionales representativos de distintas DT's.
	Ministerio	4	Conocedor del sector de Mutuas.
	Sindicato	5	Conocedores del sector de Mutuas.
Capital		6	Representantes de la Junta Directiva.

Nota: ver los canales de participación con nuestros grupos de interés en el apartado 1.4. Nuestros grupos de interés de este informe.

Para el análisis de materialidad y la adaptación de los aspectos a incluir en el informe se ha realizado una validación de los requisitos de los grupos de interés y se han realizado tres entrevistas en profundidad: a un interlocutor de Ministerio, del Sindicato y de la Junta Directiva.

10 Anexos

I Índice de contenido GRI

II Modificaciones en datos y gráficas
(respecto a informes anteriores)

III Datos técnicos del informe

IV Principios de elaboración del informe

V Informe de Gobierno Corporativo

VI Plan de implementación del Código
Ético

VII Declaración de Gobierno Corporativo

VIII Glosario de siglas e iconos

IX Verificación externa del informe

X Resultados económicos **umivale Activa**



10 Anexos

Anexo I Índice de contenido GRI

umivale Activa ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022

Índice de contenidos GRI



Declaración de uso:		umivale Activa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01-01-2022 al 31-12-2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.	
GRI 1 usado:		GRI 1: Fundamentos 2021 (Principios para la elaboración de informes, Anexo IV)	
Estándar GRI	Contenido	Descripción	Páginas
GRI 2			
Contenidos generales. Versión 2021			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
2-1	Detalles organizacionales	Ver anexo III.	Pág. 234
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	umivale Activa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 3.	Pág. 234
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Ver anexo III.	Pág. 234
2-4	Actualización de la información	Modificaciones en gráficas. Ver anexo II.	Pág. 233
2-5	Verificación externa	Anexo IX.	Pág. 252
2. Actividades y trabajadores			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
2-6.a	Sector en el que tiene actividad	1.1 Quiénes somos	Pág. 8-11
2-6.b.i.	Cadena de valor (actividades, productos y los servicios de la organización, y los mercados atendidos)	1.1 Quiénes somos	Pág. 13 - 14
		1.2 A qué nos dedicamos	Pág. 17 - 21
		1.5 Nuestra red de centros	Pág. 32-34
		4.2.1 Procesos asistenciales	Pág. 82,88,91,94
2-6.b.ii.	Cadena de suministro (nº y tipos de proveedores, ubicación geográfica, pagos realizados, características de los mismos)	8.1 Ingresos 8.2 Resultados a distribuir	Pág. 204-205
2-6.b.iii.	Entidades aguas abajo de la organización y sus actividades	6.1 Proveedores.	Pág. 170 - 171
2-6.c	Otras relaciones comerciales pertinentes	4.1 Colectivo protegido	Pág. 69-81
		Cooperación intermutual	Pág. 34
		4.2.1 Procesos asistenciales	Pág. 82
2-6.d	Cambios significativos en 2-6-a, 2-6-b y 2-6-c con respecto al periodo objeto del informe.	Proveedores sanitarios	Pág. 173
		Alianza Suma	Pág. 208
2-7	Empleados	Cambios proveedores Centros propios	Pág. 171 Pág. 32-33
2-7.a	Número total de empleados, y desglosarlo por género y región	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 133-134
2-7-b-i	Empleados fijos por género y región	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 134
2-7-b-ii	Empleados temporales por género y región	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 134
2-7-b-iii	Empleados por horas no garantizadas	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 134-135
2-7-b-iv	Empleados a tiempo completo, por género y región	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 135
2-7-b-v	Empleados a tiempo parcial, por género y región	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 135
2-7-c	Métodos empleados para compilar y presentar las cifras	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 133
2-7-d	Información de contexto para entender los datos	5.1 Nuestro equipo humano	Pág. 134,136
3. Gobernanza			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	2.1 Órganos de Gobierno. Participación y Ejecutivo 5.6 Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	Pág. 40-43, 45-50 Pág. 164
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	2.1.2 Junta Directiva	Pág. 44
		2.1.3 Comisión Permanente	Pág. 46
		2.1.5 Comisión de Control y Seguimiento	Pág. 47
		2.1.6 Comisión de Prestaciones Especiales	Pág. 48



Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	Contenido	Descripción	Páginas
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	<u>Art. 32 Estatutos:</u> La Presidencia de la Junta Directiva, Presidencia de la Mutua, ejerce la más alta representación de la Entidad. La Presidencia no es alto ejecutivo de la mutua. De entre los miembros de la Junta Directiva se designa a la Presidencia.	Pág. 228
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	La Junta Directiva es el órgano competente en aprobar el propósito de la organización, su misión, visión y valores, las estrategias, políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible. A través del Director Gerente, que informa del desempeño de los procesos se toman las decisiones en la misma.	Pág. 51 Pág. 228
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	El Director Gerente fue nombrado por la Junta Directiva y, posteriormente, el cargo fue confirmado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La responsabilidad corresponde a los órganos de gobierno 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.	Pág. 228
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Las funciones de los órganos de gobierno están legal y reglamentariamente establecidas. El informe de Buen Gobierno y Sostenibilidad se encuentra aprobado por la Junta Directiva.	Pág. 228
2-15	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 la Junta Directiva y el Director Gerente de la Mutua han firmado una declaración personal, exigida reglamentariamente, donde manifiestan su compatibilidad y conocimiento de las prohibiciones para ejercer su cargo.	Pág. 228
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	El Director Gerente informa a los miembros de la Junta Directiva de todas las cuestiones de relevancia para la organización. No se transmitieron preocupaciones importantes al margen de las cuestiones propias de su competencia.	Pág. 228
2-17	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.	Pág. 228
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No hay procedimientos propios de umivale Activa ya que las funciones de los órganos de gobierno están establecidas legal y reglamentariamente.	Pág. 228
2-19	Políticas de remuneración	Ver apartado 5.6.3 Retribuciones Anexo V. Informe de Gobierno Corporativo.	Pág. 167 Pág. 244
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Ver apartado 5.6.3 Retribuciones	Pág. 167
2-21	Ratio de compensación total anual	Ratio de compensación total anual: 26.996,72 euros. Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual: al no haberse incrementado las retribuciones en los últimos años, no procede el ratio.	Pág. 228
4. Estrategia, políticas y prácticas			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Ver apartado 0. Cartas institucionales. 9.2.3.1 Estrategia.	Pág. 5-6 Pág. 223
2-23	Compromisos y políticas	1.3.1 Nuestro Modelo de Excelencia. 2.2 Códigos de Buen Gobierno. 2.3 Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos. 5.6 Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación. 7.2 Cultura de prevención. 7.3 Actividad social.	Pág. 23-24 Pág. 51-52 Pág. 53-57, 60-61 Pág. 161-163, 165, 175 Pág. 192 Pág. 196-197

10 Anexos

Anexo I Índice de contenido GRI



Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	Contenido	Descripción	Páginas
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		
2-24-a-i	Asignación de responsabilidades para aplicar los compromisos en los diferentes niveles de la organización;	2.3 Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos.	Pág. 54
2-24-a-ii	Integración de los compromisos en las estrategias organizativas y las políticas y los procedimientos operativos;	2.3 Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos.	Pág. 53
2-24-a-iii	Compromisos con sus relaciones comerciales y a través de ellas;	6.1 Proveedores.	Pág. 170
2-24-a-iv	Formación sobre la aplicación de los compromisos que imparte la organización.	5.5 Formación. Anexo VI	Pág. 158-160 Pág. 246-249
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	4.4.6 SAC Línea 900	Pág. 118-124
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.3 Sistema de Cumplimiento y gestión de riesgos. 2.4 Ley de transparencia. 5.6 Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación.	Pág. 53, 61-62 Pág. 63 Pág. 161-163, 165
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	2.3 Sistema de Cumplimiento y gestión de riesgos. 5.6 Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación. 7.1 Gestión ambiental. 7.4 Marco regulatorio y auditorías. Anexo VI Plan de implementación del Código Ético	Pág. 58, 61 Pág. 162 Pág. 176 Pág. 198 Pág. 248 - 249
2-28	Afiliación a asociaciones	1.5 Nuestra red de centros. 8.6 Ahorro alianza suma.	Pág. 34 Pág. 208
5. Participación de los grupos de interés			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	1.4 Nuestros grupos de interés	Pág. 25-31
2-30	Convenios de negociación colectiva	% trabajadores/as dentro convenio: 99,56%	Pág. 139
GRI 3 Temas Materiales. Versión 2021			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales.	9. Análisis de Materialidad	Pág. 214-225
3-2	Lista temas materiales.	9.1.3 Aspectos Materiales identificados	Pág. 216
3-3	Gestión de los temas materiales.	GRI 201: Desempeño económico. GRI 203: Impactos económicos indirectos. GRI 205: Anticorrupción. GRI 206: Competencia desleal. GRI 301: Materiales. GRI 302: Energía. GRI 303: Agua y efluentes. GRI 305: Emisiones. GRI 306: Residuos. GRI 307: Cumplimiento ambiental. GRI 401: Empleo. GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo. GRI 404: Formación y enseñanza. GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades. GRI 406: No discriminación. GRI 416: Salud y seguridad de los clientes. GRI 417: Marketing y etiquetado. GRI 418: Privacidad del cliente. GRI 419: Cumplimiento socioeconómico.	Pág. 203, 207 Pág. 103, 199-201 Pág. 60 Pág. 198 Pág. 179 Pág. 180-181 Pág. 185-186 Pág. 182-183 Pág. 178, 187-188 Pág. 175-178 Pág. 137-139, 143, 168 Pág. 58, 144-148, 153 Pág. 154 Pág. 161-163 Pág. 161-163 Pág. 146, 152 Pág. 198 Pág. 58-59 Pág. 58, 198

10 Anexos

Anexo I Índice de contenido GRI

Índice de contenidos GRI			
Estándar GRI	Contenido	Descripción	Páginas
Estándares temáticos			
GRI 201 Desempeño económico. Versión 2016			
201-1	Valor económico directo generado, distribuido y retenido.	Gestión económica: Valor generado. Ingresos (8.1). Valor distribuido. Resultados a distribuir (8.2). Valor retenido. Reservas (8.3).	Pág. 204 Pág. 205 Pág. 206
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	No se dispone de planes de pensiones. No obstante umivale Activa regula en su convenio colectivo la compensación por jubilación (compensación económica, tras la jubilación, de 1 mensualidad – hasta 10 como máximo - por cada 5 años completos de servicio y de un proyecto de beneficio social, mediante la implantación de un modelo de retribución diferida, con el fin de premiar la permanencia activa, el compromiso y el desempeño hasta la jubilación, dotando umivale Activa aportaciones económicas en función de la disponibilidad presupuestaria.	
GRI 203 Impactos económicos indirectos. Versión 2016			
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Se han dirigido a la construcción y renovación de nuestras sedes y a la mejora de servicios, según el Plan de inversiones.	Pág. 33
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Ayudas concedidas. 6.5. Acciones socialmente responsables.	Pág. 103 Pág. 199-201
GRI 205 Anticorrupción. Versión 2016			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos.	Pág. 60
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos.	Pág. 61 y 158
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos.	Pág. 61
GRI 206 Competencia desleal. Versión 2016			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No ha existido ninguna acción jurídica con respecto a competencia desleal, prácticas monopólicas o contra la libre competencia, en las que la Mutua haya incurrido	Pág. 198
GRI 207 Impuestos. Versión 2019		umivale Activa no contempla en su mapa de riesgos las cuestiones a que se refiere este estándar, al no seros 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. Nuestros ingresos son, fundamentalmente, transferencias de la Seguridad Social, gozando de exención tributaria.	
GRI 301 Materiales. Versión 2016			
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	7.1.1. Materiales.	Pág. 178 - 179
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	7.1.1. Materiales.	Pág. 179
GRI 302 Energía. Versión 2016			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	7.1.2. Energía.	Pág. 180-181
302-2	Consumo energético fuera de la organización	7.1.2. Energía.	Pág. 180-181
302-3	Intensidad energética	7.1.2. Energía.	Pág. 180-181
302-4	Reducción del consumo energético	7.1.4. Reducción del consumo energético y de los requerimientos energéticos de nuestros servicios.	Pág. 184
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	7.1.4. Reducción del consumo energético y de los requerimientos energéticos de nuestros servicios.	Pág. 184

10 Anexos

Anexo I Índice de contenido GRI



Índice de contenidos GRI ESENCIAL			
Estándar GRI	Contenido	Descripción	Páginas
GRI 303 Agua y efluentes. Versión 2018			
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	7.1.5. Agua y efluentes.	Pág. 185 - 186
303-3	Extracción de agua	Con arreglo a 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.	Pág. 185 - 186
303-4	Vertidos de agua	En todos los centros propios de nuestra organización el agua captada procede de las redes de saneamiento municipales (no hay captaciones que afecten significativamente a ninguna fuente de agua) y se vierte al alcantarillado público,	Pág. 185 - 186
303-5	Consumo de agua	umivale Activa no utiliza agua reciclada o reutilizada.	Pág. 185 - 186
GRI 305 Emisiones. Versión 2016			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	7.1.3. Emisiones.	Pág. 181 , 183
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	7.1.3. Emisiones.	Pág. 182 - 183
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	7.1.3. Emisiones.	Pág. 182 - 183
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	7.1.3. Emisiones.	Pág. 182 - 183
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	7.1.3. Emisiones.	Pág. 184
GRI 306 Residuos. Versión 2020			
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	7.1.6. Residuos.	Pág. 187 - 188
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	7.1.6. Residuos.	Pág. 187 - 188
306-3	Residuos generados	7.1.6. Residuos. umivale Activa no traslada, importa, exporta, ni trata residuos peligrosos. Toda la gestión de los residuos peligrosos producidos en la empresa la realizan gestores autorizados.	Pág. 187 - 188
306-4	Residuos no destinados a eliminación	7.1.6. Residuos.	Pág. 187 - 188
306-5	Residuos destinados a eliminación	7.1.6. Residuos.	Pág. 187 - 188
GRI 307 Cumplimiento ambiental. Versión 2016			
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	umivale Activa no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.	Pág. 176, 198
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores. Versión 2016			
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	6.1. Proveedores.	Pág. 170
GRI 401 Empleo. Versión 2016			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Plantilla de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo, región. Nueva contratación y rotación	Pág. 140
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Paquete de valor	Pág. 141
401-3	Permiso parental	Permiso destinado a los trabajadores por motivo de nacimiento o adopción de un hijo	Pág. 142
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo Versión 2018			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 144
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 145 - 148

10 Anexos

Anexo I Índice de contenido GRI



Índice de contenidos GRI ESENCIAL			
Estándar GRI	Contenido	Descripción	Páginas
403-3	Servicios de salud en el trabajo	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 58, 146 - 147
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 144, 146, 149 - 150
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 146, 151
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 147, 151 - 152
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 146, 152
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 144, 153
403-9	Lesiones por accidente laboral	5.4. Salud y seguridad en el trabajo. Nuestros trabajadores sanitarios se encuentran expuestos a pinchazos accidentales o riesgos de enfermedades por su actividad	Pág. 148, 153
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	5.4. Salud y seguridad en el trabajo. Por el trabajo desarrollado en umivale Activa no procede la aparición de dolencias y enfermedades laborales, tales como las afecciones agudas, recurrentes y crónicas provocadas o intensificadas por las condiciones o prácticas laborales	Pág. 153
GRI 404 Formación y enseñanza. Versión 2016			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	5.5. Formación.	Pág. 155 - 157
404-2	Programas de mejora de las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.5. Formación. No se han aplicado planes de empleabilidad ni de gestión de los últimos años de carrera profesional por el hecho de que las carreras profesionales de los empleados/as de nuestra plantilla alcanzan la jubilación en esta misma empresa	Pág. 158
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	5.5. Formación.	Pág. 157
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades. Versión 2016			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.6. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación.	Pág. 164
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.6. Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación.	Pág. 166
GRI 406 No discriminación. Versión 2016			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Plan de igualdad.	Pág. 161 - 163
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes. Versión 2016			
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	5.4. Salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 146, 152
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	umivale Activa no ha detectado incumplimientos de los códigos voluntarios, ni de la normativa, relativos a la salud y la seguridad de productos y servicios.	
GRI 417 Marketing y etiquetado. Versión 2016			
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Información al cliente de nuestros servicios. Etiquetado (todos los productos que están bajo reglamentación de etiquetado, el mismo es cumplido por parte de umivale Activa).	Pág. 125 Pág. 179
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Reclamaciones y determinaciones de contingencia aceptadas. 2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos.	Pág. 61 Pág. 121 - 124
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	umivale Activa no ha identificado incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing.	Pág. 198
GRI 418 Privacidad del cliente. Versión 2016			
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Privacidad.	Pág. 58
GRI 419 Cumplimiento socioeconómico. Versión 2016			
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	umivale Activa no ha identificado incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica	Pág. 58, 61, 198



Este informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad 2022 es el primer informe consolidado de la entidad **umivale Activa**, entidad que nace el 1 de enero de 2022, fruto de la fusión de **umivale** y **Activa Mutua**.



umivale MCSS N° 15 verificaba el informe de Gobierno Corporativo y sostenibilidad desde el año 2011 y en esta memoria de sostenibilidad se han presentado resultados de la nueva entidad.



En los gráficos presentados en este Informe se puede dar la siguiente casuística:

- Los resultados han podido ser consolidados durante los tres últimos años (2020, 2021 y 2022) a la nueva entidad **umivale Activa**
- Los resultados únicamente han podido ser consolidados durante el último año (2022) a la nueva entidad, siendo los datos del 2021 y 2020 de la antigua entidad, **umivale**.
- Los resultados no han podido ser consolidados a la nueva entidad, presentando información parcial del aspecto a considerar, indicando en ese caso el plan de acción propuesto para poder reportar en siguientes años la información de forma agregada.



Indicar que, con respecto a los datos reportados en los informes de 2020 y 2021 de la entidad **umivale** MCSS N° 15 no han existido ninguna variación reseñable en esta memoria (por error o cambio de criterio en los datos reportados), excepto los:

- Indicadores “vivos”, donde los datos del indicador pueden sufrir pequeñas variaciones y se ha indicado en cada uno de los gráficos la razón del porqué puede cambiar el mismo.
- Los indicadores de la prestación del “sistema Bonus”, incentivo que consistía en una reducción de las cotizaciones por Contingencias Profesionales, destinado a aquellas empresas que habían contribuido de forma eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, mediante el desarrollo de actuaciones objetivas y eficaces en materia de prevención de riesgos laborales, que ya no procede reportarlo, dado que en virtud de lo establecido en el artículo 7.8 del Real Decreto Ley 18/2019, de 27 de diciembre por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social, dejó en suspenso la aplicación de este sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales, contemplado en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo.





Nuestro compromiso con la Sociedad se ve reflejado año tras año en nuestro informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, realizado bajo los parámetros marcados por el **Global Reporting Initiative (GRI)** en sus estándares GRI publicados para la elaboración de memorias de sostenibilidad y que muestra todos los aspectos más destacados que desde nuestra organización realizamos a favor de la sostenibilidad y nuestro entorno. Este informe es una herramienta que ayuda a evaluar y mejorar la gestión de **umivale Activa**, al evaluar la consistencia entre la estrategia social y económica de la entidad, según criterios del GRI.



umivale Activa ha publicado (desde el ejercicio 2013 hasta la actualidad) su informe anual de sostenibilidad y de auditoría de la IGSS, en el portal de la responsabilidad social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tras la publicación de la Orden ESS/1554/2016, de 29 de septiembre, que obligaba a elaborar memorias de sostenibilidad e informes de gobierno corporativo a ciertas entidades públicas y daba la posibilidad de hacerlo a las entidades privadas, expresando así la vinculación y el compromiso de la entidad con las políticas de responsabilidad social y sostenibilidad.

Asimismo, la Dirección General del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, ha emitido un reconocimiento expreso acerca de la elaboración y presentación de cada una de las memorias e informes de auditoría, como ejercicio de transparencia por parte de esta entidad, habiendo sido aprobadas y publicadas en el sistema de memorias de responsabilidad social de las empresas.

2-1 Detalles organizacionales

2-1.a. Nombre de la organización

umivale Activa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 3.

2-1.b Naturaleza de la propiedad y forma jurídica

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. Las Mutuas son asociaciones de empresarios (dueños de **umivale Activa**) que, debidamente autorizadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se constituyen con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicho Ministerio, en la gestión de prestaciones de

las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con sujeción a las normas del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas.

umivale Activa se encuentra inscrita con el número 3 en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de la Seguridad Social existente al efecto en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

2-1.c. Ubicación de la sede central

Avenida Real Monasterio de Poblet número 20. CP: 46930. Quart de Poblet. Teléfono: 963 18 10 18 - 900 365 012.
<https://umivaleactiva.es/>

2-1.d. Países en que opera la organización España

2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

umivale Activa Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 3.

2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

2-3.a. Período objeto del informe y frecuencia

Informe 2022 (de 1 de enero a 31 de diciembre de 2022). Duodécimo informe de sostenibilidad; El ciclo de presentación de informes es anual.

2-3.b. Periodo objeto del informe financiero

De 1 de enero a 31 de diciembre de 2022

2-3.c. Fecha de publicación del informe o de la información presentada 15 de noviembre de 2023

2-3.d. Punto de contacto para preguntas sobre el informe

Coordinador de Organización. Jesús Santiago Fernández.
atencionalcliente@umivaleactiva.es
Teléfono: 900 365 012

Principios para la elaboración de informes relativos a la definición de la calidad del informe

Equilibrio

El informe debe reflejar tanto los aspectos positivos como los negativos del desempeño de la organización a fin de propiciar una evaluación bien fundamentada sobre el desempeño general.

¿Cómo lo aplica umivale Activa?

Análisis de materialidad que pone de manifiesto todos los efectos económicos, ambientales y sociales importantes, y equilibra los aspectos positivos y negativos incorporados en el informe.

Comparabilidad

Seleccionar, reunir y divulgar la información de manera sistemática. La información ha de presentarse para que los grupos de interés puedan analizar la evolución del desempeño de la organización, y que éste se pueda analizar con respecto a otras organizaciones.

Se ha presentado la información de los últimos años con la misma metodología de cálculo y trabajando, en la medida de lo posible, de manera estandarizada para facilitar la comparativa con otras organizaciones.

Claridad

La organización debe presentar la información de modo que los grupos de interés a los que se dirige puedan acceder a ella y comprenderla adecuadamente.

Se ha aplicado el principio de claridad en la redacción de este informe para favorecer el entendimiento de la información incluida. Lenguaje que evita los términos particulares y no comprensibles. Informe planteado y segmentado por grupos de interés, de manera gráfica y sencilla y que muestra la evolución de los tres últimos años.

Precisión

La información ha de ser lo suficientemente precisa y detallada para que los grupos de interés puedan analizar el desempeño de la organización.

Los datos e información utilizados para este informe son precisos y cubren el nivel de detalle y necesidad de información que contemplan los estándares GRI. En los datos que se presentan en el informe se referencia, en todos los casos, a sus fuentes de origen.

Puntualidad

La organización debe presentar sus informes con arreglo a un calendario regular, para que los grupos de interés dispongan de la información en dicho momento y puedan tomar decisiones bien fundamentadas.

Se ha contemplado información reciente y señalando el período (anual) objeto de presentación regular de este informe.

Verificabilidad

La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

umivale Activa dispone de diferentes sistemas de gestión para garantizar la calidad y verificación de la información que proporciona este informe, auditados y certificados externamente que apoyan la transparencia, precisión y fiabilidad de la información de origen y de los datos recogidos en este informe. Contamos con áreas especializadas (y sometidas a procesos de auditoría) en la sistematización y gestión de información que proporcionan una fuente de contenidos y con aplicaciones informáticas y sistemas de gestión de información, que mejora la calidad y alcance de la información solicitada.



Principios para la elaboración de informes relativos a la definición de la calidad del informe

El proceso seguido para la realización del informe ha sido global, con la participación de las diferentes áreas de la organización, por lo que se han tenido en cuenta las actividades de la Mutua en todos los centros de trabajo, lo que ha facilitado la redacción de un documento colectivo y consensuado. Todos los informes anuales de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de **umivale Activa** se someten a verificación externa, al objeto de poder validar la adecuación de la información solicitada a los requisitos del modelo GRI, se ponen a disposición de la Sociedad en nuestra web corporativa, existiendo un canal de participación para la misma sobre cualquier input aportado.

¿Cómo lo aplica **umivale Activa**?



Inclusión de los grupos de interés

La organización informante debe identificar sus grupos de interés y explicar cómo ha respondido a sus expectativas e intereses razonables.

Contexto de sostenibilidad

El informe debe presentar el desempeño de la organización informante en el contexto más amplio de la sostenibilidad.

Materialidad

El informe debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización e influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Exhaustividad

El informe debe incluir el logro de los temas materiales y sus coberturas, que deben ser suficientes como para reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales significativos y permitir que los grupos de interés evalúen el desempeño de la organización.

Se han tenido en cuenta durante todo el proceso de elaboración del informe, y también sus expectativas e intereses, todo ello con el fin de crear un documento útil que responda a las necesidades mostradas por estos. Los grupos de interés han participado de manera activa en el análisis de materialidad. Existen dos grupos de interés que han tenido participación directa en la redacción de este informe: El Capital (dado que la Junta Directiva ha aprobado y validado el informe) y los trabajadores, con la participación de un grupo de trabajo multidisciplinar para su elaboración y la aportación de información e inputs de numerosos Servicios, siendo finalmente validada y aprobada por el Comité de Dirección de **umivale Activa** y presentada a nuestros órganos de gobierno y participación. En el proceso de generación se ha tenido en cuenta la opinión de la Junta Directiva, Comisión de Control y Seguimiento, los inputs que nos hayan llegado de los empleados y cualquier grupo de interés a través del cuestionario de la web sobre la RSC (no se obtuvieron inputs por medio de este canal).

El informe pretende reflejar los impactos y la relación de la organización con el entorno en un contexto general de sostenibilidad, considerando cómo los temas ambientales, económicos y sociales se relacionan con su estrategia, identificando riesgos, oportunidades y objetivos en estos ámbitos.

Con el análisis de materialidad se pretenden tratar aquellos temas económicos, sociales y ambientales relevantes para la organización y aquellos que influyen de manera sustancial en las decisiones y evaluaciones de los grupos de interés. El análisis de materialidad realizado ha dado lugar a un total de 19 temas materiales.

Se ha trabajado para elaborar un informe con un contenido de calidad, donde la información se presenta de manera razonada y apropiada, cubriendo todos los temas materiales, detectando donde se producen los impactos de cada tema y ofreciendo información exhaustiva en cuanto al período que comprende este informe.

INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR:

FECHA DE FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 31/diciembre/2022

C.I.F.: G-96236443

Denominación Social: **umivale Activa**, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº3

Domicilio Social: C/ Colón, 82, Valencia

A. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO

1. Explique la naturaleza y régimen jurídico de la entidad, señalando el marco normativo que le es de aplicación y su estructura de propiedad y/o control.

umivale Activa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 3, es el resultado de la integración de 51 entidades antecesoras, siendo su mutua primigenia la Mutua de Contratistas de Obras y Maestros albañiles de Barcelona nº 3 que nació en 1904.. En 2022 nació **umivale Activa** como consecuencia de la fusión de **umivale** y **Activa**.

Su marco regulatorio se encuentra, además de sus propios Estatutos, en los artículos 80 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), aprobado por el Real Decreto-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como en el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y demás normativa de aplicación (en adelante **Reglamento de Colaboración**).

El sostenimiento y funcionamiento de **umivale Activa**, así como de las actividades, prestaciones y servicios comprendidos en su objeto, se financian, conforme se establece en el artículo 84 del anteriormente citado texto normativo, mediante las cuotas de la Seguridad Social adscritas a la misma, los rendimientos, incrementos, contraprestaciones y compensaciones obtenidas tanto de la inversión financiera de estos recursos como de la enajenación y cese de la adscripción por cualquier título de bienes muebles e inmuebles de la Seguridad Social que tenga adscritos y, en general, cualquier ingreso obtenido en virtud del ejercicio de la colaboración o por el empleo de los medios de la misma.

A estos efectos, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) entrega a **umivale Activa**, las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ingresadas a favor de **umivale Activa** por sus empresas asociadas y por las personas trabajadoras por cuenta propia adheridos, así como la fracción de cuota correspondiente a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la cuota por cese de actividad de los trabajadores autónomos y el resto de cotizaciones que correspondan por las contingencias y prestaciones que gestiona, previa deducción de las aportaciones destinadas a las entidades públicas del sistema por el reaseguro obligatorio y por la gestión de los servicios comunes, así como de las cantidades que, en su caso se establezcan legalmente.

En este sentido, y conforme se establece en el artículo 83 del TRLGSS, las empresas que hayan optado por **umivale Activa** para la protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán formalizar el correspondiente convenio de asociación y proteger con **umivale Activa** a todos los trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia. Igualmente, las asociadas podrán optar porque la misma Mutua gestione la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de los trabajadores protegidos frente a las contingencias profesionales. El convenio de asociación es el instrumento por el que se formaliza la asociación a la Mutua y tendrá un periodo de vigencia de un año, que podrá prorrogarse por periodos de igual duración.

Puede asociarse a la Mutua toda persona física o jurídica, pública o privada, que ejerza actividad, negocio, comercio, industria, agricultura, o cualquier otra, dentro del territorio nacional y deba inscribirse en la Seguridad Social de conformidad con la legislación vigente. La condición de asociada se adquiere con la suscripción del documento de asociación para cubrir las contingencias profesionales de las personas trabajadoras por cuenta ajena al servicio de las empresas asociadas. Las asociadas, además, podrán optar porque la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de su personal sea llevada a efecto también por la Mutua.

Tendrán la consideración de personas trabajadoras adheridas a **umivale Activa** aquellas por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que formalicen el documento de adhesión y opten por formalizar con la Mutua la cobertura de las contingencias profesionales, la protección del cese en la actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia, así como del subsidio de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

De conformidad con el artículo 95 de la TRLGSS, el resultado económico patrimonial se determinará anualmente por la diferencia entre los ingresos y los gastos imputables a las actividades comprendidas en cada uno de los siguientes ámbitos de la gestión:

- Gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y de las actividades preventivas de la Seguridad Social.
- Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

- Gestión de la protección por cese de actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia, sin perjuicio de que la Mutua actúe en este ámbito exclusivamente como organismo gestor.

En cada uno de los ámbitos mencionados se constituirá una Reserva de Estabilización que se dotará con el resultado económico positivo obtenido anualmente, con unos límites mínimos y máximos sobre las cuotas ingresadas, cuyo destino será corregir las posibles desigualdades de los resultado económicos generados entre los diferentes ejercicios en cada uno de los ámbitos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 96 del **TRLGSS**, el excedente que resulte después de dotar las respectivas reservas, se ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social, en función del ámbito de gestión que nos encontremos, en virtud de los siguientes porcentajes:

- a) El 80 por ciento del excedente obtenido en la gestión de las contingencias profesionales, que se ingresará en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, abierta en el Banco de España a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social y a disposición del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. El 10 por ciento se aplicará a la dotación de la Reserva Complementaria que constituirán las mutuas y el otro 10 por ciento del excedente se aplicará a la dotación de la Reserva de Asistencia Social.
- b) El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes se ingresará en su totalidad en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- c) El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización por Cese de Actividad se ingresará íntegramente en la Tesorería General de la Seguridad Social con destino a la dotación de la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad.

2. Explique los fines y funciones de la entidad.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones privadas de empresarios, constituidas mediante autorización del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones e inscripción en el registro especial dependiente de éste, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociadas responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en la Ley.

De conformidad acuerdo a lo previsto en el artículo 80.2 del **TRLGSS**, es su objeto el desarrollo de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

1. La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
2. La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
3. La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
4. La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia, en los términos establecidos en el Título V del **TRLGSS**.
5. La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
6. Las demás actividades de la Seguridad Social que le sean atribuidas legalmente.

B. ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA ENTIDAD

1. Enumere los distintos órganos de gobierno de la entidad y explique su composición, los procedimientos y reglas de organización y su funcionamiento, así como el régimen de adopción de acuerdos.

De conformidad con el artículo 85 de la **TRLGSS** los órganos de gobierno son:

- Junta General
- Junta Directiva
- Director Gerente

Composición.

Con motivo de la fusión de **umivale Activa** y conforme el Reglamento de Colaboración, durante el periodo desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024, la Junta Directiva está compuesta por la agregación de las dos Juntas Directivas procedentes de **umivale** y de **Activa**.

• Junta General

La Junta General es el órgano superior de Gobierno y representación de la Mutua, que la rige y administra con las más amplias facultades, y que está integrada por todas las asociadas, por una representación de las personas trabajadoras por cuenta propia adheridas, presidida por el Presidente de la Mutua, acompañado de la Secretaria de la Junta Directiva, y asistidos, ambos, por el Director Gerente. También forma parte de la misma, dos representantes de las personas trabajadoras al servicio de la Mutua, que tienen plenos derechos y son nombrados en la forma prevista en la legislación vigente.

- **Junta Directiva**

La Junta Directiva está compuesta por treinta y seis mutualistas, elegidos por la Junta General. Las vocalías así elegidas designarán de entre las mismas las que hayan de ostentar el cargo de la Presidencia, de las Vicepresidencias, con un máximo de cuatro, y de la Secretaría de la propia Junta.

Procedimientos, reglas de organización, funcionamiento y régimen de adopción de acuerdos

- **Junta General**

Las empresas asociadas, sin perjuicio del derecho de asistencia que ostentan, sólo tienen derecho a voto si están al corriente en el pago de las cotizaciones sociales en el momento de constituirse la Junta General.

Cada asociada tiene derecho a un voto, siendo en caso de empate dirimente el voto del Presidente.

Las empresas asociadas pueden concurrir a las Juntas Generales personalmente o representadas por sus apoderados u otra asociada, a quienes autorizarán para poder hacer uso de su representación para cada Junta. Ninguna empresa asociada o apoderada puede ostentar más de cien representaciones.

La personalidad orgánica de personas jurídicas se acreditará mediante la exhibición del documento en el que conste la atribución de las facultades por las que actúa. La personalidad de las personas físicas, ya actúen en nombre propio o en virtud de representación, se acreditará mediante la exhibición del documento nacional de identidad o, en el supuesto de extranjeros, del de residencia o pasaporte. Cuando resulte necesaria la autenticación de firma, por comparecer la empresa a través de persona designada mediante representación voluntaria, ésta podrá realizarse por fedatario público o bancariamente.

Convocatoria, quórum, acuerdos y actas

La convocatoria de la Junta General, Ordinaria o Extraordinaria, deberá hacerse con quince días hábiles de antelación, como mínimo, mediante publicación del orden del día de dicha convocatoria en un periódico diario de la provincia donde radique la sede social y en otro de carácter nacional.

La Mutua comunicará dicha convocatoria, y su Orden del Día, al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en ese mismo plazo mínimo, de quince días hábiles de antelación.

La Junta General se celebra en el término municipal donde la mutua tiene su domicilio social, salvo que la Junta Directiva, en su convocatoria, optase por otro lugar de la Provincia de Valencia.

La Junta General, Ordinaria o Extraordinaria, se considerará válidamente constituida, en primera convocatoria, si a la misma concurren, presentes o representados, la mitad más uno de las asociadas. En caso contrario, se celebrará en segunda convocatoria, media hora después de la señalada para la primera, quedando válidamente constituida cualquiera que sea el número de asociadas que concurren. Antes de entrar en el orden del día de la reunión, la Mesa de la Junta General realizará la lista de asistencias presentes o representadas. Asimismo, deberán recogerse las denegaciones del derecho de asistencia o voto que, en su caso, hubieran acordado, la identidad de las empresas o representantes afectadas y los motivos de la denegación.

Los acuerdos se adoptaran por mayoría simple de los concurrentes, presentes o representados, con derecho a voto, todo ello sin perjuicio de la exigencia de mayoría cualificada para la adopción de acuerdos de modificación de Estatutos, fusión, absorción o disolución de la Mutua, para los que se exigirá para su aprobación, en primera convocatoria, una mayoría de dos tercios de las asociadas con derecho a voto, adoptándose por mayoría de dos tercios de concurrentes con derecho a voto, entre presentes o representadas, en caso de que fuere necesario celebrar la sesión en segunda convocatoria.

Las reuniones de la Junta General podrán celebrarse también por cualquier sistema telemático (por ejemplo, por videoconferencia), siendo emitidos los votos por correspondencia postal, electrónica o cualquier otro medio de comunicación a distancia, siempre que garantice debidamente la identidad de aquél que ejercite su derecho de voto y el sentido del mismo.

Los acuerdos adoptados por la Junta General obligarán a todas las asociadas, asistentes o no, aunque no hubiesen votado, cualquiera que fuese la causa, o lo hubieran hecho en contra. De todas las sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, se extenderá el acta correspondiente, que se aprobará por la Junta General al finalizar su celebración o, en su defecto, dentro de los cinco días hábiles siguientes, por la Presidencia, la persona que ostente el cargo de la Secretaría y dos interventoras, nombradas entre las asociadas asistentes, una de los cuáles debe designarse entre las asistencias que, en su caso, hubieran disentido de los acuerdos.

Las actas deberán ajustarse a lo establecido en estos Estatutos debiendo en todo caso recoger los siguientes extremos:

- a) Fecha y lugar en el que se hubiese celebrado la reunión.
- b) Fecha y modo en que se hubiera efectuado la convocatoria.
- c) Texto íntegro de la convocatoria.
- d) Número de empresas asociadas asistentes y, dentro de estas, aquellas con derecho de voto, con expresión de su carácter de presentes o representadas.
- e) Resumen de los asuntos debatidos y de las intervenciones de las que se haya solicitado constancia.
- f) Contenido de los acuerdos adoptados, con expresión de las mayorías con que se hubiesen adoptado cada uno de los supuestos en que se haya solicitado su constancia en el acta.
- g) Fecha y sistema de aprobación del acta.

La lista de asistencias formará parte del acta y figurará al comienzo de la misma o como anexo a ésta.

En un plazo de quince días hábiles desde la celebración, serán remitidas las correspondientes certificaciones de los mismos, a los organismos que procedan.

Junta General Ordinaria

Dentro de los siete primeros meses del año, en la fecha que establezca la Junta Directiva, y con sujeción a la normativa de aplicación, se reunirá la Junta General Ordinaria para:

- Aprobar, a propuesta de la Junta Directiva, los anteproyectos de presupuestos y las cuentas anuales del ejercicio anterior, con la consiguiente distribución y aplicación de los excesos de excedentes que puedan resultar de la gestión una vez cubiertas las provisiones y reservas obligatorias.
- Examinar la gestión social, aprobando, en su caso, la gestión de la Junta Directiva y de la Comisión Permanente durante el ejercicio.
- Elegir, designar, remover y renovar los miembros de la Junta Directiva.
- Aprobar las propuestas que someta a su criterio la Junta Directiva, y demás asuntos que se hayan hecho constar en la convocatoria, siempre que no se trate de materias especialmente reservadas a la Junta General Extraordinaria.
- Resolver los demás asuntos que le encomienden estos Estatutos.

Junta General Extraordinaria

La Junta General se reunirá con carácter extraordinario cuando la naturaleza y trascendencia de las cuestiones a tratar así lo requieran y así lo acuerde la Junta Directiva, ya sea por iniciativa propia o porque lo haya solicitado por escrito, con expresión del motivo, el cinco por ciento de las asociadas que estén al corriente de sus obligaciones sociales.

La Junta General, en sesión extraordinaria, será competente para deliberar y resolver sobre las materias indicadas en su convocatoria y, en todo caso, sobre los asuntos siguientes:

- Aprobar o reformar los Estatutos de la Entidad.
- Determinar las derramas que, en su caso, puedan corresponder a las asociadas.
- Acordar la fusión, absorción o disolución de la Mutua.
- Exigir la responsabilidad de los miembros de la Junta Directiva y de la Comisión Permanente.
- La constitución, junto con otras Mutuas, de Centros mancomunados así como su incorporación o desvinculación de los mismos, en los términos previstos en el Reglamento sobre Colaboración.

• Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano encargado de dirigir la gestión y administración de la Mutua, conforme a las prescripciones de la normativa vigente y de los Estatutos, y, en nombre de la Junta General, ostenta la representación plena de la Entidad, y cuantas facultades de administración, disposición y ejecución, sean necesarias para la defensa de los intereses patrimoniales y sociales, sin más limitaciones que las facultades que los Estatutos y la normativa de aplicación reserva a la Junta General.

La Junta Directiva está igualmente facultada para resolver cuantas dudas puedan surgir en la interpretación de los Estatutos y para suplir las omisiones que existan en ellos.

La Junta Directiva podrá efectuar todas las delegaciones y apoderamientos de sus facultades que considere convenientes, exceptuando las que resulten indelegables por la normativa aplicable. A estos efectos podrá constituir, entre sus miembros, una Comisión Permanente, a cuyos miembros les será de aplicación el régimen previsto, en cuanto a la exigencia de responsabilidad, incompatibilidades y prohibiciones previstas en la legislación vigente y en estos Estatutos, para la Junta Directiva.

La Junta Directiva podrá delegar en el Director Gerente de la Mutua las funciones de representación, dirección y administración.

Convocatoria y constitución

La Junta Directiva Ordinaria se reunirá trimestralmente.

No obstante, la Presidencia, podrá hacer convocatorias extraordinarias, cuando así lo considere conveniente o cuando se lo soliciten, al menos, el veinticinco por ciento de sus miembros.

La Junta Directiva Ordinaria se considerará válidamente constituida, cuando asistan, entre presentes y representadas, más de la mitad de sus componentes y esté presente el Presidente o, como mínimo, un Vicepresidente. La Junta Directiva Ordinaria adopta sus acuerdos por simple mayoría de votos entre los presentes y representadas y será dirimente el de quién presida la reunión.

La Junta Directiva Extraordinaria se considerará válidamente constituida, cuando asistan a la misma, entre presentes y representadas, dos tercios de sus componentes, y adoptará sus acuerdos por mayoría de dos tercios de los votos, teniendo competencias para deliberar y resolver sobre las materias indicadas en su convocatoria, y facultad exclusiva para:

- Designar, nombrar y separar del cargo al Director Gerente.
- Modificar el domicilio social de la Mutua dentro de la Provincia de Valencia.
- Aprobar cualquier otra propuesta de modificación estatutaria.

El Director Gerente, asistirá a las reuniones de la Junta Directiva, ya sean Ordinarias o Extraordinarias, con voz, pero sin derecho a voto.

La Junta Directiva podrá adoptar acuerdos por escrito sin necesidad de celebrar sesión que comporte la presencia efectiva de sus integrantes, siempre que ninguno de sus miembros se oponga a este procedimiento. Las reuniones de la Junta Directiva podrán celebrarse también por cualquier sistema telemático (por ejemplo, por videoconferencia), siendo emitidos los

votos por correspondencia postal, electrónica o cualquier otro medio de comunicación a distancia, siempre que garantice debidamente la identidad de la persona que ejercite su derecho de voto.

Miembros de la Junta Directiva: derechos y obligaciones

1. Composición. La Junta General Ordinaria elegirá por votación, de entre las asociadas que estén al corriente de sus cuotas sociales, a las personas que hayan de constituir la Junta Directiva, no pudiendo recaer simultáneamente en una misma persona más de un cargo de la Junta Directiva, ya sea por sí misma como asociada, o en representación de otras empresas asociadas.

Asimismo la Junta General Ordinaria también elegirá, de entre las personas trabajadoras adheridas que estén al corriente del pago de las cuotas sociales, a una persona que represente a las mismas.

También formará parte de la Junta Directiva la misma persona representante de las personas trabajadoras que en la Junta General.

Las asociadas y adheridas, para ejercer el derecho a ser elegida, deberán presentar sus candidaturas ante la Mutua con cinco días naturales de antelación a la celebración de la Junta General Ordinaria que deba acordar la elección de los miembros de la Junta Directiva, junto con la documentación exigida reglamentariamente.

El Presidente, los Vicepresidentes y el Secretario de la Junta, que sean reelegidos miembros de la Junta Directiva por acuerdo de la Junta General, continuarán desempeñando los cargos que ostentaban con anterioridad en el seno de la Junta Directiva sin necesidad de nueva elección, todo ello, sin perjuicio de la facultad de la Junta Directiva de proceder a una nueva designación de los cargos.

Las vacantes de vocales de la Junta Directiva elegidos por la Junta General Ordinaria que ocurran por dimisión, fallecimiento o cualquier otra causa, podrán ser provistas por la propia Junta Directiva con asociadas, o adherida en su caso, que reúnan las condiciones reglamentarias, los cuales desempeñarán, con carácter interino, el cargo hasta la celebración de la primera Junta General Ordinaria, la que libremente designará a quienes hayan de cubrir aquellas vacantes, o dejará sin cubrir alguno de sus puestos, siempre que se mantenga el número mínimo de miembros exigido en este artículo. Las designadas para ocupar una vacante lo serán por el periodo de mandato que falte por cubrir al vocal al que sustituyan.

De conformidad con lo previsto en el artículo 34.6 del Reglamento de Colaboración, los nombramientos como miembros de la Junta Directiva serán comunicados al organismo competente a los efectos oportunos, sin que puedan comenzar en el ejercicio de sus funciones hasta que no sean confirmados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a excepción de la persona que represente a las personas trabajadoras.

2. Duración del cargo. El mandato de los miembros de la Junta Directiva tendrá una duración de 4 años reelegibles indefinidamente, renovándose por cuartos anualmente. A tal efecto, la Junta Directiva comunicará cada año a la Junta General Ordinaria los miembros que cesan por haber completado su mandato y le presentará las candidaturas que hayan sido entregadas a la Mutua, en el plazo establecido y que estén formuladas por la Junta Directiva o firmadas por un mínimo de cien asociados, siendo facultad de la Junta General Ordinaria el nombramiento de las candidatas.

Para determinar quiénes deben cesar en cada renovación se seguirá el turno de antigüedad de nombramiento o última reelección.

3. Incompatibilidades. No podrán formar parte de la Junta Directiva:
 - a) Las empresas asociadas que no estén al corriente en el cumplimiento del pago de las cuotas sociales.
 - b) Cualquier persona, ni por sí misma, ni en representación de empresa asociada, que mantenga con la Mutua relación laboral de prestación de servicios de carácter profesional o que, por cualquier otro concepto perciba de la entidad prestaciones económicas, a excepción la persona que represente a las personas trabajadoras.
 - c) Las empresas o personas que formen parte de la Junta Directiva, Comisión de Control y Seguimiento, Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra Mutua.

4. Prohibición. Los miembros de la Junta Directiva, o sus representantes en la misma, no podrán comprar o vender, para sí mismos, ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales, que requerirán para contratar autorización del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ni celebrar contratos en los que concurran conflictos de intereses.

A estos efectos se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo conyugal o de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad, adopción o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, o por cualquier persona jurídica en la que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 10% del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión o formen parte de sus órganos de administración o gobierno.

5. Responsabilidad. Todos los miembros de la Junta Directiva serán responsables directos frente a la Seguridad Social, la Mutua y las empresas asociadas por el daño que causen por actos u omisiones contrarios a la normativa aplicable, a los Estatutos, o a las instrucciones dictadas por el órgano de tutela, así como por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya mediado dolo o culpa grave.

Se entenderán como acto propio las acciones y omisiones comprendidas en los respectivos ámbitos funcionales o de competencias. La responsabilidad de los miembros de la Junta Directiva será solidaria salvo que prueben que, no habiendo intervenido en su adopción o ejecución, desconocían su existencia o conociéndola hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a él. En ningún caso la autorización o ratificación del acuerdo o acto lesivo por la Junta General les exonerará de dicha responsabilidad.

Esta responsabilidad se podrá hacer efectiva por cualquiera de los procedimientos legales. La acción de responsabilidad frente a la Mutua y a las empresas asociadas requerirá el previo acuerdo de la Junta General reunida en sesión extraordinaria.

La acción de responsabilidad, prescribirá en el plazo de un año desde que quien la ejercite tenga conocimiento del acto o acuerdo dañoso, y en cualquier caso, por el transcurso de dos años desde su realización o adopción.

No responderán las asociadas que formen parte de la Junta Directiva por daños causados por actos o acuerdos ejecutados o adoptados en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas expresamente a la Mutua por el Ministerio en el ejercicio de sus funciones.

• **Director Gerente**

1. **Nombramiento y separación.** El nombramiento del Director Gerente corresponderá a la Junta Directiva, habida cuenta de las condiciones que concurren en la persona designada.

Para su nombramiento y separación se precisarán los requisitos y formalidades establecidas para la constitución y toma de acuerdos en Junta Directiva Extraordinaria.

Además, en su nombramiento, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 35.4 del Reglamento de Colaboración y, en todo caso, será comunicado al organismo competente a los efectos oportunos, sin que pueda comenzar a ejercer sus funciones hasta que sea confirmado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Si dicho Ministerio no formulase reparo alguno en el plazo de quince días a la designación de Director Gerente, éste tomará posesión de su cargo.

El Director Gerente estará vinculado mediante contrato de alta dirección regulado por el RD 1.382/1985, que será aprobado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2. **Ámbito y competencias.** El Director Gerente, es el órgano ejecutivo superior encargado de desarrollar los objetivos generales y la Dirección ordinaria de la Mutua, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el Presidente de la misma.

Con independencia de que la Junta Directiva señale, de modo específico, el ámbito de competencias y funciones que se le detallen en los oportunos poderes notariales, ejercerá las siguientes funciones y competencias:

- o Informar al Presidente de la gestión de la mutua siguiendo las indicaciones que el mismo, en su caso, le imparta.
- o Desarrollar y ejecutar las políticas señaladas por la Junta Directiva en materia de afiliación y asistencia sanitaria y rehabilitadora, decidiendo sobre la procedencia de la admisión o no de contingencias y pago de las indemnizaciones, librando al efecto para instrucción de los expedientes de incapacidad, muerte y supervivencia en la Entidad Gestora, los acuerdos de la Mutua por los que se estima probable la existencia de una situación, constitutiva o no, de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.
- o Desempeñar la dirección técnica, administrativa y económica de la Mutua y la representación de la misma, ostentado al efecto la firma social en la forma que establezca la Junta Directiva.
- o Despachar todos los asuntos cuya marcha ordinaria no requieran la reunión o acuerdo de la Junta Directiva o la Comisión Permanente.
- o Formalizar los expedientes de admisión y modificación del documento de asociación y anexo al mismo.
- o Ejercer la jefatura y dirección de todo el personal, organizando la labor de los diferentes servicios, creando y suprimiendo los puestos y cargos que considere más conveniente, sus funciones y remuneraciones, así como contratarlos y despedirlos.
- o Ejecutar los acuerdos de los Órganos de Gobierno de la Mutua.
- o Expedir comunicaciones en nombre de la Mutua y formalizar las Cuentas, Balance, Inventario, Memoria y Anteproyecto de Presupuestos.
- o Comparecer, entablar y contestar, ante toda clase de Jurisdicción, Autoridades y Tribunales, cualesquiera acciones en defensa de los intereses sociales, ostentando la representación de la Mutua, y otorgando los poderes que a dicho fin estime convenientes y pedir suspensiones o desistir de cualquier procedimiento entablado.
- o Ejercer las misiones que le delegue la Junta Directiva, la Comisión Permanente y la Presidencia.
- o Celebrar, en nombre de la Mutua, los contratos de toda índole, con el alcance y cuantía que se le hayan otorgado expresamente por la Junta Directiva o la Comisión Permanente.
- o Presentar a la Junta Directiva y a la Comisión Permanente, en su caso, información periódica acerca del estado económico de la Mutua, de las variaciones que se hayan producido entre las empresas asociadas, del desarrollo técnico de los riesgos cubiertos y, en general, de la marcha social de la Mutua, así como facilitar a los Órganos de Gobierno antes citados cuantos datos, documentos e información soliciten.
- o Custodiar todos los libros oficiales que lleve la Mutua.
- o Todas las demás que se deriven de estos Estatutos, de los acuerdos adoptados por los Órganos de Gobierno y de las facultades conferidas.

El Director Gerente asistirá, con voz y sin voto, a todas las reuniones de la Junta Directiva, de la Comisión Permanente y de las Juntas Generales.



2. Complete el siguiente cuadro sobre los miembros del consejo u órgano de administración:
Los miembros de la Junta Directiva son:

CIF del consejero	Nombre o denominación social del consejero/miembro del órgano de administración	Fecha primer nombramiento empresa	Última fecha nombramiento empresa (Renovación)	Representante	Fecha nombramiento representante
A46103834	Mercadona, S.A.	15/07/2009(*)	28/06/2019	Dª Houria Ech Chaibi El Hidaoui	29/06/2021
A39000013	Banco Santander, S.A.	15/07/2009(*)	23/07/2021	Dª Ana Isabel Benavides Pizarro	21/12/2022
A48265169	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.	15/07/2009(*)	28/06/2019	Dª Yolanda Martínez Bajo	28/12/2022
A66928367	Seat Metropolis Lab Barcelona, S.A.	26/05/2022		Dª Patricia Such Faro	25/05/2022
A95758355	Iberdrola España, S.A.U.	26/03/2015	28/06/2019	D. Álvaro Murga Tomé	15/07/2009(*)
A79082244	Santander Consumer Finance, S.A.	5/03/2021		Dª Rosa Mª Sánchez Repiso	11/07/2022
F46078986	Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana	15/07/2009(*)	29/06/2018	D. Salvador Navarro Martín	18/07/2012
A08015497	Naturgy Energy Group, S.A.	30/09/2011	23/07/2021	Dª Elena Marina Martínez	01/10/2019
B60096435	Indra BPO Servicios, S.L.U.	30/06/2017	17/07/2020	D. Enrique Gilarranz Vicente	16/06/2017
A96945530	Frescos y Elaborados Delisano, S.A.	15/07/2009(*)	17/07/2020	Dª Elisabeth Cañigüeral Borrás	08/03/2018
A46027660	Agricultores de la Vega de Valencia, S.A.	15/07/2009(*)	17/07/2020	D. Ricardo Martínez Valls	15/07/2009(*)
B82351420	BBVA Next Technologies, SLU	1/12/2017	29/06/2018	Dª Begoña Gordo Hernández	28/11/2022
A95075586	Iberdrola Generación, S.A.	1/07/2011	29/06/2018	Dª Belén Cid Agudo	10/06/2022
B83325076	Santander Global Technology and Operations, S.L.	26/04/2013	28/06/2019	Dª Cristina Pérez Herreras	15/09/2022
B97540298	Ade Logística, S.L.	20/07/2012	29/06/2018	D. Salvador Navarro Pradas	20/07/2012
B97684427	Grupo Manuel Palma, S.L.	5/03/2010	23/07/2021	D. Manuel Palma Marín	15/07/2009(*)
B96694823	Vicky Foods Products, S.L.	27/06/2013	28/06/2019	Dª Ángeles Estevan Morell	21/09/2015
A33606682	Valgi, S.A.	27/06/2013	29/06/2018	D. Ramón Noblejas Peralta	27/06/2013
B46090791	Exportaciones Aranda, S.L.	01/01/2022 ^(**)		Dª Laura Aranda Verdú	01/01/2022 ^(**)
B62032172	Endos Medicina, S.L.	01/01/2022 ^(**)		D. Domingo Bargalló Carulla	01/01/2022 ^(**)
A43018084	Elring Klinger, S.A.	01/01/2022 ^(**)		D. Mario Basora Sanjuan	01/01/2022 ^(**)
B65922437	Grasstop, S.L.	01/01/2022 ^(**)		Dª Nuria Campama Sánchez	01/01/2022 ^(**)
A08748642	Clima Fred, S.A.	01/01/2022 ^(**)		D. Albert Carrillo Carrillo	01/01/2022 ^(**)
B25352170	Compañía General de Compras Agropecuarias, S.L.	01/01/2022 ^(**)		Dª Carmina Chia Forradellas	01/01/2022 ^(**)
B65370801	Nova Mevir, S.L.	01/01/2022 ^(**)		Dª Montserrat Duch Solé	01/01/2022 ^(**)
F430012442	Coselva, S.C.C.L.	01/01/2022 ^(**)		D. Pere Ferré Masdeu	01/01/2022 ^(**)
A43062322	Talleres Denis, S.A.	01/01/2022 ^(**)		D. Rubén Foguet Sanahuja	01/01/2022 ^(**)
P0800000B	Diputació de Barcelona	01/01/2022 ^(**)		Dª Dolores Miró Folgado	01/01/2022 ^(**)
A58407115	Estival Park Salou, S.A.	01/01/2022 ^(**)		D. Josep Nogués Marsal	01/01/2022 ^(**)
A25021056	Maderas Llop Obiols, S.A.	01/01/2022 ^(**)		D. Jaume Obiols Bonet	01/01/2022 ^(**)
A43066992	Distribuciones Rueda, S.A.U.	01/01/2022 ^(**)		Dª Rosa Rueda Juste	01/01/2022 ^(**)
B65008187	J.D.V. Iuris & Consultants, S.L.P.	01/01/2022 ^(**)		D. José Domingo Valls Lloret	01/01/2022 ^(**)
P4314700H	Ajuntament de la Selva del Camp	01/01/2022 ^(**)		D. Jordi Vinyals Nogués	01/01/2022 ^(**)
44800782W	Trabajadora Autónoma Adherida			Dª Cristina Plumed Pérez	2/10/2020
G96236443	umivale Activa M.C.S.S. nº 3			D. Santiago Balas Capitán	01/01/2022 ^(**)
G96236443	umivale Activa M.C.S.S. nº 3			Dª Mar Igual Fernández	18/07/2019

(*) Fecha del acuerdo de la Junta Directiva, tras la acomodación de la fusión de umi y muvale

(**) Fecha de efectos de la resolución de fusión de umivale y Activa

3. Explique el sistema de remuneración previsto para los miembros de los órganos de gobierno de la entidad, e indique la remuneración devengada a su favor durante el ejercicio.

- **Junta Directiva**

El artículo 20.1.3º d) del Reglamento de Colaboración, establece la prohibición de que las asociadas que desempeñen cargos directivos en una mutua perciban cualquier clase de retribución por su gestión, exceptuando las compensaciones que puedan percibir por la asistencia a las reuniones de la Junta Directiva, así como las compensaciones que correspondan a los miembros de los órganos de participación de la entidad a que se refiere el artículo 32 del mismo Reglamento (comisión de control y seguimiento y comisión de prestaciones especiales), en los términos que se fijan por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

A estos efectos las compensaciones abonadas a los miembros de la Junta Directiva por la asistencia a las reuniones de la misma han sido:

Total 2022	149.144'38,-€
-------------------	----------------------

- **Director Gerente**

Retribución Básica	Complemento Puesto	Complemento Variable	Total
87.595,61	52.557,36	35.038,25	175.191,22

4. Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de mujeres que integran el consejo de administración u órgano de administración, y otros órganos de gobierno de la entidad:

	% Número de mujeres						
	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Junta Directiva	53%	42%	37%	22%	26%	26%	26%

5. Indique la dirección y modo de acceso a la página web de la entidad a la información sobre gobierno corporativo.

A través del enlace <https://umivaleactiva.es/portal-de-transparencia> se accede a la información institucional, organizativa y de planificación:

- Normativa.
- Plan Estratégico.
- **Órganos de Gobierno y Participación:**
 - a) **Junta Directiva.**
 - b) Comisión de Control y Seguimiento.
 - c) Comisión de Prestaciones Especiales.
- Órgano Ejecutivo:
 - a) **Director Gerente**
 - b) Resto miembros del Comité Ejecutivo.
- Información Económica, Presupuestaria y Estadística.
- Código Ético.
- Códigos de Buen Gobierno

C. OPERACIONES VINCULADAS Y OPERACIONES INTRAGRUPUO

1. Detalle las operaciones realizadas entre la entidad o entidades de su grupo y los administradores o miembros del órgano de administración o directivos de la entidad.

Nombre o denominación social de los administradores o directivos	Nombre o denominación social de la parte vinculada	Vinculo	Naturaleza de la operación	Importe (miles de euros)

Observaciones:

Analizado el concepto Operaciones vinculadas e intragrupo indicar que **umivale Activa** no ostenta directa o indirectamente el control de otra sociedad. Por tanto NO HAY.

2. Detalle las operaciones intragrupo, incluyendo las realizadas con entidades que ostenten control o influencia significativa sobre la entidad.

Denominación social de la entidad de su grupo	Breve descripción de la operación	Importe (miles de euros)

Observaciones:

Analizado el concepto Operaciones vinculadas e intragrupo indicar que **umivale Activa** no ostenta directa o indirectamente el control de otra sociedad. Por tanto NO HAY.

3. Detalle los mecanismos establecidos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses entre la entidad o su grupo y sus entidades con control o influencia significativa, consejeros o miembros del órgano de administración o directivos.

No procede

D. SISTEMAS DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

1. Explique los sistemas de control y gestión de riesgos de la entidad.

Ver capítulo 2 del informe

E. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de gobierno corporativo en la entidad o en las entidades del grupo que no se haya recogido en el resto de apartados del presente Informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas de gobierno en la entidad o su grupo, detállelos brevemente. Dentro de este apartado también podrá incluirse cualquier otra información, aclaración o matiz, relacionados con los anteriores apartados del informe en la medida en que sean relevantes y no reiterativos.

La entidad también podrá indicar si se ha adherido voluntariamente a otros códigos de principios éticos o de buenas prácticas internacionales, sectoriales o de otro ámbito. En su caso, la entidad identificará el código en cuestión y la fecha de adhesión.

- 16 de octubre de 2018: Declaración por la ética empresarial y el buen gobierno de la Comunidad Valenciana.

Informe 2022 del PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO del CÓDIGO ÉTICO de



Quart de Poblet, 19 de enero de 2023

La DIRECCIÓN DE CUMPLIMIENTO somete a la consideración de la COMISIÓN PERMANENTE (CP), en su función de COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO (CAYC), este **INFORME ANUAL DE EJECUCIÓN** del PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO (en adelante, indistintamente, **el PLAN** o **PIYD**) del **CÓDIGO ÉTICO** (en adelante **CET**) para su remisión a la JUNTA DIRECTIVA, como máximo ÓRGANO DE GOBIERNO de **umivale Activa**, y su posterior informe a la COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO (CCyS).

El presente **INFORME** resume las acciones realizadas en **umivale Activa**, durante el **ejercicio 2022**.

Previo al análisis de las mismas, es necesario destacar que, con fecha 1 de enero de 2022, **umivale** se fusionó con **Activa Mutua 2008** (en adelante **Activa**), pasando a denominarse **umivale Activa** lo que ha motivado una adecuación de las actividades contenidas en el **PLAN** inicialmente previsto.

1. CET y Códigos de conducta: Formación interna

Durante 2022, hemos realizado las siguientes acciones:

- Formación en el **CET** de todo el **personal de nueva incorporación**, dentro de su "**PLAN DE ACOGIDA**", transmitiéndose desde ese primer momento los valores y pautas en él reflejados, y firmando, en consecuencia, todos ellos su **compromiso** en el cumplimiento del mismo desde el inicio de su actividad en **umivale Activa**.
El número total de personas formadas en el año ha sido **184**.
- Formación en el **CET** de **675 personas** proveniente de **Activa**, desde el 1 de agosto y hasta el 15 de septiembre mediante **formación on-line**, a través del **Campus Virtual de la Universidad Corporativa**.
- Formación de **75 personas** en nuestro **MODELO DE BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA** (1ª promoción **MEX umivale Activa**), donde se ahonda en la filosofía y valores del **CET**, reforzando el compromiso del personal proveniente de **Activa**.

Respecto los **CÓDIGOS DE CONDUCTA**, en el año 2022 el **COMITÉ DE CUMPLIMIENTO DEL CET** (en adelante **CoCCET**) continuó con el Plan de revisión de los **CÓDIGOS DE CONDUCTA** iniciado en 2021, revisando los cuatro siguientes:

- **Compromiso con los Pacientes** revalidado el 17 de enero.
- **Respeto a la Propiedad Intelectual y Uso de la Imagen Corporativa**, revalidado el 21 de febrero.
- **Compromiso con el Medioambiente**, revalidado el 4 de abril.
- **Confidencialidad con la Información y Uso Responsable de las TIC's**, revalidado el 20 de junio.

Posteriormente los tres fueron ratificados por la **CP** dentro del año y divulgados de nuevo a toda la plantilla procedente de **umivale**.

Por otro lado, al mismo tiempo y junto con la formación en el **CET**, la plantilla procedente de **Activa** recibió, entre el 1 de agosto al 15 de septiembre, la formación respecto los ocho **CÓDIGOS DE CONDUCTA**, con las actualizaciones correspondientes.

Posteriormente, el 20 de septiembre el **CoCCET** revalidó una nueva modificación del **CÓDIGO DE CONDUCTA Regalos, Viajes y Comidas**, ratificado por la **CP**. Formada ya la plantilla de **Activa**, esta última modificación fue aprobada y comunicada por la **CP** a toda la organización de **umivale Activa** con la bajada en cascada a todas las Divisiones.

2. CET: Implementación organización

◆ Reuniones

Durante 2022 los órganos encargados de garantizar el correcto desarrollo y aplicación del **CET**, la **CP**, en su calidad de **CAYC**, y el **CoCCET**, han continuado consolidando las competencias que la **JUNTA DIRECTIVA**, al aprobar el **CET** les atribuyó, adoptando las decisiones oportunas en las distintas reuniones que han celebrado durante el ejercicio y que han sido transcritas en sus correspondientes actas.

Las reuniones celebradas por cada uno de dichos órganos en este ejercicio fueron:

- CoCCET:**
17 de enero, 21 de febrero, 14 de marzo, 4 de abril, 20 de junio, 11 de julio, 20 de septiembre, 18 de octubre, 14 de noviembre y 12 de diciembre.
- CP / CAYC:**
13 de enero, 22 de febrero, 22 de marzo, 27 de abril, 24 de mayo, 5 de julio, 27 de septiembre, 26 de octubre, 22 de noviembre y 20 de diciembre.
- JD:**
28 de enero, en la que se dio cuenta del **INFORME ANUAL 2021**, 25 de marzo, 26 de mayo, 8 de julio, 30 de septiembre, 28 de octubre y 25 de noviembre.
- CCyS:**
15 de marzo, en la que se facilitó el **INFORME ANUAL 2021**, 23 de junio, 22 de septiembre y 15 de diciembre.



➔ Canal de Cumplimiento

En 2022 el Canal de Cumplimiento recibió **154 consultas**, de las cuales:

- 124 inputs correspondían a la comunicación de la recepción de **regalos de cortesía**.
- 1 input relativo a un asunto de compromiso de contratación¹
- 20 inputs referentes a cuestiones de **transparencia**².
- 4 inputs versaban sobre cuestiones de **responsabilidad**³.
- Y 5 inputs sobre **respeto**⁴.

De la gestión e investigación de los inputs comunicados se instruyeron **expedientes disciplinarios** a dos **umivale Activa**.

Asimismo se iniciaron actuaciones judiciales penales, como consecuencia del *input* de presunta estafa, contra un autor desconocido por presuntos delitos de estafa, usurpación de identidad y falsedad documental. Estos delitos se llevaron a cabo mediante la intervención de la cuenta de correo electrónico de un proveedor de asistencia sanitaria y la falsificación del certificado de titularidad bancaria de este, que supuso que se realizaran transferencias económicas en una cuenta bancaria de titularidad desconocida por importe de 7.648 euros. En la actualidad el procedimiento se encuentra en fase de instrucción.

En el pasado ejercicio, no se detectaron casos de discriminación o vulneración de los derechos humanos. Tampoco incumplimientos de carácter medioambiental, ni de la política de regalos y pautas de comportamiento con las administraciones públicas y particulares.

Dado que **umivale Activa** no es sujeto obligado a efectos de la Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales, no hemos elaborado dentro del PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS NORMATIVOS (PPRN) un CÓDIGO DE CONDUCTA específico, no obstante, este riesgo se evaluó dentro de la evaluación de riesgos, estando focalizado la materialización del riesgo, así como sus controles, en la Dirección de Organización y Administración.

3. PLAN DE CONTROL INTERNO

➔ Despliegue y desarrollo PPRN penales

Durante el 2022, hemos realizado las siguientes acciones para potenciar el despliegue y desarrollo del PPRN:

- ¹ Contrato con proveedor de derechos de propiedad audiovisual.
- ² Entradas a eventos, cursos/formación, etc.
- ³ Utilidad de instalaciones de masajes, duda sobre conflicto de intereses en contratación, consulta sobre prestación de servicios privados en Hospital Mutua, presunta estafa, etc.
- ⁴ Utilidad del canal de denuncias, acoso laboral, trato irrespetuoso a compañero, presunto cumplimiento de alojamiento, posible filtración de datos médicos, etc.

● Plan de Formación del PPRN

Durante el 2022 recibieron la formación específica de su puesto de trabajo un total de 65 **umivale Activa**.

El objetivo fundamental de dicha "formación específica" es la identificación y definición de las principales pautas de conducta que **umivale Activa** ha venido diseñando e implementando para eliminar cualquier comportamiento contrario a nuestro CET o a la normativa vigente.

● Dotación herramienta informática del PPRN

En enero de 2022 se realizó el volcado de la estructura funcional de **umivale Activa** a **RSA Archer GRC**¹. Desde entonces, la herramienta se encuentra en pleno funcionamiento dentro de la organización.

➔ 2º PLAN DIRECTOR SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (PDSI)

El 3º PDSI (2022-2024), adecuado al nuevo marco legislativo europeo (vigente Reglamento General de Protección de Datos), durante 2022 ha seguido avanzando en las siguientes líneas:

● Formación en seguridad y protección de datos

Durante el mes de octubre de 2022 hemos refrescado a toda la plantilla de **umivale Activa** la importancia y los criterios en materia de protección de datos, a través de una charla *ad hoc* de formación/concienciación, transmitida en las reuniones de los distintos Servicios. También hemos actualizado el documento de seguridad y protección de datos.

● Clausulado legal

Hemos actualizado todas las cláusulas legales de los documentos de **umivale Activa**.

● Mejora Acceso a HC

Hemos mejorado la seguridad de acceso a los datos sensibles de la HC, creando dos nuevos niveles de visibilidad en nuestro gestor de procesos en *Neos*.

● Registro actividades de tratamiento

Hemos actualizado todas las actividades de tratamiento tras la fusión de **umivale Activa**.

● DPD **umivale Activa**

Hemos comunicado a la AEPD (Agencia Española de Protección de Datos) del nuevo DPD de la entidad tras la fusión.

● Auditoría externa en Protección de datos

Durante el mes de diciembre hemos realizado una auditoría en materia de protección de datos con un proveedor externo.

¹ Recordar que dicha herramienta informática fue licitada y adjudicada a *Deloitte Advisory, S.L.* en 2019.

➔ PLAN COSO de Mejora Control Interno.

Continuando con el PLAN, la **implantación** de nuestro **sistema actual de gestión interna de riesgos**, dentro del marco de referencia **COSO**, se está abordando en **diferentes fases** debido a la complejidad, la involucración de todos los coordinadores y propietarios así como el proceso de integración.

En una **primera fase**, recordemos que el resultado del proyecto fue la obtención del **Mapa de riesgos** (integrando las perspectivas de riesgos de gobierno corporativo, estratégicos, operativos, financieros, normativos y de toma de decisiones) y una propuesta teórica de un **modelo mixto, interno/externo, de Control Interno**, contratándose como recurso externo a la Consultora externa **Deloitte Advisory, S.L.**

En una segunda fase, se obtuvieron las **Matrices de controles a nivel global de la Mutua** (conforme la estructura del Modelo COSO) y de **controles específicamente financieros** (modelo específico de **Masas Patrimoniales**).

Durante 2022, ejercicio marcado por la fusión de **umivale** y **Activa**, hemos realizado las siguientes actividades:

- **Reevaluación riesgos.**
Hemos reevaluado el **Mapa de Riesgos (Modelo COSO)**, priorizado cada uno de los riesgos identificados en función de los criterios de valoración previamente establecidos. Esta reevaluación está realizada teniendo en cuenta no solo la evolución de factores externos sino también los cambios internos producidos por la integración.
Paralelamente a lo anterior, y específicamente para la gestión de los riesgos asociados a la generación de la información financiera y contable (Modelo específico de Masas Patrimoniales), hemos reevaluado también los riesgos que afectan a los estados financieros, balance y cuenta de resultados.
- **Matrices de controles.**
Así mismo y, con el objetivo de adaptarlos a la nueva organización, estamos revisando las **matrices de controles**, junto con los propietarios de los mismos (1ª línea de defensa), tanto del modelo COSO como del modelo específico de Masas Patrimoniales.
Fruto de estos trabajos, a mediados del 2022, la 3ª línea de defensa emitió, junto a la consultora **Deloitte Advisory, S.L.**, sendos **informes de revisión** del diseño e implementación de las actividades de control del sistema interno de gestión de riesgos, tanto para el modelo COSO como el específico de Masas Patrimoniales. Los citados informes contienen asimismo recomendaciones para aquellos controles en los que se detectaron posibles mejoras al analizar sus evidencias. A partir de estas recomendaciones, los propietarios han propuesto los correspondientes planes

5

de acción así como el plazo de ejecución para su implementación, que permita realizar un correcto seguimiento y supervisión.

- **Adaptación para volcado a ARCHER.**
Por otra parte, durante 2022 hemos trabajado en automatizar el seguimiento y supervisión del sistema de gestión de riesgos COSO y masas patrimoniales, con el objetivo de poder ejecutarlo con la **herramienta informática "ARCHER"** a partir del segundo trimestre de 2023.
- **Formación en el sistema gestión de riesgos.**
Desde finales del 2022 la 3ª línea de defensa ha empezado a impartir formación a los profesionales de la Mutua del sistema de gestión de riesgos basado en la metodología COSO, formación que está previsto finalizar en el 2023.
- **Depuración histórico incidencias detectadas en Activa.**
Durante el ejercicio 2022 el equipo de Auditoría Interna, la 3ª línea de defensa, ha procedido a depurar el histórico de incidencias detectadas en **ex-Activa**. Dicho trabajo de depuración se ha realizado conjuntamente con los propietarios de los procesos en la nueva estructura organizativa de **umivale Activa**, priorizando aquellas incidencias con mayor riesgo.
- **Revisión expedientes PECATA.**
Así mismo, durante el ejercicio 2022 la 3ª línea de defensa, a solicitud del Director General, ha iniciado un proceso de auditoría de la revisión de los expedientes **PECATA**, procediendo al estudio y valoración de los criterios utilizados en dicha revisión, realizando diversas reuniones con los propietarios del proceso y participando en las sesiones de formación impartidas al respecto.
También al respecto, la 3ª línea de defensa está analizando la herramienta informática utilizada para la revisión de los expedientes **PECATA** como una auditoría de una muestra de los expedientes revisados en 2022.

4. CONTROL EXTERNO

En 2022 los resultados de la actividad fiscalizadora externa ejercida por la **Intervención General de la Seguridad Social (IGSS)**, el **TRIBUNAL DE CUENTAS (TCu)** y la **Sección Especial de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social (ITSS)**, ha sido la siguiente:

- ➔ **IGSS.**
 - En **enero 2022** planteamos RECURSO DE REPOSICIÓN frente a la RESOLUCIÓN de la SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, de fecha 22 de diciembre de 2021, derivada del Informe adicional al de cuentas anuales correspondiente al ejercicio 2019 de **Activa**. Actualmente está pendiente de resolución.

6





- En julio 2022 recibimos los cuatro INFORMES DEFINITIVOS DE AUDITORIA DE LAS CUENTAS ANUALES del ejercicio 2021, tanto de la gestión de la Seguridad Social como el del patrimonio histórico, correspondientes por separado a **umivale** y a **Activa**, con opinión favorable en los cuatro.
 - En julio de 2022 presentamos RECURSO DE REPOSICIÓN ante la RESOLUCIÓN de SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, respecto del INFORME ADICIONAL AL DE AUDITORIA DE LAS CUENTAS ANUALES del ejercicio 2018 de **umivale**, que a día de la fecha está también pendiente.
 - En diciembre 2022, hemos recibido el INFORME DEFINITIVO ADICIONAL DE AUDITORIA DE LAS CUENTAS ANUALES del ejercicio 2019. A fecha de emisión de este informe se ha recibido la RESOLUCIÓN de la SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL que confirma el INFORME DEFINITIVO.
 - Y en diciembre 2022 hemos presentado ALEGACIONES al INFORME PROVISIONAL ADICIONAL DE AUDITORIA DE LAS CUENTAS ANUALES del ejercicio 2020 de **umivale**.
- ➔ **TCu.**
- En mayo de 2022, el Pleno del TRIBUNAL DE CUENTAS acordó elevar a las Cortes el Informe nº 1.473 relativo a la "Fiscalización de la contratación de emergencia celebrada durante el ejercicio 2020 en el ámbito de la Administración Socio-Laboral y de la Seguridad Social como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19". De dicho informe, tanto respecto de **Activa** como de **umivale**, no se desprende consecuencia alguna para la Mutua.
 - En junio de 2022 el Pleno del TRIBUNAL DE CUENTAS ha acordado la elevación a las Cortes del Informe nº 1.476 relativo a la "Fiscalización sobre el impacto económico producido por la crisis derivada del COVID-19 en las entidades y organismos del ámbito de la Administración Socio-Laboral y de la Seguridad Social durante el ejercicio 2020". Igualmente, de este informe no se desprende consecuencia alguna por la gestión realizada por **umivale** ni por la de **Activa Mutua 2008**.
 - En julio de 2022 el Pleno del TRIBUNAL DE CUENTAS ha acordado la elevación a las Cortes del Informe nº 1.483 relativo a la "Fiscalización operativa sobre la eficiencia en el uso de inmuebles de la Seguridad Social, con especial referencia a la eficiencia energética". Igualmente, sin perjuicio de que este informe es más prolijo en su desglose, incluidas las referencias a **Activa** y a **umivale**, no se prevén consecuencias para la Mutua.
 - Al tiempo, también en 2022, el TRIBUNAL ha iniciado la "Fiscalización sobre la gestión y control de la prestación extraordinaria por cese de actividad de los trabajadores autónomos afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la crisis sani-

7

taria ocasionada por el COVID-19", el cual todavía sigue en gestión, por lo que su informe de resultados, a esta fecha, no se ha publicado.

- La TGSS, en julio de 2022, presentó ante el TRIBUNAL DE CUENTAS demanda contra **Activa** y otras personas, en un procedimiento de reintegro por alcance B-1/2022, por importe de 32.293 euros, como consecuencia del Informe de Fiscalización sobre la gestión y control de los pagos efectuados al personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, del ejercicio 2017. Actualmente este procedimiento está todavía en tramitación.
- También en 2022, ante el TRIBUNAL DE CUENTAS, se celebró juicio de reintegro por alcance, número B-123/2021, contra **Activa** y otras personas, en las que se reclama un total de 673.393,99 euros por diversos conceptos detectados en la Inspección de Trabajo de 2019. Procedimiento en el que, al finalizar 2022, todavía no se ha dictado Sentencia.

➔ **ITSS.**

- **umivale Activa** presentó demanda, en el mes de junio de 2022, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TRIBUNAL SUPREMO, instando la nulidad de la resolución del Consejo de Ministros de fecha 14 de junio de 2019, que confirmó íntegramente el ACTA DE INFRACCIÓN de 2 de enero de 2019, de la Dirección Especial de la ITSS Central, por la que se impuso a **Activa** una sanción de 875.051'00 euros.
- **umivale Activa** presentó demanda, en diciembre de 2022, ante el Juzgado de lo Social de València, contra la Resolución del DIRECTOR GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, notificada el 25 de octubre de 2022, en la que desestimaba nuestro RECURSO DE ALZADA contra la sanción impuesta por el DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN ESPECIAL de la ITSS relativa a una ACTA DE INFRACCIÓN. Su importe es de 12.250'00 euros. Actualmente está tramitándose ante el correspondiente órgano judicial.
- **umivale Activa** presentó, en diciembre de 2022, alegaciones al ACTA DE INFRACCIÓN emitida por la DIRECCIÓN ESPECIAL de la ITSS en la que propone una sanción de 7.501'00 euros en base a una teórica infracción de la LISOS. Actualmente estamos trabajando en el escrito de ALEGACIONES en este procedimiento.

Y para que así conste.



Fdo.: **Héctor Blasco García**
Dirección de Cumplimiento

8

Declaración de Gobierno Corporativo de umivale | suma

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15

Esta Declaración de Gobierno Corporativo reafirma la consolidación de nuestro modelo de gestión de la excelencia, el MEX, implementado en 2000 y, desde 2010, aquilatado con los estándares del modelo de excelencia EFQM.

“umivale, MCSS nº 15” es una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y, como tal, una asociación privada de empresarios que, sin ánimo de lucro y con ámbito estatal, tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, y en la que los empresarios actúan mancomunadamente, basándose en el principio de solidaridad, y a través de la cual, en el ejercicio de su responsabilidad, colaboran en la gestión de las prestaciones públicas de la Seguridad Social que la Entidad tiene legalmente atribuidas, función sometida al marco normativo que conforman la Ley General de la Seguridad Social, el Reglamento General de Colaboración de las Mutuas, los Estatutos Sociales y un heterogéneo conjunto de normas que regulan su día a día.

En base a ello, y conscientes de que, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, la Entidad siempre estará sometida a diversos riesgos inherentes, tanto con la actividad desarrollada, como a su naturaleza jurídica y a la vasta normativa legal aplicable, en coherencia con la VOCACIÓN DE EXCELENCIA reflejada en nuestro Modelo de Gestión, el MEX, desde la Junta Directiva de umivale hace tiempo que nos impusimos elevados niveles de autoexigencia en todos nuestros ámbitos de actuación y, en especial, en los de Buen Gobierno que comprende un sistema de cumplimiento y gestión de riesgos, y en los de relación con todos nuestros grupos de interés.

Desde hace años umivale viene destacando dentro del Sector por sus niveles de solidez, eficacia y eficiencia, con una gestión responsable basada en la calidad de los servicios, la profesionalidad y el rigor de su equipo humano, apostando por el compromiso, la transparencia y la participación de todos los umivalentes en la gestión y consecución de objetivos, desplegando para ello un programa de formación e información permanente.

En coherencia con todo ello, los Órganos de Gobierno de umivale han venido velando, y poniendo medios, por la aplicación de los valores y criterios éticos que integran su Modelo, orientados al cliente, interno y externo, la acción proactiva y a inspirar el comportamiento de nuestra organización en su actividad cotidiana, marcando así las directrices de desarrollo de la cultura de responsabilidad social.

En 2019 nuestra gestión, tanto interna como externa, ha continuado siendo orientada y guiada conforme los principios y valores del Código Ético y de los Códigos de Conducta y Métodos Específicos vigentes. Dichos Códigos representan la manera de ser y hacer de umivale, sin perjuicio de su dinamismo, ya que son documentos abiertos a incorporar los avances de la organización, los cambios legislativos y las expectativas legítimas de nuestros grupos de interés.

El vigente Código Ético lo realizó umivale en el 2014 con el apoyo y asesoramiento de la Fundación para la Ética en los Negocios y en las Organizaciones (ÉTNOR), proceso

participativo en el que colaboraron representantes de nuestros diversos grupos de interés.

Sobre esa base, en 2019 abrimos una revisión en profundidad, buscando ampliar su ámbito subjetivo, inicialmente circunscrito básicamente a los umivalentes, para ampliarlo en lo posible a todos los miembros de umivale y, en especial, a los miembros de los órganos de gobierno y de los de participación, avanzando en la línea del buen gobierno corporativo, estando, en el momento en que se ha estudiado la documentación que ha dado lugar, en 2020, a una nueva edición titulada “Códigos de Buen Gobierno”.



Alvaro Murga Tomé

10 Anexos

Anexo VIII Glosario de siglas e iconos



ABS	Absentismo
ANL	Accidente No Laboral
AMAT	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
AT	Accidente de Trabajo
AT&EP	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional
CATA	Cese de Actividad de Trabajadores/as Autónomos/as
CAU	Centro de Atención al Usuario de umivale Activa
CC	Contingencia Común
CEG	Club de Excelencia en la Gestión
CET	Código Ético
COSO	Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission
CP	Contingencias Profesionales
CPE	Comisión de Prestaciones Especiales
CSN	Consejo de Seguridad Nuclear
CUME	Cuidado de Menor Enfermo
DDD	Desinsectación, Desinfección y Desratización
DGOSS	Dirección General Ordenación de la Seguridad Social
DxM	Dirección por Misiones
EC	Enfermedad Común
EFQM	European Foundation for Quality Management
EP	Enfermedad Profesional
GI	Grupos de Interés
GRI	Global Reporting Initiative
GxP	Gestión por Procesos
KwH	Kilovatios x hora
IGSS	Intervención General de la Seguridad Social
IMS	Incapacidad, Muerte y Supervivencia
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



IT	Incapacidad Temporal
ITAT	Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo
ITCC	Incapacidad Temporal por Contingencia Común
IP	Incapacidad Permanente
LCSP	Ley de Contratos del Sector Público
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LPNI	Lesiones Permanentes No Invalidantes
LREoL	Licencia de Riesgo Embarazo o Lactancia Natural
MCSS	Mutua Colaboradora con la Seguridad Social
MEX	Modelo de Excelencia
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OVRL	Oficina Virtual de Reclamaciones y Litigios
PDSI	Plan Director de Seguridad de la Información
PECATA	Prestación Extraordinaria Cese de Actividad Autónomos
PGAP	Plan General de Actividades Preventivas
PH	Patrimonio Histórico
POCATA	Prestación Ordinaria Cese de Actividad Autónomos
PPRP	Plan de Prevención de Riesgos Penales
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
PyG	Pérdidas y Ganancias
RAT	Registro de Actividades de Tratamiento
RD	Real Decreto
RETA	Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as
RRHH	Recursos Humanos
RRSS	Redes Sociales
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SAC	Servicio Atención al Cliente
SS	Seguridad Social
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de la SS
vs'21	Comparado con el año 2021

10 Anexos

Anexo IX Verificación externa del informe

La política de **umivale Activa** respecto de los proveedores de servicios de verificación del informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad sigue los siguientes principios, asegurándonos que los proveedores:

- Sean independientes de la organización y, por tanto, capaces de producir y publicar opiniones o conclusiones objetivas e imparciales sobre el informe.
- Puedan probar su competencia tanto en la materia como en las prácticas de verificación.
- Apliquen procesos de control de la calidad a su trabajo de verificación.
- Desempeñen su trabajo de forma sistemática, debidamente documentada, con base empírica y de acuerdo con una serie de procedimientos establecidos previamente.
- Evalúen si el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad ofrece una imagen razonable y equilibrada del desempeño, teniendo en cuenta tanto la veracidad de los datos del informe como la selección general del contenido.
- Evalúen en qué medida se ha aplicado la guía GRI para alcanzar las conclusiones del informe.
- Hagan público un informe por escrito en el que se plasmen sus conclusiones, con una descripción de los responsables del informe y de la verificación, y un resumen del trabajo desarrollado, a fin de explicar qué clase de informe de verificación se ha elaborado.

La elección de la empresa auditora externa para la verificación del informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad ha pasado por el proceso de contratación, según la normativa fijada en la Ley de Contratos del Sector Público. El pliego de contratación ha sido adjudicado a la Asociación Española de Normalización y Certificación (**AENOR**), que ha verificado que este informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad refleja una imagen razonable y equilibrada del desempeño social, económico y ambiental de **umivale Activa**.

AENOR sólo realiza la verificación del informe, sin que exista otra relación con dicha empresa en relación con el desarrollo de este informe.

La alta dirección ha participado en la elaboración del informe, integra este logro dentro de su Plan estratégico y conoce la solicitud y auditoria de verificación externa, participando en la misma.

AENOR

Confía

VERIFICACIÓN DEL INFORME SOBRE SOSTENIBILIDAD



VMS-2023/0038

AENOR ha verificado el informe de Sostenibilidad de la organización

UMIVALE ACTIVA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 3

concluyendo que el mismo se ha realizado conforme con los estándares de elaboración de informes GRI y proporciona una visión global de los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y de cómo los gestiona.

Título del informe: Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad 2022. UMIVALE ACTIVA
Periodo objeto del informe comprendido entre: del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022
Domicilio en: AV. REAL MONASTERIO DE POBLET, 20. 46004 - VALENCIA

Emisión 2023-12-07

Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

AENOR INTERNACIONAL S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com

10 Anexos

Anexo X Resultados económicos umivale Activa Formulación de cuentas

Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social

Propuesta distribución excedentes **umivale Activa**

Resultado de la Gestión	17.892.782,91
--------------------------------	----------------------

Propuesta de Aplicación del Resultado

	<u>Reserva</u>	<u>Dotación</u>	<u>Desdotación</u>	<u>Neto</u>
AT&EP	Estabilización	53.108.706,89	<u>96.247.306,85</u>	-43.138.599,96
	Complementaria	5.191.175,27		
	Asistencia Social	10.382.350,55		
	Fondo de CP de la Seg. Social	5.191.175,27		
	Fondo de Reserva de la Seg. Social	83.058.804,40		
CC	Estabilización	<u>96.247.306,85</u>	89.627.146,67	6.620.160,18
	Fondo de Reserva de la Seg. Social			
CATA	Estabilización	4.278.004,62	2.256.905,26	2.021.099,36
	Complementaria de Estabilización	2.256.905,26		
	Resultado Neto Generado por Cuotas		18.243.020,68	
Total		259.714.429,12	206.374.379,46	

Resultado económico	53.340.049,66
----------------------------	----------------------

10 Anexos

Anexo X Resultados económicos umivale Activa

Formulación de cuentas

Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social

Fondos propios umivale Activa

A 31 de diciembre, si se hubiera repartido el resultado del ejercicio

Situación final de las Reservas	31-12-22	Propuesta Distribución Excedentes	Situación Reserva después del Reparto	Cobertura	Máx. legal
Reserva de Estabilización CP	251.983.201,94	-43.138.599,96	208.844.601,98	30,00%	30%
Reserva de Estabilización ITCC	19.823.506,66	6.620.160,18	26.443.666,84	5,00%	25%
Fondo de CP (FPR)	12.826.134,50		12.826.134,50	100,00%	
Fondo de CP de la Seg. Social		5.191.175,27			
Resultado Neto Generado por Cuotas	77.367.469,19	-18.243.020,68	59.124.448,51	100,00%	
Fondo de Reserva de la Seg. Social		83.058.804,40			
Reserva Complementaria CP	0,00	5.191.175,27	5.191.175,27	Voluntaria	
Reserva de Asistencia Social CP	18.828.314,07	10.382.350,55	29.210.664,62	Voluntaria	
Reserva de Estabilización de CATA	3.155.378,45	2.021.099,36	5.176.477,81	20,00%	20%
Reserva Complementaria de Estabilización CATA		2.256.905,26			
Total Reservas	383.984.004,81	53.340.049,66	346.817.169,53		

Datos en €

Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social

Balance **umivale Activa**

ACTIVO		EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
A)	Activo no corriente	107.020.411,04	108.739.123,07	-1.718.712,03	-1,6%
I.	Inmovilizado intangible	16.598.101,93	13.997.616,44	2.600.485,49	18,6%
II.	Inmovilizado material	62.857.082,18	60.672.319,19	2.184.762,99	3,6%
III.	Inversiones inmobiliarias				
IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del Grupo, multigrupo y asociadas	2.628.028,99	2.647.554,65	-19.525,66	-0,7%
V.	Inversiones financieras a largo plazo	23.458.170,96	30.093.411,55	-6.635.240,59	-22,0%
VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	1.479.026,98	1.328.221,24	150.805,74	11,4%
B)	Activo corriente	619.978.358,37	574.996.193,02	44.982.165,35	7,8%
I.	Activos en estado de venta	418.430,81	205.021,70	213.409,11	104,1%
II.	Existencias	418.564,70	996.343,10	-577.778,40	-58,0%
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	456.551.073,94	387.361.248,16	69.189.825,78	17,9%
V.	Inversiones financieras a corto plazo	7.217.873,07	53.435.194,72	-46.217.321,65	-86,5%
VI.	Ajustes por periodificación	91.581,30	108.206,87	-16.625,57	-15,4%
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	155.280.834,55	132.890.178,47	22.390.656,08	16,8%
TOTAL ACTIVO (A+B).....		726.998.769,41	683.735.316,09	43.263.453,32	6,3%
PATRIMONIO NETO Y PASIVO		EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
A)	Patrimonio neto	437.337.550,07	419.686.161,84	17.651.388,23	4,2%
I.	Patrimonio aportado				
II.	Patrimonio generado	437.324.054,46	419.672.666,23	17.651.388,23	4,2%
III.	Ajustes por cambios de valor	13.495,61	13.495,61		
IV.	Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados				
B)	Pasivo no corriente				
I.	Provisiones a largo plazo				
II.	Deudas a largo plazo				
C)	Pasivo corriente	289.661.219,34	264.049.154,25	25.612.065,09	9,7%
I.	Provisiones a corto plazo	87.234.148,60	78.336.726,80	8.897.421,80	11,4%
II.	Deudas a corto plazo	2.894.102,22	1.387.833,61	1.506.268,61	108,5%
IV.	Acreedores y otras cuentas a pagar	199.532.968,52	184.324.593,84	15.208.374,68	8,3%
V.	Ajustes por periodificación				
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C).....		726.998.769,41	683.735.316,09	43.263.453,32	6,3%

Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social

Cuenta del resultado económico- patrimonial **umivale Activa**

CONCEPTO	EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
1. Cotizaciones sociales	1.309.969.657,57	413.531.943,62	896.437.713,95	216,8%
2. Tranferencias y subvenciones recibidas	123.342.949,09	184.974.864,04	-61.631.914,95	-33,3%
3. Prestaciones de servicios	4.284.081,93	3.951.822,78	332.259,15	8,4%
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado				
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	80.990.225,80	25.464.191,02	55.526.034,78	218,1%
6. Excesos de provisiones	1.138.975,03	340.485,17	798.489,86	234,5%
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	1.519.725.889,42	628.263.306,63	891.462.582,79	141,9%
7. Prestaciones sociales	-895.192.681,09	-424.968.558,31	-470.224.122,78	110,6%
8. Gastos de personal	-72.410.559,81	-33.143.602,64	-39.266.957,17	118,5%
9. Trasferencias y subvenciones concedidas	-336.813.417,93	-115.504.828,04	-221.308.589,89	191,6%
10. Aprovisionamientos	-49.228.545,34	-18.081.013,41	-31.147.531,93	172,3%
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-146.530.117,82	-64.391.343,45	-82.138.774,37	127,6%
12. Amortización del inmovilizado	-4.645.310,66	-2.177.525,92	-2.467.784,74	113,3%
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-1.504.820.632,65	-658.266.871,77	-846.553.760,88	128,6%
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	14.905.256,77	-30.003.565,14	44.908.821,91	-149,7%
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-46.110,55	-111.451,83	65.341,28	-58,6%
14. Otras partidas no ordinarias	3.209.897,06	1.959.482,76	1.250.414,30	63,8%
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	18.069.043,28	-28.155.534,21	46.224.577,49	-164,2%
15. Ingresos financieros	1.306.588,37	57.311,88	1.249.276,49	2179,8%
16. Gastos financieros	-23.857,05	-5.040,20	-18.816,85	373,3%
17. Gastos financieros imputados al activo				
18. Variación del valor razonable en activos financieros				
19. Diferencias de cambio				
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	-1.458.991,69	582,67	-1.459.574,36	-250497,6%
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	-176.260,37	52.854,35	-229.114,72	-433,5%
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	17.892.782,91	-28.102.679,86	45.995.462,77	-163,7%
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		30.482.940,30	-30.482.940,30	-100%
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		2.380.260,44	-2.380.260,44	-100%

Gestión del Patrimonio Privativo

Balance **umivale Activa**

ACTIVO		EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
A)	Activo no corriente	14.246.005,26	14.182.881,38	63.123,88	0,4%
I.	Inmovilizado intangible				
II.	Inmovilizado material	10.365.078,60	9.632.944,87	732.133,73	7,6%
III.	Inversiones inmobiliarias	1.268.779,52	1.489.383,53	-220.604,01	-14,8%
IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas				
V.	Inversiones financieras a largo plazo	2.612.147,14	3.060.552,98	-448.405,84	-14,7%
VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo				
B)	Activo corriente	10.274.640,43	8.813.202,86	1.461.437,57	16,6%
I.	Activos en estado de venta				
II.	Existencias				
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	94.779,21	67.363,80	27.415,41	40,7%
V.	Inversiones financieras a corto plazo	7.012.507,98	953.347,40	6.059.160,58	635,6%
VI.	Ajustes por periodificación				
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	3.167.353,24	7.792.491,66	-4.625.138,42	-59,4%
TOTAL ACTIVO (A+B).....		24.520.645,69	22.996.084,24	1.524.561,45	6,6%
PATRIMONIO NETO Y PASIVO		EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
A)	Patrimonio neto	22.994.942,40	21.708.085,41	1.286.856,99	5,9%
I.	Patrimonio aportado				
II.	Patrimonio generado	22.634.777,61	21.347.165,18	1.287.612,43	6,0%
III.	Ajustes por cambios de valor	357.256,17	357.256,17		
IV.	Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	2.908,62	3.664,06	-755,44	-20,6%
B)	Pasivo no corriente	319.372,21	412.649,04	-93.276,83	-22,6%
I.	Provisiones a largo plazo	270.555,53	364.180,00	-93.624,47	-25,7%
II.	Deudas a largo plazo	48.816,68	48.469,04	347,64	0,7%
C)	Pasivo corriente	1.206.331,08	875.349,79	330.981,29	37,8%
I.	Provisiones a corto plazo	907.870,80	355.150,20	552.720,60	155,6%
II.	Deudas a corto plazo				
IV.	Acreedores y otras cuentas a pagar	298.460,28	520.199,59	-221.739,31	-42,6%
V.	Ajustes por periodificación				
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C).....		24.520.645,69	22.996.084,24	1.524.561,45	6,6%

10 Anexos

Anexo X Resultados económicos umivale Activa

Formulación de cuentas

Gestión del Patrimonio Privativo

Cuenta del resultado económico-patrimonial umivale Activa

CONCEPTO	EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
1. Cotizaciones sociales				
2. Tranferencias y subvenciones recibidas	1.007,25	1.007,25		
3. Prestaciones de servicios				
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado				
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	1.485.614,68	1.061.474,38	424.140,30	40,0%
6. Excesos de provisiones	238.469,00	6.010,00	232.459,00	3867,9%
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	1.725.090,93	1.068.491,63	656.599,30	61,5%
7. Prestaciones sociales				
8. Gastos de personal	-49.377,48	-57.050,52	7.673,04	-13,4%
9. Trasferencias y subvenciones concedidas				
10. Aprovisionamientos				
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-523.490,62	-681.912,21	158.421,59	-23,2%
12. Amortización del inmovilizado	-113.161,05	-110.959,69	-2.201,36	2,0%
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-686.029,15	-849.922,42	163.893,27	-19,3%
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	1.039.061,78	218.569,21	820.492,57	375,4%
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	976.168,80		976.168,80	
14. Otras partidas no ordinarias	-760.837,64	-424.647,04	-336.190,60	79,2%
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	1.254.392,94	-206.077,83	1.460.470,77	-708,7%
15. Ingresos financieros	87.507,49	55.534,47	31.973,02	57,6%
16. Gastos financieros		-1.361,05	1.361,05	-100,0%
17. Gastos financieros imputados al activo				
18. Variación del valor razonable en activos financieros				
19. Diferencias de cambio				
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros				
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	87.507,49	54.173,42	33.334,07	61,5%
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	1.341.900,43	-151.904,41	1.493.804,84	-983,4%
21. Impuesto sobre beneficios	-54.288,00		-54.288,00	
V.- RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS	1.287.612,43	-151.904,41	1.439.516,84	-947,6%
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		-55.386,58	55.386,58	-100%
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-207.290,99	207.290,99	-100%

Integrado

Balance **umivale Activa**

ACTIVO		EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
A)	Activo no corriente	121.266.416,30	122.922.004,45	-1.655.588,15	-1,3%
I.	Inmovilizado intangible	16.598.101,93	13.997.616,44	2.600.485,49	18,6%
II.	Inmovilizado material	73.222.160,78	70.305.264,06	2.916.896,72	4,1%
III.	Inversiones inmobiliarias	1.268.779,52	1.489.383,53	-220.604,01	-14,8%
IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	2.628.028,99	2.647.554,65		
V.	Inversiones financieras a largo plazo	26.070.318,10	33.153.964,53	-7.083.646,43	-21,4%
VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	1.479.026,98	1.328.221,24	150.805,74	11,4%
B)	Activo corriente	630.252.998,80	583.809.395,88	46.443.602,92	8,0%
I.	Activos en estado de venta	418.430,81	205.021,70	213.409,11	104,1%
II.	Existencias	418.564,70	996.343,10	-577.778,40	-58,0%
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	456.645.853,15	387.428.611,96	69.217.241,19	17,9%
V.	Inversiones financieras a corto plazo	14.230.381,05	54.388.542,12	-40.158.161,07	-73,8%
VI.	Ajustes por periodificación	91.581,30	108.206,87	-16.625,57	-15,4%
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	158.448.187,79	140.682.670,13	17.765.517,66	12,6%
TOTAL ACTIVO (A+B).....		751.519.415,10	706.731.400,33	44.788.014,77	6,3%

PATRIMONIO NETO Y PASIVO		EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
A)	Patrimonio neto	460.332.492,47	441.394.247,25	18.938.245,22	4,3%
I.	Patrimonio aportado				
II.	Patrimonio generado	459.958.832,07	441.019.831,41	18.939.000,66	4,3%
III.	Ajustes por cambios de valor	370.751,78	370.751,78		
IV.	Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	2.908,62	3.664,06	-755,44	-20,6%
B)	Pasivo no corriente	319.372,21	412.649,04	-93.276,83	-22,6%
I.	Provisiones a largo plazo	270.555,53	364.180,00	-93.624,47	-25,7%
II.	Deudas a largo plazo	48.816,68	48.469,04	347,64	0,7%
C)	Pasivo corriente	290.867.550,42	264.924.504,04	25.943.046,38	9,8%
I.	Provisiones a corto plazo	88.142.019,40	78.691.877,00	9.450.142,40	12,0%
II.	Deudas a corto plazo	2.894.102,22	1.387.833,61	1.506.268,61	108,5%
IV.	Acreedores y otras cuentas a pagar	199.831.428,80	184.844.793,43	14.986.635,37	8,1%
V.	Ajustes por periodificación				
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C).....		751.519.415,10	706.731.400,33	44.788.014,77	6,3%

10 Anexos

Anexo X Resultados económicos umivale Activa

Formulación de cuentas

Integrado

Cuenta del resultado económico-patrimonial **umivale Activa**

CONCEPTO	EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
1. Cotizaciones sociales	1.309.969.657,57	413.531.943,62	896.437.713,95	216,8%
2. Tranferencias y subvenciones recibidas	123.343.956,34	184.975.871,29	-61.631.914,95	-33,3%
3. Prestaciones de servicios	4.284.081,93	3.951.822,78	332.259,15	8,4%
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado				
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	82.475.840,48	26.525.665,40	55.950.175,08	210,9%
6. Excesos de provisiones	1.377.444,03	346.495,17	1.030.948,86	297,5%
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	1.521.450.980,35	629.331.798,26	892.119.182,09	141,8%
7. Prestaciones sociales	-895.192.681,09	-424.968.558,31	-470.224.122,78	110,6%
8. Gastos de personal	-72.459.937,29	-33.200.653,16	-39.259.284,13	118,2%
9. Trasferencias y subvenciones concedidas	-336.813.417,93	-115.504.828,04	-221.308.589,89	191,6%
10. Aprovisionamientos	-49.228.545,34	-18.081.013,41	-31.147.531,93	172,3%
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-147.053.608,44	-65.073.255,66	-81.980.352,78	126,0%
12. Amortización del inmovilizado	-4.758.471,71	-2.288.485,61	-2.469.986,10	107,9%
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-1.505.506.661,80	-659.116.794,19	-846.389.867,61	128,4%
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	15.944.318,55	-29.784.995,93	45.729.314,48	-153,5%
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	930.058,25	-111.451,83	1.041.510,08	-934,5%
14. Otras partidas no ordinarias	2.449.059,42	1.534.835,72	914.223,70	59,6%
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	19.323.436,22	-28.361.612,04	47.685.048,26	-168,1%
15. Ingresos financieros	1.394.095,86	112.846,35	1.281.249,51	1135,4%
16. Gastos financieros	-23.857,05	-6.401,25	-17.455,80	272,7%
17. Gastos financieros imputados al activo				
18. Variación del valor razonable en activos financieros				
19. Diferencias de cambio				
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	-1.458.991,69	582,67	-1.459.574,36	-250497,6%
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	-88.752,88	107.027,77	-195.780,65	-182,9%
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	19.234.683,34	-28.254.584,27	47.489.267,61	-168,1%
21. Impuesto sobre beneficios	-54.288,00		-54.288,00	
V.- RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS	19.180.395,34	-28.254.584,27	47.434.979,61	-167,9%
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		30.427.553,72	-30.427.553,72	-100%
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		2.172.969,45	-2.172.969,45	-100%

Resultado económico obtenido derivado de la gestión de las Contingencias Profesionales **umivale Activa**

CONCEPTO	EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
1. Cotizaciones sociales	759.071.305,48	693.412.337,97	65.658.967,51	9,5%
2. Transferencias y subvenciones recibidas	104.948.568,70	130.992.681,55	-26.044.112,85	-19,9%
3. Prestaciones de servicios	4.222.629,48	5.119.181,18	-896.551,70	-17,5%
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado				
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	77.466.890,67	70.454.269,65	7.012.621,02	10,0%
6. Excesos de provisiones	909.289,72	923.836,33	-14.546,61	-1,6%
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	946.618.684,05	900.902.306,68	45.716.377,37	5,1%
7. Prestaciones sociales	-258.666.211,86	-266.631.842,03	7.965.630,17	-3,0%
8. Gastos de personal	-51.407.067,31	-51.788.564,82	381.497,51	-0,7%
9. Transferencias y subvenciones concedidas	-335.709.234,48	-311.347.549,28	-24.361.685,20	7,8%
10. Aprovisionamientos	-44.334.693,47	-35.674.233,42	-8.660.460,05	24,3%
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-119.014.035,88	-113.280.341,00	-5.733.694,88	5,1%
12. Amortización del inmovilizado	-3.037.992,60	-3.250.842,44	212.849,84	-6,5%
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-812.169.235,60	-781.973.372,99	-30.195.862,61	3,9%
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	134.449.448,45	118.928.933,69	15.520.514,76	13,1%
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-28.500,48	-90.111,53	61.611,05	-68,4%
14. Otras partidas no ordinarias	3.202.396,93	4.753.938,10	-1.551.541,17	-32,6%
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	137.623.344,90	123.592.760,26	14.030.584,64	11,4%
15. Ingresos financieros	1.211.038,37	3.860.387,91	-2.649.349,54	-68,6%
16. Gastos financieros	-19.046,06	-58.528,97	39.482,91	-67,5%
17. Gastos financieros imputados al activo				
18. Variación del valor razonable en activos financieros				
19. Diferencias de cambio				
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	-1.164.771,93	-714.971,60	-449.800,33	62,9%
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	27.220,38	3.086.887,34	-3.059.666,96	-99,1%
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	137.650.565,28	126.679.647,60	10.970.917,68	8,7%
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		1.123.785,39	-1.123.785,39	-100%
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		127.803.432,99	-127.803.432,99	-100%

Resultado económico obtenido derivado de la gestión de la Incapacidad temporal por Contingencias Comunes **umivale Activa**

CONCEPTO	EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
1. Cotizaciones sociales	524.584.553,62	417.041.339,29	107.543.214,33	25,8%
2. Transferencias y subvenciones recibidas	166.012,11	4.916.599,79	-4.750.587,68	-96,6%
3. Prestaciones de servicios	61.452,45	494.402,50	-432.950,05	-87,6%
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado				
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	3.120.094,23	4.978.862,18	-1.858.767,95	-37,3%
6. Excesos de provisiones	216.642,77	130.131,12	86.511,65	66,5%
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	528.148.755,18	427.561.334,88	100.587.420,30	23,5%
7. Prestaciones sociales	-596.128.245,54	-495.141.342,74	-100.986.902,80	20,4%
8. Gastos de personal	-20.303.217,35	-17.058.987,30	-3.244.230,05	19,0%
9. Transferencias y subvenciones concedidas	-1.103.858,30	-5.312.780,97	4.208.922,67	-79,2%
10. Aprovisionamientos	-4.853.671,47	-10.673.055,44	5.819.383,97	-54,5%
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-25.237.775,84	-24.072.920,29	-1.164.855,55	4,8%
12. Amortización del inmovilizado	-1.501.465,25	-1.071.804,83	-429.660,42	40,1%
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-649.128.233,75	-553.330.891,57	-95.797.342,18	17,3%
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	-120.979.478,57	-125.769.556,69	4.790.078,12	-3,8%
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-16.905,02	-33.571,24	16.666,22	-49,6%
14. Otras partidas no ordinarias	7.500,49	91.873,61	-84.373,12	-91,8%
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	-120.988.883,10	-125.711.254,32	4.722.371,22	-3,8%
15. Ingresos financieros	82.912,80	280.779,32	-197.866,52	-70,5%
16. Gastos financieros	-4.537,81	-8.596,19	4.058,38	-47,2%
17. Gastos financieros imputados al activo				
18. Variación del valor razonable en activos financieros				
19. Diferencias de cambio				
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	-277.512,67	-106.331,07	-171.181,60	161,0%
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	-199.137,68	165.852,06	-364.989,74	-220,1%
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	-121.188.020,78	-125.545.402,26	4.357.381,48	-3,5%
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		508.180,46	-508.180,46	-100%
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-125.037.221,80	125.037.221,80	-100%

Resultado económico obtenido derivado de la gestión de la prestación por Cese de Actividad de Autónomos **umivale Activa**

CONCEPTO	EJ. 2022	EJ. 2021	Dif'21	v'21
1. Cotizaciones sociales	26.313.798,47	23.913.837,77	2.399.960,70	10,0%
2. Tranferencias y subvenciones recibidas	18.228.368,28	231.439.566,00	-213.211.197,72	-92,1%
3. Prestaciones de servicios		23.935,82	-23.935,82	-100,0%
4. Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado				
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	403.240,90	468.917,74	-65.676,84	-14,0%
6. Excesos de provisiones	13.042,54	10.628,12	2.414,42	22,7%
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA (1+2+3+4+5+6)	44.958.450,19	255.856.885,45	-210.898.435,26	-82,4%
7. Prestaciones sociales	-40.398.223,69	-252.362.945,33	211.964.721,64	-84,0%
8. Gastos de personal	-700.275,15	-1.365.524,75	665.249,60	-48,7%
9. Trasferencias y subvenciones concedidas	-325,15	-590,38	265,23	-44,9%
10. Aprovisionamientos	-40.180,40	-53.507,66	13.327,26	-24,9%
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-2.278.306,10	-2.440.648,11	162.342,01	-6,7%
12. Amortización del inmovilizado	-105.852,81	-159.516,46	53.663,65	-33,6%
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA (7+8+9+10+11+12)	-43.523.163,30	-256.382.732,69	212.859.569,39	-83,0%
I.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) DE LA GESTIÓN ORDINARIA (A+B)	1.435.286,89	-525.847,24	1.961.134,13	-372,9%
13. Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-705,05	-7.902,73	7.197,68	-91,1%
14. Otras partidas no ordinarias	-0,36	6.184,55	-6.184,91	-100,0%
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS (I+13+14)	1.434.581,48	-527.565,42	1.962.146,90	-371,9%
15. Ingresos financieros	12.637,20	6.966,79	5.670,41	81,4%
16. Gastos financieros	-273,18	-774,12	500,94	-64,7%
17. Gastos financieros imputados al activo				
18. Variación del valor razonable en activos financieros				
19. Diferencias de cambio				
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	-16.707,09	-9.835,27	-6.871,82	69,9%
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (15+16+17+18+19+20)	-4.343,07	-3.642,60	-700,47	19,2%
IV.- RESULTADO (AHORRO O DESAHORRO) NETO DEL EJERCICIO (II+III)	1.430.238,41	-531.208,02	1.961.446,43	-369,2%
± AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		145.257,27	-145.257,27	-100%
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-385.950,75	385.950,75	-100%



umivaleactiva.es

