



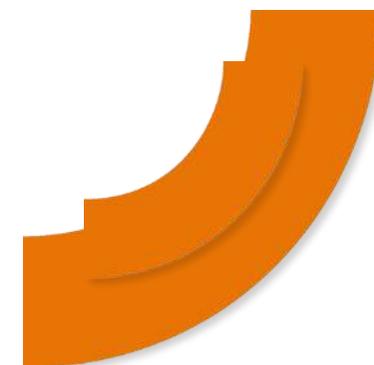
Informe de Gobierno Corporativo Y Sostenibilidad

2023



Índice

0. Cartas institucionales	3	5. Equipo humano (umiactivales)	95	9. Análisis de materialidad	148
1. umivale Activa	5	5.1. Nuestro equipo humano	96	9.1. Fase I. Análisis de los req. del modelo GRI	149
1.1. Quiénes somos	6	5.2. Relaciones trabajador/a – umivale Activa	100	9.2. Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI	152
1.2. A qué nos dedicamos	11	5.3. Salud y seguridad en el trabajo	104	9.3. Información sobre los grupos de interés participantes	158
1.3. Nuestros grupos de interés	12	5.4. Formación	110		
1.4. Red asistencial	13	5.5. Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	115	10. Anexos	159
2. Gobierno corporativo	15	5.6. Comunicación interna	121	I. Glosario de siglas e iconos	160
2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo	16	6. Proveedores	122	II. Informe de Gobierno Corporativo	161
2.2. Códigos de Buen Gobierno	26	7. Sociedad	125	III. Ejecución y aplicación de los Códigos de Buen Gobierno	171
2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos	27	7.1. Actividad social e institucional	126	IV. Declaración de Buen Gobierno	177
2.4. Transparencia	34	7.2. Gestión ambiental	127	V. Resultados económicos umivale Activa	179
3. Nuestra misión	35	7.3. Marco regulatorio y auditorías	137	VI. Servicios de umivale Activa	190
3.1. Ausencias por motivos de salud	36	7.4. Acciones socialmente responsables	138	VII. Nuestros grupos de interés	193
4. Mutualistas y colectivos protegidos	39	8. Gestión económica	140	VIII. Principios de elaboración del informe	199
4.1. Colectivo protegido	40	8.1. Ingresos	142	IX. Índice de contenido GRI	201
4.2. Asistencia sanitaria	52	8.2. Resultados a distribuir	143	X. Modificaciones en datos y gráficas	207
4.3. Prestaciones económicas	65	8.3. Reservas	144	XI. Verificación externa del informe	210
4.4. Cultura de prevención	75	8.4. Distribución aporte de la gestión	145		
4.5. Servicio de Atención al Cliente	80	8.5. Inversiones financieras	146		
4.6. Encuestas de satisfacción	90	8.6. Porcentaje de renovación mutualistas	147		
		8.7. Productividad	147		





Ana Benavides Pizarro
Presidenta de
umivale Activa

Apreciados mutualistas,
Les presento el **Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad 2023** de **umivale Activa**, en el que desgranamos, para mejor conocimiento de nuestros grupos de interés, las acciones y los avances en este ejercicio.

Contextualizando el entorno, económica y sociopolíticamente **2023**, como bien conocen, siguió inmerso en un **escenario internacional convulso**, y lleno de **incertidumbres**, que compli-

can la situación política y económica, en especial en el entorno europeo y mediterráneo, y volatiliza todas las previsiones a medio o largo plazo.

A nivel nacional, nuestra **economía ha tenido un buen comportamiento**, creciendo por encima de las expectativas (PIB +2'5%) y del entorno europeo, evolucionando positivamente las exportaciones, el turismo y el consumo.

No obstante, otro año más, como gran **asignatura pendiente**, queda la ratio de **productividad**, y por tanto de **competitividad**, de la economía española, déficit que año tras año nos hace perder tejido industrial.

La productividad, calculada dividiendo el PIB por el total de horas trabajadas por las personas ocupadas de España, ha pasado de ser en 1995 un **+12%** superior a la media europea a colocarse un **-15%** por debajo de la **media eurozona**, además de por debajo de todas las

grandes economías, según datos de Eurostat. Causa destacada de esa **pérdida de productividad** está siendo la sorprendente **evolución** de las **ausencias por motivos de salud**: En 2023, por incapacidad temporal, España perdió el **5'33%** de las horas pactadas, **+29'35%** v'19 y **+97'17%** v'13, y ello sin incluir los días no trabajados, pero sí subsidiados, por otras prestaciones.

Dada la gravedad de la situación, en nuestro afán de **objetivar causas y diseñar estrategias** para la **mejor prevención, protección y promoción** de la salud, estamos analizando sistemáticamente esta realidad, apoyándonos en el **IVIE** (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas), **investigando estadísticamente factores y causas** de las ausencias por motivos de salud del total sistema de la Seguridad Social, tanto por siniestralidad laboral como las bajas de origen común, y contemplando todas las variables posibles con el fin último de **plantear mejores medidas preventivas**. Estudio, todavía en curso, pero al que les animo a consultar los avances en nuestra página corporativa umivaleactiva.es.

Entrando ya en los resultados de **umivale Activa** en **2023**, los datos de calidad, actividad y económicos confirman la solidez de esta nueva singladura, donde protegemos a **1.575.286 personas trabajadoras**, gestionando ingresos integrados superiores a **1.475'15 millones €** y con **20'06 millones €** de resultado.

Evidentemente, este desempeño y estos resultados no habrían sido posibles sin el anhelo y la dedicación de todas las personas que trabajan para hacer de **umivale Activa** un referente de excelencia de la salud laboral en España.

Y todo ello, a pesar de que seguimos contando con las mismas dificultades en el sector (la parálisis de la sanidad pública, la infrafinanciación de la prestación económica por IT de Contingencia Común, los corsés en materia de retribuciones que están disparando la rotación no deseada y, en especial, la inseguridad jurídica) y otros problemas añadidos, como el déficit que está generando en la Seguridad Social el gasto en prestaciones. A todo ello hay que sumar en los últimos tiempos descalificaciones infundadas, que obvian nuestra función social y nuestras ratios de calidad en la gestión de la salud laboral de nuestras personas protegidas, con eficiencia y eficacia en la gestión de recursos públicos.

Sabemos que contamos con el respaldo de nuestros mutualistas, representada por la Junta Directiva, que actualmente presido, para afrontar los retos que el día a día nos depara en nuestra fiel labor de colaboración con la Seguridad Social.

Finalmente resaltar que en 2024 estamos celebrando el nacimiento, en 1904, de la mutua decana de todas las que se han integrado en **umivale Activa**, la Mutua de Contratistas de Obras y Maestros albañiles de Barcelona.

Les invito a leer con detenimiento el Informe y quedo a su disposición en mi correo electrónico presidencia@umivaleactiva.es ante cualquier sugerencia de mejora o aspecto que deseen comentar.

Atentamente,

Ana Benavides Pizarro
Presidenta de **umivale Activa**

0 Cartas institucionales

Carta del Director Gerente



Héctor Blasco García
Director General de
umivale Activa

Estimadas lectoras y lectores,

Un año más tengo el honor de dirigirme a ustedes, en mi calidad de Director General de **umivale Activa**, para presentarles, además de los resultados cuantitativos y cualitativos en el cumplimiento de nuestra función social, labor y función social que bien ha introducido la **Presidenta**, nuestras **políticas de responsabilidad social**, orientadas a contribuir, además de a la sostenibilidad de nuestra Entidad, en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Me enorgullece decir que nuestra Mutua sigue siendo un referente en el sector, tanto al obtener una de las mejores ratios de absentismo de nuestra población protegida, como en **eficiencia** en la gestión de recursos públicos, gracias a la alta **productividad** de nuestros **umiactivales**.

Como saben, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, somos una entidad sin ánimo de lucro, rigurosa y exigente en la gestión de nuestros recursos y servicios, modelo de colaboración público-privada, y donde nuestros excedentes de gestión, después de dotar reservas, se destinan únicamente a fines de la Se-

guridad Social española: la salud de las personas y la sostenibilidad económica del sistema sanitario y de protección social en España siempre han sido el eje central de nuestra razón de ser.

Desde nuestra reciente fusión, en 2022, hemos hecho un gran esfuerzo por homogeneizar, optimizar y ampliar nuestros recursos para poder ofrecer más y mejores servicios.

Lógicamente, el compromiso de **umivale Activa** con respecto al desarrollo sostenible lo proyectamos hacia el futuro, desde un primer momento, en nuestro **1er. Plan Estratégico**, hoja de ruta para los ejercicios 2022 al 2024, que estamos siguiendo escrupulosamente.

Cómo podrán observar a lo largo de este **Informe 2023**, uno de los pilares básicos de nuestras estrategias y planes de acción es la **sostenibilidad**, así como nuestro firme compromiso con la **igualdad de oportunidades**, tal como atestigua nuestras recientes renovación de **Bequal Plus** y de nuestra adhesión a la **Carta de la Diversidad**, además de avanzar en la concreción del **1er. Plan de Igualdad de umivale Activa**.

Entendemos que nuestra Responsabilidad Social es ir más allá de las meras obligaciones legales, **compromiso voluntario y responsable** integrado en el tuétano de nuestra cultura empresarial: 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 con-**

ducta, que hemos adoptado como propios todos los profesionales de la Mutua.

Con este informe reiteramos además el compromiso de la Mutua con nuestros **grupos de interés**, empresas mutualistas, **umiactivales**, despachos profesionales, proveedores, Ministerio 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.

Les invito a leer nuestro Informe Anual, donde podrán ver todas nuestras acciones tanto en materia de accesibilidad, nuestros esfuerzos en digitalización, así como nuestros empeños en la reducción de consumos de energía, agua y residuos, en especial los peligrosos, en materia de gestión ambiental.

Conjunto de impactos positivos que no podrían ser posibles sin el compromiso y esfuerzo de todos nuestros profesionales y sin el respaldo de nuestros mutualistas en nuestro afán de dejar un planeta mejor para nuestros sucesores.

Gracias por seguir sumando y permitimos continuar mejorando para ustedes.

Gracias,

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. Red asistencial



Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social son asociaciones de empresas voluntarias y libres, 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. Las Mutuas fueron creadas con la única finalidad de colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del Ministerio. En la actualidad existen **18** Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Sus asociados asumen la responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en la Ley.

Los inicios de **umivale Activa**, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social (MCSS) nº 3, se remontan al año 1904. Somos la sexta Mutua por ingresos y la tercera en el ratio de productividad, siendo uno de los referentes del sector en eficiencia. Nuestra misión 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.

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.

El sostenimiento y funcionamiento de **umivale Activa**, así como de las actividades, prestaciones y servicios comprendidos en su objeto, se financia 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, mediante 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

1.1.2. Reporte de datos en el informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad

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 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 nuestra gestión, al evaluar la consistencia entre la estrategia social y económica de la entidad, según criterios del GRI.

Este informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad 2023 es el segundo realizado por **umivale Activa**, entidad que nace el 1 de enero de 2022, fruto de la fusión de las Mutuas **umivale** y **Activa Mutua**. En las siguientes páginas se recogen, como información relevante para los grupos de interés, los resultados económicos, sociales y ambientales de 2023 de la actual Mutua **umivale Activa**. En los indicadores de este informe se van a presentar resultados consolidados de la nueva entidad.

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.

Todos los datos presentados en este informe son a fecha 31 de diciembre de 2023. La extracción de la información se ha realizado durante el mes de **marzo** y principios de **abril 2024** (se informa de dicha fecha, dado que existen indicadores “vivos”, que hacen que el dato pueda cambiar posteriormente, aun afectando a datos de años anteriores).

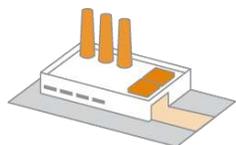
Cada uno de los gráficos / tablas presentadas informará al lector:

- Si los resultados han podido ser **consolidados durante los tres últimos años** (2021, 2022 y 2023), no incorporando leyenda ninguna en el gráfico / tabla.
- Si los resultados únicamente han podido ser **consolidados durante los dos últimos años** (2022 y 2023) a la nueva entidad, siendo los datos del 2021 de la antigua Mutua **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.

1 umivale Activa

1.1. Quiénes somos

1.1.3. umivale Activa 2023 en datos



Empresas mutualistas

Contingencias Profesionales Contingencias Comunes

107.430 85.872



Afiliación

1.575.286



Cuenta ajena

Contingencias Profesionales Contingencias Comunes

1.358.393 1.068.120



Cuenta propia

Contingencias Profesionales Contingencias Comunes

215.494 216.745



Red asistencial

Centros propios Centros suma intermutual

112 283



Índice satisfacción

Pacientes **9'02**
Empresas **9'18**



Prestaciones económicas

1.037'75 M€



Asistencia social

Ayudas concedidas

364.207 €



Ausencias por motivos de salud

Cuenta ajena Cuenta propia

4'85% 3'91%

AT&EP **0'44%** CC **3'76%** COVID **0'02%**



Contingencia Común

Procesos Actuaciones del personal sanitario

438.906 839.785

34'24% Índice de incidencia

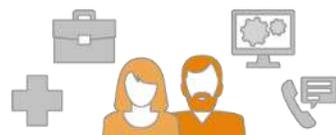


Siniestralidad laboral

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

54.050 66.287 8.994

3'58% Índice incidencia **4'39%** **0'58%**



Recursos humanos

umiactivales Mujeres Profesionales sanitarios Contrato indefinido

1.676 64'92% 62'41% 96'84%



Datos económicos

Total ingresos integrados Resultados económicos Reservas integradas

1.475'15 M€ 20'06 M€ 370'11 M€

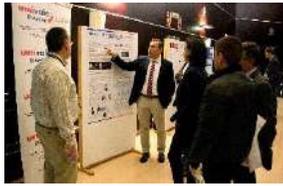
1 umivale Activa

1.1. Quiénes somos

1.1.5. Principales hitos 2023



Nuevo centro asistencial en Las Palmas



Participamos en Laboralia



Renovamos el certificado Bequal Plus hasta 2026

Trasladamos y ampliamos instalaciones en Murcia



umivale Activa inaugura su centro de Ontinyent



Presentamos la versión online informe anual

enero febrero marzo abril mayo junio julio agosto septiembre octubre noviembre diciembre



Segunda edición de la Escuela de Salud



Nuevos tapices antigravedad Alter G para rehabilitación en nuestros centros



Banco Santander asume la presidencia de umivale Activa



Asamblea General umivale Activa



umivale Activa renueva su compromiso con la Carta de la Diversidad



Nuevo centro asistencial en Torrevieja



Junta Directiva de AMAT en las instalaciones de umivale Activa

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.

- Fomentar una cultura preventiva y hábitos de vida saludables:** Desarrollamos el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social (PGAP) y los Planes autonómicos de reducción de la siniestralidad (Cataluña y Valencia). Herramientas con las que ayudamos a reducir los índices de siniestralidad y difundimos la cultura preventiva en nuestras empresas.
- Curar:** Prestamos asistencia sanitaria a nuestras personas trabajadoras protegidas en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. 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).

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 sus intereses. Políticas económicas, sociales y ambientales ejecutadas con total transparencia para contribuir al desarrollo sostenible y siempre de acuerdo con nuestro Modelo de Excelencia.

Nuestros grupos de interés son los siguientes:

- **“El Jefe”**. Aquella persona o entidad que requiere de los servicios que ofrece nuestra empresa.
- **Trabajador/a**. Las personas que integran la plantilla.
- **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. Buscamos fortalecer nuestra vinculación con todas las organizaciones con las que tenemos relación en el cumplimiento de nuestra Misión. 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.

- **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.



1 umivale Activa

1.4. Red asistencial

1.4.1. Centros propios

Nuestra red asistencial cuenta con **112** centros propios, dando servicio. Estamos presentes en **39** provincias y **15** 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 y todo el equipamiento necesario para aplicar los procedimientos sanitarios más adecuados y eficaces. A través de nuestras Direcciones Territoriales coordinamos también la calidad del servicio que prestamos a través del resto de centros sanitarios concertados.

Durante el 2023 hemos continuado mejorando nuestras instalaciones. Destacamos la reforma, por traslado, de nuestro centro asistencial en Murcia (Región de Murcia), y la **apertura de tres nuevos centros asistenciales**: Torrevieja (Alicante), Puerto de Barcelona y Las Palmas (GC), así como la ampliación de Madrid - Castellana.

Además, hemos realizado 17 reformas menores en nuestros centros destinadas a ampliar y mejorar nuestros servicios, destacando entre ellos los centros de Elche, Badajoz, Cádiz, Ciudad Real y Xàtiva entre otros.

Las actuaciones anteriores nos han llevado al cierre de 8 centros, consiguiendo así una mejora sustancial en la optimización de los medios físicos y de los recursos humanos. Destacamos el cierre del centro de la C/Agustín de Betancourt (Madrid) y el traslado de los servicios que allí se prestaban a los centros de Madrid - Castellana, tras su ampliación, y a las clínicas de Madrid - Cuzco y Acacias.

Además hemos realizado más de **1.100 intervenciones** de mantenimiento, renovación y mejora en nuestras instalaciones y equipos médico sanitarios y de rehabilitación, siguiendo el Plan de inversiones de **umivale Activa**.



umivale Activa
Murcia



umivale Activa
Torrevieja



umivale Activa
Las Palmas



1.4. Red asistencial

1.4.2. Cooperación intermutual suma intermutual

Alianza estratégica libre y voluntaria de seis Mutuas Colaboradoras (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 S. Social y para innovar desde el conocimiento compartido en salud laboral y gestión.

Juntos buscamos conseguir los siguientes objetivos:

- Ofrecer la mejor **prestación** posible de nuestros servicios.
- Aumentar la **cobertura** geográfica, poniendo a disposición de los mutualistas una amplia red de centros, con estándares homogéneos de calidad.
- Obtener la mejor **eficiencia** posible, a través de la racionalización de los recursos gestionados, generando importantes ahorros económicos.



Actividad sanitaria



19.219

Procesos médicos iniciados



67.268

Visitas médicas



18.248

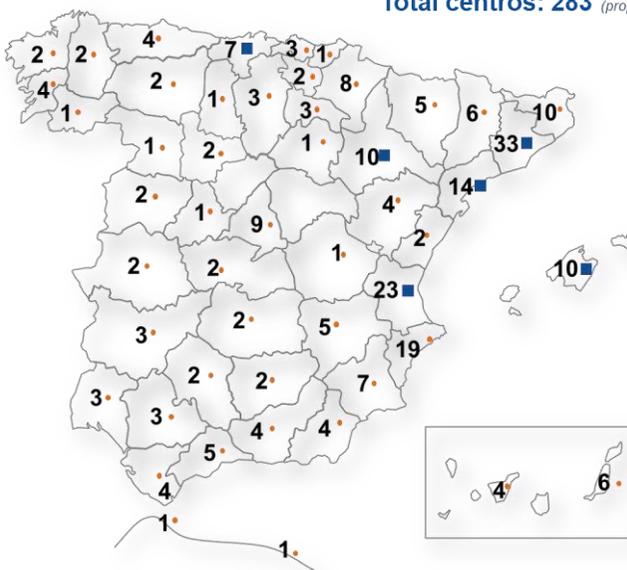
Pruebas diagnósticas



64.657

Sesiones de rehabilitación

● Provincia con centros propios
■ Provincia con Hospital propio
Nº: Centros en cada provincia
Total centros: 283 (propias + compartidas)



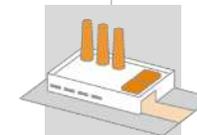
suma
intermutual
+10 años

Sumando esfuerzo



+3'2 millones

Personas trabajadoras protegidas



+299.000

Empresas mutualistas



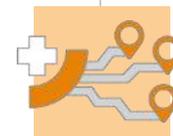
+500.000

Autónomos/as



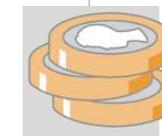
+4.500

Profesionales



283

Delegaciones



+2.900 mill. €

Gestionados



+ 15 mill. €

Ahorrados en sinergias



2. Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social 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. Plan de prevención de riesgos penales

2.3.3. Canal de cumplimiento

2.4. Transparencia



2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo



2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

Órgano	Descripción	Integrantes	Responsabilidad en la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales
Asamblea / 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 y trabajadoras de umivale Activa .	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 los umiactivales .	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.	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.
Dirección General	Órgano ejecutivo superior encargado de desarrollar los objetivos generales y la Dirección ordinaria.	Persona designada por la Junta Directiva y vinculado mediante contrato de Alta Dirección.	Desarrollar los objetivos generales y la dirección ordinaria de la Mutua, sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y la Presidencia de la misma.
Comisión de Control y Seguimiento	Órgano de participación institucional de las empresas y de las personas trabajadoras protegidas.	Integrada por personas designadas por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.	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.	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 dirigidas a las personas trabajadoras protegidas y sus familiares, en atención a determinados estados y situaciones de necesidad. Concede ayudas 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 Mutua**.



2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

2.1.1. Asamblea / Junta General

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.

2.1.2. 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. Ana Isabel Benavides Pizarro

Banco Santander, SA

Vicepresidencias

Dña. Araceli Morato Martín

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA

Dña. Patricia Such Faro

Seat Metropolis Lab Barcelona, SA

Secretaria

Dña. Rosa María Sánchez Repiso

Santander Consumer Finance, SA

D. Álvaro Murga Tomé

Iberdrola España, SAU

Dña. María Rosa Santonja Bellver

Mercadona, SA

Dirección General

D. Héctor Blasco García

2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

2.1.2. 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 Campamà 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. Begoña Gordo Hernández

BBVA Next Technologies, SLU

D. Ricardo Martínez Fuentes

Agricultores de la Vega de Valencia, SA

Dña. Dolores Miró Folgado

Diputació de Barcelona

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. Fabián Vázquez Rivas

Naturgy Energy Group, SA

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

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 de colaboración (RD 1993/1995). 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 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.

2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

2.1.3. 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.

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 Plà Rius

Instituto de Evaluaciones Médicas, SL

2.1.4. Comisión Permanente

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. Ana Isabel Benavides Pizarro

Banco Santander, SA

Secretaría

Dña. Rosa María Sánchez Repiso

Santander Consumer Finance, SA

Vicepresidencias

Dña. Araceli Morato Martín

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA

Dña. Patricia Such Faro

Seat Metropolis Lab Barcelona, SA

D. Álvaro Murga Tomé

Iberdrola España, SAU

Dña. María Rosa Santonja Bellver

Mercadona, SA

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 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

2.1.5. Comisión de Control y Seguimiento

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. Ana Isabel Benavides Pizarro

Banco Santander, 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. Jorge Casanova Solaz

CEOE-Mercadona, SA

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

D. Eduard Vidal Regard

CEOE-Talleres BNG, SA

Secretaría

D. Héctor Blasco García

(*) **Art. 4.1 Orden de 2 de agosto de 1995:** la Comisión de Control y Seguimiento 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).

2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

2.1.6. Comisión de Prestaciones Especiales

La Comisión de Prestaciones Especiales (*) es el órgano encargado de conceder servicios y auxilios económicos, en atención a estados de situaciones de necesidad de las personas trabajadoras protegidas de las empresas asociadas y de las personas trabajadoras por cuenta propia que hayan formalizado la cobertura de las contingencias profesionales con la Mutua que, hayan sufrido un accidente de trabajo (AT) o estén afectados por enfermedades profesionales (EP) y sus familiares, con cargo a la reserva de asistencia social constituida por la entidad y con el límite de los créditos presupuestarios autorizados en cada ejercicio.

Esta concesión es de forma potestativa, conforme a las prescripciones de las disposiciones vigentes y de los Estatutos, y como complemento de su actuación, claramente diferenciado de las prestaciones reglamentarias.

Presidencia

Dña. Paz Marín de Vicente-Tutor

Banco Santander, SA

Vocalías

D. Eugenio De Miguel Vázquez

Eco Springs, S.L

Dña. Vicenta Expósito Faubel

CCOO

D. Josep Ramón Montserrat Sol

Olisefi, SA

Dña. Gabriela Miñarro Garrido

Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad, S.A

D. Raúl Ortega Calvillo

UGT

D. Manuel Portugués Romeralo

CCOO País Valencià

D. Blai Vázquez García

UGT

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.

2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

2.1.7. Comité Ejecutivo



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 Jurídico



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.

2 Gobierno Corporativo

2.1. Órganos de gobierno, participación, asistencia social y ejecutivo

2.1.8. Dirección de Operaciones



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



Ferran Pellisé Guinjoan

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, entidad colaboradora con la Seguridad Social, está sometida a un heterogéneo conjunto de normas 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 la Mutua 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 apercebir, 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, de participación y de asistencia social, 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, de participación y de asistencia social, o, en su defecto, en los procesos de designación y renovación de cargos.
- d) **Transparencia:** compromiso de transparencia en la 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, 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 **a)** 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; **b)** con carácter secundario, tiene como objetivo apercibir 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 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**:

1. Propietarios, gerentes y coordinadores/as (1ª línea de defensa): tres son los componentes de esta primera línea de defensa:

a) Propietarios de procesos: profesionales 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: ejecutores de los procesos, 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: 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): se constituye en el seno del Comité Ejecutivo, presidido por la Dirección General de la Mutua e integrado por todos los Directores 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): dirige la función de auditoría y cumplimiento y supervisará la aplicación de los Códigos de Buen Gobierno, 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.

2 Gobierno Corporativo

2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos

2.3.1. Gestión de riesgos y control interno

Durante el 2023, continuando con el Plan de implementación de nuestro **Sistema de Gestión de Riesgos y control interno “COSO”** y con la finalidad de llevar toda la gestión, seguimiento y supervisión de forma automatizada **umivale Activa** ha volcado a la herramienta informática **RSA Archer GRC** el **Mapa de Riesgos** y la **Matriz de controles** tanto para nuestro Sistema de Gestión de riesgos a nivel global de la Mutua “COSO”, así como, del Subsistema específico de riesgos financieros Masas Patrimoniales.

El **Mapa de riesgos COSO** está compuesto por los **44** riesgos más relevantes que podrían afectar a la consecución de nuestros objetivos estratégicos y priorizados (alto, medio o bajo), 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**.

En noviembre de 2023, el **Mapa de Riesgos del Subsistema Masas Patrimoniales**, con 123 riesgos identificados que afectan a los estados financieros, balance y cuenta de resultados económico-patrimonial, presentados por cada masa patrimonial, ha sido reevaluado y priorizado (alto, medio o bajo) en función de unos criterios de baremación específicos definidos y actualizado en la citada herramienta **RSA Archer GRC**.

La automatización de la gestión, seguimiento y supervisión del Sistema de gestión de riesgos y control interno implica la **interacción de las 3 líneas de defensa**, en las que se basa la metodología **COSO**. Por ello, a lo largo del 2023, han sido previamente formados todos los usuarios en la herramienta **RSA Archer GRC**, así como, en el Sistema gestión de riesgos y control interno **COSO**, para un adecuado desempeño en sus funciones y, se sigue trabajando para impartir formación al resto de profesionales de la Mutua del Sistema **COSO**.

Además, en el 2023, como parte del proceso de reingeniería interna, para adaptarnos a las necesidades de la nueva organización, el **Servicio de Auditoría interna** se ha integrado dentro del **Servicio de gestión de riesgos COSO**.

Como consecuencia de dicha integración, las acciones incluidas en el Plan de Auditoría interno previstas a desarrollar durante el ejercicio, finalmente no fueron ejecutadas en su totalidad centrándose, la función de auditoría interna, especialmente en la elaboración de varios informes de investigación tras inputs recibidos en el Canal de Cumplimiento e incorporando sus recomendaciones en el actual Plan de Control Interno.

Por último, a finales del 2023, y, siguiendo con el marco teórico de gestión de riesgos mixto, se ha publicado una licitación cuyo objeto es “Servicios de consultoría con el objeto de continuar implementando el Plan de Control Interno coherente con la metodología COSO”. El objetivo, de acuerdo, con el **Plan de Control Interno** es probar la adecuada implementación y la eficacia operativa de las actividades de control diseñadas, así como, realizar pruebas específicas de auditoría, en su caso, tanto **del Sistema a nivel global de la Mutua “COSO”** como del **Subsistema Masas patrimoniales**.

Todas estas acciones han sido convenientemente recogidas en el Informe anual de Ejecución y aplicación de los Códigos de Buen Gobierno (anexo III).



Los 44 riesgos identificados en el **Mapa de riesgos de umivale Activa** se encuentran recogidos en las siguientes categorías y, con el objetivo de reducirlos a un nivel aceptable se han identificado 162 controles:

Categoría	Descripción	Controles asociados	Riesgos a destacar
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.	12	
Riesgos estratégicos	Clasificación de riesgos cuya materialización puede impedir el logro de los objetivos estratégicos de umivale Activa .	34	Riesgo de responsabilidad social corporativa: Falta de satisfacción de las necesidades de nuestros GI en cuanto a la generación de beneficios sostenibles y equitativos con todos ellos (aspectos medioambientales, sociales, etc.).
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.	70	
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.	10	
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.	18	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 2.3.1.1). 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 (*).
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.).	18	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 2.3.2.
Total controles COSO		162	

(*) **umivale Activa** cuenta con un sistema de gestión de riesgos específico para mitigar el citado riesgo denominado Subsistema de masas patrimoniales, con 123 riesgos identificados que afectan a los estados financieros, balance y cuenta de resultados económico-patrimonial, presentados por cada masa patrimonial, y 69 controles específicos del ámbito financiero para minimizar dicho riesgo.

Por su especial relevancia, al tratar datos sensibles derivados de nuestra actividad sanitaria y de las prestaciones económicas que gestionamos, describimos nuestro enfoque de **seguridad de la información y protección de datos**, para cumplir con el máximo nivel de protección y seguridad, dado que, 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 todos nuestros grupos de interés (pacientes, solicitantes de prestaciones, proveedores, personal de la Mutua, etc.), debiendo cumplir legalmente 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.
- Todos los **contratos** que se establecen con las personas trabajadoras de la Mutua, mutualistas y proveedores con acceso a datos personales 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.
- Disponemos de un **Plan Director de Seguridad de la Información (PDSI)** 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. El PDSI:
 - Aúna las diversas iniciativas en materia de seguridad y protección de datos bajo un mismo enfoque, alineándolas con la estrategia y el propósito y la misión corporativa. Ver anexo III, donde se explican los avances del año 2023.
 - Implementa 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. 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.

No existen reclamaciones fundamentadas y, en consecuencia, sanciones o multas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los grupos de interés 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.

2 Gobierno Corporativo

2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos

2.3.2. Plan de prevención de riesgos penales

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, entendiendo por riesgos penales cualquier conducta que pudiera ser contraria a esta normativa, así como a los principios éticos de la Mutua. Hemos realizado la identificación, análisis y priorización de las conductas que serían susceptibles de incurrir en riesgos penales, como pueden ser el descubrimiento y revelación de secretos, fraude a la Seguridad Social, aprovechamiento de la 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 penales 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 materializado 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 **269 controles**.

Todas estas acciones han sido convenientemente recogidas en el Informe anual de “Ejecución y aplicación de los Códigos de Buen Gobierno” (anexo III de este informe).



2 Gobierno Corporativo

2.3. Sistema de cumplimiento y gestión de riesgos

2.3.3. 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, Códigos de Conducta específicos 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 2021 y expedientes de **Activa Mutua** desde 2022.

C) Sociedad

- Nuestro Código Ético y los Códigos específicos se encuentran en la página web, dentro de nuestro portal de transparencia.

D) El Capital

- La Junta Directiva aprueba el Código Ético.

Detección de casos de corrupción y medidas adoptadas, en su caso

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, web o teléfono) por los cuales las personas trabajadoras de la Mutua, resto de grupos de interés y terceros interesados pueden hacer llegar a la Dirección de Cumplimiento sus dudas, consultas o todas aquellas cuestiones que consideren para la aplicación efectiva del Código Ético o los Códigos de Conducta, así como aquellos hechos que considerasen que vulneran, incumplen o representan conflictos a la hora de aplicar las normas contenidas en los mismos o, incluso, las normas de cualquier orden nacional (penal, administrativo, etc.) o del Derecho de la Unión Europea.

Todas las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los últimos hechos indicados deberán comunicarlo directamente a la Dirección de Cumplimiento.

Recibida una comunicación en el canal de cumplimiento, el proceso a seguir por la Dirección de Cumplimiento es el siguiente:

- Tras recibir una consulta o denuncia iniciará un expediente en el plazo de tres días hábiles 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 únicamente por otros tres meses más, por la Dirección de Cumplimiento, previo informe motivado del responsable de la contestación.
- La Dirección de Cumplimiento informará al Comité de Cumplimiento y a la Comisión Permanente, en su función de auditoría y cumplimiento, de las comunicaciones recibidas en el Canal que considere relevantes.
- 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, incluso de forma anónima, de conductas contrarias al Código Ético o a la normativa, 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



(*) En el anexo III se ofrece información pormenorizada sobre las consultas y denuncias recibidas en 2023.

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, <https://umivaleactiva.es/portal-de-transparencia>, 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.

En el año 2023 constan tres solicitudes de información que han sido contestadas en plazo. Por lo que respecta a las visitas a la web de transparencia, los datos del 2023 han sido los siguientes:

- Visitas al portal de transparencia: **8.229** visitas.
- Página principal: **4.051** visitas.
- Órganos de gobierno y participación: **2.394** visitas.
- Trayectoria Director Gerente: **382** visitas.
- Normativa de gestión: **271** visitas.



Asimismo, incluimos en este informe, como anexo II, 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.

umivale Activa ha publicado su Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad de la Intervención General de la Seguridad Social en el portal de la responsabilidad social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 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.



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

Como cada año, comenzamos nuestro balance analizando nuestro desempeño en el cumplimiento de nuestra Misión: **optimizar la salud de nuestra población protegida.**

Ante la dificultad de medir cuál es el grado de **salud** de nuestra **población protegida**, 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**. Sabemos que se trata éste 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 inciden en este fenómeno: **tamaño de la empresa, sector de actividad, género y edad** de las personas trabajadoras, así como el **territorio**, entre otras. En el siguiente capítulo iremos desgranando indicadores pormenorizados al respecto.

Recordemos que, estos datos son **indicadores globales y medias calculadas sobre nuestra población protegida**, y por lo tanto, hay empresas que obtienen mejores ratios, pero también otras que los superan con creces, lo que supone una desventaja competitiva por el coste que el absentismo tiene para las mismas.

Los datos de **umivale Activa** de **ausencias por motivos de salud** del **colectivo de cuenta ajena** en **2023**, en términos globales, ha alcanzado una ratio muy similar a la del año 2022, **-1'59%** v'22, pero **desproporcionada** respecto **prepandemia**, **+28'95%** v'19, ya que, sorprendentemente, contra todo pronóstico, declarado el fin de la alarma sanitaria, la **ratio per capita** de **días perdidos totales por persona trabajadora**

Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables*



C. Ajena

	21	22	23	%P
%	4,58	4,93	4,85	
<i>Incr % v. año ant.</i>	<i>-1,7%</i>	<i>7,6%</i>	<i>-1,6%</i>	
AT&EP	0,50	0,52	0,53	10,9%
CC	3,44	3,89	4,30	88,7%
COVID-19	0,63	0,51	0,02	0,5%
% ABS P.Directo*	0,73	0,73	0,64	13,2%
% ABS Empresa**	3,85	4,20	4,21	86,8%
<i>Incr % v. año ant.</i>	<i>-0,2%</i>	<i>9,0%</i>	<i>0,3%</i>	

* Es decir, trabajadores "sin empleo" (en pago directo)

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

prácticamente ha quedado igual, dado el impresionante crecimiento de las **contingencias comunes**, **+10'54%** v'22 y **+31'91%** v'19.

3 Nuestra Misión

3.1. Ausencias por motivos de salud

3.1.2. Cuenta propia

Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables

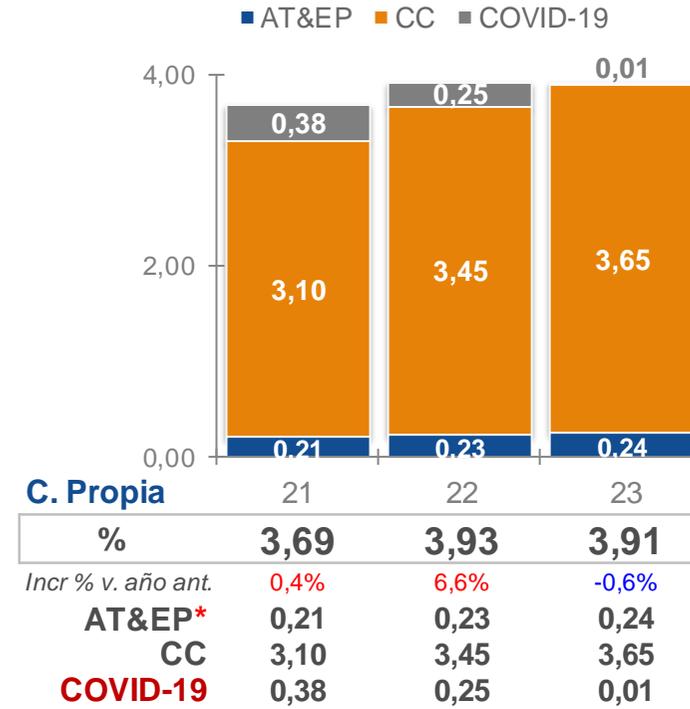
La evolución de la ratio de ausencias por motivos de salud de nuestro colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia tampoco es esperanzadora, a pesar de mantenerse llamativamente por debajo de las de cuenta ajena, **-19'45%**, lo bien cierto es que desciende ligeramente tras la COVID, **-0'56%** v'22, pero también están **desproporcionadas** respecto **prepandemia**, **+32'85%** v'19.

Según los datos publicados, en noviembre de 2023, por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 16'6% de la población trabajadora en España son personas autónomas. Su perfil sociodemográfico es el siguiente:

- 63'7% son hombres y el restante 36'3% son mujeres
- 79'6% no tiene personas asalariadas a su cargo
- 47'9 años es la edad media
- Los sectores que cuentan con mayor número de autónomos son comercio y reparación de vehículos (23'3%), hostelería (9'8%), actividades profesionales, científicas y técnicas (9'5%) y transporte (6'4%).



Jornadas perdidas sobre potencialmente trabajables*



C. Propia

	21	22	23
%	3,69	3,93	3,91
<i>Incr % v. año ant.</i>	0,4%	6,6%	-0,6%
AT&EP*	0,21	0,23	0,24
CC	3,10	3,45	3,65
COVID-19	0,38	0,25	0,01

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

3 Nuestra Misión

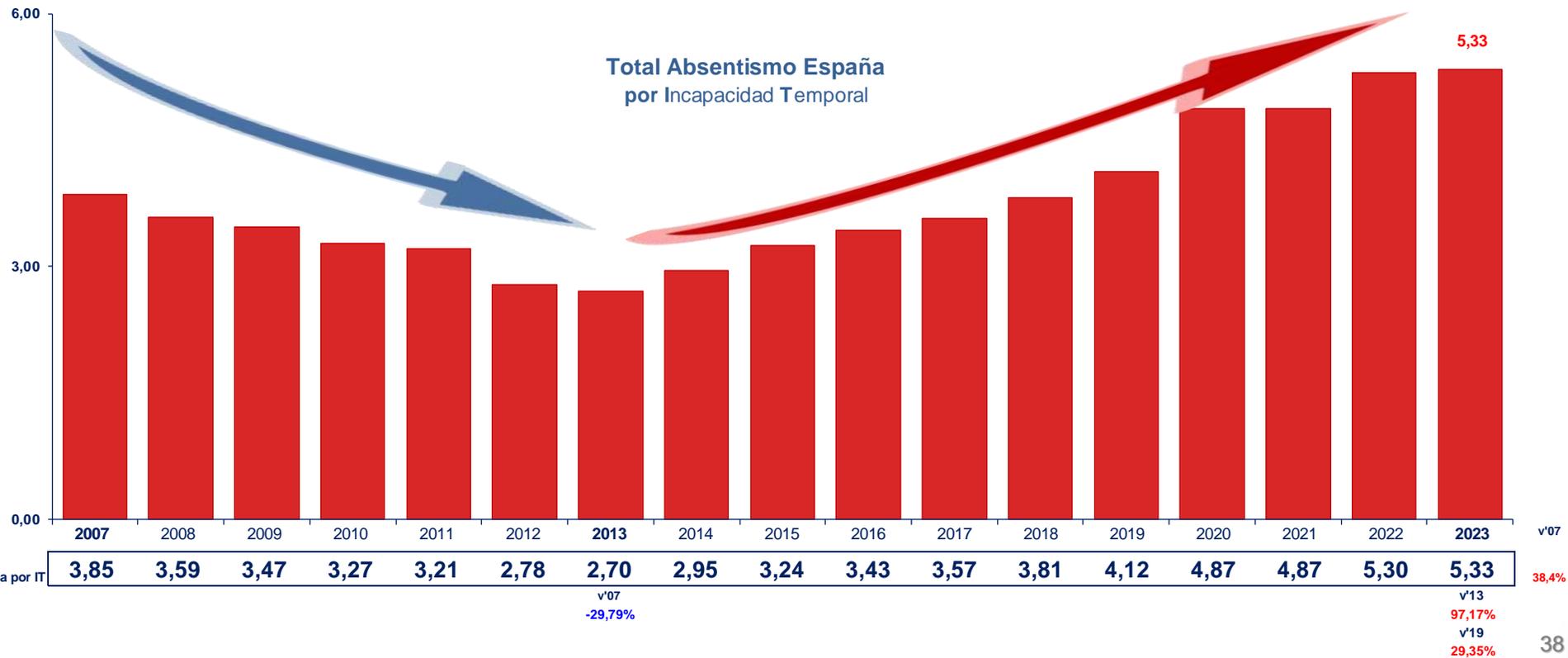
3.1. Ausencias por motivos de salud

3.1.3. Estudio de la evolución de la Incapacidad Temporal

La preocupante evolución del absentismo de nuestra población protegida no es un hecho aislado. A nivel nacional la tendencia es la misma y en **2023 España** siguió batiendo **récords**, consiguiendo la **peor ratio de absentismo de la historia**: Nunca antes habíamos alcanzado el **5'33%** de Incapacidad Temporal, horas pactadas que no se trabajaron por motivos de salud, **+29'35% v'19** y **+97'17% v' 13**, este último el más bajo de las últimas décadas.

Con ello, por segundo año consecutivo, España está por encima de la barrera del **5%** en ausencias por IT del **colectivo de cuenta ajena**, lo que, extrapolando con la población ocupada a diciembre de 2023, más de **1.100.000** personas estuvieron diariamente de baja por IT durante todo el año, una de las ratios más altas del Europa y, por tanto, del mundo.

Por ello, con la intención de mejor entender la evolución de la incapacidad temporal, objetivar las causas y diseñar estrategias para la mejor prevención, protección y promoción de la salud, el pasado 2023 iniciamos un amplio **estudio**, en colaboración con el **Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)**, para objetivar estadísticamente, a nivel estatal, factores y causas del total sistema de la Seguridad Social, tanto de la siniestralidad laboral como de las bajas de origen común, buscando identificar todas las variables relevantes, con el fin último de **plantear mejores medidas preventivas**. Aunque el estudio todavía está en curso, pueden consultar los avances en nuestra página corporativa: umivaleactiva.es.



Datos INE



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 Cese de Actividad

4.4. Cultura de prevención

4.5. Servicio de Atención al Cliente

4.5.1. SAC Línea 900

4.5.2. Call Center

4.5.3. umivaleactiva.es

4.5.4. umivale Activa online empresas

4.5.5. umivale Activa online pacientes

4.5.6. Redes sociales

4.5.7. Comunicación

4.6. Encuestas de satisfacción



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.1. Personas protegidas

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

	21	22	23	v'22
DNI's (dif.)	1.469.740	1.523.646	1.575.286	3,4%
Total AT&EP	1.464.899	1.520.142	1.573.887	3,5%
Cuenta Ajena	1.252.876	1.307.547	1.358.393	3,9%
Cuenta Propia	212.023	212.595	215.494	1,4%
Total CC	1.200.340	1.246.991	1.284.865	3,0%
Cuenta Ajena	983.728	1.031.134	1.068.120	3,6%
Cuenta Propia	216.612	215.857	216.745	0,4%
CATA	202.046	194.861	184.853	-5,1%

En España todas las empresas que optan por proteger la salud de su organización apoyándose en una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social lo hacen asociándose en contingencias profesionales (AT&EP), y ello les da la opción de también hacerlo, a efectos de su seguimiento económico, en contingencia común (CC), quedando en caso de no hacerlo ese seguimiento como competencia exclusiva del INSS.

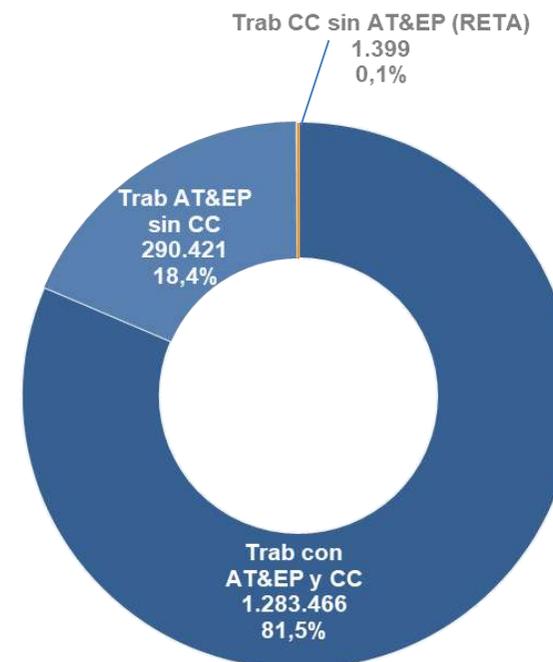
En cambio, en el régimen de cuenta propia desde 2019 sólo cabe adherirse a una Mutua Colaboradora.

A 31 de diciembre de 2023 **umivale Activa** protege a **1.575.286 personas trabajadoras** (DNI's distintos), 1.573.887 en AT&EP, 1.284.865 en CC y 184.853 en CATA (Cese de Actividad del Régimen de Autónomos).

2023 ha sido un **año de crecimiento** neto de nuestra población protegida (**+3'39%** v'22). Destacamos:

- En cuenta ajena resaltan los aumentos tanto en AT&EP (**3'89%** v'22), como en CC (**+3'59%** v'22), reflejo de la buena marcha de la economía y, entendemos, también indicativo de una percepción positiva de nuestros mutualistas sobre esfuerzo por obtener, en su conjunto, la mejor salud laboral posible.
- Por lo que respecta en cuenta propia hemos crecido (**+1'36%** v'22 en AT&EP, **+0'41%** v'22 en CC, y decrementado **-5'14%** v'22 en el colectivo de protegido por cuenta propia en CATA, dado que es optable y no se subsana la deficiente regulación de dicha prestación.

Distribución personas trabajadoras protegidas por contingencia



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por tamaño de empresa

umivale Activa ha finalizado 2023 con **107.430** empresas asociadas (CIF's), empleadoras por **cuenta ajena** de **1.358.393** personas trabajadoras, todas ellas protegidas en accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las cuales **85.872** empresas, con **1.068.120** personas contratadas, también tenían concertada la contingencia común.

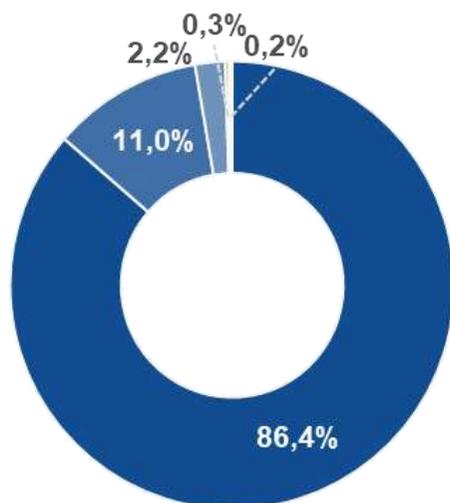
Además, dimos cobertura a **216.745** personas trabajadoras por **cuenta propia**.

Este es el desglose de nuestra población protegida por tamaño de empresa:

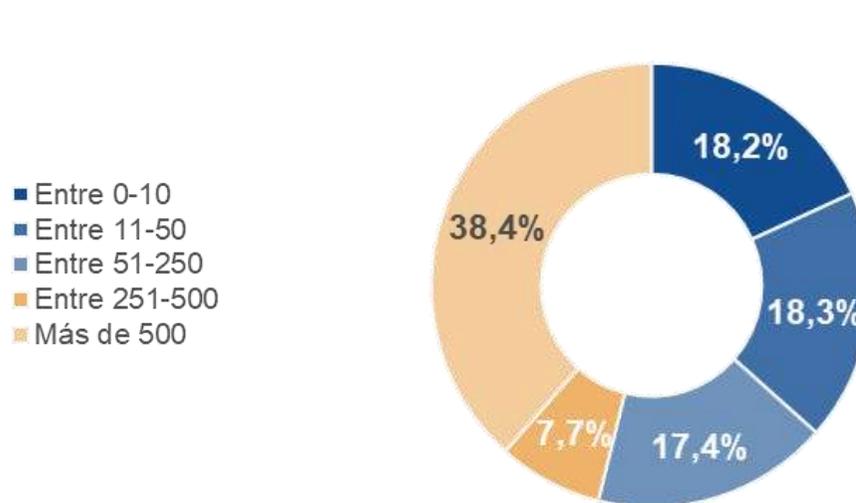
Según su nº trabajadores/as	Accidente de Trabajo & Enfermedad Profesional			Contingencia Común		
	Personas trabajadoras	CIF's	NIF's	Personas trabajadoras	CIF's	NIF's
Total	1.358.393	107.430	215.494	1.068.120	85.872	216.745
Entre 0-10	247.330	92.769	215.494	201.582	72.825	216.745
Entre 11-50	249.149	11.774		223.947	10.550	
Entre 51-250	235.706	2.360		204.235	2.087	
Entre 251-500	104.254	300		83.067	245	
Más de 500	521.954	227		355.289	165	

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

Porcentaje de empresas por tamaño



Porcentaje de población protegida por tamaño de empresa



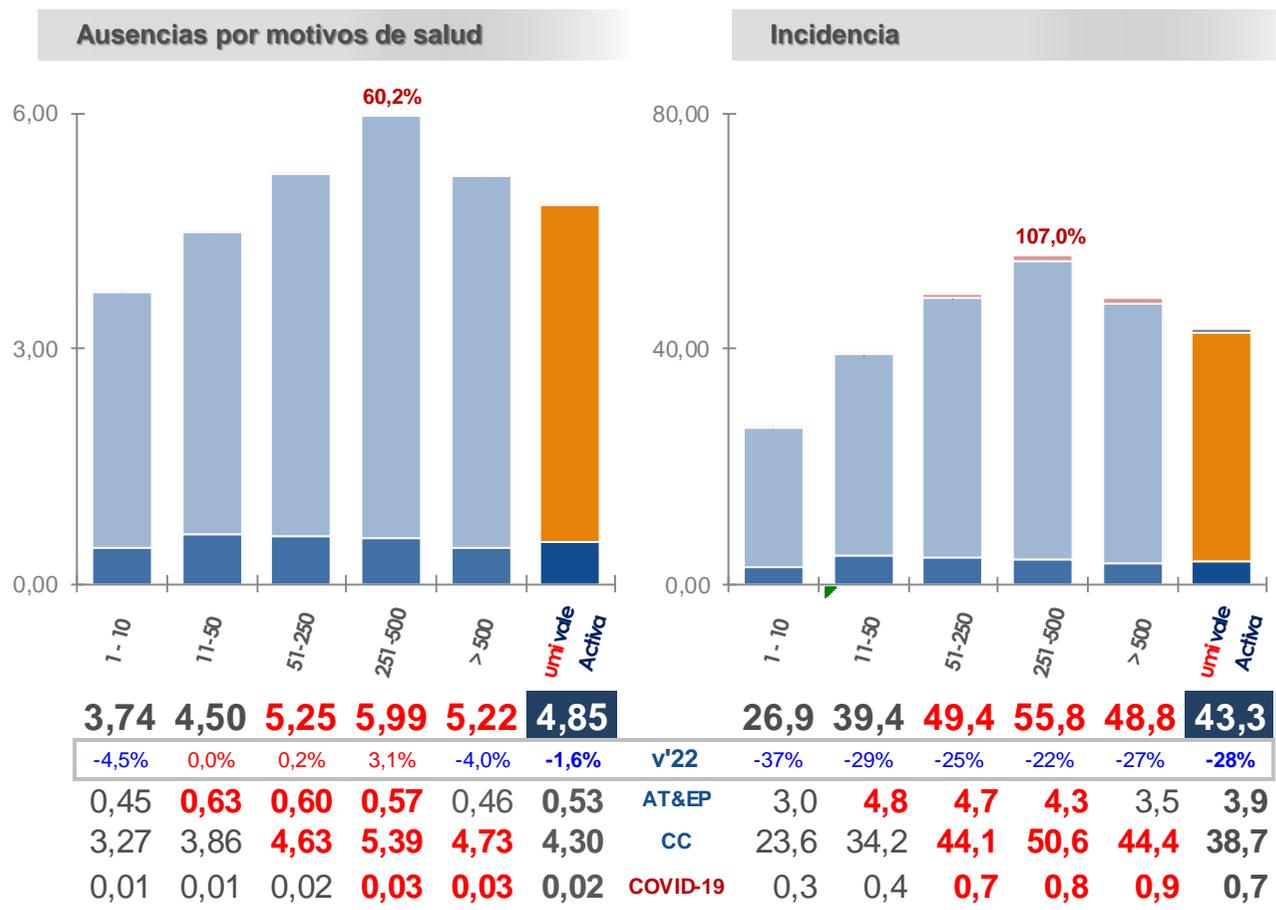
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por tamaño de empresa. Ausencias por motivos de salud e incidencia

Tal como, desde hace años, hemos venido objetivando, el tamaño de la empresa es un factor relevante que influye en las ratios de incidencia y de absentismo, siendo las tasas siempre inferiores en la pequeña empresa (menos de 50 trabajadores). En este sentido, al agrupar nuestra cartera por tamaño entre el peor dato y el mejor, siendo ambos medias, existe una diferencia de **+107'00%** en incidencia y de un **+60'24%** en ausencias.



■ **CC** Las cifras en rojo señalan que están por encima de la media de **umivale Activa** y en gris por debajo.
■ **AT&EP** En el cálculo de la población de personas trabajadoras (sólo cuenta ajena) se excluyen las empresas auto aseguradoras.
■ **COVID-19** Sobre la barra de "mayor ausencia" o "incidencia", el % en rojo representa la **desviación** respecto al valor más bajo.

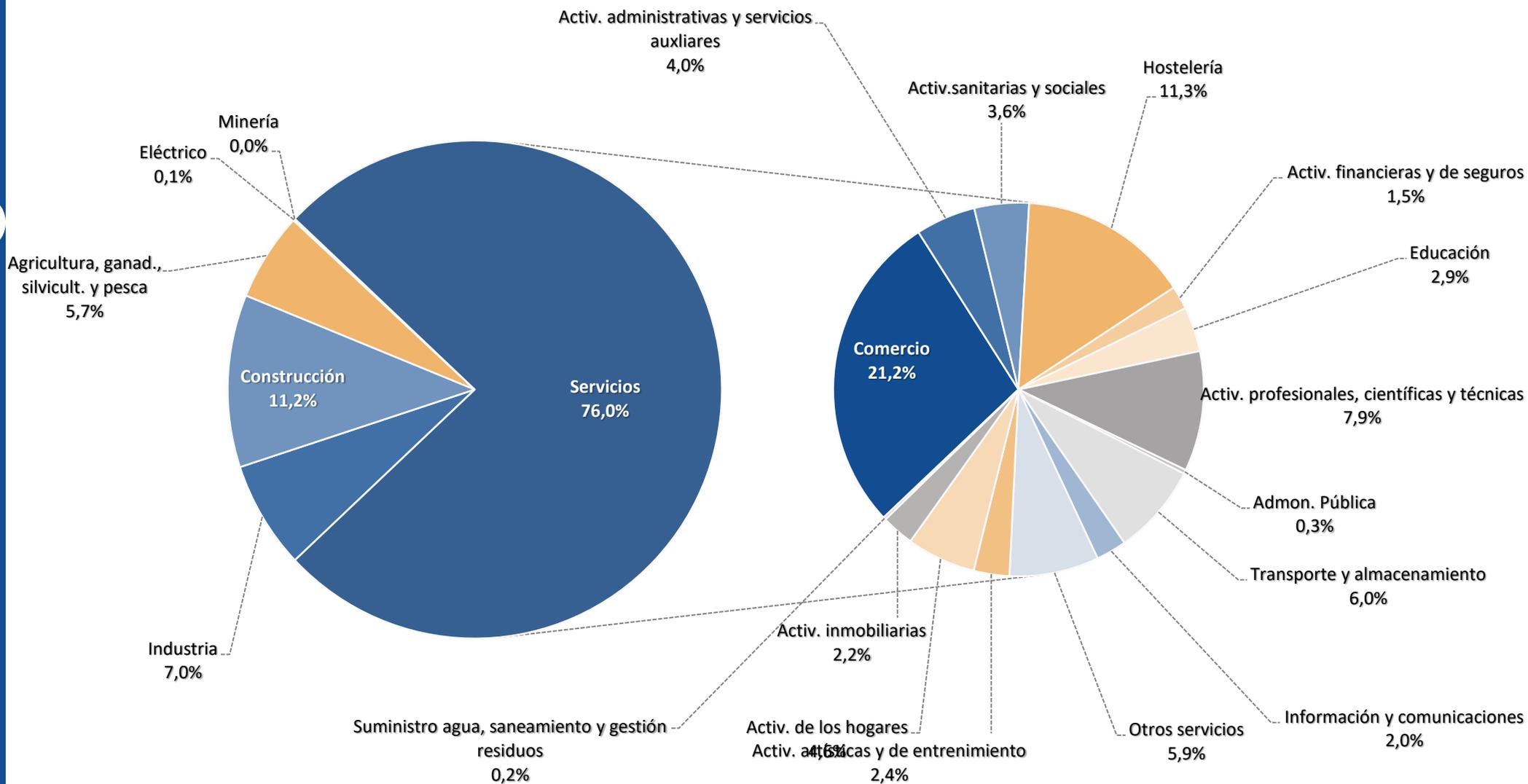
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por sector de actividad. Participación en función del número de empresas (CIF's) en asociadas en AT&EP

El sector **servicios**, por CIF's, es el que más representado en la cartera de **umivale Activa** y, dentro de este, destacan el comercio, la hostelería y las actividades profesionales, científicas y técnicas.



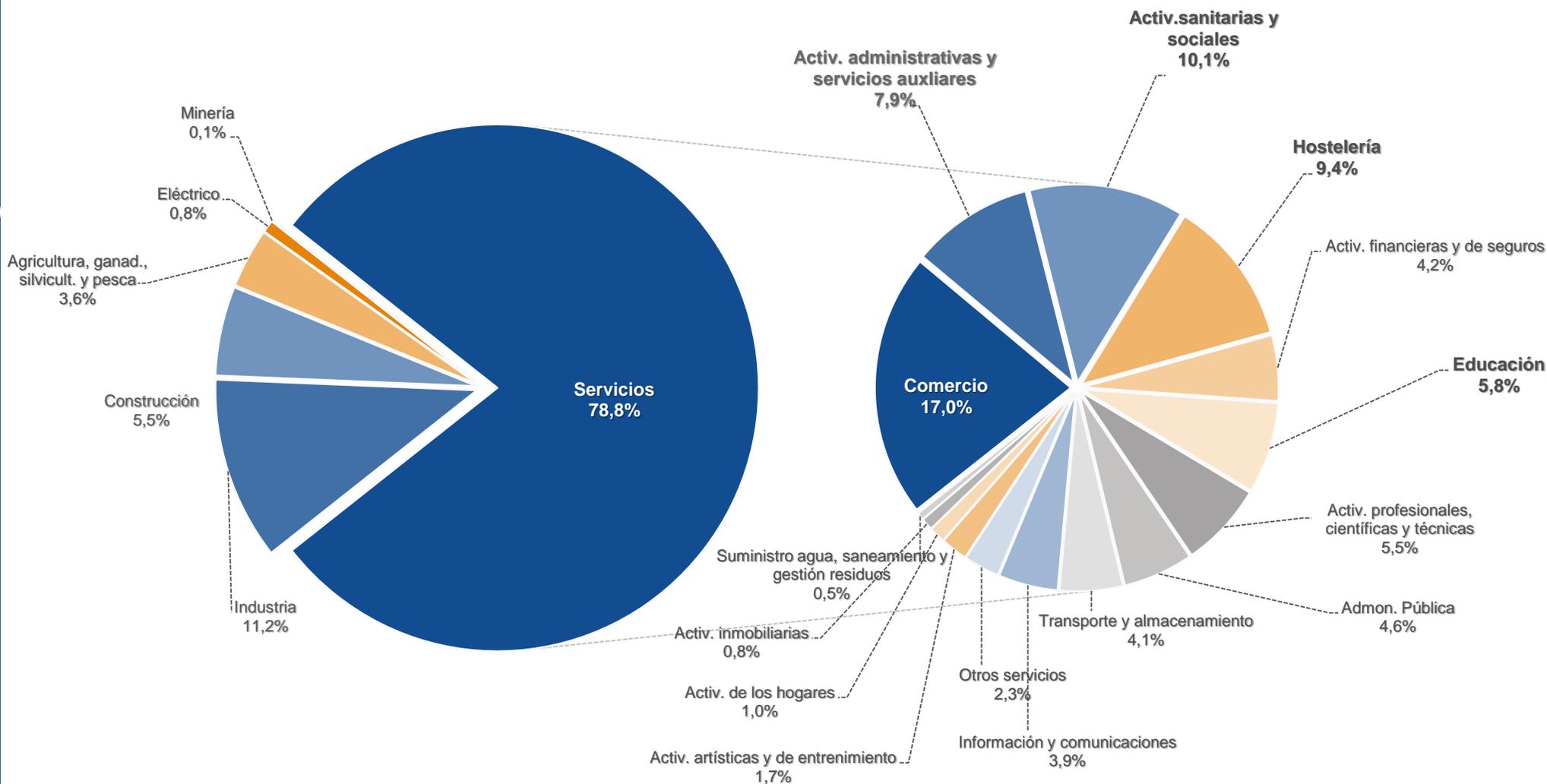
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por sector de actividad. Participación en función de las personas afiliadas protegidas en AT&EP

Igualmente el **sector servicios**, por DNI's, es el que más numeroso en la cartera de **umivale Activa**, siendo destacan el comercio, las actividades sanitarias y sociales y la hostelería las que más población protegida aportan.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

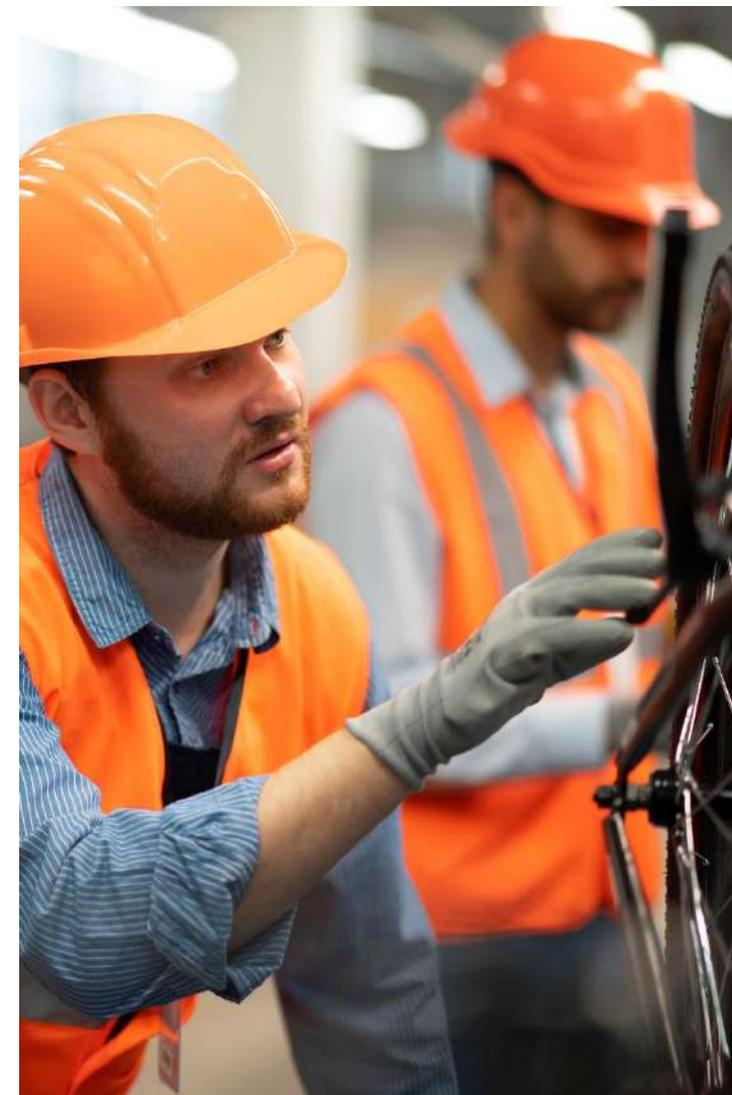
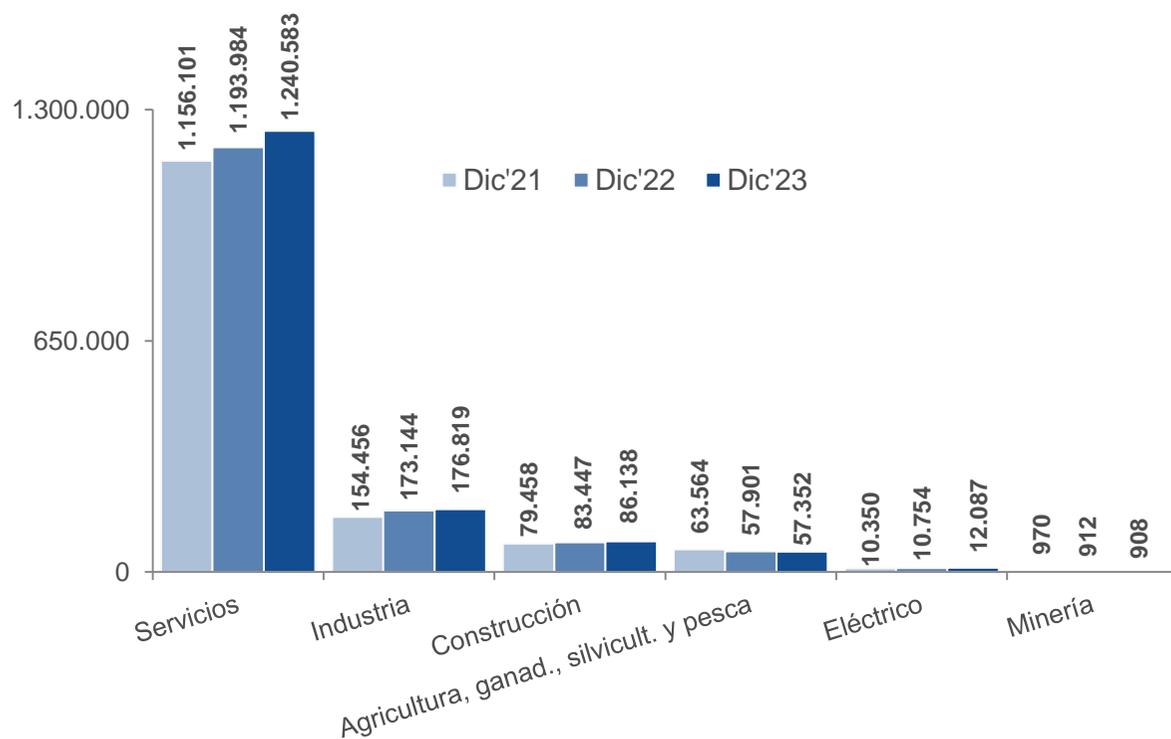
4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por sector de actividad. Evolución de afiliación en contingencias profesionales

La evolución de la distribución por sector de actividad de nuestra población protegida en contingencias profesionales (sumando cuenta ajena y propia) ha terminado siendo:

Evolución población protegida en contingencias profesionales por sectores de actividad



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por sector de actividad. Evolución de afiliación en contingencias profesionales

Distribución por sector de actividad, de la página anterior, que desgranamos para su mejor análisis::

Evolución población protegida en contingencias profesionales por sectores de actividad

	Dic'21		Dic'22		Dic'23		v'22		
		%P		%P		%P			v'%P22
Total umivale Activa	1.464.899		1.520.142		1.573.887		53.745	3,5%	
Industria	154.456	10,5%	173.144	11,4%	176.819	11,2%	3.675	2,1%	-1,4%
Construcción	79.458	5,4%	83.447	5,5%	86.138	5,5%	2.691	3,2%	-0,3%
Agricultura, ganad., silvicult. y pesca	63.564	4,3%	57.901	3,8%	57.352	3,6%	-549	-0,9%	-4,3%
Eléctrico	10.350	0,7%	10.754	0,7%	12.087	0,8%	1.333	12,4%	8,6%
Minería	970	0,1%	912	0,1%	908	0,1%	-4	-0,4%	-3,8%
Servicios	1.156.101	78,9%	1.193.984	78,5%	1.240.583	78,8%	46.599	3,9%	0,4%
Comercio	257.142	17,6%	261.198	17,2%	268.185	17,0%	6.987	2,7%	
Activ. administrativas y servicios auxiliares	116.960	8,0%	117.612	7,7%	124.303	7,9%	6.691	5,7%	
Activ. sanitarias y sociales	146.118	10,0%	152.573	10,0%	158.326	10,1%	5.753	3,8%	
Hostelería	135.237	9,2%	140.479	9,2%	148.059	9,4%	7.580	5,4%	
Activ. financieras y de seguros	61.987	4,2%	65.618	4,3%	66.627	4,2%	1.009	1,5%	
Educación	84.223	5,7%	87.155	5,7%	91.755	5,8%	4.600	5,3%	
Activ. profesionales, científicas y técnicas	77.833	5,3%	82.789	5,4%	86.234	5,5%	3.445	4,2%	
Admon. Pública	69.941	4,8%	70.976	4,7%	71.776	4,6%	800	1,1%	
Transporte y almacenamiento	57.579	3,9%	59.578	3,9%	64.470	4,1%	4.892	8,2%	
Información y comunicaciones	54.957	3,8%	58.417	3,8%	60.815	3,9%	2.398	4,1%	
Otros servicios	34.052	2,3%	34.926	2,3%	36.548	2,3%	1.622	4,6%	
Activ. artísticas y de entrenamiento	24.136	1,6%	26.566	1,7%	27.365	1,7%	799	3,0%	
Activ. de los hogares	16.917	1,2%	16.637	1,1%	16.352	1,0%	-285	-1,7%	
Activ. inmobiliarias	11.955	0,8%	12.029	0,8%	12.368	0,8%	339	2,8%	
Suministro agua, saneamiento y gestión residuos	7.064	0,5%	7.431	0,5%	7.400	0,5%	-31	-0,4%	

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por sector de actividad. Absentismo e incidencia

Como año tras año venimos constatando, el sector de actividad es otra de variables que afecta significativamente, provocando gran dispersión de resultado entre unas actividades y otras.

Obviamente, 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.

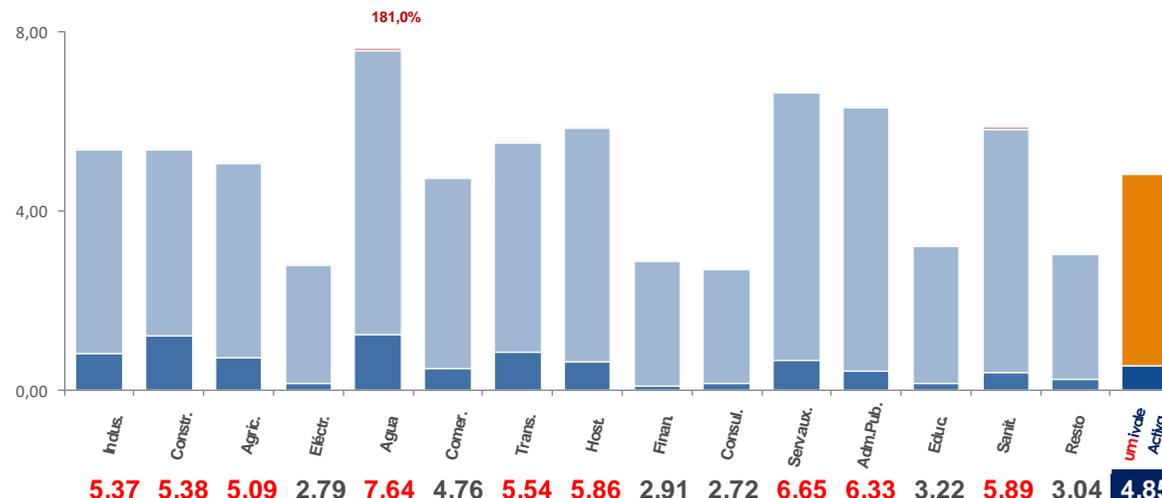
En las gráficas observamos como hay sectores donde hay de media más del doble, que en otros, en las ratios de incidencia y ausencias, en cualquiera de las contingencias que se compare.



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.

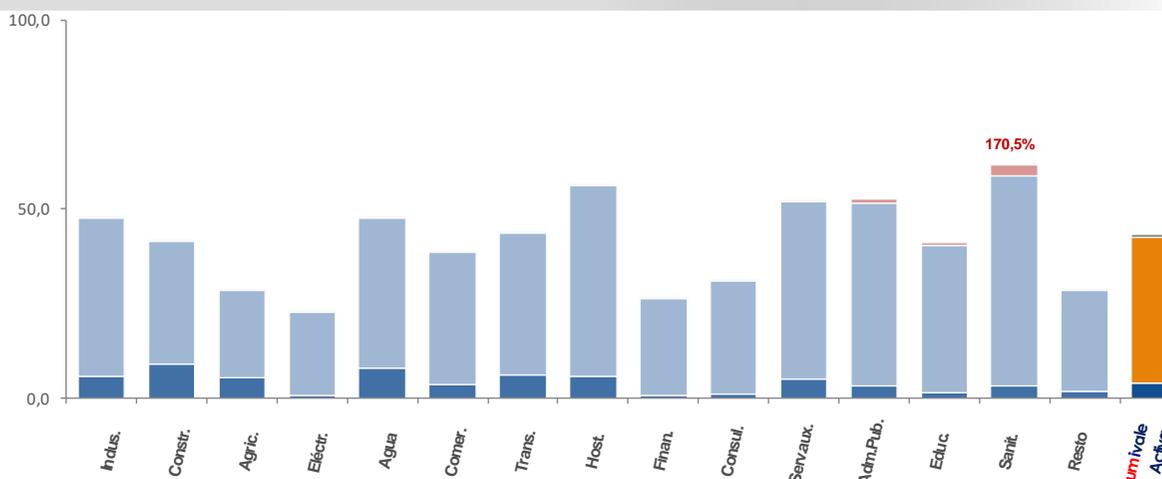
Ausencias por motivos de salud

Ambas magnitudes expresadas en %.



	Indus.	Constr.	Agríc.	Eléctr.	Agua	Comer.	Trans.	Host.	Finan.	Consul.	Serv.aux.	Adm.Pub.	Educc.	Sanit.	Resto	umivale Activa
V'22	0,8%	2,3%	1,1%	-0,7%	6,4%	-1,4%	1,8%	4,9%	-13%	-2,7%	-0,2%	-0,2%	-5,6%	-8,6%	-2,2%	-1,5%
AT&EP	0,82	1,23	0,73	0,14	1,25	0,49	0,84	0,64	0,08	0,14	0,67	0,44	0,15	0,38	0,24	0,53
CC	4,54	4,14	4,34	2,65	6,34	4,25	4,68	5,21	2,81	2,57	5,96	5,87	3,06	5,43	2,79	4,30
COVID-19	0,01	0,01	0,02	0,01	0,04	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02	0,03	0,01	0,08	0,01	0,02

Incidencia



	Indus.	Constr.	Agríc.	Eléctr.	Agua	Comer.	Trans.	Host.	Finan.	Consul.	Serv.aux.	Adm.Pub.	Educc.	Sanit.	Resto	umivale Activa
V'22	-25%	-26%	-22,0%	-12,0%	-18%	-31%	-19%	-18%	-25%	-26%	-25%	-27%	-32%	-34%	-27%	-28%
AT&EP	5,6	8,9	5,2	0,7	7,8	3,5	6,0	5,8	0,5	1,1	5,1	3,1	1,2	3,1	1,7	3,9
CC	42,0	32,3	23,0	22,0	39,7	35,1	37,6	50,5	25,6	29,7	46,7	48,4	39,2	55,8	26,7	38,7
COVID-19	0,3	0,3	0,1	0,0	0,5	0,3	0,3	0,3	0,4	0,48	0,4	1,1	0,7	2,7	0,4	0,7

4 Mutualistas y colectivos protegidos

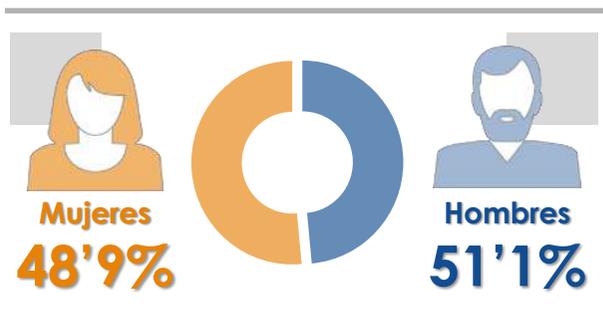
4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por género.

Distribución, ausencias por motivos de salud e incidencia

Nuestra población protegida por cuenta ajena en contingencias profesionales presenta la siguiente distribución por género:



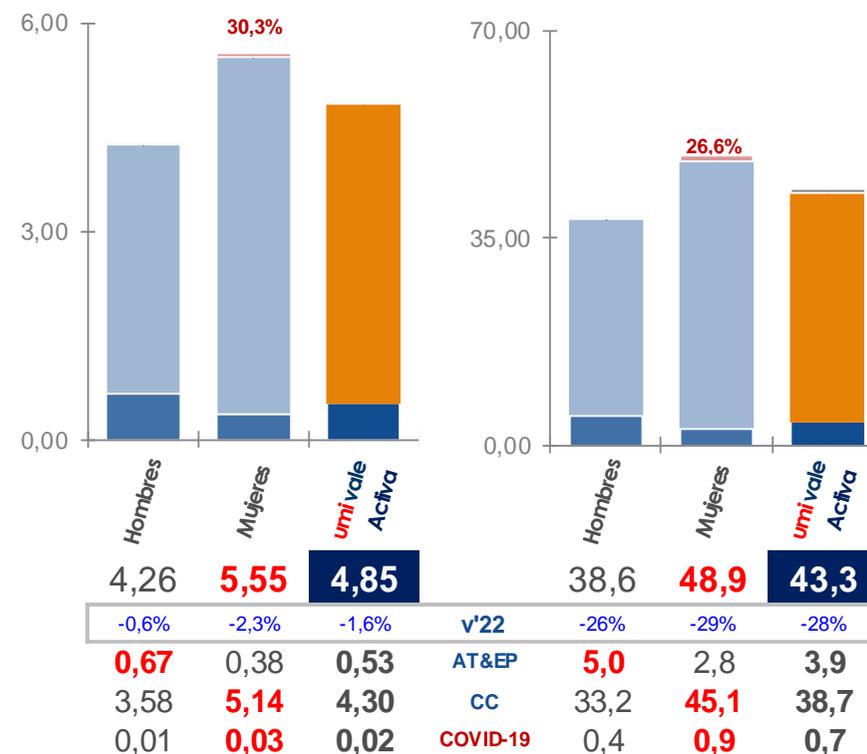
Como ocurre en toda nuestra serie histórica, las ratios por género se polarizan de forma antagonica:

- 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, tanto en incidencia como en ratio de jornadas perdidas.



Ausencias por motivos de salud

Incidencia



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

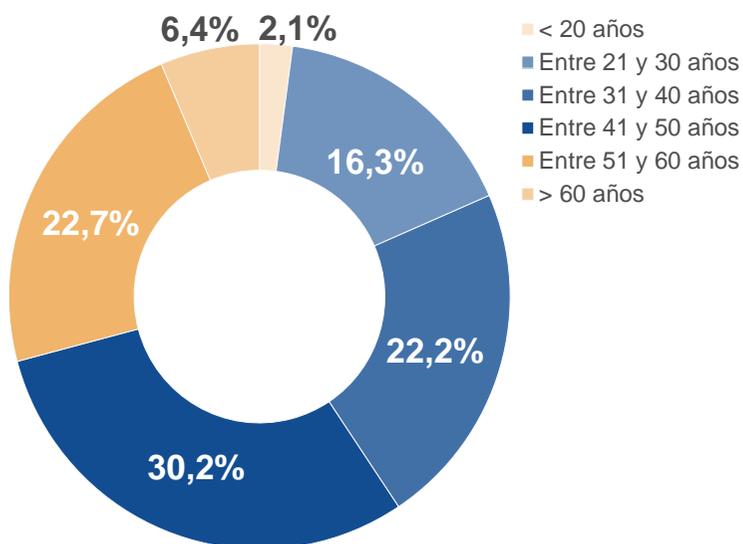
4.1.2. Empresas mutualistas

Por edad. Distribución

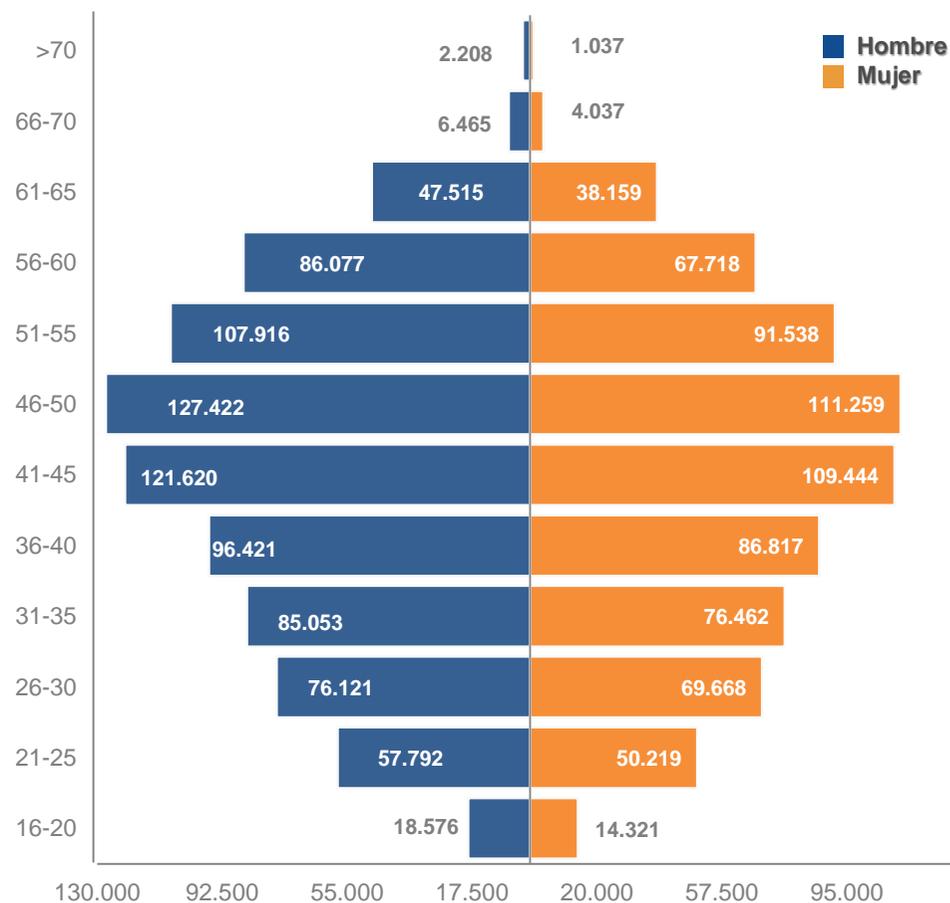
La edad representa es otro factor relevante en la composición de la ratio de salud de las personas y, por tanto, también de las empresas.

La pirámide de nuestra población protegida más bien tiene forma de peonza, dado que continua envejeciendo y con una crónica insuficiencia falta de renovación por la base. En 2023 el rango modal de edad preminente ha sido el de 41-50 años (30'23% del total población protegida).

Colectivo protegido por edad



2023



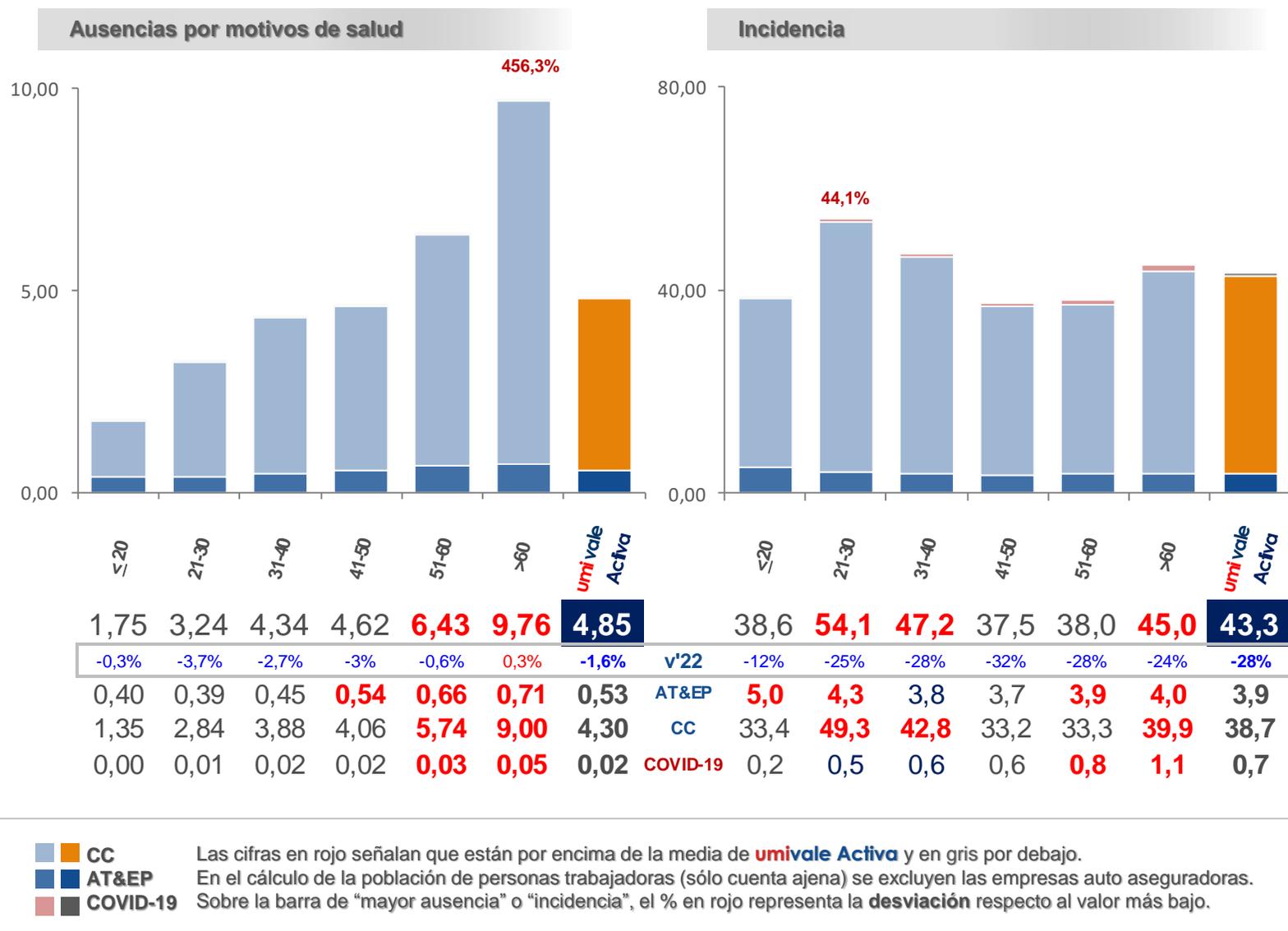
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por edad. Ausencias por motivos de salud e incidencia

Como consolida la serie histórica, a mayor edad mayor tasa de ausencias, básicamente por efecto de la mayor duración de los procesos, ya que la incidencia no tiene esa divergencia, e incluso es el colectivo entre 21 y 30 años, con hasta 44'15 puntos porcentuales, el de mayor ratio.



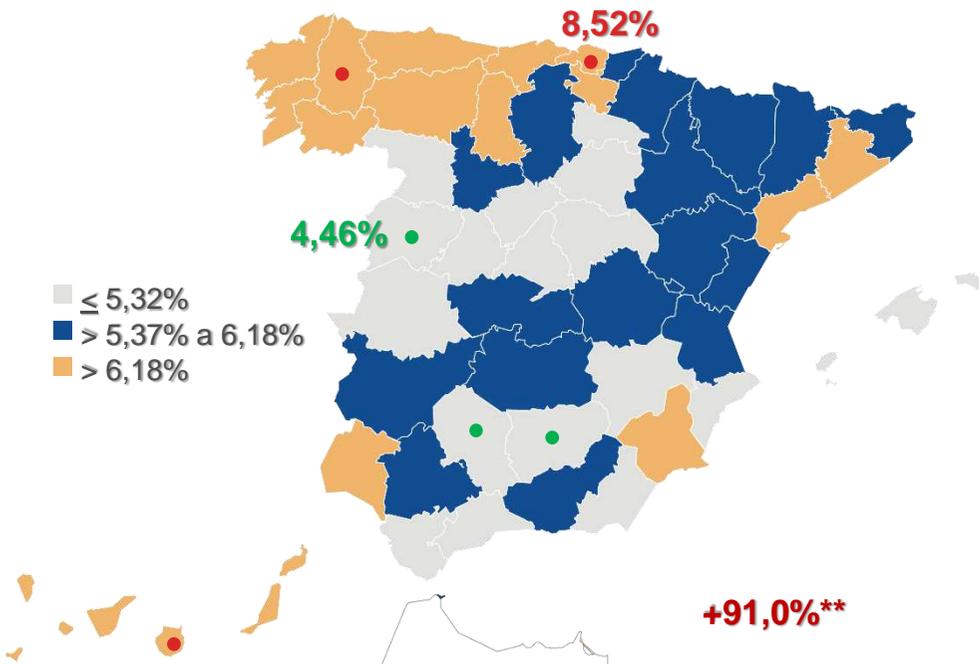
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.1. Colectivo protegido

4.1.2. Empresas mutualistas

Por provincia. Distribución

Ausencias por motivos de salud 2023
Total Sistema, Régimen General AT&EP+COVID+CC, por provincias*



- Provincias con peores ratios
- Provincias con mejores ratios

* Calculado a partir de los datos de Incapacidad Temporal reflejados en la página web de la Seguridad Social.

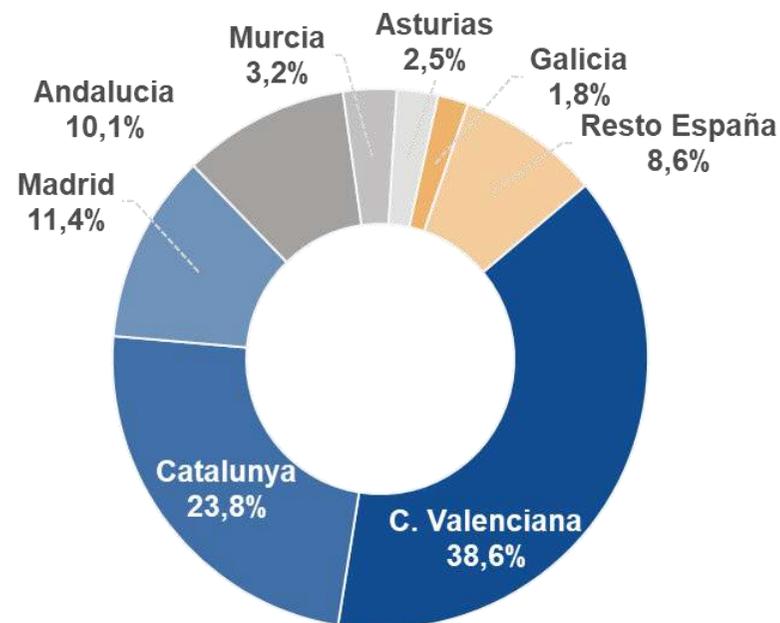
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

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

Finalmente, también es muy relevante el **factor territorio**, y por ello, tal como cada año venimos analizando, en el mapa de la izquierda se pueden observar importantes diferencias entre las distintas provincias que conforman España.

Por otro lado, en el gráfico inferior, representamos la distribución por comunidades autónomas de nuestra población protegida.

Población protegida AT&EP **umivale Activa**
Distribución por CCAA



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2. Asistencia sanitaria

4.2.1. Procesos asistenciales

Cumpliendo nuestra Misión y función social prestamos asistencia sanitaria a todo nuestro colectivo protegido con el objetivo último de que se puedan reincorporar a sus puestos de trabajo en condiciones óptimas y lo antes posible, mediante de un amplio colectivo de profesionales, con un ambicioso programa de formación continuada, y a través de la colaboración y coordinación con otras organizaciones del entorno sociosanitario, publicas y privadas, y tanto en contingencias profesionales como comunes.

En 2023 registramos **568.237 procesos nuevos**, suma de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT&EP), COVID y contingencias comunes (CC), lo que obviando el peso de la pandemia, observamos **+10'38 %** v'22 de incremento en el resto de procesos.

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

Asistencial	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Total	394.558	16,9%	506.668	28,4%	559.243	10,4%
AT&EP	112.914	10,9%	118.373	4,8%	120.337	1,7%
CC	281.644	19,5%	388.295	37,9%	438.906	13,0%

Y por COVID-19	226.931	16,3%	282.303	24,4%	8.994	-96,8%
----------------	---------	-------	---------	-------	-------	--------

Indicador "vivo", ya que existen circunstancias que hacen que tarde en consolidar, como, por ejemplo, por que el INSS dictamina que la contingencia es distinta (de AT pasa a CC o viceversa), o por sentencia judicial, procesos declarados con retraso, etc.

Además en 2023 tratamos **7.331** pacientes de otras Mutuas (4.473 de las integradas en **suma** intermutual y 2.858 del resto del sector).



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2. Asistencia sanitaria

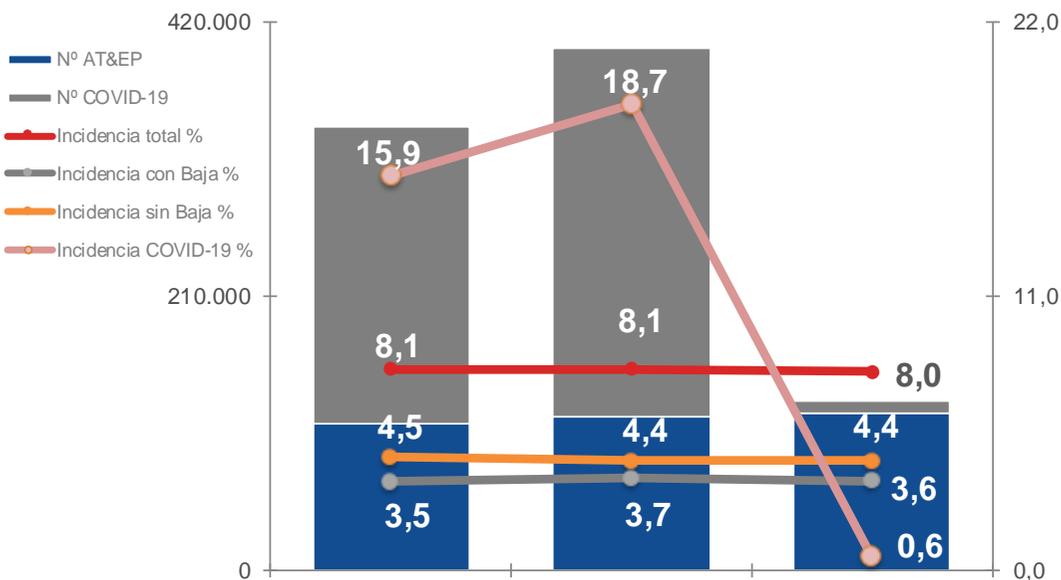
4.2.1. Procesos asistenciales

Procesos asistenciales contingencias profesionales

En 2023 **umivale Activa** registró **120.337** nuevos procesos por contingencias profesionales, con y sin baja, de ambos colectivos (de cuenta ajena y de propia), lo que supuso **+1'66%** v'22, incremento inferior al de la población protegida, por lo que la incidencia en realidad descendió hasta el **7'97%**, **-1'45%** v'22, gracias al descenso de los procesos con baja (**-0'31%** v'22).

Por su parte, los procesos de COVID-19 descendieron **-96'81%** v'22, hasta que, en julio, el Gobierno declaró el fin de la pandemia y puso fin a dicha calificación.

Evolución AT&EP e índice de incidencia



Nº AT&EP	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Total	112.914	10,9%	118.373	4,8%	120.337	1,7%
Sin baja	63.341	6,8%	64.154	1,3%	66.287	3,3%
Con baja	49.573	16,7%	54.219	9,4%	54.050	-0,3%
Y por COVID-19	226.931	16,3%	282.303	24,4%	8.994	-96,8%



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

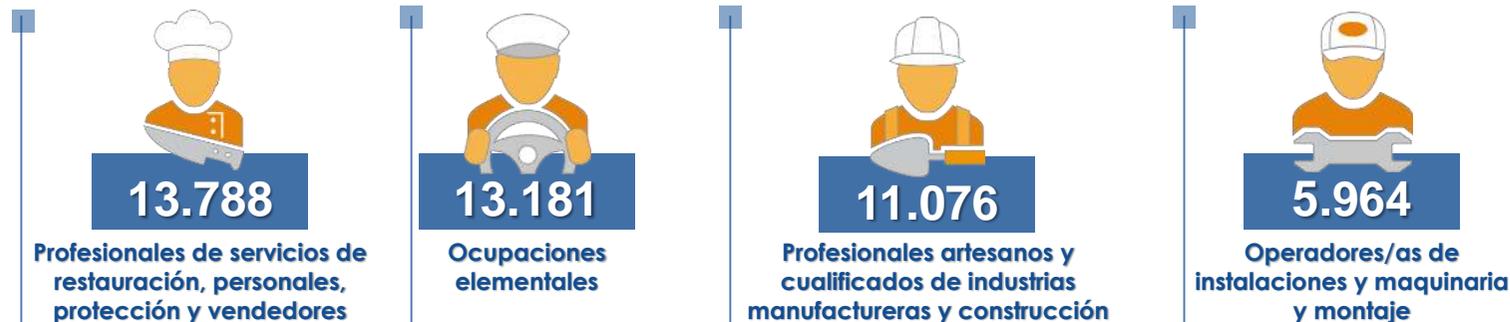
4.2.1. Procesos asistenciales

Siniestralidad por Accidente de Trabajo (AT)

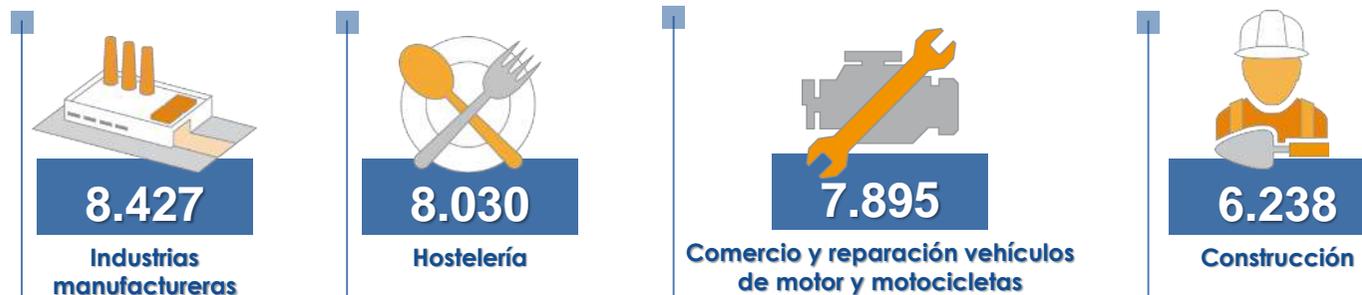
En 2023 registramos un total de 119.309 accidentes de trabajo, de los cuales el **55'16%** (65.807) fueron **sin baja**.

AT	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Total	112.039	11,1%	117.374	4,8%	119.309	1,6%
Sin baja	63.046	7,0%	63.750	1,1%	65.807	3,2%
Con baja	48.993	17,0%	53.624	9,5%	53.502	-0,2%

De nuestros colectivos protegidos, las **profesiones** con mayor número de **accidentes con baja** en 2023 fueron, en cantidades absolutas:



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



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2. Asistencia sanitaria

4.2.1. Procesos asistenciales

Siniestralidad por Accidente de Trabajo (AT)

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



Dada la elevada siniestralidad en las **personas con menos de un año de antigüedad** (40'75%) en relación a la proporción en este segmento de nuestra población protegida, analizamos el perfil de estos accidentados: En su mayoría son **hombres** (65'29%), de entre **21 y 40 años** (52'16%), empleados en **ocupaciones** elementales, en servicios de restauración, personales, protección y vendedores y por **sectores** el grueso se concentra en hostelería y construcción.

Por otro lado, las **circunstancias** del accidente:



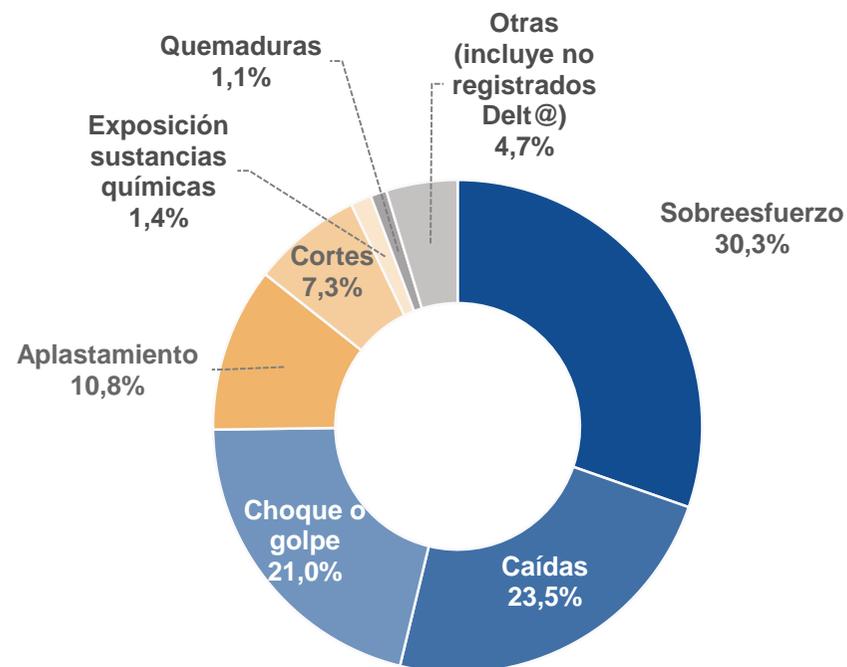
4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2. Asistencia sanitaria

4.2.1. Procesos asistenciales

Bajas por accidente de trabajo. Origen de la lesión

Forma específica lesión	Total	%P	v'22
Total AT con baja	53.502	100,0%	-0,2%
Sobreesfuerzo	16.220	30,3%	-3,7%
Caídas	12.559	23,5%	7,7%
Choque o golpe	11.237	21,0%	-2,9%
Aplastamiento	5.777	10,8%	-1,1%
Cortes	3.880	7,3%	0,6%
Exposición sustancias químicas	736	1,4%	-23,3%
Quemaduras	573	1,1%	-8,3%
Otras (incluye no registrados Delt@)	2.520	4,7%	10,6%



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2. Asistencia sanitaria

4.2.1. Procesos asistenciales

Tipo de lesión sufrida a consecuencia del accidente

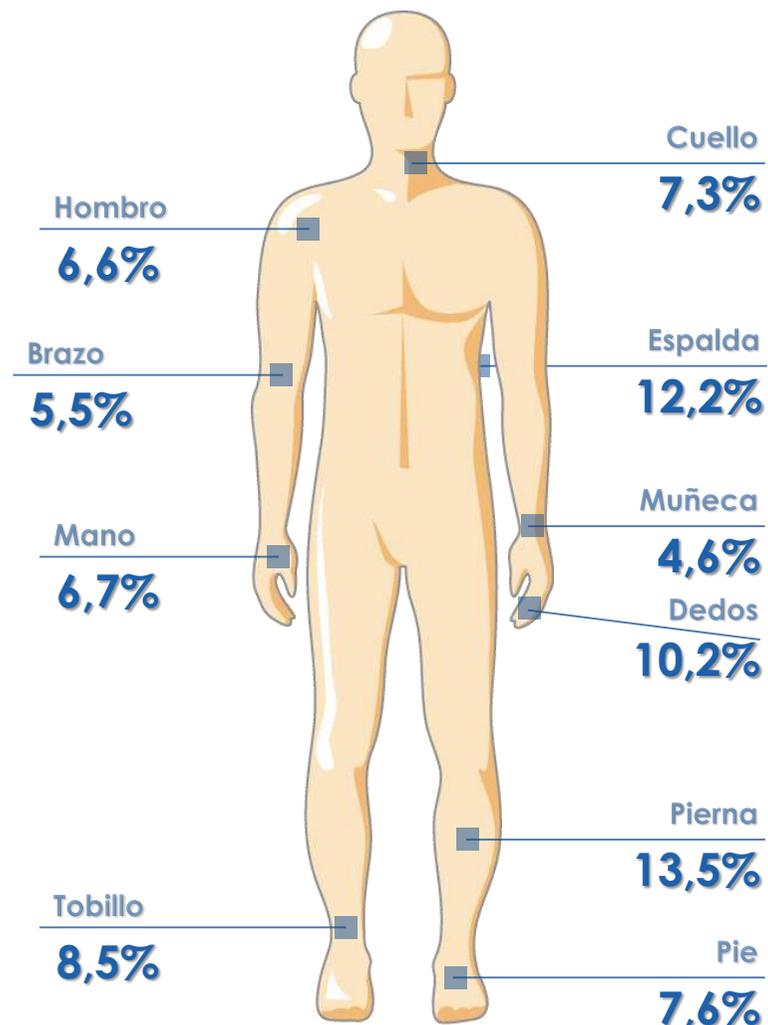
Podemos observar las bajas por accidentes de trabajo desglosadas por tipo de lesión, porcentaje de distribución sobre el total así como la variación respecto al 2022. El 97'50% de los siniestros se produjeron por lesiones traumatológicas. En la imagen podemos ver la distribución que siguen por regiones anatómicas el grueso de las lesiones (82'67%). El 17'33% 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'22
Total	53.502		-0,2%
Traumatológicas	52.166	97,5%	-0,4%
S. Nervioso	577	1,1%	3,6%
Digestivas	199	0,4%	9,9%
S. Circulatorio	125	0,2%	-0,8%
Psiquiátricas	115	0,2%	32,2%
Intoxicaciones y Envenen.	106	0,2%	278,6%
Dermatológicas	79	0,1%	-7,1%
Respiratorias	20	0,0%	-37,5%
S. Genitourinario	7	0,0%	0,0%
Resto	108	0,2%	-33%

Desglose Trauma	Total	% P s.total
Osteomioarticulares	31.056	59,5%
Contusiones	6.908	13,2%
Heridas	5.565	10,7%
Esguinces	3.891	7,5%
Fracturas	3.717	7,1%
Otras lesiones	828	1,6%
Luxaciones	201	0,4%
Quemaduras	0	0,0%

Dentro de las lesiones traumatológicas, un 59'53% fueron osteomioarticulares (lumbalgias, cervicalgias, lesiones de meniscos, etc.) y 13'24% por contusiones.

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.

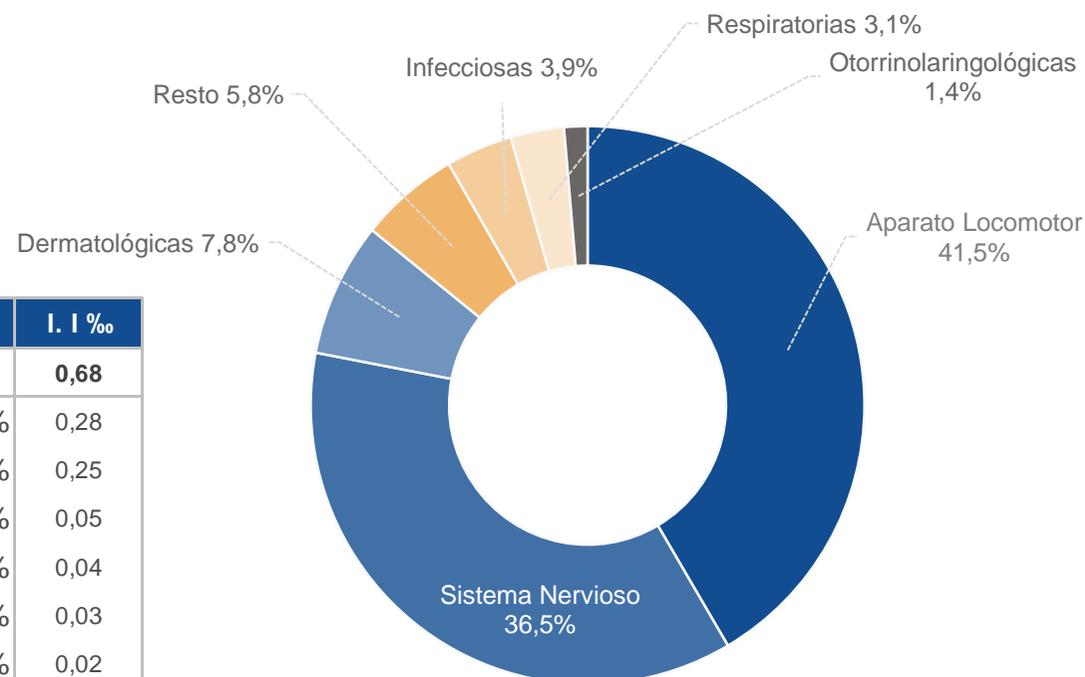
Los procesos registrados de enfermedades profesionales alcanzaron los 1.028 a 31 de diciembre de 2023.

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	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Total	875	-8,8%	999	14,2%	1.028	2,9%
Sin Baja	295	-17,4%	404	36,9%	480	18,8%
Con Baja	580	-3,7%	595	2,6%	548	-7,9%

EP por Patologías	Sin baja	Con baja	Total	%P	I. I %
Total	480	548	1.028		0,68
Aparato Locomotor	185	242	427	41,5%	0,28
Sistema Nervioso	130	245	375	36,5%	0,25
Dermatológicas	68	12	80	7,8%	0,05
Resto	47	13	60	5,8%	0,04
Infecciosas	33	7	40	3,9%	0,03
Respiratorias	12	20	32	3,1%	0,02
Otorrinolaringológicas	5	9	14	1,4%	0,01



4 Mutualistas y colectivos protegidos

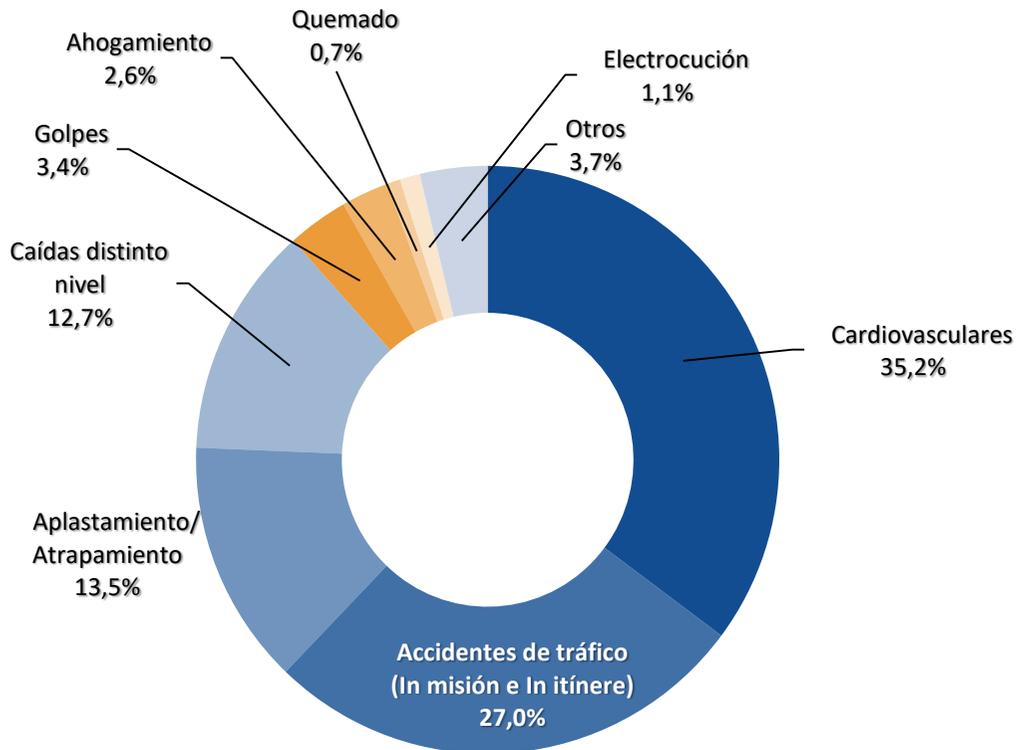
4.2. Asistencia sanitaria

4.2.1. Procesos asistenciales

Siniestros mortales AT&EP

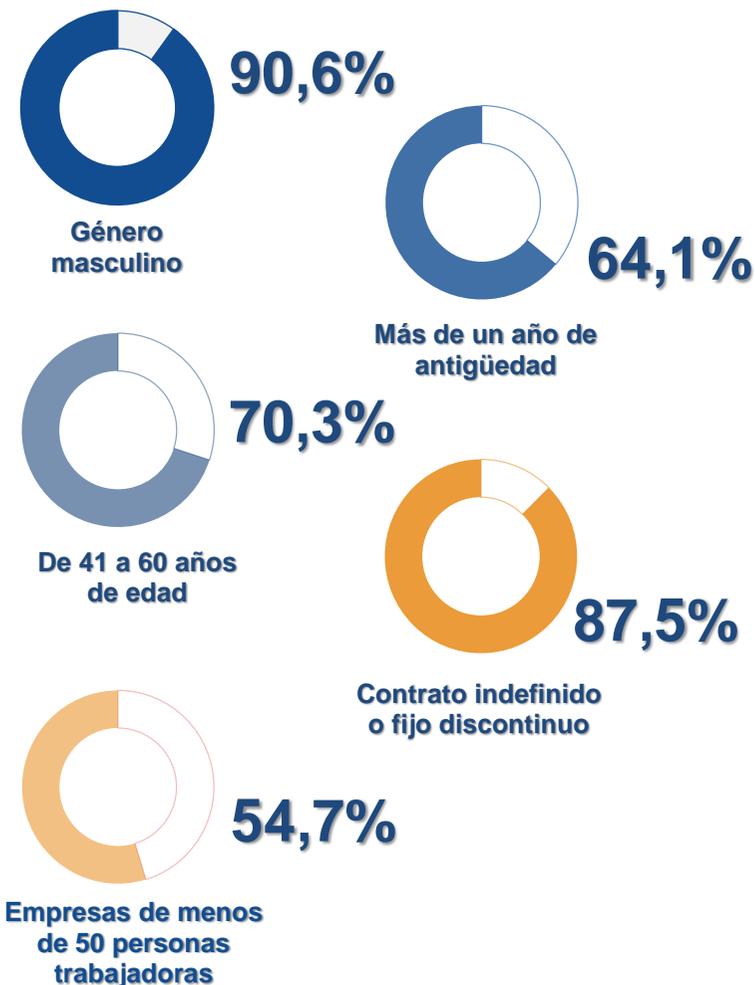
También analizamos las **principales causas de fallecimientos**, que para hacerlo estadísticamente más relevante lo agregamos por **quinquenios** (en este caso 2019-2023), buscando mejor identificar sus causas y ahondar en soluciones para eliminar o minimizar futuras muertes.

Como en ejercicios precedentes, los cardiovasculares, accidentes y enfermedades, continúa siendo 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.

De modo gráfico reflejamos el desglose del perfil tipo de las **64 personas fallecidas** en **2023** por contingencias profesionales. Este cifra, y su desglose, no incluye los fallecidos por conversión derivados de incapacidades permanentes.



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 2023 asistimos a **104.973** pacientes por contingencia profesional con medios propios, de los que 46.773 derivaron en baja y 58.200 en asistencias sin baja.

Actividad Asistencial	21	22	23	
Procesos iniciados	112.914	118.373	120.337	%P
Medios propios	95.801	102.761	104.973	87,2
Medios ajenos	17.113	15.612	15.364	12,8

Procesos iniciados	112.914	118.373	120.337	%P
Con baja	49.573	54.219	54.050	44,9
Medios propios	42.013	46.854	46.773	86,5
Medios ajenos	7.560	7.365	7.277	13,5
Sin baja	63.341	64.154	66.287	55,1
Medios propios	53.788	55.907	58.200	87,8
Medios ajenos	9.553	8.247	8.087	12,2



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.

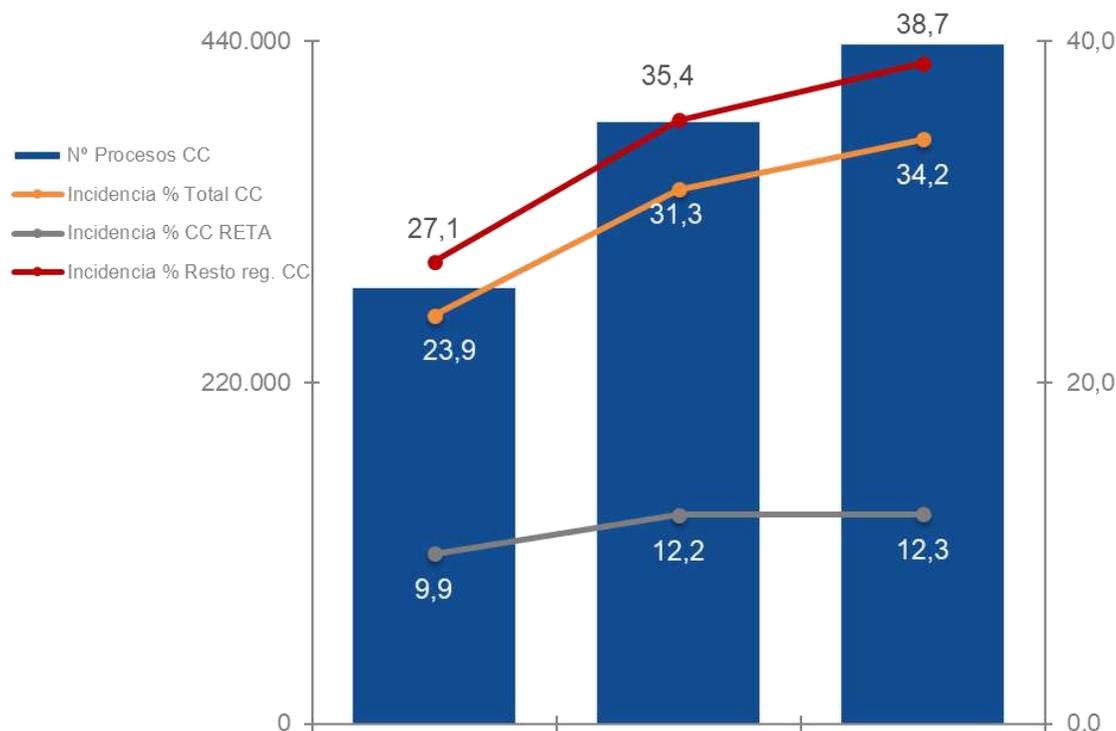
No obstante seguimos acercando nuestros servicios a los pacientes realizando seguimientos médicos de las personas trabajadoras afectadas por incapacidad temporal para su mejor y más rápida recuperación.

- 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 trastornos de ansiedad, trastornos adaptativos y depresiones.

En 2023 registramos **438.906** 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 34'24%.

Evolución número de procesos e índice de incidencia en contingencias comunes



CC	21	22	23
Total	281.644 19,5%	388.295 37,9%	438.906 13,0%
RETA	21.529 7,9%	26.498 23,1%	26.561 0,2%
Resto Reg.	260.115 20,5%	361.797 39,1%	412.345 14,0%

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

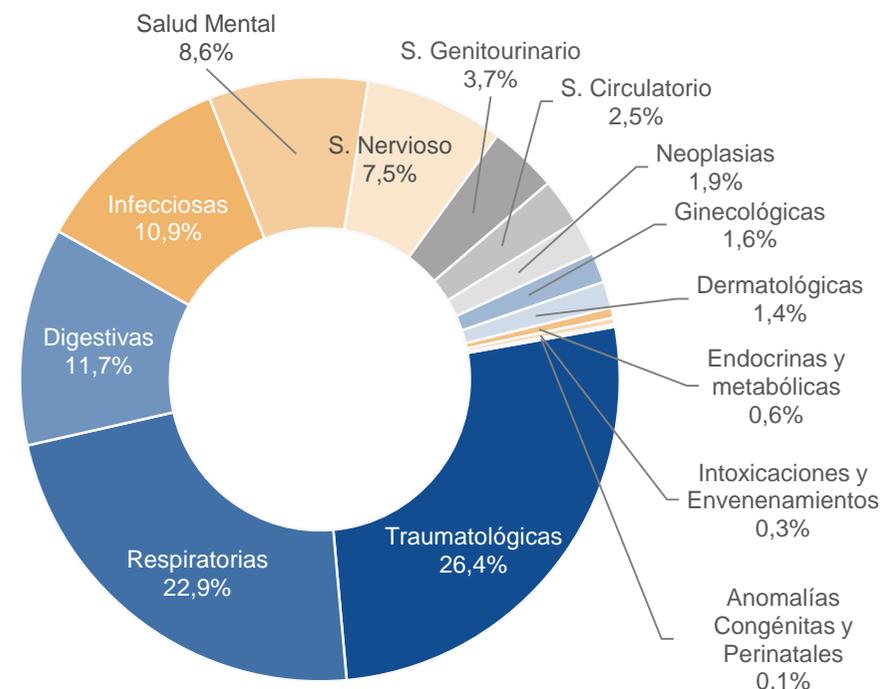
Por grupos patológicos

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 2022.

Total CC con diagnóstico	Total	%P	Duración media en días	v'22
Total	434.543		40,7	-2,2%
Traumatológicas	114.515	26,4%	65,9	-1,0%
Respiratorias	99.526	22,9%	7,0	-6,4%
Digestivas	50.687	11,7%	19,5	-11,7%
Infeciosas	47.179	10,9%	7,3	-9,6%
Salud Mental	37.356	8,6%	97,8	2,0%
S. Nervioso	32.550	7,5%	39,3	-1,9%
S. Genitourinario	15.997	3,7%	26,5	-8,6%
S. Circulatorio	10.843	2,5%	87,5	-0,2%
Neoplasias	8.237	1,9%	139,7	-2,5%
Ginecológicas	7.056	1,6%	60,1	-2,4%
Dermatológicas	6.118	1,4%	27,7	-5,9%
Endocrinas y metabólicas	2.391	0,6%	55,8	-2,6%
Intoxicaciones y Envenenamientos	1.513	0,3%	64,7	15,9%
Anomalías Congénitas y Perinatales	575	0,1%	73,6	24,2%

Aunque a efectos estadísticos incluimos todos los procesos comunicados, en el 0'99% 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	4.363	
< 16 días	2.636	60,4%
16 a 20 días	165	3,8%
21 a 30 días	299	6,9%
> 30 días	1.263	28,9%

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



Por otro lado, por lo que respecta a las propuestas de alta o de incapacidad enviadas a la inspección médica, así como la determinación de contingencias, las resoluciones tanto del **INSS** como de las **inspecciones médicas** durante **2023** fueron las siguientes:

Propuestas Alta	34.627	%P	Determinación de Contingencias	1.874	%P
Aceptadas	23.168	66,9%	AT	416	22,2%
Rechazadas	11.459	33,1%	EP	96	5,1%
Propuestas Incapacidad	218	%P	CC	1.362	72,7%
Aceptadas	17	7,8%	Ptes.	376	
Rechazadas	201	92,2%			

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.2. Asistencia sanitaria

4.2.2. Vanguardia sanitaria I+D+i

Laboratorios de valoración funcional

Los **laboratorios de valoración funcional** de **umivale Activa** en las clínicas de Barcelona-Tarradellas, Quart de Poblet, Córdoba y Madrid-Cuzco, aportan valor en la decisión de la reincorporación laboral o valoración de secuelas de los pacientes que han sufrido una lesión musculoesquelética.

En 2023 realizamos en total **2.945 pruebas**, lo que representa un incremento del **+6%** respecto al año anterior. Los procesos más frecuentemente analizados son los derivados de patología de hombro, lumbalgias y alteraciones de la marcha.

Pruebas de valoración funcional realizadas



Continuando con nuestra labor de I+D+i, durante el año 2023 hay que destacar la colaboración con el IBV en el proyecto “*Deep Learning aplicado al Análisis Biomecánico de Movimientos Humanos*”.

Otros hechos relevantes, son la participación en la VIII Edición del Máster en Valoración Biomecánica Clínica organizado por el IBV, en la Jornada de formación en biomecánica para los médicos del INSS, y la ponencia de la Dra. Hervás, compartiendo su experiencia en el “*Análisis del comportamiento biomecánico de las epicondilalgias según el momento evolutivo*”.

Rehabilitación

En muchos procesos es necesario complementar el tratamiento a nuestros pacientes con Fisioterapia, 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-muñeca-dedos, termoterapia, hidroterapia, electroterapia y terapias muy avanzadas como la Electrólisis Percutánea Ecoguiada (EPI), la corriente directa transcraneal tDCs, el Sistema Súper Inductivo (SIS), y la Realidad Virtual (RV) para combatir la kinesiofobia y mejoría de la movilidad, entre otras muchas técnicas. Entre los **avances a destacar en 2023** cabe destacar:

- Implementación de la diatermia en todos los gimnasios.
- Formación a todos los fisioterapeutas en la técnica MAPS Therapy (fase 1).
- Continuación de la 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.

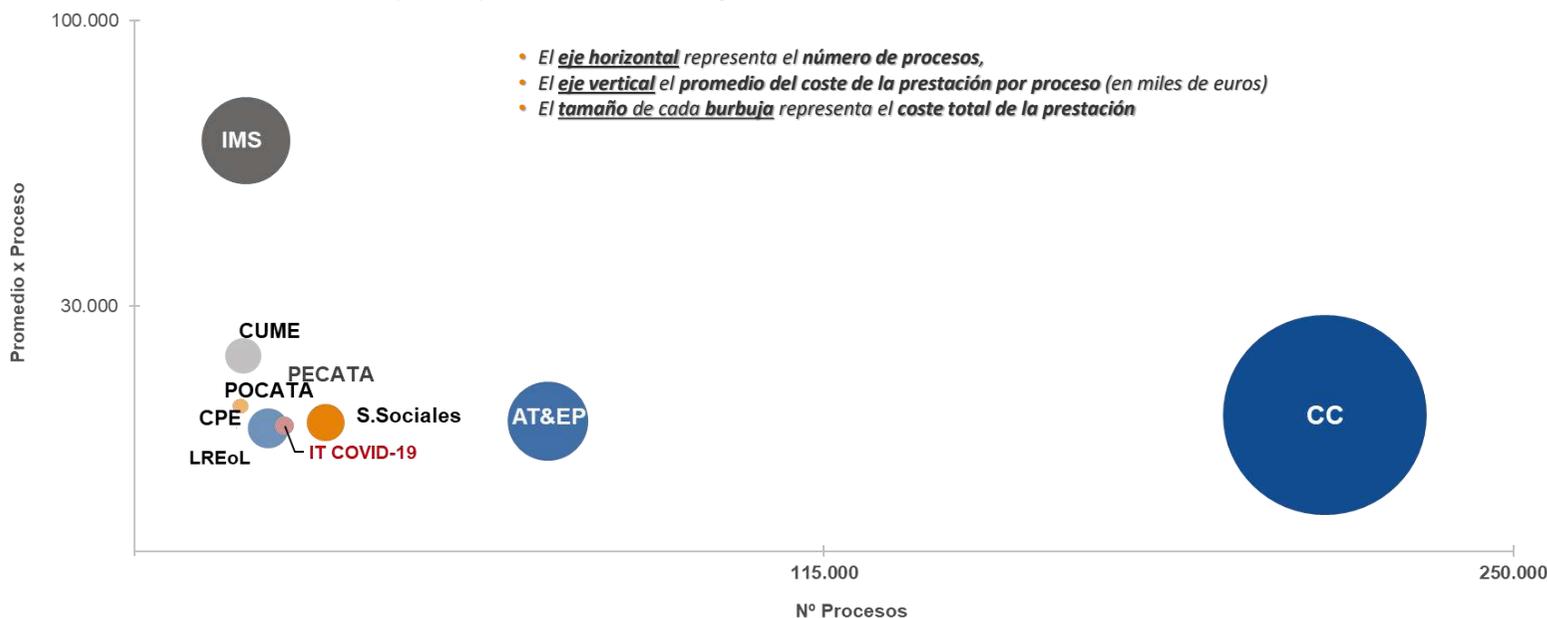


4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3. Prestaciones económicas

4.3.1. Prestaciones y contingencias

La **gestión de las prestaciones económicas** constituye, junto con la de asistencia sanitaria y rehabilitadora, una de las principales actividades de **umivale Activa**. En la siguiente tabla resumen y gráfica se analizan todas las prestaciones económicas que desgranamos en páginas siguientes, tanto en **volumen de procesos indemnizados** como en el **coste económico por tipo de prestación**, entre otras variables. Como todos los años, la incapacidad temporal por **contingencia común** ha sido la **prestación mayor**, tanto en número de procesos indemnizados como por el importe económico total abonado de las prestaciones gestionadas por la mutua. La prestación por **Incapacidad, Muerte y Supervivencia** es, en término de indemnización media por expediente, la de mayor coste.



- AT&EP** Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional
- CATA** Cese de Actividad de Trabajadores/as Autónomos
- CC** Contingencia Común
- CP** Contingencias Profesionales
- CPE** Comisión de Prestaciones Especiales
- CUME** Cuidado de Menor Enfermo
- IMS** Incapacidad, Muerte y Supervivencia
- LREoL** Licencia de Riesgo Embarazo o Lactancia Natural
- POCATA** Prestación Ordinaria Cese Actividad Trabajadores/as Autónomos
- PECATA** Prestaciones Extraordinarias Cese Actividad Trabajadores/as Autónomos

2023		Total	CC	Deriv.SPS	CP	AT&EP	IT COVID-19	IMS	CPE	LREoL	CUME	POCATA	PECATA	S. Sociales
Trabajadores	Promedio	1.557.147	1.281.709	1.557.147	1.555.260	1.509.544	1.557.147	1.555.260	1.555.260	518.764	1.455.752	190.026	190.026	190.060
Procesos		524.227	438.906	13.971	70.818	54.050	8.994	1.896	77	5.375	426	532		12.029
Indice de incidencia	en ‰	336,7	342,4	9,0	45,5	35,8	5,8	1,2	0,0	10,4	0,3	2,8		63,3
	% participación procesos		83,7%	2,7%	13,5%	10,3%	1,7%	0,4%	0,0%	1,0%	0,1%	0,1%		2,3%
Económicas	miles €	1.037.836	708.621		302.184	110.684	6.343	133.844	317	27.947	23.048	4.168	19	22.845
	en % s/Cuotas	75,5%	139,7%		35,9%	13,1%	0,8%	15,9%	0,0%	3,3%	2,7%	16,5%	100,0%	90,7%
	% participación gasto	89,2%	68,3%		29,1%	10,7%	0,6%	12,9%	0,0%	2,7%	2,2%	0,4%	0,0%	2,2%
Procesos Indemnizados		293.732	213.141		79.832	61.038	9.391	1.896	77	6.137	1.293	759		17.470
Indemniz media		3.533	3.325		3.785	1.813	675	70.593	4.115	4.554	17.826	5.491		1.308

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3. Prestaciones económicas

4.3.2. Contingencias profesionales

Incapacidad Temporal (IT AT & EP)

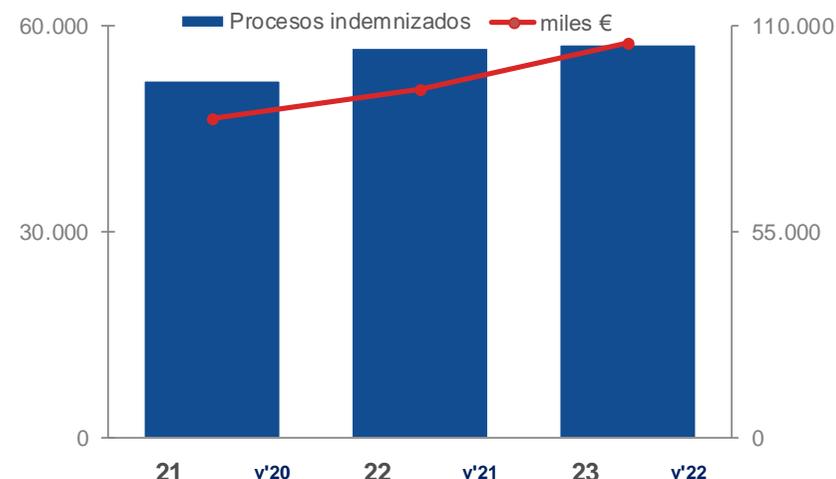
Todos los Regímenes (excepto RETA)

La incapacidad temporal por contingencia profesional es la situación en la que se encuentra el trabajador/a cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar debido a un accidente laboral o por enfermedad profesional.

Se trata de un **subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador/a está imposibilitado temporalmente para trabajar** y recibiendo asistencia sanitaria.

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).

Procesos indemnizados todos los regímenes (excepto RETA)



Procesos iniciados	46.780	16,8%	51.195	9,4%	50.893	-0,6%
Procesos indemnizados	52.143	14,8%	56.804	8,9%	57.380	1,0%
miles €	85.604	2,6%	93.084	8,7%	105.467	13,3%

- Indicador “vivo” ya que pueden darse circunstancias que cambien la contingencia de los procesos.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3. Prestaciones económicas

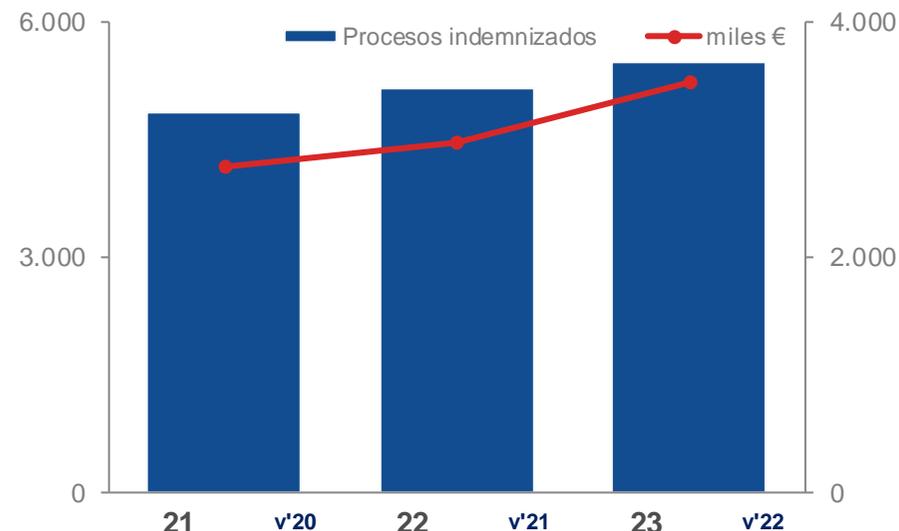
4.3.2. Contingencias profesionales

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 afiliación de trabajadores por cuenta propia en contingencias profesionales y cese de actividad ha seguido subiendo durante los últimos años. Esto se ha traducido en un aumento de los procesos indemnizados y, por consiguiente, un aumento de los importes abonados en IT AT&EP en 2023.

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



	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Procesos iniciados	2.793	15,4%	3.024	8,3%	3.157	4,4%
Procesos indemnizados	3.227	14,6%	3.430	6,3%	3.658	6,6%
miles €	4.155	3,6%	4.460	7,3%	5.218	17,0%

■ Indicador “vivo” ya que pueden darse circunstancias que cambien la contingencia de los procesos.



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3. Prestaciones económicas

4.3.2. Contingencias profesionales

Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia (IMS)

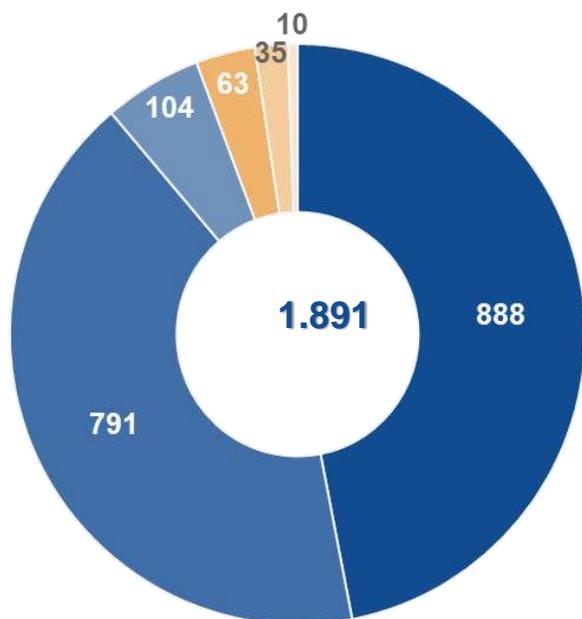
Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social asumen las consecuencias económicas de las prestaciones por incapacidad, muerte y supervivencia (IMS) derivada de contingencia profesional.

En la tabla pueden comprobarse el número total de casos tramitados de invalidez, muerte y supervivencia en 2023 por contingencia y prestación abonada.

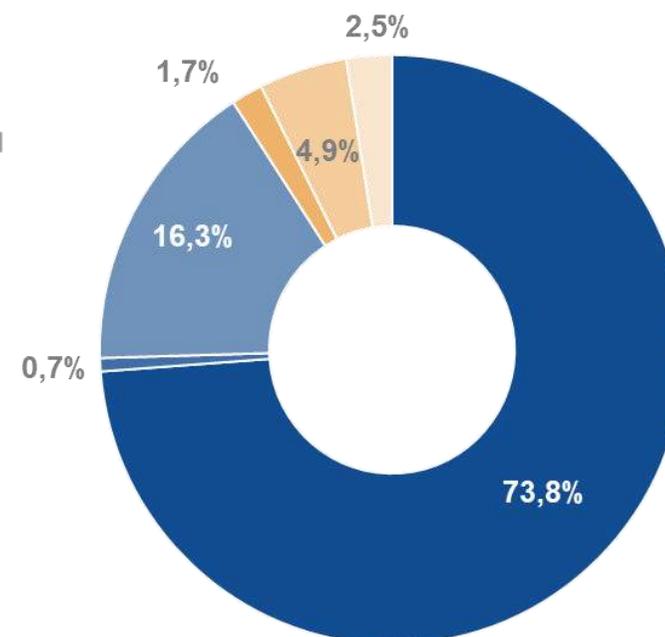
Distribución de los expedientes por contingencia y por importe total

IMS y baremos "iniciados"	Expedientes 2023			Importe 2023	
	AT	EP	Total	en €	Coste medio
Total	1.733	163	1.896	144.172.934	76.041
Incapacidad Permanente Total	761	127	888	106.424.787	119.848
Lesión Permanente No Invalidante	769	22	791	1.051.174	1.329
Fallecidos	97	7	104	23.512.330	226.080
Incapacidad Permanente Parcial	59	4	63	2.511.787	39.870
Incapacidad Permanente Absoluta	33	2	35	7.054.945	201.570
Gran Invalidez	10		10	3.617.912	361.791
Curación	4	1	5		

Resumen de expedientes iniciados durante 2023



Distribución de los expedientes por importe total 2023



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3. Prestaciones económicas

4.3.2. Contingencias profesionales

Ayudas de Asistencia Social

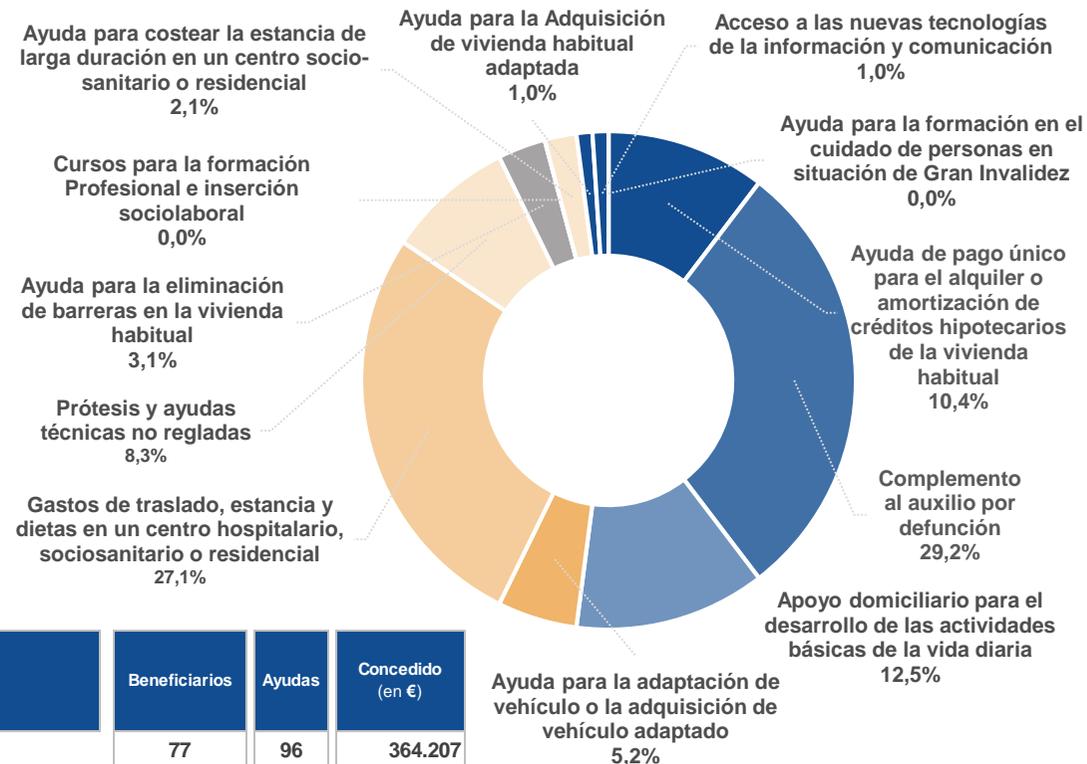
Las ayudas sociales gestionadas por la Comisión de Prestaciones Especiales de **umivale Activa** son ayudas que se conceden, de manera potestativa, que suponen un recurso al alcance de las personas protegidas y sus familiares, con el que poder atender especiales estados o situaciones de necesidad que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

Ayudas de asistencia social concedidas en el año 2023 por importe concedido

Ayudas de Asistencia Social	Beneficiarios	Ayudas	Concedido (en €)
Total	77	96	364.207
Apoyo domiciliario para el desarrollo de las ABVD*	7	12	75.613
Complemento al auxilio por defunción	24	28	74.649
Ayuda para la Adquisición de vivienda habitual adaptada	1	1	61.446
Ayuda de pago único para el pago del alquiler o amortización de créditos hipotecarios de la vivienda habitual	10	10	49.343
Ayuda para la eliminación de barreras en la vivienda habitual	3	3	35.888
Ayuda para la adaptación de vehículo o la adquisición de vehículo adaptado	5	5	21.996
Ayuda para costear la estancia de larga duración en un centro socio-sanitario o residencial	2	2	20.739
Prótesis y ayudas técnicas no regladas	6	8	8.890
Gastos de traslado, estancia y dietas en un centro hospitalario, sociosanitario o residencial	18	26	8.020
Acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación	1	1	7.623
Cursos para la formación Profesional e inserción sociolaboral			
Ayuda para la formación en el cuidado de personas en situación de Gran Invalidez			

*Actividades básicas de la vida diaria.

Porcentaje de ayudas concedidas



4 Mutualistas y colectivos protegidos

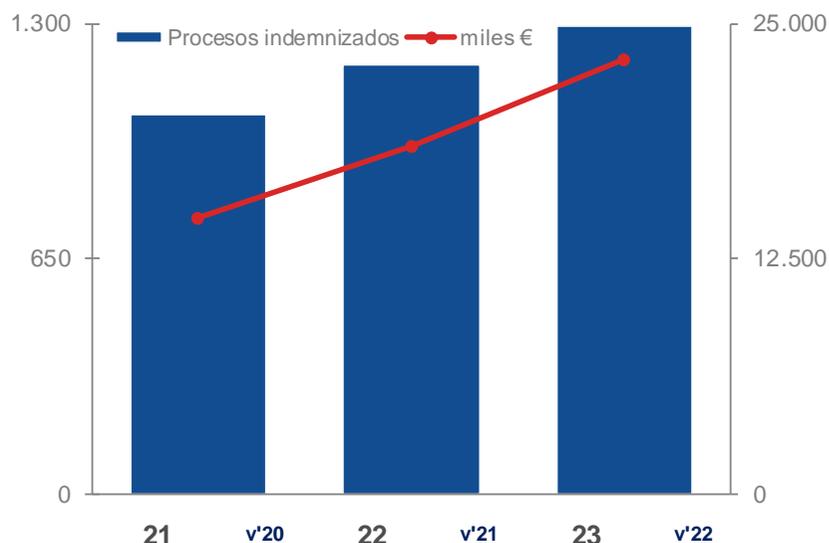
4.3. Prestaciones económicas

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 aquellos 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 incluye una modificación 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 aceptados, como los procesos indemnizados, así como el coste económico. Dicho coste aumenta en mayor medida que los procesos indemnizados puesto que el reconocimiento de prestación hasta que el causante cumpla 23 años ha supuesto un incremento en el importe.



	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Procesos aceptados	319	7,0%	425	33,2%	426	0,2%
Procesos indemnizados	1.050	9,4%	1.184	12,8%	1.293	9,2%
miles €	14.691	14,3%	18.489	25,8%	23.048	24,7%
Coste medio proceso	13.991,7	4,5%	15.615,5	11,6%	17.825,5	14,2%

- Indicador vivo (hace referencia tanto a los procesos aceptados como a los procesos indemnizados). 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 en 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

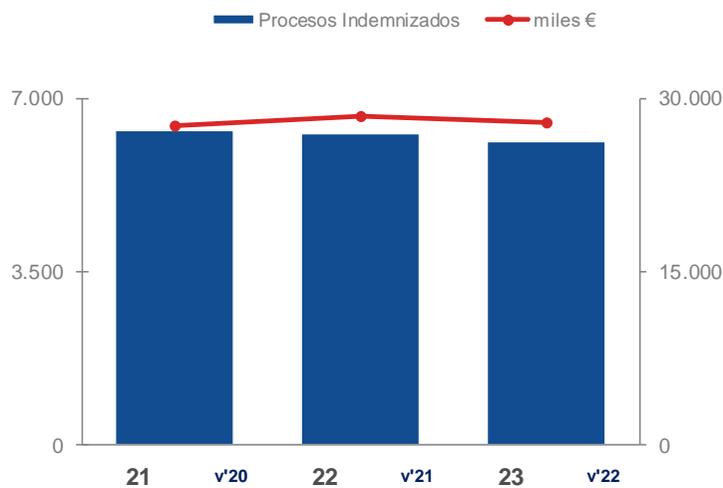
4.3.2. Contingencias profesionales

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 cubren la pérdida de ingresos de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia cuando se les suspende el contrato de trabajo por imposibilidad de cambio de puesto o actividad.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de esta prestación en nuestras trabajadoras protegidas, analizando tanto los procesos aceptados como los procesos indemnizados, así como el coste económico que ha supuesto.

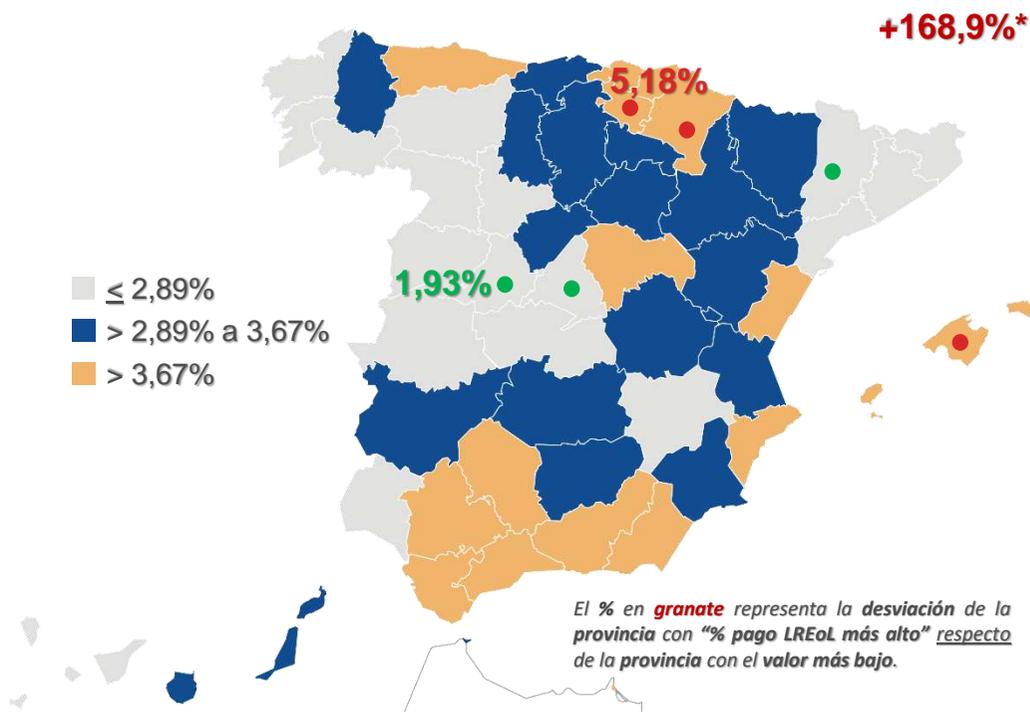
Procesos Riesgo durante el Embarazo o Lactancia



Procesos aceptados	5.641	7,2%	5.482	-2,8%	5.375	-2,0%
Procesos Indemnizados	6.343	4,4%	6.298	-0,7%	6.137	-2,6%
miles €	27.644	13,3%	28.490	3,1%	27.947	-1,9%

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 2023. Los datos son del total de España de todas las Mutuas diferenciados por provincia.

Porcentaje de pago respecto recaudación AT&EP
Datos España total Mutuas: Ene-Dic 2023



- Provincias con ratios más bajos
- Provincias con ratios más altos

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3. Prestaciones económicas

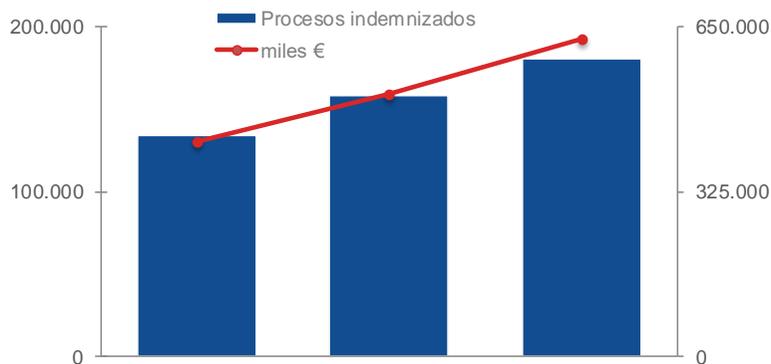
4.3.3. Contingencias comunes

Incapacidad Temporal (ITCC). Todos los regímenes (excepto RETA)

La incapacidad temporal por contingencia común es la situación en la que se encuentra el trabajador/a cuando sufre una enfermedad común o un accidente de origen no laboral que le impida temporalmente desarrollar su actividad. Se trata de un **subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador/a está imposibilitado temporalmente para trabajar** y recibiendo asistencia sanitaria. La percepción de este subsidio se inicia después del cuarto día desde la fecha de la baja. La cuantía será del 60% de la base reguladora, durante el periodo de tiempo comprendido entre el cuarto y el vigésimo día a partir de la baja, y del 75% a partir del día 21 de baja y en adelante.

En la gráfica se observa la evolución de esta prestación económica de las personas trabajadoras protegidas por la Mutua (excepto RETA), tanto de los procesos iniciados como los procesos indemnizados, así como el coste económico (pago delegado y pago directo). Por su parte, el mapa muestra el comportamiento de cada provincia según el porcentaje de pago de la ITCC respecto a la recaudación en 2023.

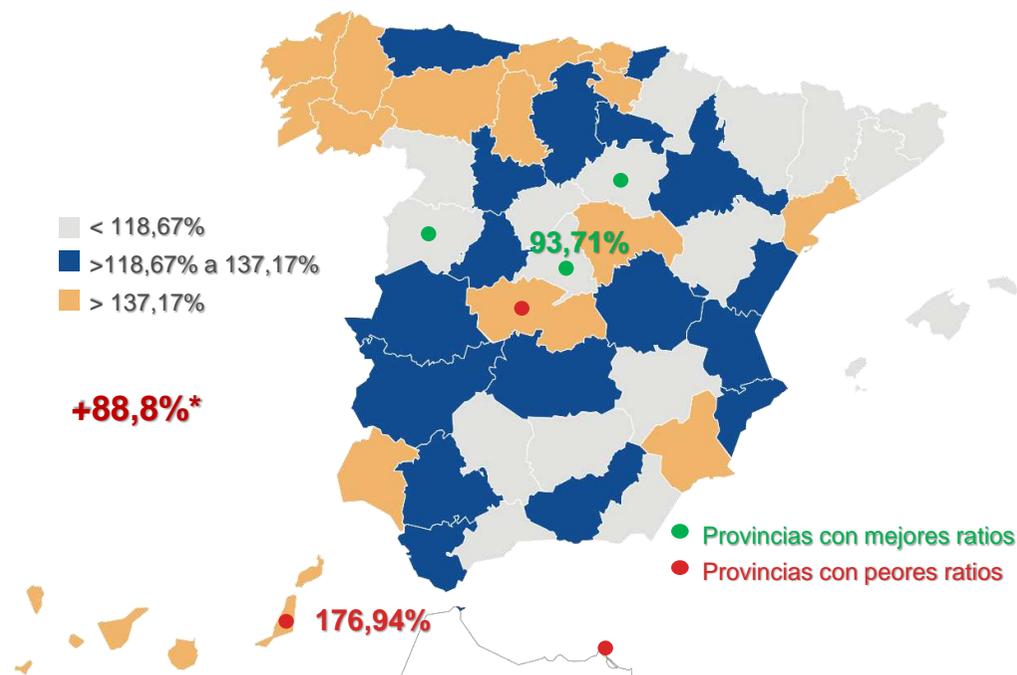
Procesos indemnizados CC (excepto RETA)



	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Procesos iniciados	260.115	20,5%	361.797	39,1%	412.345	14,0%
Procesos indemnizados	134.437	10,0%	158.105	17,6%	180.959	14,5%
miles €	424.710	3,1%	518.801	22,2%	625.618	20,6%

Porcentaje de pago respecto a la recaudación

Datos España. Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social: Ene-Dic 2023
Pago Delegado + Pago Directo CC cuenta ajena



*El % en **granate** 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

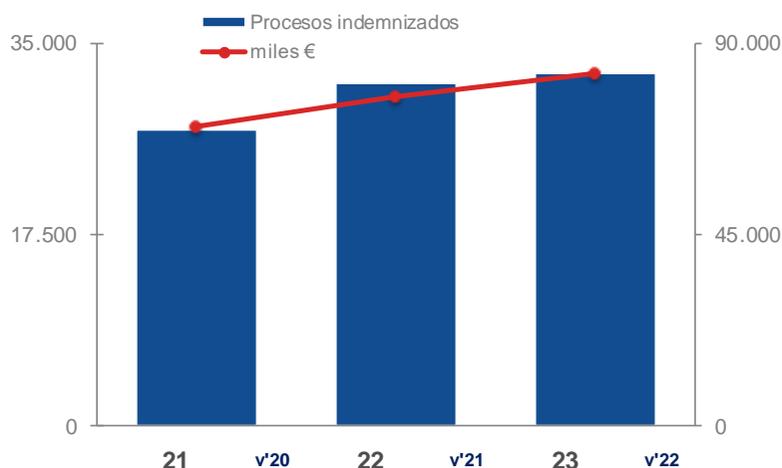
4.3. Prestaciones económicas

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)



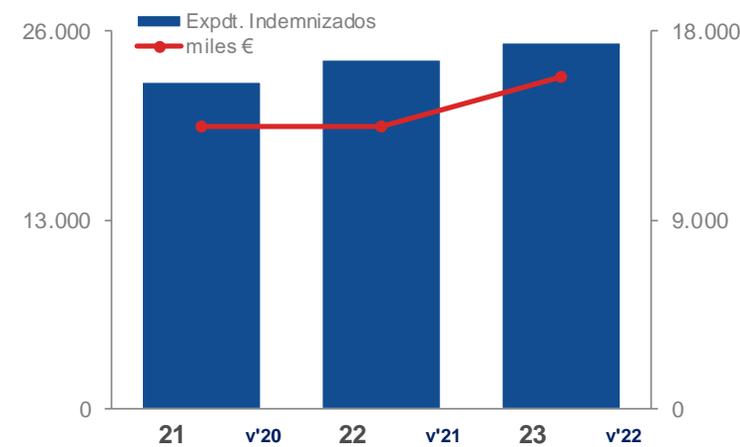
	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Procesos iniciados	21.529	7,9%	26.498	23,1%	26.561	0,2%
Procesos indemnizados	27.001	8,6%	31.254	15,8%	32.182	3,0%
miles €	70.373	2,6%	77.254	9,8%	83.003	7,4%

- 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/as

Las Mutuas asumen las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencia común durante el periodo de percepción de la prestación económica por cese de actividad. Además, asumen el abono de las 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/as



	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Exptd. aceptados	10.579	-3,2%	12.097	14%	12.029	-0,6%
Exptd. indemnizados	15.620	6,4%	16.660	6,7%	17.470	4,9%
miles €	19.489	3,0%	19.478	-0,1%	22.845	17%

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.3. Prestaciones económicas

4.3.4. RETA Cese de Actividad

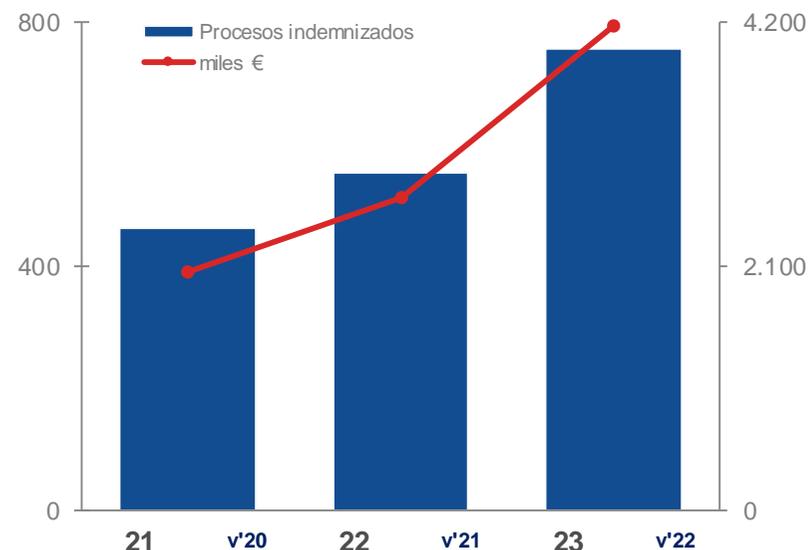
Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as

La prestación ordinaria por cese de actividad para personas trabajadoras autónomas (CATA) 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.

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.

Contingencias profesionales. Cese de actividad de trabajadores autónomos (CATA)



	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Procesos aceptados	277	-17,1%	486	75,5%	532	9,5%
Procesos indemnizados	463	26,5%	554	19,7%	759	37,0%
miles €	2.049	41,8%	2.693	31,4%	4.168	54,8%



4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4. Cultura de prevención

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 2023 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, 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.
- 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:** colección de audiovisuales en nuestra web corporativa.
- **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 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 como en el de la promoción de la salud.

Desde **umivale Activa** realizamos actuaciones preventivas, tanto a nivel **estatal** como **autonómico**, acorde a las normativas vigentes:

4.4.1. Actuaciones ejecutadas dentro del Plan General de Actividades Preventivas Estatal

La Resolución de 12 de julio de 2023 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 Colaboradoras 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.

De acuerdo a este Plan realizamos las siguientes acciones:

A. 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 2023 se realizaron **30** jornadas, en su mayoría realizadas de manera virtual. 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, nutrición y alimentación saludable, etc.). El total de las jornadas ha congregado a **5.023** personas, con un grado satisfacción del **9'33** de media.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4. Cultura de prevención

4.4.1. Actuaciones ejecutadas dentro del Plan General de Actividades Preventivas Estatal

B. Educación preventiva online

Mediante el campus virtual de Universidad Corporativa, se pone a disposición de nuestras empresas mutualistas 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.

A lo largo de 2023 se pusieron a disposición de las empresas mutualistas **10** ediciones de nuestra oferta de actividades educativas, con un total de **33** convocatorias impartidas, y formando a **1.094** personas trabajadoras.

De la oferta educativa online destacamos las siguientes actividades: Prevención en la exposición a agentes biológicos, Buenas prácticas preventivas en el sector de la limpieza y Riesgos psicosociales.

C. Educación preventiva presencial

En 2023 se impartieron jornadas de educación preventiva de forma presencial a **7** empresas con un total de **31** alumnos.

D. 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 2023 hemos realizado un total de **13.628 informes de siniestralidad**, que contribuyeron a definir acciones preventivas en el ámbito de las empresas.

E. 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** existen dos apartados específicos para tal fin, *Prevención de Riesgos Laborales* y *Promoción de la salud (PST)*, que en el año 2023 recibieron **142.769** visitas y donde 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 2023 hemos realizado **222** nuevas publicaciones destacando:

Posters

- Hábitos alimentarios menos saludables y las consecuencias para la salud.
- Desconexión digital. Medidas preventivas generales.
- Medidas preventivas frente a la sílice cristalina en operaciones de mecanizado.

Guías

- Guía abordaje de adicciones en el entorno laboral.
- Guías buenas prácticas preventivas sector comercio: panadero, pastelero, pescadero, carnicero.
- Guía gestión de la PRL en las actividades agrarias y ganaderas.

Códigos de buenas prácticas

- Buenas prácticas preventivas para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Gestión de riesgos laborales en el sector del transporte de mercancías.
- Buenas prácticas accidentes de trabajo no traumáticos. Enfermedades cardiovasculares.
- Promoción de hábitos saludables en el entorno laboral.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4. Cultura de prevención

4.4.1. Actuaciones ejecutadas dentro del Plan General de Actividades Preventivas Estatal

G. Campañas de sensibilización y divulgativas

- Campaña en colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer en “12 formas para reducir el riesgo de cáncer”.
- Campaña Salud cardiovascular #UmivaleActivaCuidaTuCorazón.
- Campaña Prevención de accidentes de trabajo por herramientas de corte.

H. Videos y material audiovisual interactivo

- Colección de videos y material audiovisual interactivo de campaña prevención de riesgos psicosociales, campaña #Conduceseguro, campaña de higiene del sueño y campaña de salud ocular.
- La colección de material audiovisual ha obtenido **216.568 visualizaciones** en nuestro canal corporativo de YouTube.

I. 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, en la búsqueda de soluciones ante bajas reiteradas por trastornos musculoesqueléticos.
- Colaboración con **CVIDA** (Asociación para el cuidado de la Calidad de Vida), integra a empresas y entidades que contribuyen en mejora la salud y el bienestar; en su apuesta por la innovación al servicio de las personas 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:
 - "Análisis de los casos de hipoacusia o sordera profesional por ruido como enfermedad profesional en España y su prevención".
 - "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 La enfermedad cardiovascular en España. Siniestralidad laboral debida a infartos, derrames cerebrales y otras patologías debidas a causas naturales y propuestas preventivas para su reducción".
 - "Análisis de los accidentes de tráfico laborales producidos en España (2016-2022) y propuestas para su prevención".
- Elaboración de audiovisuales y material audiovisual interactivo en materia de seguridad vial en las siguientes temáticas: alumbrado, presión de neumáticos, cambio de neumáticos y peatones.
- 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.
- Estudio socioeconómico sobre absentismo en colaboración con el **Ivie** (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas) sobre las causas explicativas de la evolución del absentismo laboral por motivo de salud, entre los años 2008 y 2022 en España, por comunidades, sectores de actividad, género y edad de los trabajadores y todas las posibles variables que puedan incidir en el mismo.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4. Cultura de prevención

4.4.1. Actuaciones ejecutadas dentro del Plan General de Actividades Preventivas Estatal



142.769
Visitas al apartado de prevención y promoción de la salud en **umivaleactiva.es**



216.568
Colección material audiovisual divulgativo (visualización de la colección de videos y jornadas divulgativas online)



13.628
Informes de siniestralidad

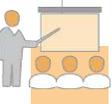


222
Nuevas publicaciones de material divulgativo de PRL y promoción de la salud



33 Actividades de educación preventiva online

1.094 Alumnos/as formados/as



30 Jornadas de sensibilización

5.023 Personas inscritas

Visitas apartado PRL y PST umivaleactiva.es



Nuevas Publicaciones



En abril de 2023 unificamos el contenido de prevención de en **umivaleactiva.es**. A partir de ese momento iniciamos con el nuevo dominio una medición que no es posible comparar con lo anterior, ya que son URLs totalmente diferentes.

Además incluimos el multidioma. Tendremos que esperar algún tiempo para conocer la evolución de la nueva entidad.

En el año 2023 se ve reflejado el aumento de nuevas publicaciones resultado de un proceso de revisión y actualización de una gran parte de nuestro histórico documental.

4 Mutualistas y colectivos protegidos

4.4. Cultura de prevención

4.4.2. Actuaciones ejecutadas dentro de los Planes de Actividades Preventivas Autonómicos

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), en Cataluña por el Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral (ICSSL) y en Castilla y León promovidas por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León.

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/3867/2022 igualmente como complemento del PGAP de ámbito nacional, hemos realizado **284** visitas a empresas con alta siniestralidad, con los objetivos de estudiar y contribuir a diagnosticar y proponer medidas preventivas, para verificar si existe riesgo y, en caso afirmativo, asesorar sobre medidas preventivas.

Ejecución del Plan de la Comunidad Valenciana

En el Plan de actuación contra la Siniestralidad Laboral 2023 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 2022, respectivamente).

Durante el período de vigencia del Plan hemos realizado **751** asesoramientos a empresas de la Comunidad Valenciana incluidas en este Plan, asesorando en la investigación de los accidentes acaecidos en las empresas.

Ejecución del Plan de Actividades Preventivas en Castilla y León

En el Plan de actuación en materia de prevención de riesgos laborales de la Junta de Castilla y León, durante el año 2023, se han llevado a cabo **30** actuaciones de asesoramiento técnico a Pymes y microempresas cuyo objetivo principal es dar apoyo en la mejora de las condiciones de seguridad y salud, a la implementación de las medidas preventivas en dichas empresas, y a la reducción de la incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También se ha contribuido al desarrollo de actividades de investigación, desarrollo e innovación para la reducción de las contingencias profesionales en el ámbito de Castilla y León llevando a cabo, a través de campañas, difusión de principios preventivos, códigos de buenas prácticas en Seguridad vial Laboral y Plan de movilidad segura y sostenible, hábitos saludables y planes de bienestar u otro tipo de información publicada en la web www.trabajoyprevencion.jcyl.es.



5. Equipo humano

5.1. Nuestro equipo humano

5.2. Relaciones trabajador/a –
umivale Activa

5.3. Salud y seguridad en el trabajo

5.4. Formación

5.5. Diversidad e igualdad de
oportunidades y no discriminación

5.6. Comunicación interna



5 Equipo humano

5.1. Nuestro equipo humano

Tenemos claro que las personas son el valor diferenciador de todas las organizaciones. 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.

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. Las características de los **umiactivales** es una persona trabajadora 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**.

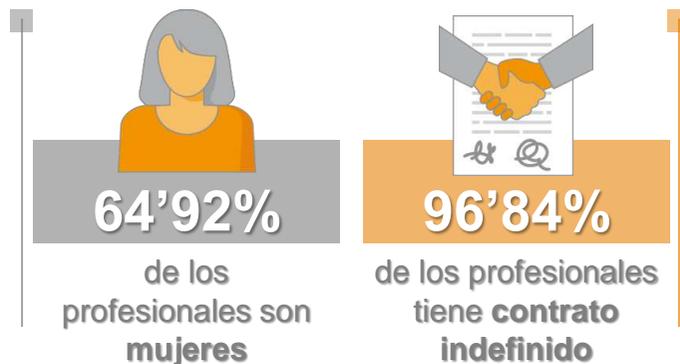
El Plan anual de Recursos Humanos, Plan **umiactivales**, está integrado en el Plan Estratégico (que cubre a toda la organización y con proyección a todos los grupos de interés). Los Planes se difunden a la organización mediante la transmisión en cascada. Los objetivos se fijan anualmente y, mensualmente, 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.



5 Equipo humano

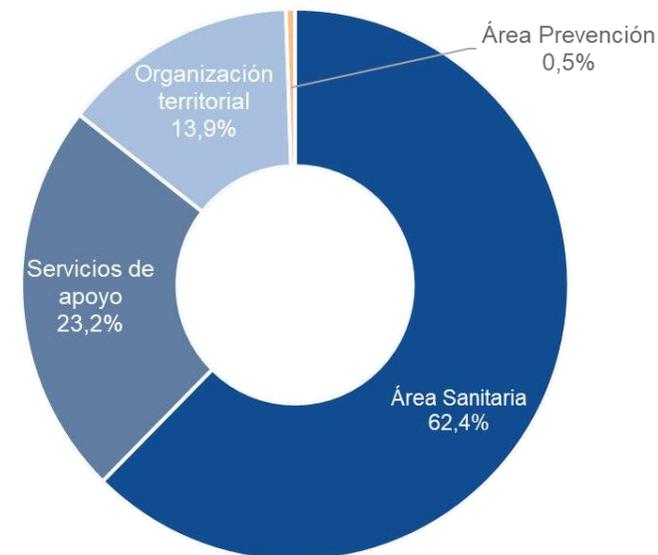
5.1. Nuestro equipo humano

umivale Activa cerró 2023 con una plantilla de **1.676 profesionales**, el **96'84%** con contrato indefinido, en coherencia con el compromiso de **umivale Activa** con el empleo estable y de calidad, y con una ratio de **3'72%** de **jornadas perdidas** por ausencias por motivos de salud (global año) de nuestra plantilla.



Perfil equipo humano umivale Activa	Hombres	Mujeres	Total
Desglose por género	588	1.088	1.676
Edad media	47,1	44,6	45,9
Nº de maternidades		29	29
Nº de paternidades	16		16
Profesionales titulados	449	791	1.240
Antigüedad media de la plantilla	14,7	12,7	13,7
Nacionalidades	16	24	28
Contratos indefinidos	570	1.053	1.623
Contratos temporales	18	35	53
Contratos a tiempo completo	534	1.029	1.563
Contratos a tiempo parcial	54	59	113
% hombres y mujeres	35,1	64,9	100
% trabajadores dentro convenio	98,9	99,9	99,6
Empleados con discapacidad	12	17	29
% Tasa de ausencia por motivos de salud	2,8	4,2	3,7

Distribución de la plantilla por área de actividad



5 Equipo humano

5.3. Salud y seguridad en el trabajo

5.3.1. Sistema de Gestión de la Prevención

En **umivale Activa** tenemos constituido un **Servicio de Prevención Propio** asumiendo, por personal propio y dedicación exclusiva, las especialidades de Seguridad del trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y psicología aplicada. La especialidad de Vigilancia de la Salud está concertada con un Servicio de Prevención Ajeno.

El Servicio de Prevención Propio, dispone de un Sistema de Gestión para conseguir una plena integración de la prevención dentro de los procesos de la organización, donde los **1.676** trabajadores y trabajadoras que forman parte de la plantilla de **umivale Activa** están cubiertos por dicho sistema de gestión, con el objeto de proporcionar una adecuada protección de la seguridad y salud, en orden de alcanzar la eficacia y calidad de la actividad preventiva.

Todo el Sistema de Gestión queda detallado en el plan de prevención, así como en la política de prevención, procedimientos e instrucciones que lo desarrollan. A partir de este Sistema, se pretende desarrollar una evolución favorable de los indicadores de resultados en Seguridad y Salud.

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 medidas de emergencia y se verifican sus condiciones de trabajo mediante mediciones higiénicas, al margen de tener a su disposición elementos de sensibilización e información sobre prevención, enfocados a las actividades y tareas que desarrollan.

Además de tener integrada la 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

5.3.2. Servicio de Prevención Propio

El Servicio de Prevención Propio vela para que todas las actividades desarrolladas cuenten con los aspectos preventivos necesarios para garantizar la seguridad y la salud y el cumplimiento de la legislación de aplicación vigente. En 2023 se realizaron un total de **545 actuaciones** en Prevención de Riesgos Laborales.

Entre las diferentes actuaciones, se encuentra la realización de evaluaciones de riesgos, mediante la estimación de la magnitud de aquellos riesgos que no se han podido evitar, así como la adopción de medidas preventivas. En total se realizaron de **25 evaluaciones**. Además de las evaluaciones, cabe destacar:

- **71 visitas** a los centros de trabajo para valorar las condiciones de seguridad en puestos e instalaciones.
- **139 informes de condiciones ambientales**, mediante mediciones de iluminación y calidad del aire.
- **26 evaluaciones de personal espacialmente sensible** (20 de trabajadoras embarazadas y 6 valoraciones de integración de personas con discapacidad).
- **24 simulacros** de evacuación.
- **552 actuaciones** preventivas plasmadas en la planificación de la actividad preventiva, y aplicadas para intentar eliminar o reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas.

En pro de optimizar las condiciones de seguridad y salud aplicable tanto a las personas, instalaciones y equipos, como actividades rutinarias y de mejora continua, durante el 2023 desde el Servicio de Prevención Propio hemos continuado desarrollando actuaciones como:

- Actualización y mantenimiento de procedimientos, métodos de trabajo seguros e información referente a prevención de riesgos laborales.



5 Equipo humano

5.3. Salud y seguridad en el trabajo

5.3.2. Servicio de Prevención Propio

- Verificación de los Equipos de Protección Individual a disposición de los profesionales de la Mutua.
- Actualización y entrega de la información preventiva a un total de **1.419** trabajadores y trabajadoras.
- Evidenciar las revisiones normativas aplicables a la seguridad industrial de equipos e instalaciones.
- Verificación, a través del control de la documentación, de la implantación del procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Control trimestral del mantenimiento de medios de extinción y protección en emergencias.
- Adopción de medidas higiénico-sanitarias de la prevención y control de legionelosis, así como de controles DDD.

Además, aunque la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras se desarrolla a través de los diferentes Comités de Seguridad y Salud, de forma bienal, en algunos centros de trabajo, se realiza una **encuesta de condiciones de trabajo y gestión de la prevención**, donde se pretende tener una visión de la percepción de los trabajadores/as sobre el Sistema de Gestión de la PRL implantado en **umivale Activa**. En total participaron 164 trabajadores y trabajadoras.

También durante el año 2023 se realizó, como instrumento de control, la **auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales**, pasando la misma con un resultado satisfactorio, en el cual se realizaron pruebas selectivas de evidencia justificativa de evaluación de riesgos sobre la organización de la prevención, los procedimientos, prácticas preventivas establecidas y de los resultados obtenidos por la aplicación de los mismos.

5.3.3. Servicio de Prevención Ajeno

Para el desarrollo de la especialidad de Vigilancia de la Salud, **umivale Activa** cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno. Con la realización de los reconocimientos médicos, se pretende conocer el impacto y detectar a tiempo las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud, priorizando actuaciones para la mejora de las condiciones del mismo. Además, 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.

En 2023 se realizaron los siguientes reconocimientos médicos:

Tipo de reconocimiento	Hombres	Mujeres	Total
Inicial	30	56	86
Periódico	375	656	1.031
Retorno al trabajo	2	3	5
Promovido por el servicio médico	2	1	3
Total	409	716	1.125

Los objetivos indicados se desarrollan a través del plan de vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos específicos, aplicando los protocolos según los riesgos asociados al puesto de trabajo.

Además de las pruebas correspondientes a cada protocolo médico, se han incluido **pruebas adicionales** dentro de los reconocimientos médicos para tener una visión más completa de su estado de salud, como son el test de sangre oculta en heces, antígeno prostático, hormonas tiroideas, creatina quinasa, hemoglobina glicosilada.

De manera puntual, el Servicio de Prevención Ajeno presta **asistencia en actuaciones técnicas**. Durante el 2023 se realizaron 6 evaluaciones y 16 informes de condiciones ambientales.



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

5 Equipo humano

5.3. Salud y seguridad en el trabajo

5.3.5. Formación en seguridad y salud

La formación en materia de prevención se integra dentro del Plan de Formación general de **umivale Activa**. En el año 2023 se ha realizado **formación troncal** del puesto de trabajo para dar cumplimiento al artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y también el curso de medidas de emergencia. Esta formación se ha impartido tanto, de manera inicial a las nuevas incorporaciones, como formación continuada al resto de profesionales.

- En total como formación **troncal** se ha formado a:
 - PRL en el puesto de trabajo. **Área administración:** 1.101.
 - PRL en el puesto de trabajo. **Área sanitaria:** 609.
 - PRL en el puesto de trabajo. **Área fisioterapia:** 144.
 - **Medidas de emergencia:** 343.

Esta formación, se complementa y actualiza atendiendo a las necesidades formativas de los trabajadores y trabajadoras con **formaciones específicas** como son:

- **Nivel básico** en PRL (50 horas): 2.
- **Trabajos en altura:** 4.
- **Espacios confinados:** 4.

Las **necesidades de formación** de los profesionales, se conocen a través de diferentes vías como son los resultados de las evaluaciones de riesgo, información de Coordinadores o Delegados/as de Prevención sobre posibles necesidades y/o deficiencias de formación detectadas, investigaciones de accidentes de trabajo e incidentes o sugerencias recibidas a través de las encuestas al personal.

La formación se realiza de forma **presencial** o de forma **virtual** a través del Campus de la Universidad Corporativa de **umivale Activa**.

5.3.6. Promoción de la salud

El compromiso con el entorno laboral saludable se reafirma con nuestra política de seguridad y salud en el trabajo. Desde **umivale Activa** 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 el fomento de acciones como:

- **Promoción de la actividad física**, con el propósito de sensibilizar 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 las carreras solidarias: participación en carreras y marchas solidarias en beneficio de asociaciones como la AECC con una recaudación de 2.530 €.
- **Prevención del cáncer de colon** a través de la campaña **umivale Activa** “te suelta el rollo”, en la que se ofrecía la realización del test de sangre oculta en heces (TSOH), para su detección precoz.
- **Hábitos alimenticios saludables:**
 - **Caterings saludables:** promover hábitos alimenticios sanos, incluyendo fruta y otros alimentos saludables en almuerzos y comidas de formación y reuniones.
 - **Informando y sensibilizando** a las personas que se realizan el reconocimiento médico, en base a sus valores, la probabilidad de sufrir un incidente cardiovascular en los próximos 10 años, mediante el indicador SCORE.

Los indicadores utilizados para la medición del Plan de Promoción de la Salud son los derivados de los datos de la memoria de la Vigilancia de la Salud, entre los que se encuentran los indicadores agregados de: tabaquismo, tensión arterial, colesterol, índice glucémico, actividad física, IMC, con la finalidad de realizar acciones y campañas dirigidas a la mejora de la salud de nuestra plantilla.

5 Equipo humano

5.3. Salud y seguridad en el trabajo

5.3.6. Promoción de la salud

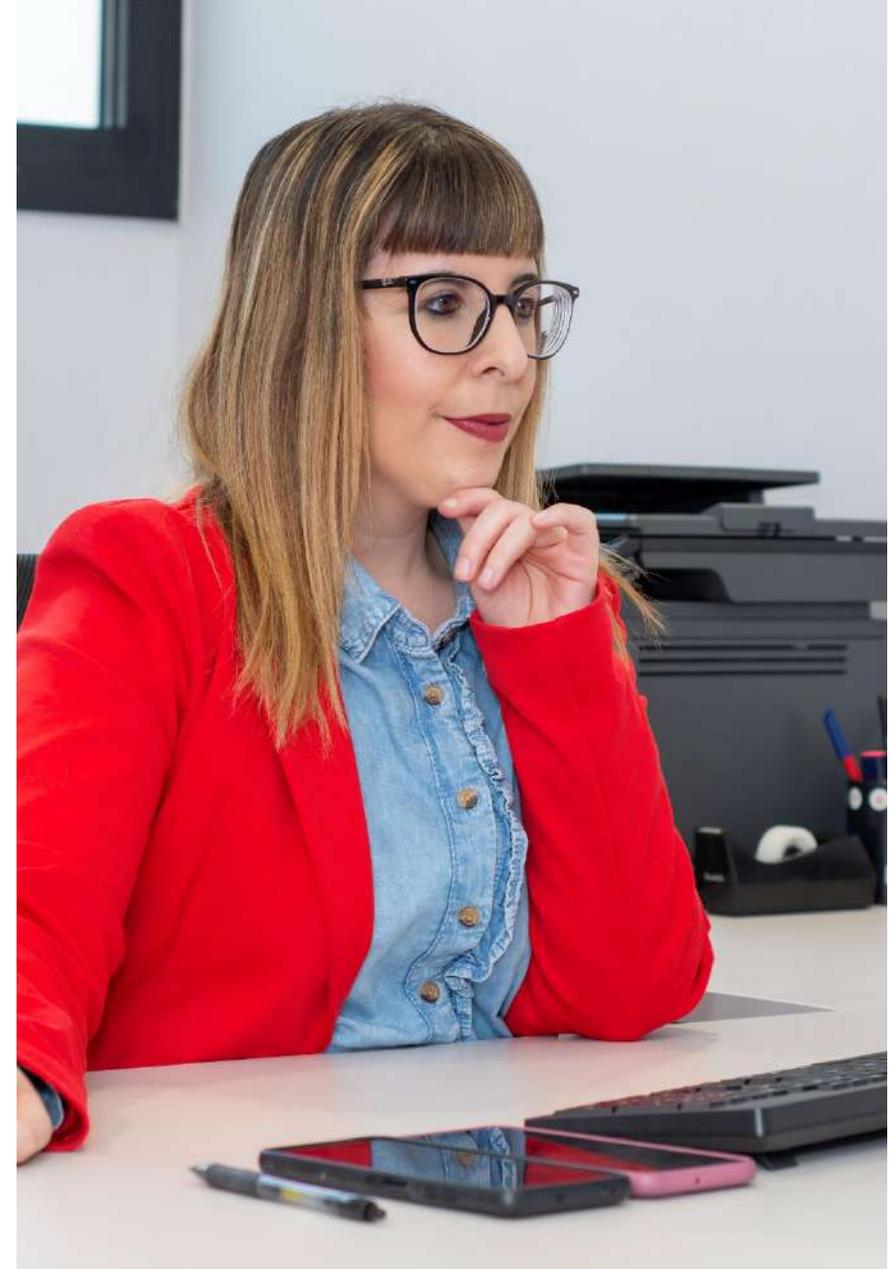
Seguro de salud

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, 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.
- Contrastar cumplimiento del Plan.
- Seguimiento del paciente.



5 Equipo humano

5.3. Salud y seguridad en el trabajo

5.3.7. Comités de Seguridad y Salud

Una de las formas de **consulta y participación** de los trabajadores y trabajadoras relacionadas con el bienestar de las personas de la organización, es a través de los Comités de Seguridad y Salud. Los Comités son un órgano paritario, por lo que están compuestos por el mismo número de delegados/as de prevención y de representantes designados por la empresa. Todos los miembros que asisten a los Comités de Seguridad y Salud están formados en el nivel básico de prevención de 50 horas.

Cada uno de los seis **Comités de Seguridad y Salud** que tiene constituido **umivale Activa**, se reúne trimestralmente y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en las condiciones fijadas en las normas de funcionamiento interno.

Composición de los Comités 2023	Representación de empresa			Delegados/as de Prevención		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alicante	1	2	3	3	0	3
Catalunya	3	0	3	1	2	3
Madrid	1	2	3	2	1	3
Multicentros	2	1	3	2	1	3
Quart de Poblet	1	2	3	0	3	3
Valencia Periféricos	1	2	3	0	3	3

El Servicio de Prevención Propio asiste y participa en las diferentes reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, prestando su apoyo y asesoramiento en aquellos temas que le son encomendados.

5.3.8. Accidentes e incidentes

En **umivale Activa** todos los accidentes de trabajo e incidentes (70 en 2023) son investigados por el Servicio de Prevención Propio con el objetivo de averiguar las causas que dieron lugar al accidente, diseñar las medidas preventivas necesarias a implantar y evitar que se vuelvan a producir.

En la investigación del accidente, además de la participación del/la 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

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 2023 se produjeron 2 accidentes con baja, que sumaron un total de 63 días perdidos. En el mismo periodo, no se ha producido ningún fallecimiento ni enfermedad profesional.

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

Accidentes y jornadas perdidas

	2021	2022	2023
Número de accidentes	7	15	2
Días perdidos	639	414	63

Tasa de lesiones por total de accidentes registrables	24,6
Tasa de lesiones por total de accidentes con baja registrables	0,7

Se ha calculado tanto para los accidentes con baja como para el nº total / nº horas trabajadas (1.700h*1.676 trabajadores/as en plantilla)*1.000.000.



5 Equipo humano

5.4. Formación

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. 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 2023 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**. 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.

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

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. 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**.

5 Equipo humano

5.4. Formación

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

- **Formación troncal:** común a todas las personas, independientemente de su puesto de trabajo, distinguiéndose entre la formación inicial y la de mantenimiento. Las acciones más importantes integradas dentro de esta formación son:
 - **Itinerario de bienvenida:** lo reciben todas las personas trabajadoras 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 se ha facilitando la información necesaria sobre nuestro modelo de búsqueda de la excelencia, que gira alrededor del propósito de nuestra organización, la misión, visión y valores, nuestros grupos de interés y el Código Ético.
 - **Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el puesto de trabajo** dirigida a todos los trabajadores con el objetivo que adquieran las competencias, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar sus tareas en condiciones laborales seguras.
 - **Ciberseguridad:** dirigida a todos los trabajadores para aprender a identificar las principales amenazas a la seguridad y privacidad Informáticas.
 - **Biblos gestor documental:** dirigida a todos los trabajadores para conocer el uso y las prestaciones del gestor documental de la mutua.
 - **Códigos de buen gobierno:** CET y Códigos de Conducta, lo recibe todo el personal de nueva incorporación, dentro de su “plan formativo de acogida”.
- **Formación específica:** personalizada para cada puesto de trabajo y adaptada a los diferentes planes de carrera. Se distingue, como en el caso de la troncal, entre la inicial (la que reciben las nuevas incorporaciones) y la de mantenimiento (conocimientos de cada puesto, competencias y habilidades). Destacando:
 - **Formación sanitarios: urgencias en consulta.** Formación dirigida a médicos y profesionales de enfermería con el objetivo de adquirir los conocimientos necesarios para poder dar una atención adecuada a los pacientes que acuden a nuestros centros.
 - **MAPS (Movilización Analítica Progresiva y Secuencial) nivel 1:** formación dirigida a todos los fisioterapeutas de la Mutua para dar a conocer la técnica MAPS para elaborar un mejor diagnóstico diferencial y un mejor razonamiento clínico.
 - **R6: negociación y gestión de conflictos.** Dirigido a los Coordinadores y Directores Territoriales de la Mutua para trabajar y mejorar las habilidades de negociación y la gestión de conflictos.
 - **R6: Liderazgo.** Dirigido a los Coordinadores y Delegados Territoriales de la Mutua para trabajar y mejorar habilidades de liderazgo.
 - **Formación de operador en rayos x.** Dirigida a los enfermeros de la Mutua que no cuentan con esta formación. Con el objetivo de aplicar principios de protección radiológica básica y específica en instalaciones de radiodiagnóstico, así como desarrollar e implementar programas de garantía de calidad y familiarizarse con los requisitos técnico-administrativos relacionados con el funcionamiento de instalaciones de Rayos X y la protección del personal y los pacientes.

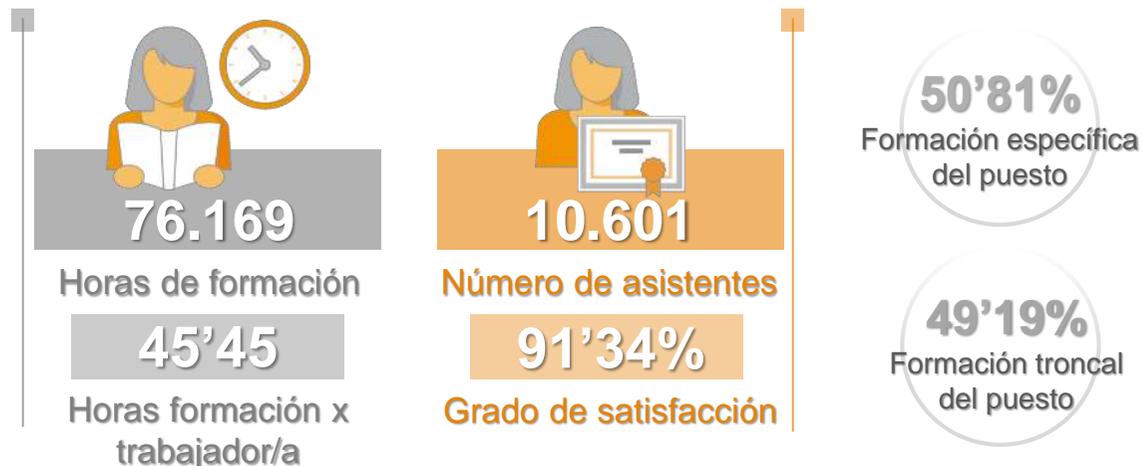
5 Equipo humano

5.4. Formación

Por lo que respecta a los datos de formación en 2023 de los trabajadores y trabajadoras de la Mutua:

- Hemos formado a un total de **1.759** empleados/as
- Se llevaron a cabo un total de **76.169 horas formativas**, que engloban a la formación **troncal 37.471 horas** y a la formación **específica, 38.698 horas**.
- El promedio de horas / año de formación por persona trabajadora fue de **45'45** horas.
- Cabe destacar que el **91'96%** de las horas se impartieron con medios internos.

Formación de umiactivales



	Número de asistentes	Hombres	%	Mujeres	%
Total general	10.601	3.842	36%	6.759	64%

Número de asistentes: personas que han realizado formación (tantas veces como cursos realizados).

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.
- Virtual.
- Mixta.
- En línea: zoom.

Modalidad	Horas	%
Presencial	42.167,5	55,4 %
Virtual	20.021	26,3 %
Mixta	13.897	18,2 %
En línea	83,5	0,1 %
Total horas de formación	76.169	100 %

5 Equipo humano

5.4. Formación

Las tipologías más importantes formativas realizadas, las competencias adquiridas en las mismas que reciben y los puestos objetivos se muestran en la siguiente tabla:

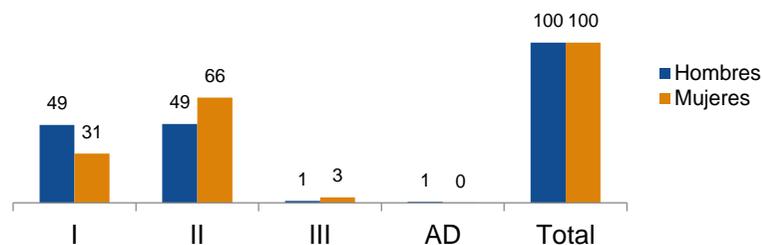
Formación	Competencias	Puestos	Horas de formación
Modelo de Excelencia (MEX)	Cultura organizativa. Modelo de gestión.	Nuevos umivale activos Personal origen Activa Mutua	21.720
Ciberseguridad	Seguridad	Todos los profesionales	4.306,5
Biblos. Gestor documental	Aplicaciones informáticas	Todos los profesionales	2.386,5
PRL en el puesto de trabajo	Prevención	Todos los profesionales	5.619
Sanitarios: urgencias consulta	Técnica del puesto	Médico/a Enfermero/a	6.132
MAPS nivel 1	Técnica del puesto	Fisios	1.890
R6: negociación y gestión conflictos	Liderazgo	Coordinador/a DT's	1.611
Operador de rayos x	Técnica del puesto	Enfermero/a	1.125

umivale Activa desde su fecha de fusión (01/01/2022) ha impartido la formación denominada “**Código Ético y Códigos de Conducta en umivale Activa**” impartida en modalidad online a través de su campus virtual y con una duración de 2 horas. En el año 2022 proporcionó la formación a todo el personal proveniente de **Activa Mutua** (692 personas) y al nuevo personal incorporado desde fecha 01/01/2022 a **umivale Activa** (31 personas). Posteriormente, a fin de asegurar que todos los trabajadores de nueva incorporación dispusieran de dicha formación, el curso fue incorporado en el Itinerario Formativo de Acogida formando en el año 2023 a 290 personas.

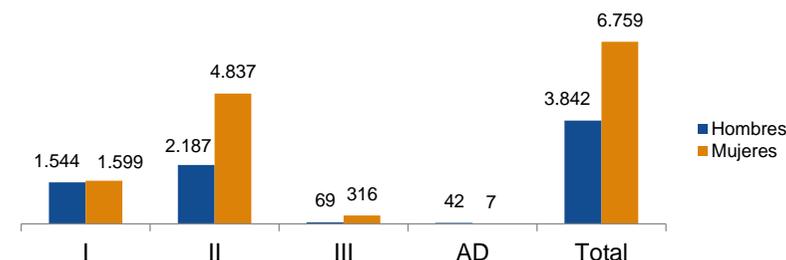
A fecha 31/12/2021 la plantilla de **umivale** estaba formada por 787 personas. Dichas personas fueron formadas en el curso “**Códigos Buen Gobierno/ Códigos de conducta**” al inicio de su relación contractual en modalidad presencial y a través de su coordinador.

Respecto a los datos de horas de formación al año por cada empleado/a se adjuntan los siguientes gráficos:

Promedio de horas de formación 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.

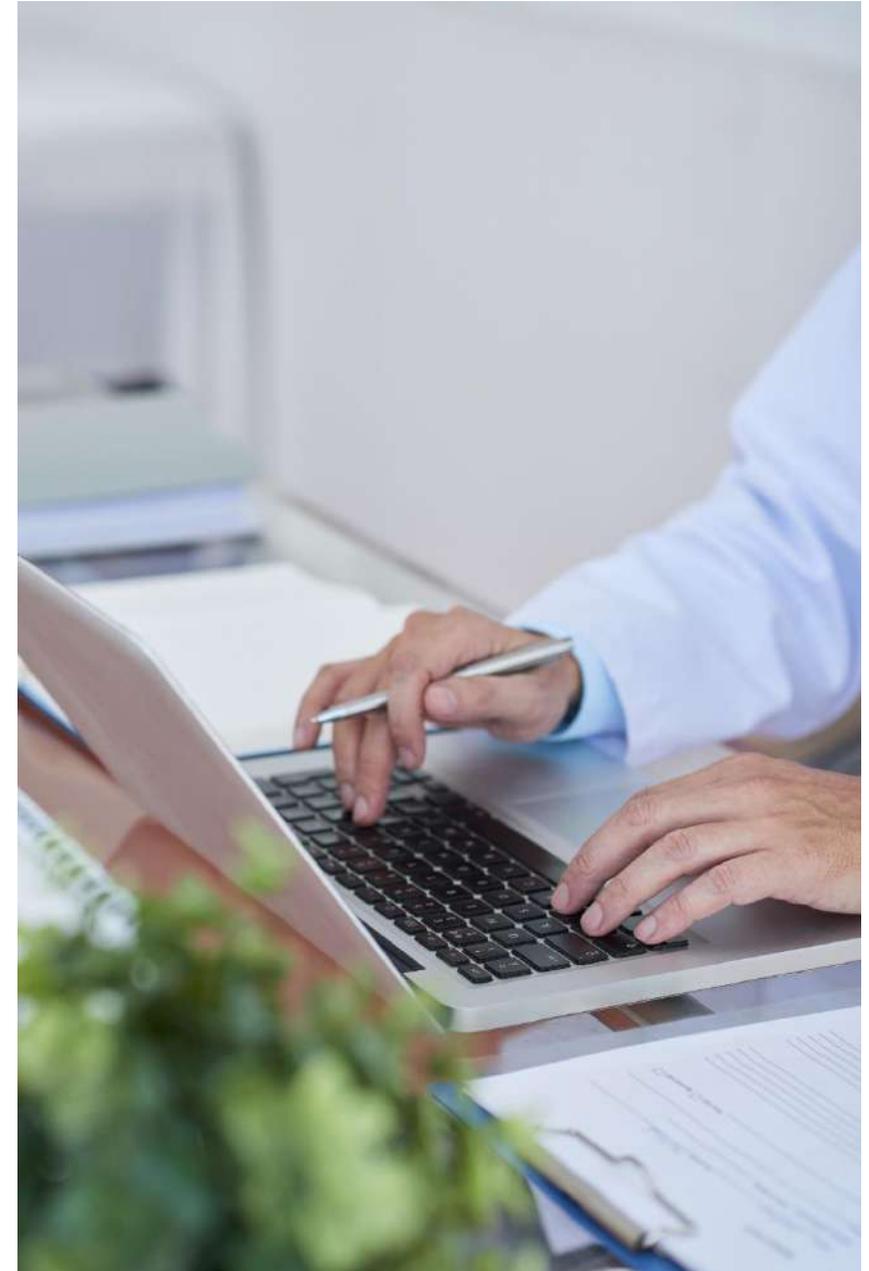
5 Equipo humano

5.4. Formación

Promedio de evaluaciones del desempeño (EdE) y desarrollo profesional

Categoría Profesional	2023						
	Total	Hombre	EdE's		Mujer	EdE's	
Alto Directivo	7	6	5	83,3%	1	1	100%
Grupo I	459	220	153	69,5%	239	154	64,4%
Grupo II	1.137	346	294	85%	791	615	77,7%
Grupo III	73	16	15	93,8%	57	55	96,5%
Total por sexo	1.676	588	467	79,4%	1.088	825	75,8%
% de trabajadores/as	77,1%						
Total trabajadores/as	1.292						

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



5 Equipo humano

5.5. Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación

5.5.1. Plan de igualdad

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. Como consecuencia de ello, las relaciones con todos nuestros grupos de interés están basados en los principios de igualdad, libertad y la no discriminación y apostando por la diversidad dentro de nuestro equipo de profesionales. En este sentido, las dos mutuas extintas, **umivale** y **Activa Mutua 2008**, contaban con sendos Planes de Igualdad que, tras la fusión que tuvo lugar en el año 2022, siguen vigentes a fecha de hoy.

Ambos Planes de Igualdad se plasman en la aplicación de una serie de medidas tendentes a la consecución efectiva de una situación de igualdad 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 comparten 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.

De cara a reflejar nuestra firme voluntad en avanzar en la consolidación de las políticas en materia de igualdad de género de las dos extintas mutuas, la dirección de **umivale Activa** decidió asumir, junto a los sindicatos UGT, CC.OO. y Valorian, el compromiso de la negociación y firma del I Plan de Igualdad de **umivale Activa**.

Para ello, en fecha 3 de marzo de 2022, tuvo lugar la reunión de constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad de **umivale Activa**, con la Misión de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la empresa estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que posibilite la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las competencias de la Comisión de Igualdad (compuesta de forma paritaria por cuatro miembros de la Representación Legal de los Trabajadores/as y por cuatro representantes de la empresa, constituyendo la representación de mujeres el 75% de dicha Comisión) son, entre otras, la negociación y elaboración del diagnóstico en materia de igualdad, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el futuro I Plan de Igualdad, así como 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**.

5 Equipo humano

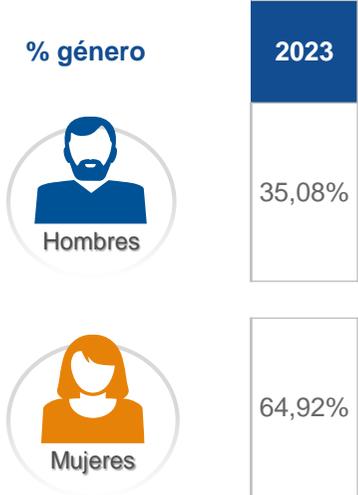
5.5. Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación

5.5.1. Plan de igualdad

En paralelo, el 4 de abril de 2022, 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.

En la actualidad, en colaboración con una consultora especializada, **umivale Activa** está realizando la necesaria Auditoría Salarial de cara a el diagnóstico que nos permita diseñar y suscribir el I Plan de Igualdad de nuestra organización durante el ejercicio 2024.

Señalar y destacar que, desde 2022, no se ha detectado ningún caso de discriminación de ninguna clase en **umivale Activa**, no habiéndose producido ningún tipo de multa o sanción por este motivo.



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.



GRI 3-3
GRI 2-23
GRI 2-26
GRI 2-27
GRI 406-1



6. Proveedores



Una parte de nuestra actividad se apoya en empresas subcontratadas destacando sobre todo los proveedores sanitarios, de desarrollos informáticos y mantenimiento de sistemas. 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 más reseñable incluye:

Proveedores sanitarios

Para garantizar la mejor atención a nuestros mutualistas, asegurando un servicio de calidad en aquellas zonas / técnicas donde **umivale Activa** no tiene presencia, 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. Estos centros ajenos sanitarios pueden ser de los socios de la alianza **suma intermutual**, de otras Mutuas o 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 servicio contratado (con visitas periódicas de seguimiento de compromisos),
- Un plan de información / formación sobre los métodos de trabajo de la Mutua y un sistema de seguimiento de peticiones e incidencias ocurridas.

La comunicación entre centros concertados asistenciales se realiza a través del **Portal Asistencial**, aplicación informática creada para el intercambio de información médica entre la Mutua y los Centros Concertados, con la finalidad de preservar el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos), Dicha aplicación permite comunicar a **umivale Activa**, de forma segura y confidencial, cualquier actuación sanitaria realizada sobre un paciente de nuestra Mutua relacionada con un accidente de trabajo. La plataforma surge como respuesta a la necesidad de evitar vías no seguras como email, fax... Además, 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.

Desarrollos informáticos y mantenimiento de sistemas

Para desarrollar el Plan de sistemas y 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.

6 Proveedores

Para mejorar nuestros servicios participan una extensa red de 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 2023 se adjudicaron 783 contratos por un importe total de 102.905.288'5 euros, en donde destacamos por su naturaleza:

- En contratos de servicios, sectores intensivos en mano de obra: 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.

umivale Activa tiene definidos 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, de responsabilidad social corporativa y condiciones laborales. Por las particularidades de la LCSP, **umivale Activa** no puede primar a proveedores locales. El 100% de los nuevos proveedores han pasado los filtros aplicables según los criterios ambientales del marco regulatorio pertinente.

Detalle trienal de los contratos adjudicados:

Tipo	2023					
	Contratos menores		Resto de contratos		Total	
	Nº	Importe(€)	Nº	Importe(€)	Nº	Importe(€)
Total	77	533.209	706	102.372.079,5	783	102.905.288,5
Servicios	73	483.326,3	550	75.260.952,1	623	75.744.278,3
Suministros	2	17.289,5	141	19.937.197,3	143	19.954.486,8
Obras	2	32.593,2	15	7.173.930,2	17	7.206.523,4

Contratos no menores adjudicados por año	Número			Importe		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Servicios	599	633	550	42.336.690	68.840.624,8	75.260.952,1
Suministros	127	102	141	7.424.111	9.760.759,8	19.937.197,3
Obras	5	6	15	2.316.028	4.825.809,1	7.173.930,2
Total	731	741	706	52.076.829	83.427.193,7	102.372.079,5

Importes adjudicados sin IVA

- Las cifras de 2021 son datos agregados de **umivale** y de **Activa**.
- Las cifras de 2022 y 2023 son datos de **umivale Activa**.

Detalle trienal de los proveedores de servicios:

Número de proveedores que trabajan para umivale Activa	2021	2022	2023
N.º de proveedores sanitarios	2.528	2.077	1.329
N.º de proveedores generales	1.732	1.541	1.555

Pagos efectuados a proveedores (en miles de euros)	2021	2022	2023
Proveedores sanitarios	37.322'49	33.715'38	43.040,4
Proveedores generales	35.790'43	46.239'15	56.811,2

- 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.).



7. Sociedad

- 7.1. Actividad social e institucional
- 7.2. Gestión ambiental
- 7.3. Marco regulatorio y auditorías
- 7.4. Acciones socialmente responsables



7 Sociedad

7.1. Actividad social e institucional

Certificaciones y distinciones

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.



Distintivo **Embajador de Excelencia Europea**, un reconocimiento que otorga el Club Excelencia en la Gestión (CEG) en colaboración con Secretaria de Estado de la España Global y que nuestra Mutua ha conseguido en reiteradas ocasiones.



Sello de Excelencia Europea EFQM 700 y el certificado **Recognised For Excellence 7 Star**. 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.



Verificación anual, desde 2011, del **informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad**, acreditando que es conforme a los estándares GRI del Global Reporting Initiative.



Declaración de Luxemburgo a la que estamos adheridos para ratificar nuestro compromiso con la promoción de la salud en el trabajo.



Sello Bequal plus que distingue a las empresas socialmente responsables con la discapacidad. Contamos con las personas con discapacidad como grupo de interés de manera transversal en toda la organización e integramos políticas inclusivas en nuestra prestación de servicios.



Red Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo. El INSST 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. Formamos parte de dicha red para ratificar nuestro compromiso con la promoción de la salud.



Carta de la Diversidad. Un código de compromiso que firman de manera voluntaria empresas e instituciones, 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.



Red de Empresas Sana+Mente responsables. Apostando y promoviendo la salud y el bienestar psicológico dentro de las políticas de gestión empresarial.



X Premio Madrid Excelente a la Confianza de los mutualistas. 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 reconoce nuestra orientación en la gestión hacia los mutualistas, logrando así su confianza y satisfacción y fomentando servicios de calidad.



Iniciativa empresarial per l'ètica i el bon govern. La Generalitat Valenciana, la CEV, el Consell de Cambres de Comerç, la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana promueven esta declaración basada en el cumplimiento de cualquier actividad bajo los principios de la integridad y el buen gobierno.



Carta Europea de Seguridad Vial. La Comisión Europea ofrece un reconocimiento a las entidades comprometidas con la Carta Europea de la Seguridad Vial.

El cuidado y respeto al medioambiente 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.

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. Los resultados de las inspecciones sanitarias o específicas (CSN, medioambiente, etc.) que hemos recibido han sido satisfactorios, sin multas, sanciones e incidencias con la presentación de documentos e inscripciones legales de residuos. Se dispone de canales de comunicación sistematizados 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.

Nuestros impactos ambientales actuales más relevantes son:

- Consumo de **fungibles de oficina**.
- Consumo de **materiales sanitarios** y la gestión de sus **residuos**.
- La gestión **energética** y de **agua** generada en todas nuestras actividades.
- 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.

- **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 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:



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.

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, los cuales no pueden ser reutilizados por el contenido contaminado.

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. Esta iniciativa fue exitosa y actualmente tenemos 55 centros que disponen de estos depósitos de farmacia.

Consumo de material (gasto en euros)	2021	2022	2023
Botiquines	357.221	525.558	705.685
Medicamentos	135.792	421.156	391.657
Instrumental	13.158	54.911	314.335
Ortopedia	152.965	234.576	273.875
Material de curas	378.208	636.169	724.122
Material de aseo e higiene	115.629	114.669	135.153
Material de oficina (bolígrafos, grapas...)	35.654	61.280	101.530

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.

Consumo de papel y tóner

Pese al incremento de la población protegida el incremento del consumo de papel Ecolabel respecto al 2022 fue apenas de un 2% . 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	Unidades	2021	2022	2023
Papel (renovable)	kg consumidos	38.729	33.070	34.476
Tóner (No renovable)	Unidades de tóner	879	1.213	1.031

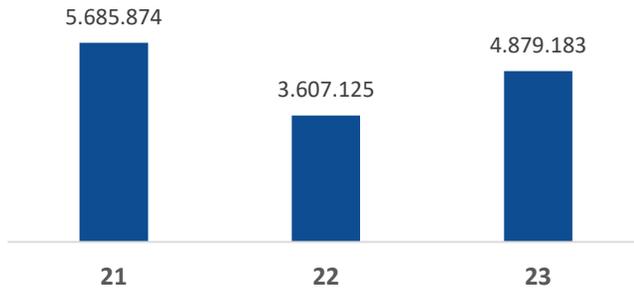


Consumo energético: electricidad

La gestión energética forma parte de todas las actividades de la empresa (oficinas, centros asistenciales, servicios centrales, equipamientos sanitarios, etc.).

Debido al aumento de nuestra actividad asistencial, de la apertura de nuevos centros y de la extensión de horarios laborales en algunos de nuestros centros, hemos sufrido un incremento de nuestro consumo eléctrico respecto al año 2022. Sin embargo hemos dado continuidad a las iniciativas de eficiencia energética que nos ha traído buenos resultados, entre ellas la puesta en funcionamiento de una instalación fotovoltaica de autoconsumo (no vendida) en el centro de Lleida de 74'5 kW potencia instalada. Este año se ha realizado el estudio técnico/económico para desarrollar este tipo de instalaciones en los centros de Alcorcón, Quart de Poblet, Reus y Tarragona, ya que por potencia y posibilidad de espacio en la cubierta son viables.

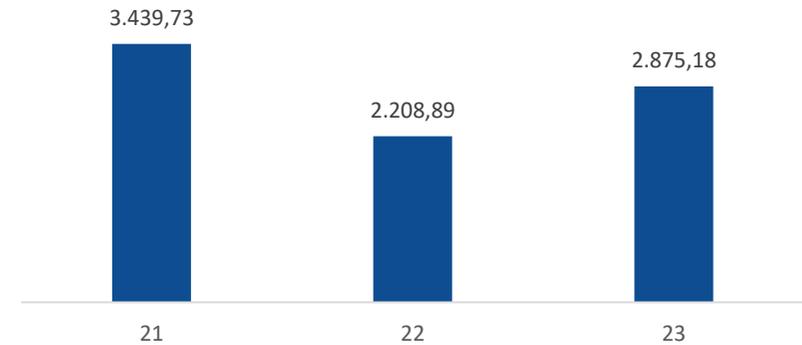
Consumo global de kwh electricidad



Para el 2023 el consumo en Gjulios de electricidad según factor de conversión energético (1 KWh = 0,0035999 Gjulios) es de 17.565 Gjulios.

Otra forma de evidenciar esta reducción es estableciendo la relación entre el consumo de electricidad y la cantidad de trabajadores promedio que hacen vida laboral en nuestras instalaciones.

Consumo de Kwh electricidad por trabajador promedio



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 (volumen de refrigerante variable), cortinas polyscreen y aerotermos para ACS (agua caliente sanitaria).

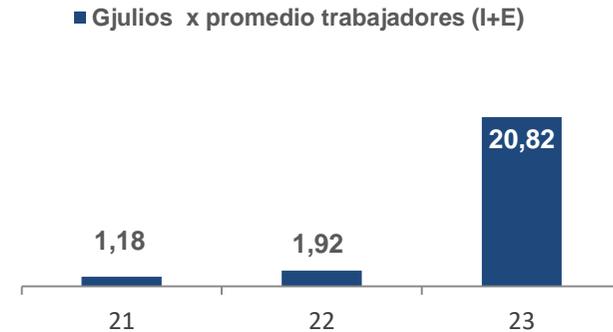
Consumo energético: calderas

Otra fuente de energía más residual es por medio de instalaciones de combustión fija o calderas presentes en tres tipos de combustibles procedentes de fuentes no renovables y son: de gasóleo (Alcoy, La Bisbal d'Empordà, Palafrugell), gas natural (Hospital Tarragona, Lleida, Reus) y gas propano (Vielha).

Consumo caldera por tipo de combustible	2021	2022	2023	Unidad
Gasoil	20.198	28.514	11.433	Litros
	722	1.020	409	Gjulios
Gas natural	341.743	588.146	626.154	KWh
	1.230	2.117	2.254	Gjulios
Propano			332	m3
			32.671	Gjulios

La fuente para el cálculo de los factores de conversión en Gjulios: Datos MITECO/
<https://www.miteco.gob.es/es/energia/hidrocarburos-nuevos-combustibles/glp.html>

Consumo de Gjulios por promedio trabajadores/as

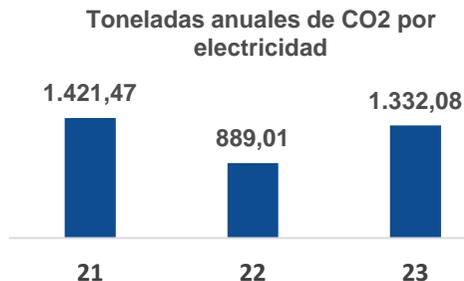


El consumo total de la energía dentro de **umivale Activa** en el 2023 es el resultado de la sumatoria en Gjulios del consumo energético de electricidad y de calderas, ascendiendo a 52.899 Gjulios. El ratio de intensidad energética se calcula en base a la siguiente fórmula: Total de energía consumida / número de trabajadores promedio en nuestras instalaciones, siendo este de 31,17 Gjulios/trabajador. Se excluye la energía consumida fuera de la Organización.

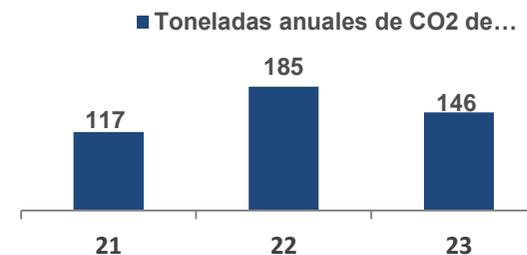
7.2.3. Emisiones

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 derivadas de consumo de calderas y las de transporte necesarias para el desarrollo de la actividad.

Emisiones de CO2 por electricidad



Emisiones de CO2 por consumo en calderas



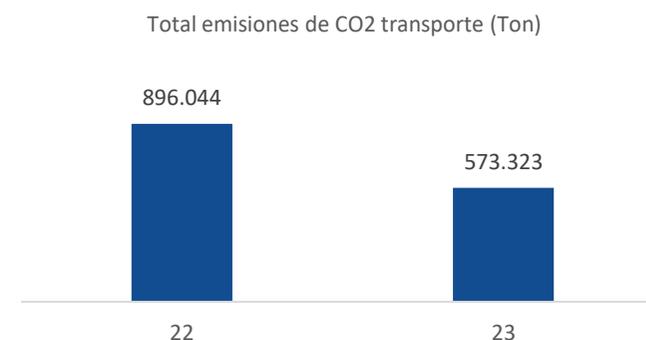
La fuente para el cálculo de las emisiones de toneladas de CO2 es la calculadora de huella de carbono alcance 1+2 del Ministerio para la transición ecológica, versión 28.

C) 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	2022		2023		
	Total emisiones de kg CO2	% de uso / medio de transporte	Total emisiones de kgCO2	% de uso / medio de transporte	
Aéreo	535.461.485	3,89%	388.555.331	3,35%	
Bus	52.342	0,04%	83.258	0,04%	
Barco	23.271	0,01%	49.615	0,02%	
Tren	356.442.464	9,19%	180.254.473	6,18%	
Vehículos	De trabajadores gasolina	34.499	0,61%	89.496	1,56%
	De trabajadores gasoil	74.394	1,63%	81.147	1,76%
	Taxis	3.925.653	83,96%	4.136.315	85,58%
	Propios de umivale Activa gasoil	30.000	0,66%	53.813	1,17%
	Propios de umivale Activa gasolina			19.109	0,33%
Total emisiones de CO2 (Ton)	896.044		573.323		

Consumo de emisiones de CO2



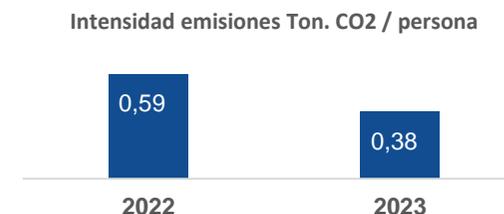
Las cifras de 2022 y 2023 corresponden a **umivale Activa**.

- 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 V28.
- 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 2022.
- 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).

D) Huella de carbono (totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto a través de la actividad que desarrollamos)

Para el cálculo se tomaron en cuenta todas las actividades generadoras de gases de efecto invernadero y sus factores de emisión correspondientes.

Tipo	Contenido de alcances	Total Ton de CO2 año 2023
Alcance 1	Combustión fija en generación de agua caliente sanitaria o vapor (calderas) / Emisiones generadas por vehículos propios.	153,00
Alcance 2	Emisiones indirectas de GEI que provienen de la generación de electricidad.	1.332,08
Alcance 3	Emisiones generadas por vehículos de los empleados / Emisiones generadas por viajes de empresa (tren, AVE, avión).	573.249,61



En este momento establecemos como límite operativo la contabilización de todos los alcances 1 y 2. Seguimos sumando esfuerzos para ampliar este indicador, reportando en este informe algunos alcances 3 significativos, como las emisiones de viajes de empleados en la gestión del servicio.

7.2.4. Reducción del consumo energético y de los requerimientos energéticos de nuestros servicios

Los servicios que ofrece **umivale Activa**, tanto asistenciales como de prestaciones, no tienen un impacto medioambiental relevante y pese a que este año no hemos logrado una reducción de consumo energético (2022 10,15 Gjul/pax y 2023 31,15 Gjul/pax) debido al incremento de nuestra actividad asistencial tras la fusión de umivale y Activa Mutua, continuamos desarrollando las siguientes estrategias tanto para la reducción de consumo como para las emisiones derivadas:

- 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/o eliminado muchos flujos de papel relacionados con la prestación de servicio, potenciando los canales de atención más ágiles y con menor impacto (teléfono, online, e-mail).
- Atención de consultas psicológicas online.
- Aumentar la cobertura de la Red asistencial, logrando 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.



7 Sociedad

7.2. Gestión ambiental

7.2.5. Agua y efluentes

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 a ninguna fuente de agua) y se vierte al alcantarillado público según regulación municipal aplicable, 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.

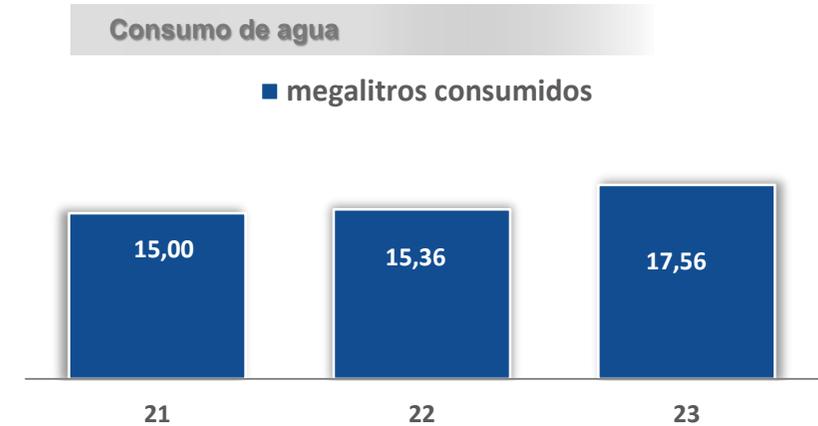
Debido al incremento de, nuestra población protegida, de la actividad sanitaria y de algunas fugas puntuales presentadas en algunos de nuestros centros, hemos incrementado un 19,8% nuestro consumo en comparación al año anterior.

Las acciones que se están realizando por parte de la Mutua para mejorar el consumo de agua son:

- Instalación en cisternas del 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.



Nota: Los datos de consumo de agua se han obtenido de las facturas de empresas abastecedoras de agua.

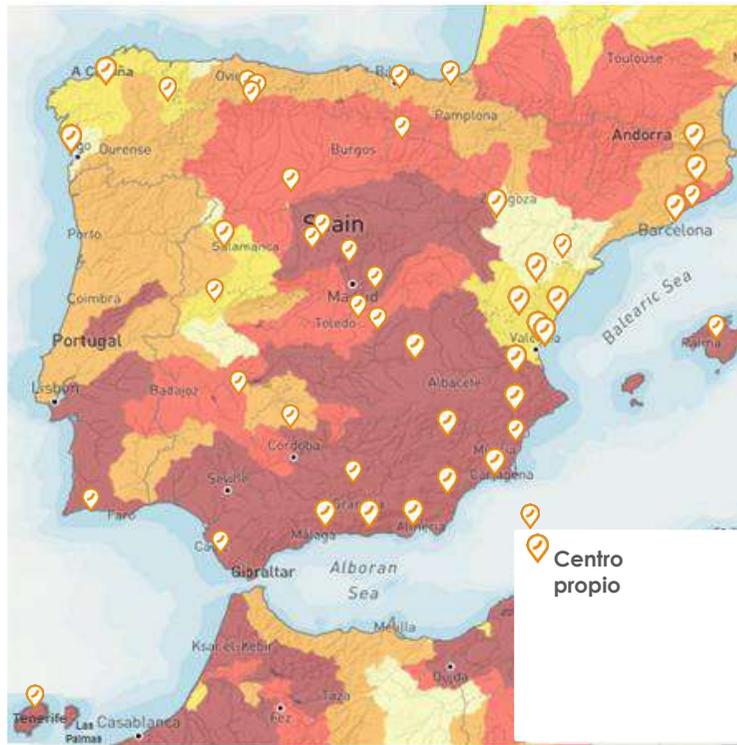
Algunos consumos no se encuentran registrados en el indicador por tratarse de centros en régimen de alquiler (14 centros) en el que viene incluido el monto por agua sin especificar consumo, pero son centros en los que en su mayoría (9 centros) labora una única persona, por lo que el impacto de estos datos faltantes sobre el total no es representativo.

7 Sociedad

7.2. Gestión ambiental

7.2.5. Agua y efluentes

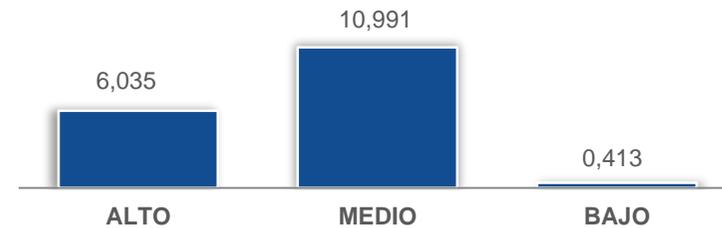
En **umivale Activa** la mayoría de los centros se encuentran en zonas de estrés hídrico medio y alto. A raíz de la fusión con **Activa Mutua** nuestra presencia en zonas de estrés hídrico medio se ha incrementado considerablemente. Para conocer las zonas con estrés hídrico se ha consultado la información 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: 34'61% **alto**, 63'03% **medio** y 2'37% **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.). Por otra parte, hacemos seguimiento de nuestro consumo promedio diario, siendo este de 45,3 l/persona, manteniéndose por debajo de los 115 l/persona que nos indica El Plan Especial de Sequía (Cataluña).

No se han identificado proveedores con impactos significativos en dicho recurso.



GRI 3-3
GRI 303-1
GRI 303-3
GRI 303-4
GRI 303-5

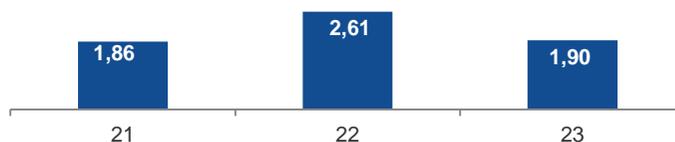
En **umivale Activa** clasificamos los residuos como peligrosos y no peligrosos, dentro de los que destacan los que se muestran en la tabla siguiente con el tratamiento correspondiente:

Residuo	Tipo	Tratamiento
Objetos sanitarios cortantes y punzantes (III y IV)	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

Los residuos peligrosos generados 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 residuos sanitarios grupo III y IV (por ejemplo agujas, con el código LER 180103 y parafina código LER 180106) 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. **umivale Activa** cuenta con protocolos de actuación para dar solución a un posible derrame (no han existido derrames en los últimos tres años). Es de destacar que actualmente ya no utilizamos líquidos de rayos x para la realización de pruebas diagnósticas, principal fuente de derrames, por cambio de tecnología.

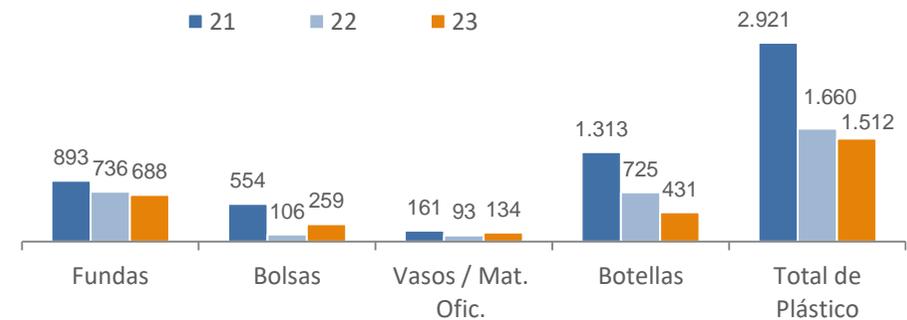
Toneladas netas de residuos Grupo III y IV recogidos



Residuos no peligrosos: plásticos (embalajes, bolsas, botellas y vasos de plástico a disposición de nuestros grupos de interés).

Pese al crecimiento de la empresa por la fusión, el consumo de plástico ha disminuido (datos son obtenidos directamente de nuestro sistema de compras de insumos) en un 9% respecto al año anterior, de acuerdo al Plan para la reducción del consumo de plásticos, al implementarse 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.

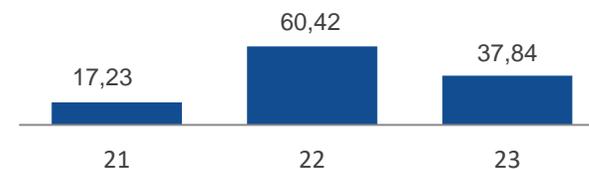
Consumo de plásticos en toneladas



Residuos no peligrosos. papel

umivale Activa se compromete al reciclado del 100% del papel desechado, cumpliendo con la normativa sobre protección de datos personales. Los datos trienales de las Toneladas gestionadas por las empresas proveedoras son:

Toneladas recicladas de papel



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 III se desglosan los resultados de las actividades fiscalizadoras.

7 Sociedad

7.4. Acciones socialmente responsables

7.4.1. 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 2023 ascendió a 3.741'66 €, en 2022 a 3.559'15 € y en 2021 a 3.320'24 €. En 2023 esta cantidad fue entregada a Caritas Diocesana y a la Fundación Aladina, en partes iguales, entidades elegidas 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 2.530 euros.
- **Participación en mesas de RSC** (Castellón y Alicante).
- **Seguimos adheridos al Programa de empresas generadoras de salud de la Comunidad Valenciana**, colaborando con la Generalitat en los programas de Donación de sangre, por ejemplo.

- **Colaboramos con la Fundación SEUR** en el proyecto “tapones para una nueva vida” con la entrega de **952.500** tapones de plástico con los objetivos 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 (uno de los causantes del cambio climático) llegue a la atmósfera.

7.4.2. Sello Bequal plus

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.



- 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.

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.).

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.

Datos sobre trabajadores/as con discapacidad

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

	2021	2022	2023	
Empleados/as con discapacidad	8	28	29	Datos a fecha de presentación memoria en SEPE
Total del número de empleados/as	794	1.587	1.676	
Porcentaje de trabajadores/as con discapacidad cubierto por empleos directos (obligación legal del 2%)	1,01%	1,76%	1,73%	
Medidas alternativas (número de trabajadores y trabajadoras faltantes a ese 2%, para aplicar medidas alternativas)	8	4	4	Número de trabajadores/as para llegar al 2%
Cuantificación económica anual de la obligación de reserva	160.250,83	83.378,88 €	105.488 €	Euros a fecha 17/11/2023 (fecha de solicitud de la concesión de medidas alternativas para umivale Activa)
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.	681.184,67 €	817.859,80 €	1.170.579,12 €	Certificado de fecha 20/11/2023 (gasto de 18/08/2022 a 18/08/2023)
Ratio de cumplimiento de medidas alternativas de excepcionalidad	425,07%	980,90%	1.109,68%	A fecha 17/11/2023

- 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. Distribución del “aporte” de la gestión de **umivale** Activa
- 8.5. Inversiones financieras
- 8.6. % de renovación de mutualistas
- 8.7. Productividad



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, el porcentaje de renovación de empresas y trabajadores/as y nuestro aporte de valor como organización..

- **Ingresos.** Las Mutuas se financian, principalmente, mediante las cotizaciones de las empresas (por las contingencias de AT, EP y CC) y los autónomos/as (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 Mutua 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:
 - Reserva de estabilización de **contingencias profesionales**,
 - Reserva de estabilización de **contingencias comunes**,
 - Reserva de estabilización de **cese de actividad**,
 - Reserva de **asistencia social** contingencias profesionales,
 - Reserva complementaria de contingencias profesionales.
- **Distribución del aporte de valor de nuestra Mutua.** Distribución del destino de todos los ingresos percibidos en el ejercicio entre los componentes que participan en nuestra cadena de valor.
- **Inversiones financieras.** Gestión de las mismas, cumpliendo 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.
- **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**.

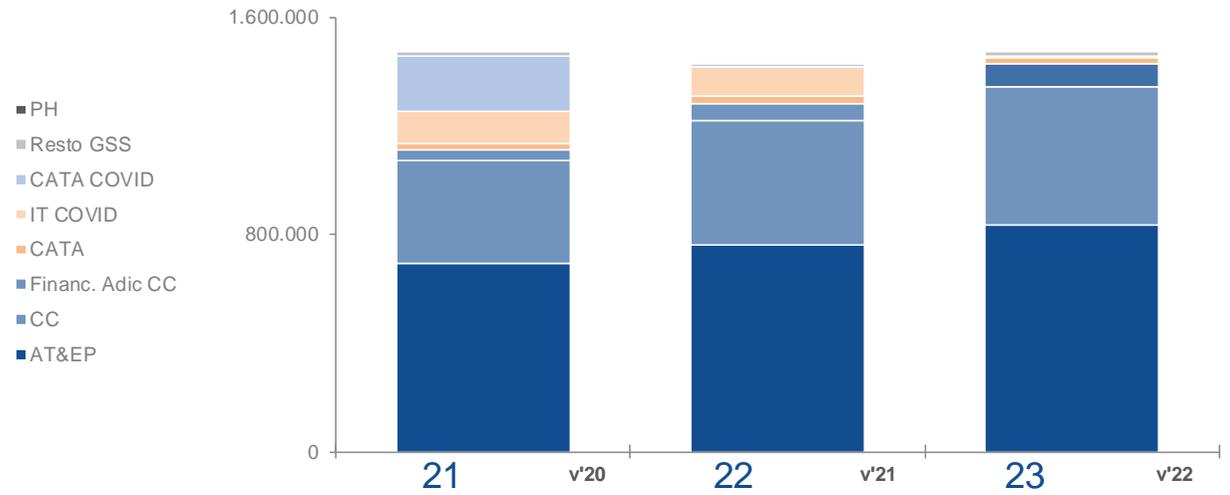
8 Gestión económica

8.1. Ingresos

Terminamos 2023 con **1.475'15** millones € de ingresos totales, **+2'58%** v'22, saldo neto de:

- **1.453'33** millones € en **cotizaciones ordinarias**, **+143'36** millones € y **+10'94%** v'22.
- **6'36** millones € de **ingresos extraordinarios COVID-19**, **-109'67** millones € y **-94'52%** v'22.
- **11'91** millones € en el resto de **ingresos de Seguridad Social (financieros y por recobros por asistencia sanitaria)**, **+1'59** millones € y **+15'37%** v'22.
- Y **4'09** millones € de **ingresos de patrimonio histórico**, **+1'54** millones € (**+60'15%** v'22).

Ingresos integrados



miles €	21	v'20	22	v'21	23	v'22
Total	1.472.599	-4,2%	1.437.991	-2,4%	1.475.149	2,6%
Cuotas	1.134.368	6,2%	1.309.970	15,5%	1.453.334	10,9%
AT&EP	693.412	5,5%	759.071	9,5%	835.446	10,1%
CC	380.808	8,8%	458.039	20,3%	507.358	10,8%
Financ. Adic CC	36.233	-11,5%	66.546	83,7%	85.334	28,2%
CATA	23.914	20,2%	26.314	10,0%	25.196	-4,2%
Extraordinarios COVID	321.737	-29,3%	116.031	-63,9%	6.362	-94,5%
IT COVID	121.816	-5,5%	104.740	-14,0%	6.343	-93,9%
CATA COVID	199.922	-38,7%	11.291	-94,4%	19	-100%
Resto GSS	15.816	30,6%	10.325	-34,7%	11.912	15,4%
PH	1.140	-9,4%	2.552	123,8%	4.087	60,2%
	463	-6,0%	886	91,5%	546	-38,4%

Facturación cruzada neutralizada se refiere al canon que paga la mutua (Seguridad Social) al Patrimonio Histórico de la mutua por el uso de los inmuebles que son propiedad de la entidad.

(*) Facturación cruzada "neutralizada"

(Miles €)

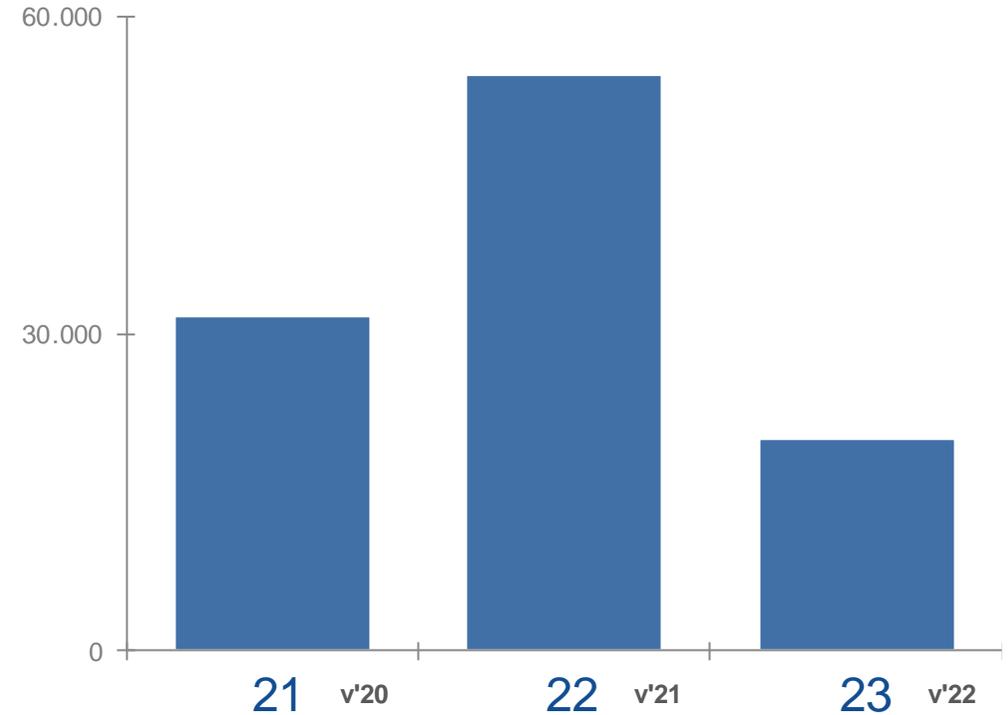
8 Gestión económica

8.2. Resultados a distribuir

En 2023 el **resultado integrado** ha superado los 20'06 millones €, **-63'22%** v'22, saldo neto de:

- **+173'52** millones € en **contingencias profesionales**, **+157'99** mill. € de los cuales son directamente imputables al ejercicio (PyG) y **+15'53** mill. € por recuperación de morosidad de ejercicios anteriores.
- **-174'69** millones € en **contingencias comunes**, consecuencia de netear **-271'71** mill. € de pérdidas del ejercicio 2023 (PyG), con **+85'33** mill. € de financiación complementaria (CC Plus) y **+11'68** millones € de recobros de morosidad de ejercicios anteriores.
- **+18'77** millones € en **cese de actividad**, neto de **+14'95** mill. € resultado 2023 (PyG) y **+3'82** millones € de recobros de morosidad.
- Y **+2'47** mill. € de patrimonio histórico (PH).

Resultados integrados a distribuir



en miles €	21	v'20	22	v'21	23	v'22
	31.660	-4,5%	54.540	72,3%	20.062	-63,2%
Gestión SS	31.849	-5,4%	53.340	67,5%	17.597	-67,0%
PyG	-35.630		-48.653		-98.763	
CC Plus	36.233	-11,5%	66.546	83,7%	85.334	28,2%
Rº Ejer.ant.	31.246	27,4%	35.447	13,4%	31.025	-12,5%
PH	-190		1.200		2.465	105,5%

(Miles €)

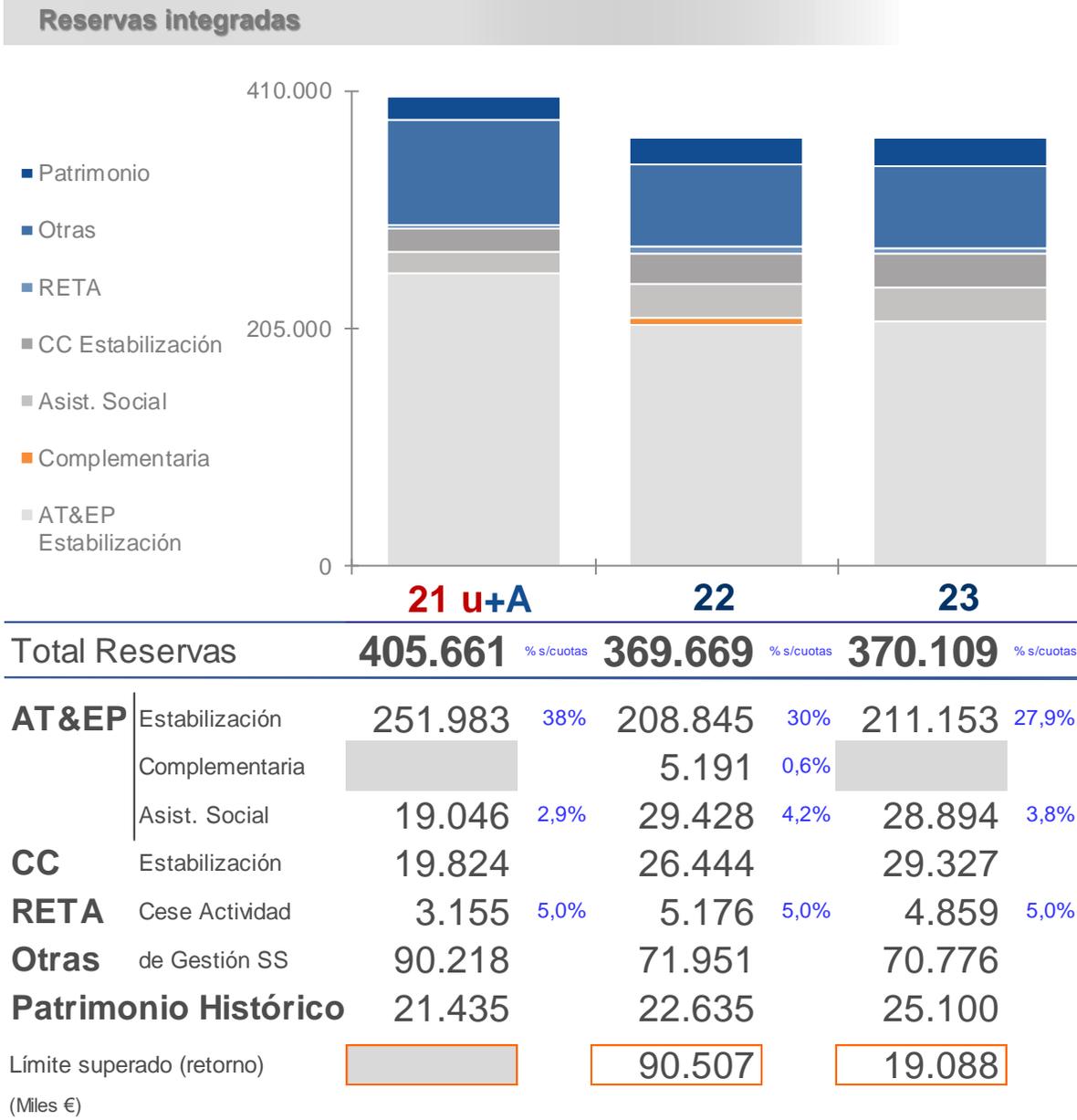
Las columnas de porcentajes que hay a la derecha de los datos representan la variación de los mismos respecto al año anterior.

Con el cierre rendido (resumido en las páginas anteriores), a efectos de 31 de diciembre de 2023, tras la distribución de resultados, las **reservas integradas** totalizan **370'11** millones de euros, **+0'12%** v'22.

Este nivel de reservas es consecuencia de:

- Dotar de **+2'31** mill. € la **reserva de estabilización AT&EP**,
- Incrementar **+2'88** mill. € la **reserva de ITCC**, para cubrir su mínimo legal, tras detracer **-167'71** mill. €, resultado de dicha contingencia y de dotar **+170'59** mill. €, aportados de las de **contingencias profesionales**, **+5'19** mill. € de la Reserva Complementaria y **+165'40** mill. € de la Estabilización.
- Y de desdotar **-0'32** mill. € de la reserva de **Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos**.

Además, como consecuencia de todo ello, se procederá, tras la rendición de cuentas, al traspaso a Tesorería General de la Seguridad Social de **19'09** millones de **exceso de reservas y excedentes**.

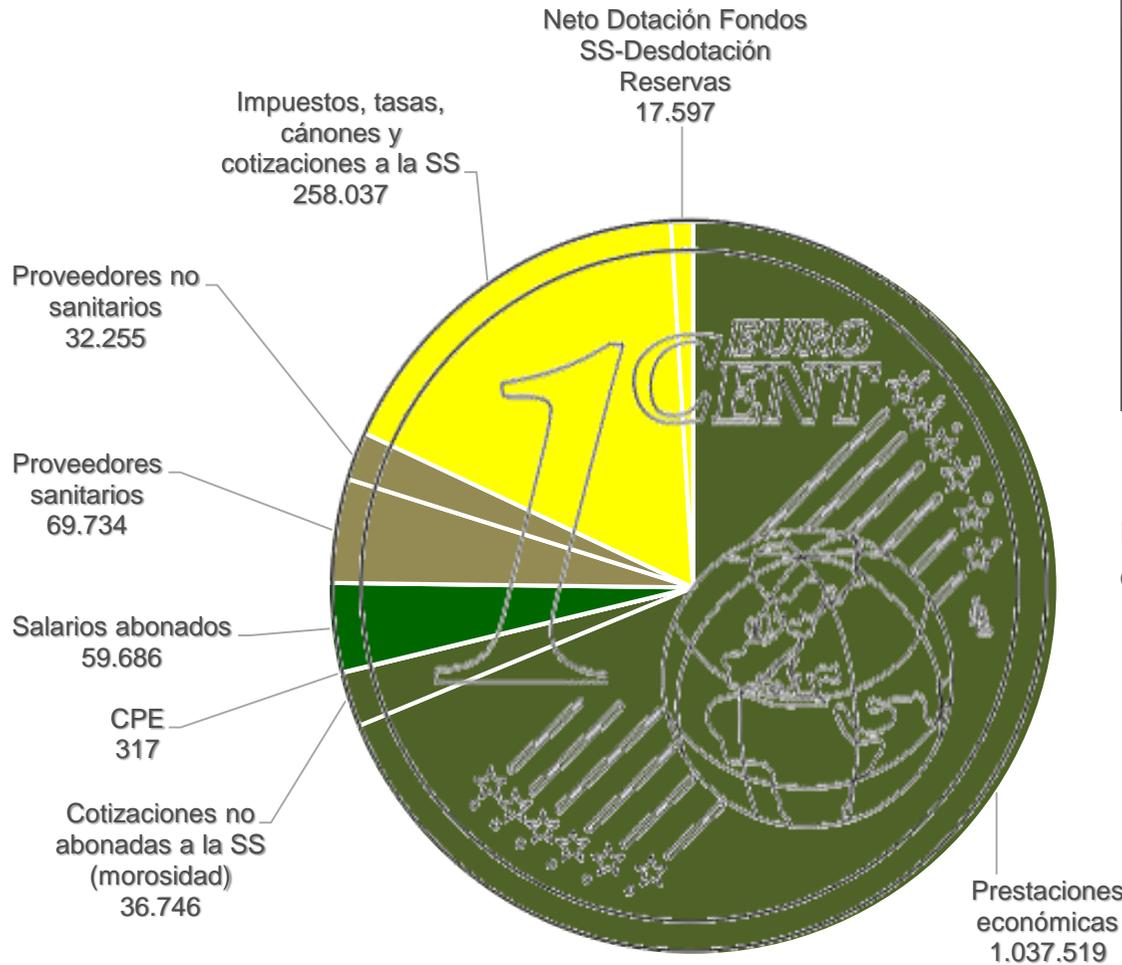


Los porcentajes que se muestran en las columnas a la derecha de los importes se refieren al porcentaje de la reserva sobre las cuotas cobradas en el ejercicio en el caso de CC y CATA y sobre la media de los tres últimos años en el caso de AT&EP

8 Gestión económica

8.4. Distribución del "aporte" de la gestión de umivale Activa

Finalmente, para una mejor comprensión cuantitativa del aporte de **umivale Activa** a la Sociedad española, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, mostramos 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** 2023 %

Categoría	Cantidad (miles de €)	%
Mutualistas y sus trabajadores	1.074.583	71,1%
Prestaciones económicas	1.037.519	68,6%
Cotizaciones no abonadas a la SS (morosidad)	36.746	2,4%
Bonus por reducción de siniestralidad	0	0,0%
CPE	317	0,0%
Trabajadores de umivale	59.686	3,9%
Salarios abonados	59.686	3,9%
Proveedores	101.989	6,7%
Proveedores sanitarios	69.734	4,6%
Sanidad privada	30.224	2,0%
Sanidad pública	22.631	1,5%
Resto	16.879	1,1%
Proveedores no sanitarios	32.255	2,1%
Administración Pública	275.634	18,2%
Impuestos, tasas, cánones y cotizaciones a la SS	258.037	17,1%
Neto Dotación Fondos SS-Desdotación Reservas	17.597	1,2%

Cantidades en miles de €

El presupuesto anual de **umivale Activa** en 2023 ha terminado distribuido en la siguientes proporciones:

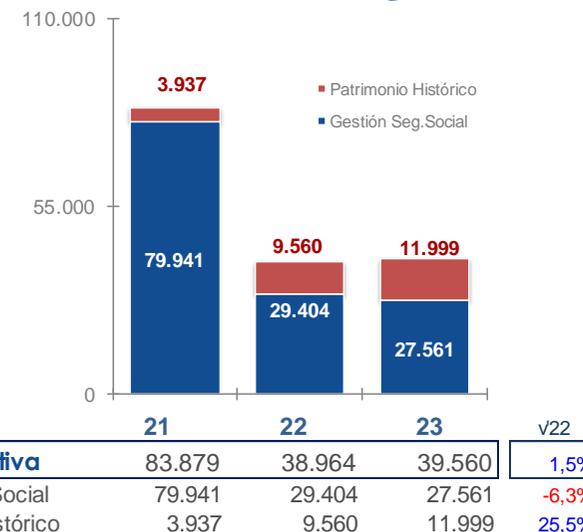
- **71'08%** entre nuestros mutualistas, básicamente a través de prestaciones económicas;
- **18'23%** revertido de nuevo al Estado, en tasas, impuestos, reaseguro obligatorio, cotizaciones sociales por nuestra plantilla y en la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social;
- **6'75%** entre nuestros proveedores de productos y servicios;
- y **3'95%** de salario de nuestros profesionales.

8 Gestión económica

8.5. Inversiones financieras

Las inversiones financieras de **umivale Activa** cumplen con todos los criterios de selección, principios y recomendaciones fijados por 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, aplicable a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

En 2023 se produjo un decremento (-6'27% v'22) en el importe de la inversiones financieras de gestión de la Seguridad Social por el vencimiento de éstas, mientras que en el patrimonio histórico se produjo un incremento (+25'52% v'22) por la compra de Letras del Tesoro.



Miles de €

¿Cómo estamos cumpliendo los criterios de selección, principios y recomendaciones fijados por el Código de conducta?

Principios y recomendaciones	Cumplimiento
Medios suficientes	Las entidades contarán con medios humanos especializados suficientes en el ámbito económico, materiales y con sistemas de selección y gestión proporcionales y adecuados al volumen de las inversiones que realicen.
Criterios de selección de valores	Los fijados por el Reglamento de Colaboración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
Asesoramiento externo	Se podrá contratar asesoramiento externo. No obstante, aunque utilizamos el asesoramiento de entidades financieras, las decisiones de inversión en cualquier caso se toman por parte de los responsables de umivale Activa .
Composición de las inversiones	A 31 diciembre de 2023 las Inversiones Financieras siguen las recomendaciones contenidas en el presente Código, garantizan la liquidez, seguridad y rentabilidad, excepto en Patrimonio Histórico por 15.025 € en acciones.
Control interno	Ejercida por la Comisión de auditoría y cumplimiento.
Órgano de gobierno	El Director Gerente establece la política de inversiones.
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. Además se ofrece información de cumplimiento de forma anual a la Sociedad a través del Informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad.

8 Gestión económica

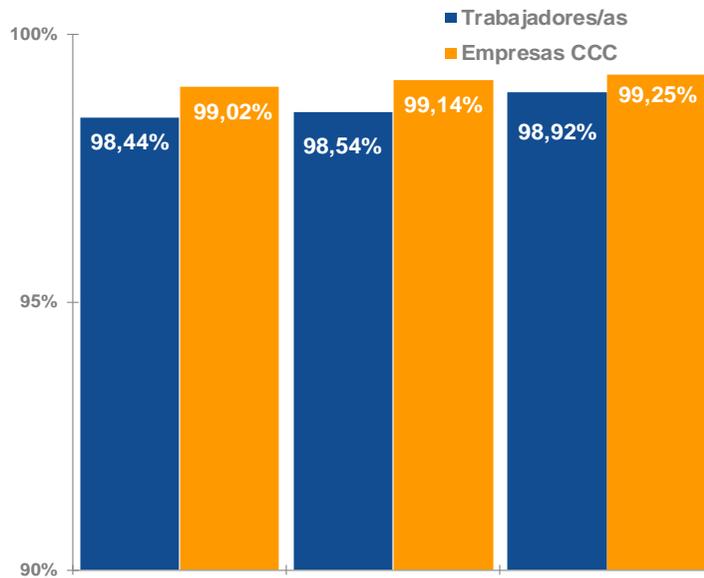
8.6. Porcentaje de renovación de mutualistas

Aumentar el porcentaje de renovación de empresas y trabajadores/as 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/as es consecuencia de aumento de la confianza, en base a mutualistas satisfechos.

Un año más el porcentaje de renovación de empresas y trabajadores/as de **umivale Activa** se mantiene en niveles muy altos.

% de renovación de empresas y trabajadores/as

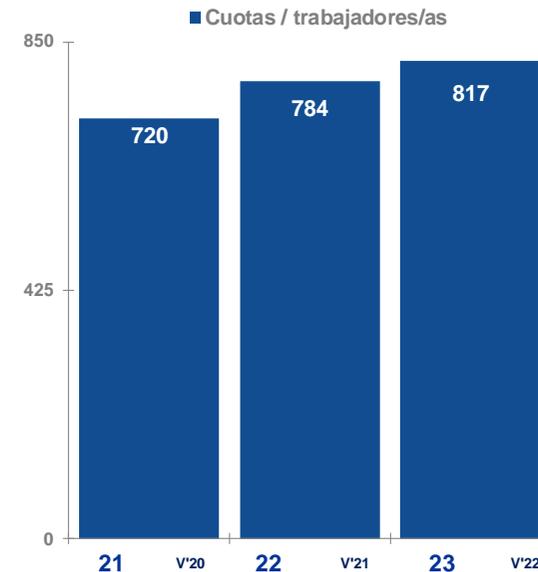


	21	V'20	22	V'21	23	V'22
Trabajadores/as	98,4%	1,2%	98,5%	0,1%	98,9%	0,4%
Trab Dic. año anterior	1.179.162	-1,4%	1.249.390	6,0%	1.303.145	4,3%
Bajas Trabajadores año	18.409	-43%	18.219	-1,0%	14.021	-23%
Empresas CCC	99,0%	-0,1%	99,1%	0,1%	99,3%	0,1%
Emp Dic. año anterior	104.688	-2,6%	107.487	2,7%	106.975	-0,5%
Bajas Empresas año	1.022	4,1%	927	-9,3%	797	-14%

8.7. Productividad

Medimos la productividad como el cociente entre las cuotas ingresadas por **umivale Activa** dividido por los empleados/as activos a fecha 31 de diciembre (expresando la cantidad en miles de euros), con la idea de obtener la contribución de los trabajadores/as a la obtención del resultado final de la gestión, calculando el valor añadido que genera cada persona de nuestra plantilla. 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. 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.

Cuotas en miles € / Número de trabajadores/as



	21	V'20	22	V'21	23	V'22
Cuotas / trabajadores/as	720	13%	784	8,8%	817	4,3%



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. Información sobre los grupos de interés participantes



El estudio de materialidad realizado en **umivale Activa** se compone de dos fases:

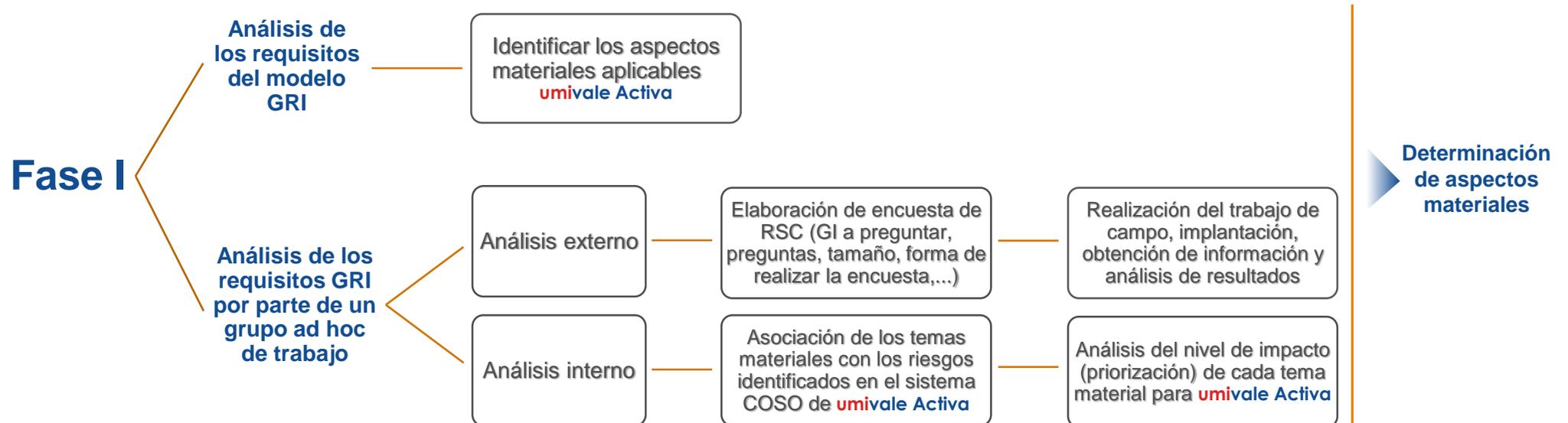
- **Fase I.** Con el objetivo de incorporar en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad toda la información relevante según los estándares GRI.
- **Fase II.** Para incorporar en el informe anual de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad toda la información clave de la cultura y estrategia 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 y febrero del 2023 (diseño de encuesta, lanzamiento de encuestas a los grupos de interés y resultados) y en el mes de marzo 2024 (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 Análisis de materialidad

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:** Partiendo de los resultados obtenidos en nuestro sistema de riesgos COSO (índice de riesgo residual), se realiza un análisis para vincular los riesgos identificados a cada tema material, permitiendo establecer así una medida de la significancia del impacto de cada tema material dentro de **umivale Activa**. Los diferentes riesgos de la Organización se evalúan tomando en cuenta la relación entre, recurrencia, probabilidad, impacto inherente económico, operacional y reputacional y la eficacia y existencia, y se priorizan los valorados como más altos..

9.1.2. Aspectos materiales identificados, evaluados y priorizados

	Tema material	Externa (GI)	Interna (Impacto)	Largo Plazo	Corto Plazo
1	Desempeño económico	9,05	9,52	x	x
2	Impactos económicos indirectos	9,13	5,81	x	
3	Anticorrupción	9,50	9,44		x
4	Competencia desleal	9,50	5,66		x
5	Materiales	8,80	5,66	x	x
6	Energía	8,70	5,66	x	
7	Agua y efluentes	8,70	5,66	x	
8	Emisiones	8,73	5,66	x	
9	Residuos	8,80	5,66	x	
10	Empleo	9,50	9,68	x	
11	Salud y seguridad en el trabajo	9,40	9,68	x	x
12	Formación y enseñanza	9,10	9,68		x
13	Diversidad e igualdad de oportunidades	9,40	9,68		x
14	No discriminación	9,40	9,68		x
15	Salud y seguridad de los clientes	9,40	5,71	x	x
16	Marketing y etiquetado	9,25	5,66	x	
17	Privacidad del cliente	9,40	5,76		x

Leyenda:

- Ámbito económico
- Ámbito ambiental
- Ámbito social



9 Análisis de materialidad

9.1. Fase I. Análisis de los requisitos del modelo GRI

9.1.3. Matriz de doble materialidad, comparando las valoraciones internas (umivale Activa) – externas (GI).



Legenda:

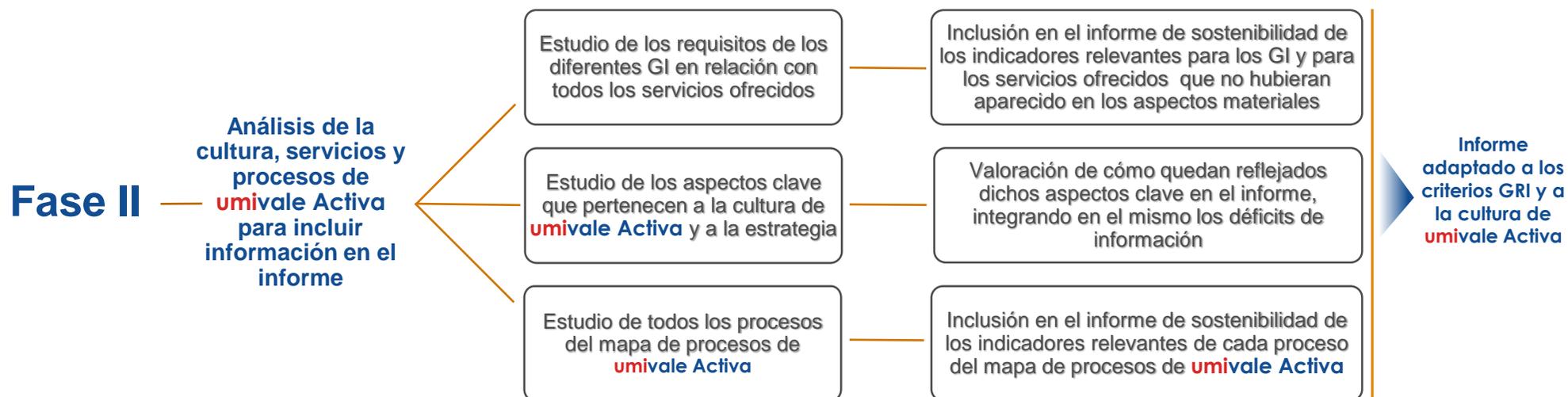
- Ámbito económico
- Ámbito ambiental
- Ámbito social



9 Análisis de materialidad

9.2. Fase II. Análisis de la cultura de umivale Activa e inclusión en el informe GRI

Fase II: Este análisis anual 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.



9.2.1. 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**. De cada uno de los servicios se integran indicadores relevantes (indicados en el anexo VI).

9 Análisis de materialidad

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

N.º	Requisito del cliente identificado	Empresario	Trabajador	Empleados	Proveedor	Sociedad					Capital	Indicador
						suma	Fundación	Sociedad	Ministerio	Sindicato		
1	Reducción del absentismo	▲		▲		▲	▲	▲	▲		▲	Porcentaje de absentismo por motivos de salud.
2	Trato humano	▲	▲	▲								Satisfacción de nuestros GI.
3	Empatía	▲	▲									Satisfacción de nuestros GI.
4	Tiempos de espera	▲	▲									Satisfacción de nuestros GI.
5	Asesoría e información prestada	▲	▲		▲							Satisfacción de nuestros GI.
6	UPC: Única Persona Contacto	▲	▲									Satisfacción de nuestros GI.
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 contigencia aceptadas.
8	Prestación eficaz, justa y adecuada	▲	▲									Datos de prestaciones.
9	Instalaciones	▲	▲	▲								Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global.
10	Accesibilidad	▲	▲		▲							Satisfacción de nuestros GI. Indicadores de redes sociales. Indicadores de web corporativa, extranet de empresas / DP's y app del paciente.
11	Innovación y valor añadido de nuestros servicios	▲	▲			▲	▲	▲				Datos de I+D+i.
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.
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.
14	Solvencia			▲					▲		▲	Población protegida por umivale Activa . Ingresos y reservas. Distribución del "aporte" de la gestión umivale Activa .

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 ofrecidos), con objeto de incorporar aquellos aspectos no contemplados.

9 Análisis de materialidad

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

N.º	Requisito del cliente identificado	Empresario	Trabajador	Empleados	Proveedor	Sociedad					Capital	Indicador
						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/as de umivale Activa dentro del convenio. Satisfacción de empleados (encuesta de clima).
16	Conciliación laboral y personal			▲								Satisfacción de empleados (encuesta de clima del entorno de trabajo).
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.
18	Desarrollo profesional			▲								Promedio de horas de capacitación x empleado/a.
19	Entorno y ambiente laboral			▲								Tasas de absentismo: tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo. Niveles de reincorporación al trabajo.
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 trabajadores.
21	Planificación			▲								Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global de los trabajadores.
22	Compromiso			▲								Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global de los trabajadores.
23	Igualdad / equidad en la asignación / gestión de los contratos					▲						Se decide no incluirlo, al ser un indicador subjetivo.
24	Relaciones de confianza recíproca ganar - ganar con proveedores					▲						Se incluyen datos de proveedores + aportación de la LCSP.



9 Análisis de materialidad

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

N.º	Requisito del cliente identificado	Empresario	Trabajador	Empleados	Proveedor	Sociedad					Capital	Indicador
						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.).
26	Compromiso medioambiental							▲				Indicadores de materiales, energía, agua y efluentes, emisiones, residuos y cumplimiento ambiental.
27	Cultura de prevención	▲		▲			▲	▲				N.º actuaciones preventivas realizadas (jornadas, publicaciones, visitas, descargas en la web, informes de siniestralidad, etc.).
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.
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.
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.
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.
32	Productividad / optimización de recursos								▲		▲	Ingresos por cuotas / número de personas trabajadoras de umivale Activa .
33	% de renovación de mutualistas (empresas y trabajadores/as)										▲	Porcentaje de renovación anual de empresas y sus trabajadores/as.



9 Análisis de materialidad

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

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	Apartado y anexo con la estructura de los grupos de interés (“los 5 componentes”). 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	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 Análisis de materialidad

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.

Nuestro mapa de procesos parte de la consideración de que **umivale Activa** es un único 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 que no están directamente relacionados con los momentos de la verdad y la satisfacción de “El Jefe”, pero que 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**.



9.3. 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/as.
	Trabajador	53	Pacientes con un proceso de alta.
Empleados/as		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	Profesionales conocedores del sector de Mutuas.
	Sindicato	5	Personas conocedoras del sector de Mutuas.
Capital		6	Representantes de la Junta Directiva.

Nota: ver los canales de participación con nuestros grupos de interés en el anexo VII. Nuestros grupos de interés.

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 de Trabajo y Seguridad Social, de la representación Sindical y de la Junta Directiva.

10 Anexos

Anexo XI. 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 empresa **Bureau Veritas Certification**, 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**.

Bureau Veritas Certification 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 auditoría de verificación externa, participando en la misma.

El informe de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad se encuentra validado por el Director Gerente y es aprobado por la Junta Directiva.





umivaleactiva.es

