

Memoria de sostenibilidad 2006



- Informe de responsabilidad corporativa



UNIÓN DE MUTUAS

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Nº267

EDITA

UNIÓN DE MUTUAS

Mutua de Accidentes de Trabajo y
Enfermedades Profesionales de la
Seguridad Social n.º 267

Depósito legal: V-28933-2007

Impresión en papel ecológico

Índice

Carta del presidente: un nuevo esfuerzo por la transparencia	4
I. Generando confianza: estrategia y perfil de Unión de Mutuas	8
1 Nuestra filosofía	10
- Historia	11
- Visión y misión	14
- Declaración de sostenibilidad.....	15
2 Nuestra cultura: el Código Ético de Unión de Mutuas	16
3 Nuestra organización	24
- Principales magnitudes.....	25
- Estructura de gobierno y participación.....	30
- Nuestros grupos de interés	34
4 Nuestra responsabilidad corporativa	38
- Ética y responsabilidad	39
- Política de calidad y medioambiente.....	40
- Política de responsabilidad social.....	43
- El Comité de Ética.....	45
II. Comprometidos con nuestros grupos de interés: enfoques de gestión ...	48
5 La apuesta por la calidad integral.....	50
- Enfoque de gestión.....	51
- Principales actuaciones	54
- Perspectivas de futuro	58
6 El desarrollo del capital humano	60
- Enfoque de gestión.....	61
- Principales actuaciones	67
- Perspectivas de futuro	71
7 Respeto y mejora del medioambiente	72
- Enfoque de gestión.....	73
- Principales actuaciones	76
- Perspectivas de futuro	80
8 Una empresa ciudadana	82
- Enfoque de gestión.....	83
- Principales actuaciones	87
- Perspectivas de futuro	89
III. Nuestros resultados: indicadores de desempeño	90
9 Criterios del informe y proceso de elaboración	92
10 Indicadores GRI.....	96

Carta del presidente

[1.1/1.2/3.1/3.2/3.10/3.11/4.11/EC9]



Tenemos la satisfacción de presentar el primer informe de responsabilidad corporativa de Unión de Mutuas, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 267, un documento que integra los resultados económicos, sociales y medioambientales de nuestra actividad durante el ejercicio de 2006. Con esta iniciativa, Unión de Mutuas avanza en su vocación de transparencia e información pública, que ya expresamos en nuestro Código Ético, conscientes de la obligación que hemos asumido de ser fieles a los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.

Con este informe, Unión de Mutuas, que ya fue pionera en dotarse de un Código Ético Empresarial, se reafirma en su voluntad de desarrollar una gestión basada en los principios de dignidad, calidad y confianza, pilares básicos que caracterizan nuestra actuación y que se recogen en nuestro propio código, y por los que vela el Comité de Ética. Unión de Mutuas revalida así su compromiso activo con el desarrollo sostenible, entendido como la satisfacción de las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Compromiso que adquiere una especial relevancia en el campo de la gestión de la Seguridad Social.

En las próximas páginas encontrarán una descripción de nuestra organización, de sus valores y de la cultura y estrategia corporativas que nos definen. Asimismo, se mostrarán los esfuerzos más importantes alcanzados en las relaciones con cada uno de nuestros principales grupos de interés: nuestros clientes, nuestro capital humano, el medioambiente y el entorno social.

La metodología utilizada, de acuerdo con el modelo G3 de la Global Reporting Initiative (GRI), nos permite concretar estos logros en forma de indicadores para garantizar la máxima claridad, objetividad y comparabilidad de la información ofrecida, de forma que podemos garantizar que constituye una presentación equilibrada y razonable del desempeño económico, ambiental y social de nuestra organización.

En el ámbito de los resultados económicos, cabe destacar la privilegiada situación financiera alcanzada, que nos ha permitido situar nuestras reservas por encima de los 81 millones de euros y contar también con la mejor dotación de recursos humanos y medios materiales para la consecución de nuestros fines. Unión de Mutuas cerró el ejercicio 2006 con un volumen de

ingresos superior a los 246 millones de euros. Los gastos de la entidad ascendieron a 235,2 millones de euros, lo que arroja una diferencia entre ingresos y gastos de 11,5 millones de euros. Este resultado positivo nos permitió destinar cerca de 1,12 millones de euros al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

También debe destacarse, dentro del ejercicio 2006, y como consecuencia del RD 688/2005, de 10 de junio de 2005, que obligaba a las mutuas a separar la actividad de prevención de riesgos laborales, la constitución de Unimat Prevención, Sociedad de Prevención S.L.U., tras la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Entidad que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la Mutua, con un capital social constituido por aportaciones a cargo del patrimonio histórico de la Mutua y que pertenece íntegramente a la misma como socio único; y que se ha subrogado en todas las obligaciones asumidas por el Servicio de Prevención con las empresas mutualistas.

Nuestra organización tiene ante sí importantes retos económicos derivados de la reducción de las cuotas empresariales que fija el Ministerio de Trabajo y de una exigencia de mayores aportaciones al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Un desafío importante lo constituye también la publicación, dentro de este año 2007, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo), que ha ampliado de nuevo el campo de actuación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Dicha norma ha trasladado a la mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, sin aumento de la cotización patronal, la gestión y pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo. A la vez, ha añadido un nuevo capítulo al Título II de la Ley General de la Seguridad Social, dedicado a la prestación económica de riesgo durante la lactancia natural, estableciéndose, igualmente, su gestión y pago por la mutua en similares términos. Ambas prestaciones se consideran derivadas de contingencias profesionales.

La citada disposición legal, ha elevado, además, la prestación económica de la prestación de riesgo durante el embarazo, pasando del 75% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, al 100% de la base reguladora correspondiente a la pres-

tación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. Prestación económica que es similar en el caso de riesgo durante la lactancia natural.

Estos factores constituyen nuevos riesgos y oportunidades que nos obligarán en los próximos años a ser más austeros en nuestras políticas de gasto e inversión, aunque nuestra actual solvencia financiera nos permite enfrentarnos a ellos desde una excelente posición.

Para hacer frente a estos nuevos retos de futuro, se deberán ofrecer soluciones innovadoras e imaginativas, que pasan por una mayor colaboración entre las mutuas, con fórmulas nuevas que permitan una mayor rentabilidad económica y social de nuestros medios.

Por lo que respecta a nuestro compromiso con el medioambiente, en Unión de Mutuas hemos renovado la certificación de nuestro sistema de gestión medioambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001. Asimismo hemos extendido a toda la organización la recogida selectiva de residuos y hemos digitalizado nuestros cuatro centros de radiodiagnóstico más importantes (Castellón, Valencia, Barcelona y Madrid), con lo que hemos reducido notablemente nuestro impacto derivado de esta área médica. La eliminación total de las placas y de los residuos líquidos derivados de los sistemas de radiografía analógicos es uno de nuestros principales objetivos. Junto a ello, nuestra estrategia medioambiental se inclina por extender las fuentes de energía alternativa y, en especial, la solar, con la implantación de nuevas placas solares.

El futuro del compromiso medioambiental pasa por la asunción de las responsabilidades individuales. Para ello, desde Unión de Mutuas vamos a continuar trabajando por trasladar a nuestras empresas mutualistas, trabajadores protegidos, trabajadores autónomos adheridos y personal propio, las prácticas medioambientales que ya llevamos desarrollando a nivel de nuestra organización.

La formación y concienciación en temas medioambientales va a ser necesariamente parte de nuestra actividad en este campo durante los próximos años.

En el ámbito de los resultados sociales, Unión de Mutuas ha continuado con el desarrollo de los compromisos adquiridos en su Código Ético, hasta cumplir con la práctica totalidad de todos ellos y plantearse la asunción de nuevos retos y objetivos recogidos en este mismo informe, en el II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa. Asimismo, ha mantenido y estrechado

Un nuevo esfuerzo
por la transparencia

sus relaciones de cooperación con distintas entidades y organismos, como universidades e institutos tecnológicos de investigación y formación, y con los sindicatos y las organizaciones empresariales.

Nuestra voluntad de avanzar en el compromiso social de Unión de Mutuas se tendrá que concretar en nuevas líneas de trabajo, con especial incidencia en la igualdad de hombres y mujeres y en la conciliación de la vida laboral y familiar, aspectos con los que nuestra organización ha sido siempre muy sensible.

Este triple balance constituye una clara apuesta por la transparencia y un nuevo paso en el camino que queremos recorrer con todos ustedes para hacer de Unión de Mutuas una organización sostenible, que contribuya al progreso y bienestar de nuestra sociedad a través de una actividad comprometida con la satisfacción de todos nuestros grupos de interés.

El presidente
D. José Peris Goterris

Generando confianza:
estrategia y perfil de Unión de Mutuas



- Nuestra filosofía
- Nuestra cultura
- Nuestra organización
- Nuestra responsabilidad social

Nuestra filosofía

- Historia
- Visión y misión
- Declaración de sostenibilidad



Historia

[2.9/2.10]

Unión de Mutuas, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 267, es el resultado de la integración de 16 mutuas de accidentes de trabajo que se inició en el año 1990.

Por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de diciembre de 1990 (BOE n.º 44, de 20/2/91), se autorizó la fusión de la “Mutua Patronal Segorbina de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 108”, “Mupatche, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 195”, “Unión Gremial Valentina, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 214”, “Mutua Industrial Castellonense, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 236” (que había absorbido previamente a la “Mutua Agraria de Almazora” y la “Mutua de Accidentes en la Agricultura de Villarreal”), “Unión de Empresas Industriales, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 252”, y “Mutua Saguntina, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 256”, dando lugar a UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 267.

Posteriormente, por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 18 de diciembre de 1991 (BOE n.º 39 de 14/2/92), la “Mutua de Azulejeros, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 242” que previamente había integrado en su seno a la “Mutua de Manises”, la Mutua “La Senyera”, la “Mutua AMAT”, se extinguió por fusión con UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 267, aprobando la continuidad de esta última denominación.

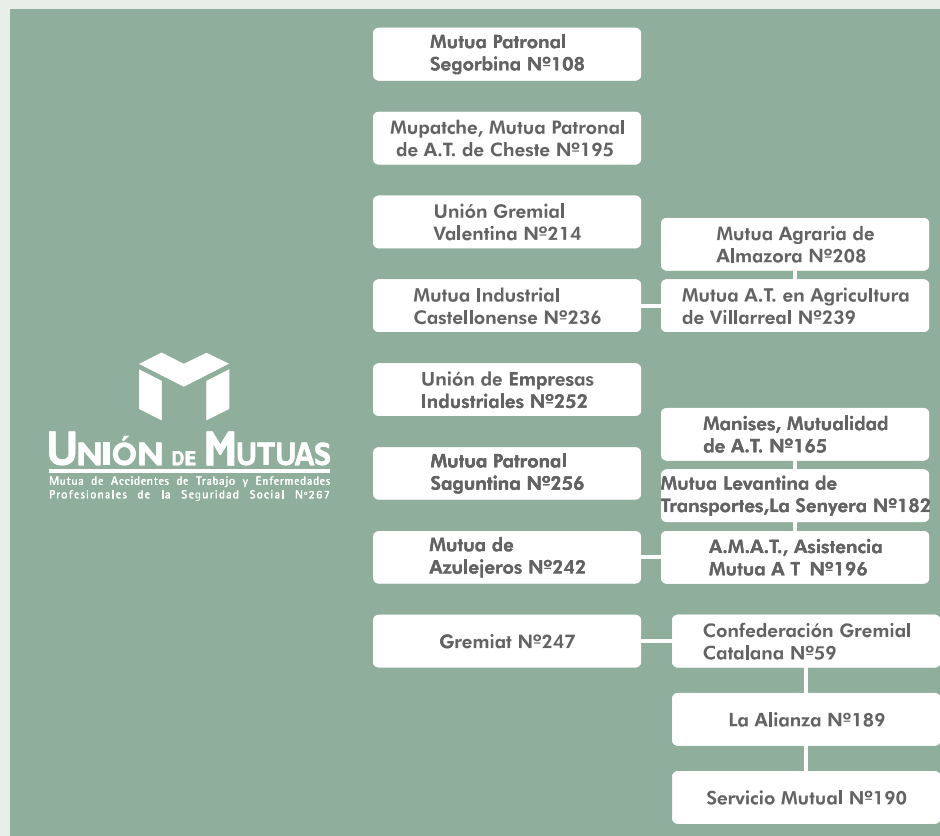
Se constituía así la primera mutua con sede en la Comunidad Valenciana, mostrando su clara vocación de servicio a las empresas mutualistas valencianas y a las del resto del Estado.

Por Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 29 de octubre de 2004 (BOE n.º 297, de 10/12/04), se autorizó, con efectos de 31 de diciembre de 2004, la fusión de Unión de Mutuas y de “Gremiat, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 247” (que integró, a su vez, a la “Mutualidad de la Confederación Gremial Catalana”, “Alianza” y “Servicios Mutual”), aprobando la permanencia de la denominación de UNIÓN DE MUTUAS, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 267, para la nueva entidad creada con motivo de la fusión.

Este último proceso de fusión aportaba a Unión de Mutuas su presencia destacada en Cataluña y Madrid, fundamentalmente, además de en diez Comunidades Autónomas de todo el Estado.

Desde el pasado 15 de junio de 2006, como consecuencia del RD 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno, el patrimonio histórico de Unión de Mutuas es propietario de la totalidad de las participaciones sociales de Unimat Prevención, Sociedad de Prevención S.L.U., empresa que funciona como servicio de prevención ajeno para nuestras empresas asociadas. La nueva entidad nace con una implantación en diez comunidades autónomas en toda España, con más de 247 trabajadores y más de 10.000 empresas clientes.

Mapa de fusiones en Unión de Mutuas



Este recorrido ha merecido todo un conjunto de premios y distinciones. Entre este conjunto de reconocimientos cabe destacar los de:

- Congreso de Empresarios de la Comunidad Valenciana celebrado en El Campello (Alicante), en 1994.
- El Premio Economía 3, en 1996.
- Asociación de Empresas de la Construcción de Castellón, en 1999.
- El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, Premio Aequitas en su primera edición, con ocasión del 50 Aniversario del colegio, en 2000.
- La Cámara de Comercio de Castellón, en su primer centenario, en 2001.
- La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana con ocasión de los primeros Premios Fe-meval, en 2001.
- La Universitat Jaume I, en su décimo aniversario, con ocasión de la creación del Círculo de Patrocinio, en 2001.
- La Asociación Española para la Calidad, en 2001.
- La Asociación Provincial de Talleres Reparadores de Automóviles de Castellón, en 2002.
- El Comité Provincial de UNICEF Valencia y el Ayuntamiento de Torrent, en 2003.
- Fevama en su 25 Aniversario, en 2003.
- La Asociación de Esclerosis Múltiple de Castellón, en 2003.
- El Ayuntamiento de Segorbe, en 2004.
- La Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Castellón (ASHOTUR), Premio de Honor, en 2005.

Por lo que se refiere a los concedidos en el pasado año 2006, cabe destacar:

- El reconocimiento de la Sociedad de Cirugía Ortopédica y Traumatología, junto a varias sociedades e instituciones médicas mundiales.
- La Sociedad Valenciana de Medicina Física y Rehabilitación.
- La Universitat Jaume I como reconocimiento al apoyo constante con ocasión de su 15 Aniversario.
- El Ayuntamiento de Castellón por su colaboración.
- El Ayuntamiento de Onda por formar parte del Patronato del Museo de la Cerámica.
- La Associació d' Amics de Vinaròs, por su apoyo.
- La Asociación de Empresarios de la Construcción de Castellón por su apoyo y la lucha en la prevención de accidentes laborales en el sector.
- Elegida Mejor Empresa de la Comunidad Valenciana por "Mundo Empresarial Europeo".
- Premio Onda Cero Castellón a la Mejor Empresa en el ámbito sanitario.
- Medalla de Oro al Mérito Profesional de las Relaciones Industriales y las Ciencias del Trabajo, concedida por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo.

Visión y misión

[4.8]

Desde este proceso de constitución, Unión de Mutuas define su visión y misión así como la declaración de sostenibilidad que orienta su desempeño económico, social y ambiental.

Visión

Afianzamiento y extensión de lo conseguido, con una gestión participativa de sus trabajadores y adaptada a los cambios. Ser para los empresarios asociados y sus trabajadores, así como para los trabajadores por cuenta propia y autónomos adheridos, “La Mutua”, nos permitirá reafirmarnos como mutua líder integrada en el entorno social, con un enfoque global de la responsabilidad social, en el marco de la necesaria sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social.

Misión

Unión de Mutuas, como entidad colaboradora de la gestión de la Seguridad Social y asociación de empresarios sin ánimo de lucro, y bajo el control y colaboración de la Administración y de los agentes sociales, atiende las prestaciones sanitarias, económicas y recuperadoras derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de las empresas mutualistas.

Tras las reformas introducidas por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, está facultada legalmente para asumir, además, la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (en adelante ITCC) del personal al servicio de sus empresas asociadas que así lo soliciten, así como el subsidio por incapacidad temporal del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Después de la entrada en vigor de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y la posterior publicación del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica, asume la protección por contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo) ha ampliado nuevamente nuestro campo de actuación a la gestión y pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Declaración de sostenibilidad

[1.2/4.8/4.11]

Unión de Mutuas, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 267, como entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se ocupa del reconocimiento y pago de todas las prestaciones derivadas de las denominadas contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedad profesional) así como de la prestación económica derivada de la ITCC, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia y autónomos. Actividades a las que se une la gestión de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Los recursos que gestionamos, de carácter público, se distribuyen en función de los correspondientes presupuestos integrados en los de la Seguridad Social, y aprobados a través de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La pertenencia de Unión de Mutuas al Sistema de la Seguridad Social nos hace plenamente conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política de gestión en términos de sostenibilidad; y ello desde el momento en que dicho concepto, aplicado al mundo de la Seguridad Social, como estructura financiera y normativa ésta última con vocación de permanencia en el tiempo y que pretende proteger en el futuro a los ciudadanos que en estos momentos contribuyen a su sostenimiento, es vital para su supervivencia.

Unión de Mutuas colabora con las políticas que indica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a corto, medio y largo plazo. Políticas que en todos los casos se dirigen a garantizar la solvencia económica del sistema en el apartado correspondiente a las contingencias profesionales, generando excedentes en su gestión que pasan a engrosar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, instrumento establecido expresamente para garantizar la sostenibilidad del sistema. En el ejercicio de 2006 Unión de Mutuas contribuyó con 1,12 millones de euros a ese Fondo de Reserva.

De esta forma, Unión de Mutuas responde de su posición frente a las generaciones futuras, ante el reto de “satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. Este informe de responsabilidad social de Unión de Mutuas es la expresión pública de esta apuesta por la sostenibilidad.

Nuestra cultura

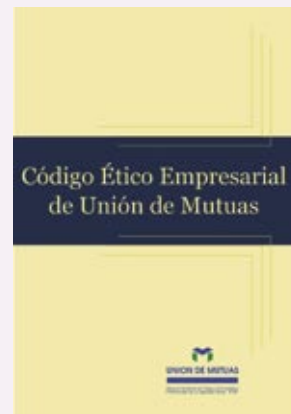
- El Código Ético de Unión de Mutuas



El Código Ético de Unión de Mutuas

[4.8]

Unión de Mutuas se ha caracterizado siempre por su apuesta por la innovación y la búsqueda de la excelencia, aspectos que entiende desde el horizonte de la humanización de la salud y la seguridad laboral. Esta apuesta por la innovación y por nuevas formas de pensar e instrumentos para la gestión es necesaria para responder al reto del desarrollo sostenible. En este sentido, Unión de Mutuas es consciente de que su éxito futuro y su adecuada implantación en la comunidad en la que se desenvuelve depende tanto de sus competencias técnicas como de la capacidad de sus empleados y profesionales para comportarse de acuerdo con principios y valores éticos.



Unión de Mutuas asume la importancia de la ética como eje vertebrador de su cultura, tanto como punto de referencia para la toma de decisiones internas como un aspecto básico para su reputación y proyección social. Desde este eje vertebrador la cultura corporativa se apoya en un conjunto de valores y pautas de conducta que son los que definen la personalidad o carácter de Unión de Mutuas. Para plasmar estos valores en un documento formal y hacerlos efectivos en el seno de la organización, Unión de Mutuas viene desarrollando instrumentos para una gestión de la cultura de la organización, siguiendo las directrices de la Unión Europea recogidas en el Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (art. 63).

El primer paso en este desarrollo lo constituye la elaboración de un Código Ético, expresión pública de la voluntad institucional de profundizar en la gestión ética de Unión de Mutuas y de buscar el compromiso de todos nuestros grupos de interés en esta tarea. Nuestro código es fruto de un trabajo conjunto de investigadores de la Universitat Jaume I y del personal de Unión de Mutuas y constituye el primer paso en un proceso abierto que espera involucrar a nuestras empresas asociadas y a sus trabajadores así como al resto de actores del ámbito de la prevención y de la salud en el trabajo.

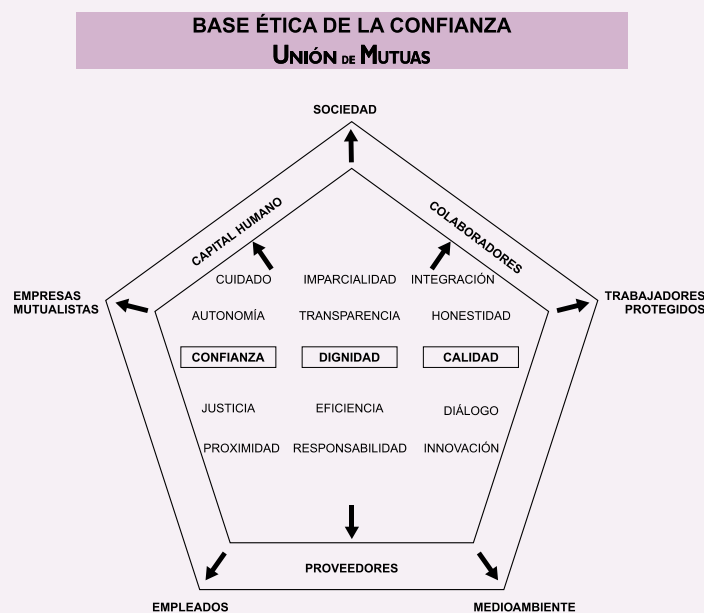
El objetivo del Código Ético de Unión de Mutuas es presentar públicamente los valores fundamentales que guían la toma de decisiones en cualquier nivel de la empresa, así como definir las responsabilidades que Unión de Mutuas adquiere hacia sus interlocutores o grupos de interés. Con este objetivo Unión de Mutuas pretende definir y dar a conocer la personalidad de la empresa, su carácter propio, el proyecto común que la identifica y la diferencia de otras mutuas. Es un compromiso de la Mutua con la ética y con la responsabilidad social y ecológica. Con este

compromiso Unión de Mutuas se propone alcanzar un liderazgo en su ámbito de concurrencia y afianzar su responsabilidad social.

El Código Ético de Unión de Mutuas es fruto de un proceso participativo entre todos los grupos de interés que componen Unión de Mutuas. El proceso seguido ha sido el siguiente:

- 1.- Análisis de gabinete sobre los documentos facilitados por la empresa.
- 2.- Jornada de sensibilización en la que participaron representantes de los diferentes grupos internos de la empresa.
- 3.- Análisis cualitativo
 - 3.1.- Reunión con directivos
 - 3.2.- Grupos proyectivos: mandos intermedios y profesionales médicos
 - 3.3.- Tres *focus group*: delegados de prevención y trabajadores de las empresas asociadas
 - 3.4.- Entrevistas en profundidad: 6 directivos de Unión de Mutuas, 4 empresas asociadas, 1 proveedor, 2 representantes sindicales, 1 funcionario público.
- 4.- Análisis cuantitativo: 400 cuestionarios autoadministrados a personas que han tenido relación con Unión de Mutuas por: accidente laboral, enfermedad, cursos de seguridad, relación personal, relación profesional y otros.
- 5.- Elaboración del informe y discusión con la Dirección.

La siguiente figura muestra las relaciones entre los interlocutores y los principios y valores que definen el carácter de Unión de Mutuas.



El Código Ético Empresarial de Unión de Mutuas se basa en tres principios que se concretan en doce valores y se materializan en una serie de compromisos que definen los diferentes planes estratégicos de responsabilidad corporativa.

Resumen de los principios y valores de nuestro Código Ético

NUESTROS PRINCIPIOS

“Nuestras decisiones y actuaciones se regirán por los siguientes principios generales.”

Dignidad

Respetar la dignidad de todo ser humano es el principio fundamental que rige el comportamiento corporativo de Unión de Mutuas. La persona como ser libre y autónomo es el fin que inspira y justifica todas nuestras acciones.

Unión de Mutuas protegerá la dignidad de todo ser humano y garantizará su integridad física y psíquica en el ejercicio de su actividad laboral.

Los valores humanos como eje de toda nuestra actividad hacen que nuestra organización oriente su acción hacia la consecución de los más altos estándares de calidad.

Calidad

Conseguir la calidad integral es el principio que inspira nuestra actividad para garantizar y mejorar el estado de salud, seguridad y asistencia de nuestros trabajadores protegidos, evitándoles riesgos y favoreciendo ambientes de trabajo sanos y seguros.

Unión de Mutuas entiende la calidad como la integración de los mejores recursos técnicos y humanos con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros asociados y trabajadores protegidos.

La apuesta por la calidad en los servicios sanitarios y asistenciales hace que nuestra organización sea valedora de la confianza de sus empresas asociadas y de sus trabajadores protegidos.

Confianza

Consolidar la confianza es el principio que permite que nuestra organización sea un interlocutor válido en todas las cuestiones relacionadas con la prevención, asistencia y cobertura de la salud ocupacional.

Unión de Mutuas desarrolla su labor con el objetivo de cumplir las legítimas expectativas depositadas en ella por parte de los grupos implicados en su actividad.

La búsqueda permanente de la confianza de las empresas asociadas y trabajadores protegidos parte de la premisa fundamental del reconocimiento de la dignidad de las personas como eje de nuestros servicios.

NUESTROS VALORES

“Nuestro modo de ser se concreta en los siguientes valores que inspiran nuestro comportamiento.”

Cuidado

Unión de Mutuas velará por el cuidado de todos sus trabajadores protegidos garantizando su integridad física y psíquica, así como procurando el mayor beneficio posible y limitando al máximo los riesgos y perjuicios. Nuestra vocación de servicio se caracteriza por un trato humano, respetuoso y afectivo hacia todas las personas a las que asistimos. La vulnerabilidad y la preocupación por el otro han de guiar todas nuestras actuaciones.

Autonomía

Unión de Mutuas respetará la autonomía de todo individuo como concreción del principio de dignidad. La autonomía personal se determina en la obligación de no llevar a cabo intervención alguna sobre una persona sin su consentimiento informado y libre, y en velar por la privacidad y confidencialidad de todas las personas a las que asistimos. El respeto a la libertad individual en las opciones y elecciones enmarcará todas nuestras actuaciones.

Justicia

Unión de Mutuas asegurará un acceso equitativo a sus servicios y recursos preventivos, sanitarios y asistenciales a todos sus trabajadores protegidos. La justicia implica un trato igualitario y no discriminatorio por motivos económicos, de edad, origen, religión, sexo o lugar de residencia. La igualdad de trato y de oportunidades dirigirá todas nuestras actuaciones.

Proximidad

Unión de Mutuas optará por una especialización territorial que le permita una labor cercana y ágil en la prestación de sus servicios. El conocimiento del medio en el que actúa, su especial sensibilidad territorial y la fácil accesibilidad concretan la voluntad de proximidad de nuestra organización. La inmediatez física y temporal identificará todas nuestras actuaciones.

Imparcialidad

Unión de Mutuas procederá de manera objetiva e imparcial. Los criterios científicos y legales determinarán todas las decisiones de nuestra organización en su relación con las empresas asociadas y sus trabajadores protegidos, de modo que se asegure la neutralidad e independencia profesional. El conocimiento y el rigor científico en su aplicación caracterizarán todas nuestras actuaciones.

Transparencia

Unión de Mutuas ofrecerá siempre información veraz y exacta. La transparencia se entiende desde nuestra organización como un compromiso para facilitar la cooperación entre todos los implicados en el sistema de salud ocupacional. La difusión y el principio de publicidad acompañarán todas nuestras actuaciones.

Eficiencia

Unión de Mutuas buscará la optimización de los recursos siempre escasos a la hora de prestar sus servicios para que alcancen por igual a todos. La eficiencia tiene como finalidad última atender el mayor número de necesidades sin renunciar por ello a su total satisfacción. El aprovechamiento pleno de nuestros recursos y la mejora continua determinarán todas nuestras actuaciones.

Innovación

Unión de Mutuas potenciará la innovación como mejor camino para identificar y anticiparse en la reducción de riesgos laborales y mejora de nuestros servicios. La innovación se concreta en una apuesta constante por la capacitación, el desarrollo tecnológico y la creatividad en la resolución de los problemas planteados. La generación de nuevas soluciones orientará todas nuestras actuaciones.

Integración

Unión de Mutuas garantizará un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano. Nuestra organización aspira a alcanzar la cohesión corporativa mediante el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo familiar y personal, la promoción de oportunidades y la empleabilidad de nuestros trabajadores. El compromiso con el trabajo y el sentido de pertenencia marcarán todas nuestras actuaciones.

Honestidad

Unión de Mutuas obrará de manera íntegra en todas sus relaciones. La honestidad se materializa en una conducta profesional y corporativa que asegure el buen uso de los recursos, de la información y garantice la confidencialidad de todas las personas con las que nos relacionamos. La rectitud y honradez en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a nuestra actividad distinguirán todas nuestras actuaciones.

Diálogo

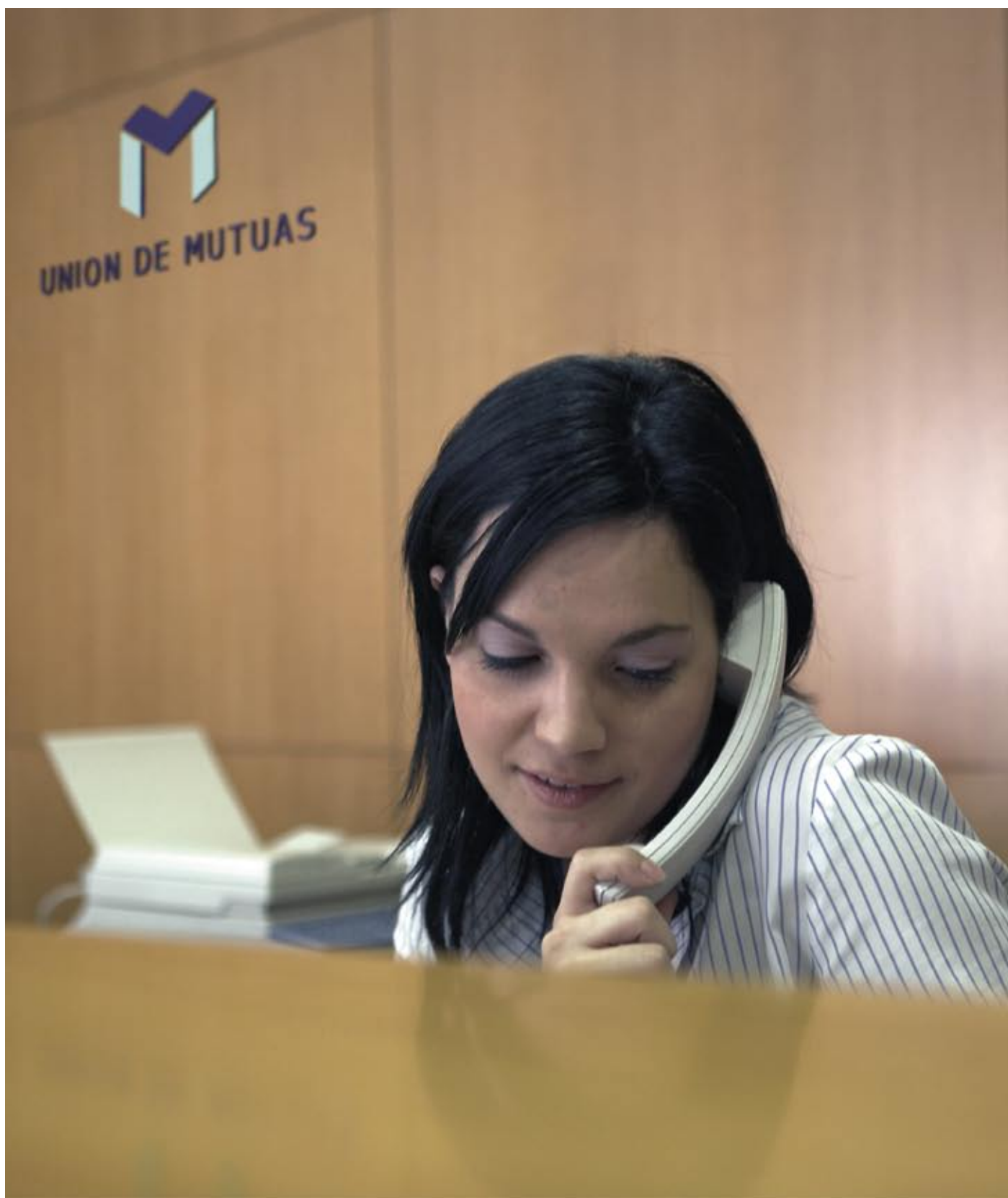
Unión de Mutuas actuará como interlocutor válido en la resolución de los conflictos que puedan generarse en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo. Nuestra organización asume el diálogo como mecanismo básico de relación para alcanzar la cooperación y el acuerdo. La búsqueda del entendimiento y el consenso conducirán todas nuestras actuaciones.

Responsabilidad

Unión de Mutuas ejercerá su responsabilidad como empresa ciudadana en el conjunto de la sociedad a la que se debe. La responsabilidad se entiende como la integración voluntaria en su gestión de las preocupaciones económicas, sociales y medioambientales, así como por el compromiso de hacer extensible una cultura ética en la salud y prevención laboral a todas las empresas asociadas. La contribución a un sistema sanitario y preventivo más justo y eficaz orientará todas nuestras actuaciones.

Nuestra organización

- Principales magnitudes
- Estructura de gobierno y participación
- Nuestros grupos de interés



Principales magnitudes

[2.1/2.2/2.6/2.8/EC1/EC4]

Unión de Mutuas, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 267, es una asociación voluntaria de empresarios que, debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, colabora, bajo la dirección y tutela de dicho ministerio, en la gestión de las contingencias profesionales, sin ánimo de lucro, y con responsabilidad mancomunada de sus miembros. Asimismo, Unión de Mutuas realiza actividades de prevención con cargo a cuotas y presta la cobertura de la prestación económica por ITCC del personal de las empresas asociadas que así lo soliciten, así como el subsidio por incapacidad temporal del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia y de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Recientemente se ha visto ampliado su objeto social a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Tras las reformas introducidas por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, está facultada legalmente para asumir, además, la cobertura de la prestación económica por ITCC del personal al servicio de sus empresas asociadas que así lo soliciten, así como el subsidio por incapacidad temporal del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Después de la entrada en vigor de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y la posterior publicación del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica, asume la protección por contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo) ha ampliado nuevamente nuestro campo de actuación a la gestión y pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Contamos con 47 centros propios, más de 35.000 metros cuadrados de instalaciones y 775 empleados. Damos servicio a casi 400.000 trabajadores protegidos, pertenecientes a casi 100.000 empresas asociadas. Además, cubrimos la prestación económica por ITCC de alrededor de 260.000 trabajadores y en torno a 54.000 trabajadores autónomos. Todo ello nos ha permitido poder presentar unos indicadores, tanto económicos como de gestión, que permiten afirmar que estamos trabajando bien.

Al finalizar el ejercicio 2006, Unión de Mutuas permanece en el noveno lugar del *ranking* de mutuas de accidentes de trabajo, con una recaudación superior a los 241,92 millones de euros y gozando de una correcta salud económico-financiera, pues la diferencia entre ingresos y gastos del ejercicio 2006 se cifra en unos 11,52 millones de euros, lo que permite a Unión de Mutuas tener las reservas plenamente constituidas al máximo legal.

En cuanto a las ayudas recibidas de gobiernos, Unión de Mutuas recibió bonificaciones de la Seguridad Social durante el año 2004 por valor de 112.293,97 €. En el año 2005, de 118.322,66 € y en el año 2006, de 120.081,14 €.

Empresas mutualistas	93.012
Trabajadores protegidos	400.000
Ingresos en 2006	246,75 millones de euros
Gastos en 2006	235,22 millones de euros
Prestaciones sociales en 2006	92,55 millones de euros
Resultado en 2006	11,52 millones de euros
Centros propios	47 (3 hospitales)

El ejercicio de 2006 significó la reducción de las tarifas de accidentes de trabajo, lo que repercute proporcionalmente en la recaudación de nuestra entidad. Asimismo, se ha recalculado la tabla de capitales renta, con el fin de incorporar los parámetros actuales de esperanza de vida en las cantidades a percibir derivadas de las incapacidades.

Si distribuimos estas magnitudes generales como el valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, tendríamos la siguiente tabla que responde a la relación de las magnitudes económicas con los diferentes grupos de interés:

Principales magnitudes

INGRESOS TOTALES (en euros)

2004			2005			2006		
S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO	S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO	S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO
210.607.819,15	9.421.384,91	220.029.204,06	224.734.500,28	473.697,83	225.208.198,11	246.197.272,85	549.679,51	246.746.952,36

GASTOS (en euros)

2004			2005			2006		
S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO	S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO	S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO
Gastos funcionamiento								
34.448.390,96	7.711.146,39	42.159.537,35	37.512.141,92	118.730,15	37.630.872,07	45.736.697,57	61.909,52	45.798.607,09
Gastos personal								
31.362.204,95	945.201,92	32.307.406,87	26.829.931		26.829.931	28.439.622,76		28.439.622,76
Impuestos								
94.283,65	116.050,23	210.333,88	95.253,13	12.984,93	108.238,06	122.917,68	24.476,47	147.394,15

DIFERENCIA INGRESOS-GASTOS * (en euros)

2004			2005			2006		
S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO	S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO	S. SOCIAL	PATRIM. PRIV.	INTEGRADO
7.397.307,05	607.691,62	8.004.998,67	13.514.016,64	290.139,26	13.804.155,90	11.069.515,85	455.135,90	11.524.651,75

*(Existen otras partidas de gastos no especificadas)

En el 2005 las donaciones a ONG fueron de 72.104,95 €, cuyo valor neto fue 63.420,05 €. Durante el 2006 no se han realizado donaciones a ONG.

Organización territorial

[2.3/2.4/2.5/2.7/2.8/EC9]

Unión de Mutuas nació con una clara voluntad de servicio a las empresas. Tiene su sede principal en Castellón. Nuestra apuesta por la proximidad hacia las empresas mutualistas y trabajadores protegidos, uno de los valores básicos de nuestro Código Ético, nos ha llevado a estar presentes también en otras Comunidades Autónomas. En la actualidad, Unión de Mutuas está presente en diez Comunidades Autónomas de España. El gráfico muestra la implantación actual en el territorio estatal.



Listado de centros

LOCALIDAD	PROVINCIA	DOMICILIO
A CORUÑA	A CORUÑA	C/ Monasterio de Caaveiro, 14
ALCOI	ALICANTE	C/ Juan Gil Albert, 1
ALICANTE	ALICANTE	Av. Periodista Rodolfo Salazar s/n
BENIDORM	ALICANTE	C/ Gambó, 3
COCENTAINA	ALICANTE	Av. Xàtiva, 18
IBI	ALICANTE	Av. de la Industria, 27-A
BARCELONA	BARCELONA	Av. Josep Tarradellas, 110
BARCELONA	BARCELONA	C/ Bilbao, 89
BARCELONA	BARCELONA	C/ Buenos Aires, 38-40
HOSPITALET	BARCELONA	C/ Barón de Maldà, 7
CÁCERES	CÁCERES	Av. París, 26
JEREZ	CÁDIZ	Paseo de la Rosaleda, 4
L´ALCORA	CASTELLÓN	C/ Dr. F. Michavila Paús, 3
BENICARLÓ	CASTELLÓN	Av. Cataluña, 10
BURRIANA	CASTELLÓN	Paseo San Juan Bosco, 2
CASTELLÓN	CASTELLÓN	Pol. Fadrell
CASTELLÓN	CASTELLÓN	Av. del Lledó, 69
CASTELLÓN	CASTELLÓN	Av. del Lledó, 67 / Juan Herrera, 27
CASTELLÓN	CASTELLÓN	Ronda Mijares, 32
NULES	CASTELLÓN	C/ L´Europa, 2
ONDA	CASTELLÓN	Av. País Valencià, 13
SEGORBE	CASTELLÓN	Pza. Gral. Giménez Salas, 2
LA VALL D´UIXÓ	CASTELLÓN	C/ Almenara, 7

Principales magnitudes

VILA-REAL	CASTELLÓN	Camino de la Ermita, 21
VINARÒS	CASTELLÓN	C/ San Francisco, 67
CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	Ronda de Alarcos, 32
GIRONA	GIRONA	C/ Miquel Blay, 2
MADRID	MADRID	Av. Pablo Iglesias, 20
MADRID	MADRID	C/ Marqués de Mondéjar, 28
MURCIA	MURCIA	Av. Almirante Loaysa, 7
PAMPLONA	NAVARRA	C/ Paulino Caballero, 21
CIUDAD RODRIGO	SALAMANCA	C/ Pablo VI, 7
SEVILLA	SEVILLA	C/ Virgen de la Antigua, 11-A
BENIPARRELL	VALENCIA	Av. de Levante, 61
BENIPARRELL	VALENCIA	C/ Barranquet, 3
BENIPARRELL	VALENCIA	C/ Barranquet, 2
CHESTE	VALENCIA	C/ Chiva, 17
EL PUIG	VALENCIA	Ed. El Bola, Polígono nº 8
GANDIA	VALENCIA	Pza. Llum, 6 -Pol. Ind. Alcodar
LLÍRIA	VALENCIA	C/ Alcublas, 10
MANISES	VALENCIA	Av. dels Arcs, 1
MASSAMAGRELL	VALENCIA	Av. Raval, 33
SAGUNTO	VALENCIA	C/ Llíria, 70
TORRENT	VALENCIA	C/ Músico M. Puig Yago, 33
VALENCIA	VALENCIA	C/Artes Gráficas, 2
VALENCIA	VALENCIA	C/Artes Gráficas, 5
XÀTIVA	VALENCIA	C/ Cavaller Ximén de Tovia, 4

Estructura de gobierno y participación

[4.1 a 4.7/4.9/4.10]

Los órganos de gobierno de Unión de Mutuas son la Junta General y la Junta Directiva. Esta última nombra a la Dirección Gerencia de la entidad, que tiene carácter profesional y ejerce la dirección ejecutiva de la organización.

La Junta General es el órgano superior de gobierno de la entidad y está formada por todos sus empresarios mutualistas. La Junta General se reúne obligatoriamente, con carácter ordinario, dentro del primer semestre del año, pudiendo celebrarse más allá del primer semestre de cada año si por disposición legal, reglamentaria o por directriz expresa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no fuera posible su celebración en el periodo indicado. Entre sus funciones se cuenta la aprobación de los anteproyectos de presupuestos y de las cuentas anuales.

La Junta Directiva, de acuerdo con el Reglamento de Colaboración, está formada por el presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y un máximo de 16 vocales. Sin perjuicio de lo expuesto, el art. 47.4 del Reglamento de Colaboración, establece que, no obstante el número máximo de 20 miembros, cuando la suma de los miembros de las Juntas Directivas incursas en procesos de fusión supere dicho límite máximo, la mutua resultante dispondrá de un plazo máximo de tres años para acomodar la composición de su Junta Directiva. Los miembros de la Junta no perciben retribución económica por su cargo.

Los cargos directivos serán nombrados por un período de seis años y se renovarán cada tres parcialmente. La Junta Directiva es la encargada de la dirección y administración de la Mutua.

La estructura participativa de Unión de Mutuas se ve reforzada con la presencia de representantes sindicales en su Junta Directiva, en su calidad de empresas asociadas a la Mutua, siendo la única mutua de España en la que se da esta participación. En concreto, forman parte de la Junta Directiva de Unión de Mutuas un representante de UGT y otro de CC.OO. Las facultades de la Junta General y de la Junta Directiva vienen definidas en los artículos 25, 26 y 28 de los Estatutos de la entidad.

Los órganos de participación son la Comisión de Control y Seguimiento y la Comisión de Prestaciones Especiales.

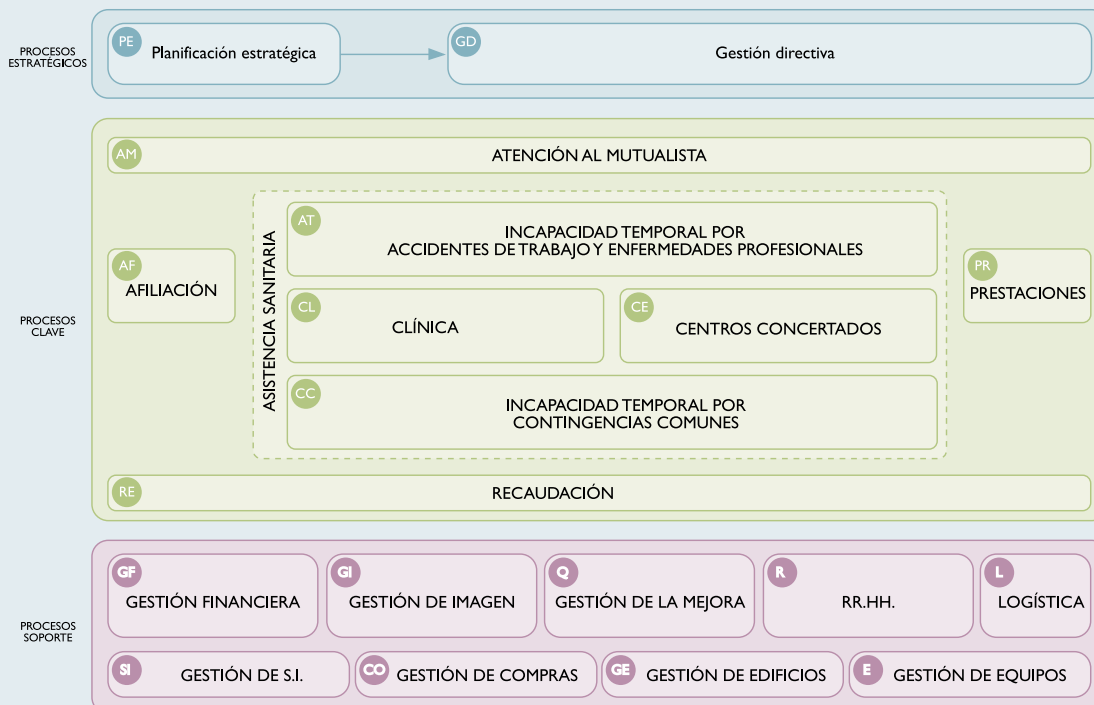
La Comisión de Prestaciones Especiales se encarga de la concesión de los beneficios de asistencia social. La Comisión de Control y Seguimiento, por su parte, es el órgano de participación institucional de los empresarios y trabajadores en el control y seguimiento de la gestión de colaboración con la Seguridad Social que desarrolla la Mutua. Ambas comisiones están formadas por un número paritario de representantes empresariales y sindicales.

Destaca también como órgano que favorece la participación en el gobierno de la entidad la existencia de un Comité de Ética, que asesora a la Dirección Gerencia y a la Junta Directiva en la toma de decisiones estratégicas de la organización relacionada con su responsabilidad corporativa. Del Comité de Ética forman parte destacados expertos del ámbito universitario, sanitario y económico.

Respecto a la estructura organizativa, Unión de Mutuas está estructurada funcionalmente en 4 grandes áreas interrelacionadas entre sí:

- Área administrativa o de gestión
- Área técnica
- Área médico-asistencial
- Servicios de apoyo.

Mapa de procesos que estructuran la actividad de Unión de Mutuas



El área administrativa o de gestión cuenta con una serie de departamentos: Contabilidad, Recursos Humanos, Afiliación, Recaudación, Siniestros, Prestaciones, Incapacidad Temporal, Atención al Mutualista y Compras.

El área técnica integra los departamentos más especializados: Formación, Comunicación, Servicios Jurídicos, Informática y Calidad.

El área médico-asistencial integra los servicios médicos de la Mutua.

Por último, los servicios de apoyo incluyen los servicios de limpieza, recepción, telefonistas e información a los usuarios, mantenimiento y paquetería y envíos postales.

La actuación de Unión de Mutuas, basada en los criterios del Modelo Europeo de Excelencia Empresarial (EFQM), se estructura en procesos. A su vez, los procesos se califican como estratégicos, claves y de soporte. Cada proceso está definido, y asignadas las responsabilidades, lo que nos permite hacer un seguimiento de la calidad del servicio a través de los indicadores de cada uno de los procesos.

Perspectivas de futuro

El sector de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales vive un nuevo proceso de ampliación de sus competencias en materia de colaboración en la gestión de la Seguridad Social. La asunción por las mutuas de dos nuevas prestaciones del sistema, como son la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, sin contraprestación económica alguna, y sin incremento de las cotizaciones sociales, va a suponer un importante incremento de gasto. Ello, unido, además, al aumento de las capitalizaciones necesarias para la generación de las pensiones derivadas de las contingencias profesionales y a la reducción global de las correlativas cotizaciones sociales. Y sin olvidar nuestra capacidad de dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social mediante la generación de excedentes de gestión, instrumento esencial para la sostenibilidad del sistema.

Estas nuevas circunstancias implican políticas de gestión lo más rigurosas y profesionales posibles, en el marco de un contexto de sostenibilidad. La Mutua continuará, así, avanzando en la perfección de sus procesos de gestión, desde el momento en que considera que son las herramientas idóneas para asumir los nuevos retos planteados. La necesaria justicia social, derivada de la responsabilidad de gestionar prestaciones públicas dirigidas a la cobertura de necesidades sociales, quedará garantizada con la aplicación de los principios de nuestro Código Ético.

Estructura de gobierno y participación

También merecerán especial atención las actividades preventivas con cargo a cuotas, a través de los planes que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dirigidas, en especial, a las pequeñas y medianas empresas, con especial vocación en el desarrollo de actuaciones de I+D+I (investigaciones sobre la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos, enfermedades profesionales, exposición a agentes físicos, etc.). Todo ello con la participación de los agentes sociales.

Nuestros grupos de interés

[4.1/4.14 a 4.16]

Unión de Mutuas entiende por grupos de interés aquellas entidades o individuos a los que pueden afectar de manera significativa sus actividades y servicios, y cuyas acciones pueden afectar a su capacidad para desarrollar con éxito su estrategia y alcanzar sus objetivos. Las expectativas legítimas de estos grupos de interés conforman la responsabilidad social y su posible satisfacción el pilar básico para la generación de confianza. De ahí la importancia del diálogo con estos grupos para la realización de esta memoria.

Las relaciones existentes entre los diferentes grupos de interés que definen Unión de Mutuas vienen orientadas por los valores definidos en nuestro Código Ético. El enfoque básico de gestión parte del diálogo y la participación entre todos los interlocutores de Unión de Mutuas como único camino para generar confianza. La búsqueda de la satisfacción de los intereses legítimos de los diferentes grupos de interés constituye el horizonte de actuación. De esta satisfacción depende el acuerdo entre todos los grupos de interés y, de este acuerdo, la reputación de Unión de Mutuas.

El primer grupo de interés lo constituye para Unión de Mutuas los trabajadores protegidos. De la calidad del servicio ofrecido depende a su vez la satisfacción de las empresas mutualistas. De ahí que podamos englobar en la búsqueda de la calidad integral, humana y técnica, a estos dos grupos de interés. Unión de Mutuas cubre asistencialmente un total de 400.000 trabajadores protegidos.

Como entidad colaboradora de la Seguridad Social, la relación de Unión de Mutuas con la Administración se apoya en el principio básico de la publicidad y transparencia de todas sus actuaciones. Las principales magnitudes de Unión de Mutuas muestran cómo es capaz de generar confianza y aumentar así año tras año el número de empresas mutualistas y de trabajadores protegidos.

El capital humano constituye el recurso básico con el que Unión de Mutuas puede dar respuesta a las expectativas depositadas en ella por el resto de grupos de interés. Potenciar el capital humano, su desarrollo profesional, laboral y familiar, es el mejor camino para asegurar una adecuada respuesta a los intereses de las empresas mutualistas y de los trabajadores. Dentro del capital humano con el que cuenta la Mutua ocupan también un lugar decisivo los colaboradores, pues constituyen una prolongación de la misma corporación.

Unión de Mutuas cuenta, a 31 de diciembre de 2006, con una plantilla formada por 775 trabajadores. El 92,90% de los trabajadores tiene contrato indefinido. Este capital humano se ve reforzado por el apoyo de los colaboradores y proveedores de la entidad.

Nuestros grupos de interés

Una empresa responsable es una empresa ciudadana, una empresa que sabe que debe responder del contrato moral que tiene con la sociedad y del que depende su credibilidad y legitimidad. Unión de Mutuas considera su responsabilidad en la sociedad en la que se integra como un valor ético que inspira su comportamiento. Para ello, se vale de su Código Ético Empresarial, de su acción social y de sus compromisos con los proveedores.

El compromiso de Unión de Mutuas con el medioambiente se manifiesta en el Programa de Gestión Ambiental, en la consecución de la certificación ISO 14001 y en el propio Código Ético empresarial de la entidad. La principal orientación en el respeto y mejora del medioambiente la constituye el respeto a las generaciones futuras.

La importancia que Unión de Mutuas otorga a la participación de estos diferentes grupos de interés viene reflejada en su estructura organizativa. El diálogo con cada uno de estos grupos debe tener un determinado canal de participación. El Comité de Ética constituye el último peldaño en un proceso participativo que comienza con la información ofrecida a los diferentes grupos de interés y con las estructuras organizativas que posibilitan su participación.

Fruto de este proceso de diálogo basado inicialmente en la constitución del equipo de elaboración de la memoria y en la realización posteriormente de los mapas de *stakeholders* es la siguiente tabla que muestra los grupos de interés, así como los principales intereses en juego.

Empresas mutualistas (socios):

- .Promover la cultura preventiva
- .Atención sanitaria de calidad
- .Cercanía
- .Tecnología médica: unidad I+D+I
- .Facilidad en la gestión administrativa
- .Participación
- .Transparencia

Trabajadores protegidos (clientes):

- .Atención sanitaria de calidad
- .Respeto y consideración
- .Atención personalizada
- .Gestión de las sugerencias, quejas y reclamaciones
- .Proximidad
- .Oferta de servicios explícita
- .Privacidad
- .Formación

Proveedores:

- .Beneficios mutuos
- .Relaciones estables
- .Puntualidad en el pago
- .Política global

Empleados:

- .Condiciones laborales
- .Diversidad y oportunidad
- .Empleabilidad
- .Retribuciones
- .Participación
- .Conciliación con la vida familiar y personal
- .Integración

Sociedad:

- .Promoción de la salud y la cultura preventiva
- .Transparencia
- .Compromiso social
- .Integración social
- .Voluntariado laboral

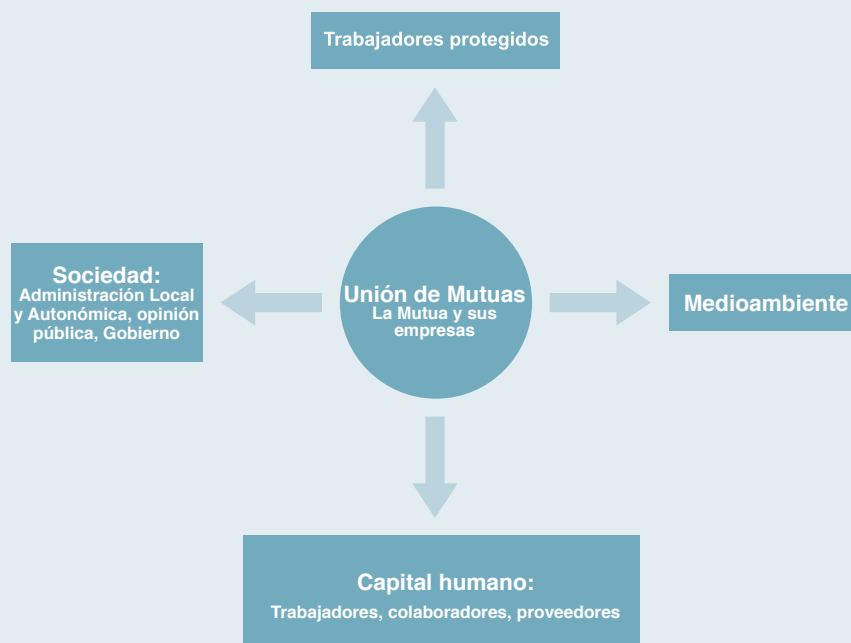
Medioambiente:

- .Identificar y cumplir la legislación vigente
- .Definir políticas de actuación y mejora
- .Reducción de consumos, residuos y reciclaje
- .Información y formación medioambiental

Nuestros grupos de interés

La Mutua, en tanto que asociación voluntaria de empresarios, está formada por sus empresas mutualistas, a las que se debe y que representan su razón de ser. A partir de la información ofrecida por los diferentes grupos de interés, Unión de Mutuas ha resumido en cuatro grandes grupos de interés sus actividades y relaciones cotidianas:

Grupos de interés



La responsabilidad corporativa de Unión de Mutuas radica en la satisfacción de los intereses legítimos de sus grupos de interés. Sólo el diálogo y posterior acuerdo entre estos grupos puede asegurar la confianza depositada en Unión de Mutuas y su reputación.

Nuestra responsabilidad corporativa

- Ética y responsabilidad
- Política de calidad y medioambiente
- Política de responsabilidad social
- Comité de Ética



Ética y responsabilidad social corporativa

[4.8]

Unión de Mutuas entiende la responsabilidad corporativa como la forma propia en que la entidad “responde” a las expectativas legítimas que la sociedad, los distintos grupos de interés que la conforman, han depositado en ella. La responsabilidad social no se entiende sólo como una técnica o instrumento de gestión, sino que para Unión de Mutuas forma parte de su carácter o forma de ser y hacer las cosas. Esto es, de su ética. Unión de Mutuas es consciente de que de este carácter depende la generación y el desarrollo de la confianza por parte de todos sus interlocutores.

La estrategia que Unión de Mutuas ha establecido para gestionar esta responsabilidad se apoya en dos pilares básicos, de acuerdo con los principios que orientan el Código Ético de nuestra entidad:

- Política de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales
- Política de responsabilidad social.

Estas estrategias definen las líneas generales de actuación de Unión de Mutuas y cuentan con la orientación del Código Ético y el asesoramiento del Comité de Ética. De esta forma Unión de Mutuas cuenta con un sistema integrado de gestión de la ética en la empresa, como resume la siguiente figura:

La responsabilidad corporativa en Unión de Mutuas



Política de calidad y medioambiente

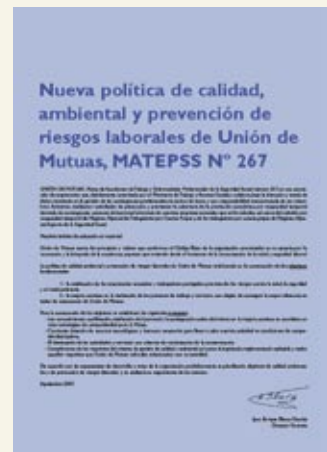
[4.8/4.11/4.12]

La gestión de la calidad está basada en la exigencia de suministrar servicios que satisfagan las necesidades de los empresarios asociados y los trabajadores protegidos, en consonancia con las especificaciones, normas y reglamentaciones establecidas y desde el horizonte de los valores éticos de nuestro código.

La gestión de la calidad y gestión medioambiental determina las estrategias de la Mutua y condiciona las estructuras físicas y de personal, a las que implica para la implantación de sus políticas y la consecución de sus objetivos.

Todas las actividades de Unión de Mutuas se desarrollan conforme a la siguiente política de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales, revisada y aprobada por la Dirección en septiembre del año 2005.

Esta política de calidad y medioambiente contó en el año 2006 con los siguientes certificados:



Para garantizar su cumplimiento, Unión de Mutuas tiene documentado e implantado un sistema de gestión basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2000 y la norma UNE-EN ISO 14001:2004, certificado y registrado por AENOR para todos los centros propios de la red asistencial.

La documentación del sistema de gestión está estructurada en 3 niveles:

Nivel 1: “Manual de calidad y medioambiente”: documento donde se especifican la misión y la visión, la política, los objetivos que apuntan al cumplimiento de dicha política, mapa de proce-

sos, así como la estructura documental del sistema, como son los procedimientos, instrucciones y formatos.

Nivel 2: procedimientos: información especificada de cada proceso.

Nivel 3: instrucciones y formatos: detalles técnicos sobre cómo hacer el trabajo y registrar los resultados.

La documentación vigente del sistema de gestión de calidad y medioambiente está formada por un “Manual de calidad y medioambiente”, 34 procedimientos, 29 instrucciones y 142 formatos.

El sistema de gestión de Unión de Mutuas está basado en una gestión por procesos, basada en la metodología Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA; ciclo PDCA en inglés).

La Mutua se ha organizado de forma que los factores técnicos, administrativos y humanos que afectan a la calidad de nuestros productos están totalmente controlados. Dicho control se orienta hacia la reducción, eliminación y, lo más importante, la prevención de las deficiencias de la calidad. Asimismo se pretende minimizar el impacto medioambiental que las actividades, productos y servicios de la Mutua genera en el entorno.

Por ello la Mutua ha desarrollado e implantado un sistema de calidad y gestión medioambiental que permite cumplir los objetivos trazados por la política de la Mutua y mejorar de forma continua su eficacia. Para ello la organización:

- Ha identificado los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y medioambiente, así como su aplicación a través de la organización
- Ha determinado la secuencia e interacción de estos procesos
- Ha determinado los criterios y métodos necesarios para asegurarse de que tanto la operación como el control de estos procesos son eficaces
- Se ha asegurado de la disponibilidad de recursos e información necesaria para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos
- Ha realizado el seguimiento, medición y análisis de estos procesos
- Ha implementado las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.

El seguimiento de los procesos se lleva a cabo en reuniones periódicas a través del Cuadro de Mando Integral con una herramienta de *Bussines Intelligence*.

En estas reuniones se analizan los indicadores de estos procesos, y de esa forma se puede detectar si se están consiguiendo los resultados esperados y si no, facilitar el análisis de causas y la consiguiente toma de acciones correctivas/preventivas. De la misma manera, se realiza el seguimiento a los planes de acción derivados de las autoevaluaciones realizadas conforme al modelo EFQM.

Política de calidad y medioambiente

En el sistema de calidad de Unión de Mutuas se incardina la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la propia empresa, para lo que Unión de Mutuas cuenta con un Servicio de Prevención Propio que cubre las cuatro especialidades establecidas por ley: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo.

Las personas que integran el Servicio de Prevención Propio son los encargados de realizar las actividades de prevención de Unión de Mutuas, siempre de forma coordinada, ya que se trata de varias disciplinas preventivas. Son además los encargados de asistir a los Comités de Seguridad y Salud de Unión de Mutuas. El funcionamiento de estos comités se rige por el reglamento interno aprobado por la Dirección de la empresa. Actualmente, contamos con siete Comités de Seguridad y Salud; cada uno de ellos está formado por dos o tres delegados de prevención y dos o tres trabajadores designados respectivamente, dependiendo del número de trabajadores que desempeñan sus funciones en ese centro de trabajo.

En materia preventiva ocupa un lugar muy destacado la formación y la información. El Servicio de Prevención Propio se ocupa de la formación general y específica que requieren los distintos puestos de trabajo, en las distintas especialidades técnicas que procedan. Así, quienes se incorporan por primera vez a la Mutua son informados de los riesgos de su puesto de trabajo y formados en las medidas necesarias para evitarlos o, en su caso, minimizarlos; las mujeres embarazadas son informadas de las condiciones ergonómicas que han de reunir sus puestos de trabajo y, si procede, de los cambios a introducir en sus tareas habituales; los jefes de emergencia de cada centro son formados en las medidas a adoptar en caso de emergencia, etc.

Política de responsabilidad social

[4.8/4.12]

La apuesta por la ética y la responsabilidad social de Unión de Mutuas no se limita a la declaración de unos valores para la actuación y la toma de decisiones. La especificidad del Código Ético de Unión de Mutuas no radica en este listado de principios y valores y en la descripción de su ámbito de aplicación. La diferencia entre un compromiso por la ética empresarial y una mera estrategia de ventas es precisamente que los compromisos adquiridos sean públicos. Éste es el caso del Código Ético de Unión de Mutuas, que no sólo expresa aquello que la Mutua quiere ser sino también los pasos que está dispuesta a dar para alcanzar este objetivo de integrar la responsabilidad social en la gestión.

De esta forma, la Junta Directiva de la entidad, en sesión de fecha 8 de febrero de 2003, abundando en la implantación del Código Ético Empresarial, asumió expresamente los compromisos contenidos en el mismo, como aportación al proceso de modernización permanente de los servicios que presta la entidad. Estos compromisos, que conformaron el I Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa, eran los siguientes:

- 1.- Crear un comité de ética.
- 2.- Elaborar un programa de formación y comunicación del Código Ético.
- 3.- Elaborar códigos de buenas prácticas.
- 4.- Aplicar la norma UNE-EN ISO 9001 de calidad y el modelo de excelencia empresarial EFQM.
- 5.- Implantar las normas UNE-EN ISO 14001 de gestión medioambiental.
- 6.- Establecer protocolos para la defensa de la privacidad y el acceso a los datos clínicos por parte del trabajador usuario.
- 7.- Trasladar el Código Ético a las empresas asociadas.
- 8.- Fomentar la cultura de la prevención en la empresa a través del apoyo a distintos premios y galardones de salud laboral.

En el año 2006 estos compromisos se habían realizado en su práctica totalidad, como bien muestra la presente memoria. Sólo en el caso de trasladar el Código Ético a las empresas queda un reto pendiente: la extensión de la política de RSE a las empresas mutualistas. Esta es siempre un objetivo abierto, pues se trata de un proceso continuo y no de un determinado resultado.

Estos compromisos han definido la política de responsabilidad social de Unión de Mutuas durante el periodo 2003-2006. En la actualidad, Unión de Mutuas ha definido su II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa que concreta el compromiso social de Unión de Mutuas para el

período 2007-2010. Se trata de un segundo paso en la aproximación de la gestión de la Mutua al horizonte de actuación definido por el Código Ético. Estos son los compromisos adquiridos:

- 1.- Elaboración del informe anual de RSE
- 2.- Adhesión al Pacto Mundial
- 3.- Realización de un plan de igualdad
- 4.- Realización de un plan de accesibilidad e integración: Programa e=equidad
- 5.- Carta de derechos y deberes de los pacientes de Unión de Mutuas
- 6.- II Plan de formación en ética y responsabilidad social corporativa
- 7.- Extensión de la cultura de la ética y la responsabilidad social a las empresas mutualistas
- 8.- Desarrollo de la “oficina verde”.

Con estos compromisos Unión de Mutuas sigue avanzando en su respuesta a las expectativas de los diferentes grupos de interés que la componen, es decir, en su responsabilidad corporativa.

El Comité de Ética

[4.1/4.4/4.6]

Finalidad

Unión de Mutuas, en su apuesta por una gestión ética y responsable, ha sido la primera mutua española en dotarse de un Comité de Ética.

Siguiendo la definición que encontramos en la mayoría de los criterios internacionales para la definición e implementación de la ética y la responsabilidad social de la empresa, el Comité de Ética se concibe como un grupo multidisciplinar de personas independientes

y ajenas a Unión de Mutuas y a sus empresas asociadas que aconsejan a los profesionales de la Mutua en sus decisiones sobre cuestiones éticas planteadas en el curso de las prácticas sanitarias y preventivas.

El Comité de Ética de Unión de Mutuas constituye un instrumento básico para el desarrollo y seguimiento del Código Ético y de la cultura de la responsabilidad social corporativa. Su función no consiste en juzgar, ni sancionar, ni tampoco en proponer resoluciones de carácter vinculante, sino que su tarea es supervisar, asesorar y proponer.

La actuación del Comité de Ética de Unión de Mutuas se estructura de acuerdo con tres principios básicos: independencia, pluralismo y capacidad de argumentación.

Funciones

Las tres funciones básicas del Comité de Ética son reflexión y análisis, seguimiento y control e intervención.

1. Reflexión y análisis: el Comité de Ética como foro de reflexión

- 1.- Identificar las cuestiones éticas de relevancia en las actuaciones de la Mutua con todos los grupos implicados
- 2.- Anticiparse a los problemas éticos que se plantearán en el futuro
- 3.- Desarrollar y recomendar pautas de actuación
- 4.- Formular orientaciones y protocolos comunes en situaciones clínicas y sanitarias así como preventivas y asistenciales que puedan plantear problemas éticos
- 5.- Identificar estructuras y procedimientos que posibiliten una cultura ética de la organización.



2.- Seguimiento y control

- 1.- Seguimiento y control de los compromisos adquiridos por Unión de Mutuas
- 2.- Elaboración de un informe bianual del Código Ético y del cumplimiento de los compromisos de Unión de Mutuas.

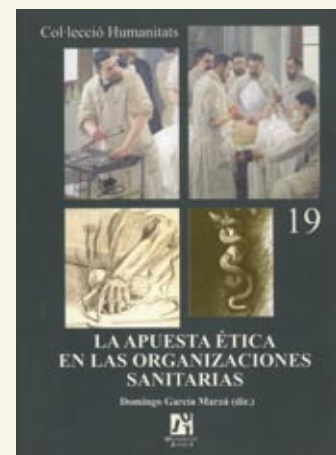
3.- Intervención

- 1.- Intentar clarificar y resolver racionalmente los conflictos de valores que se presentan en la investigación o en la práctica
- 2.- Mediación en caso de conflicto entre los diferentes grupos implicados
- 3.- Atender a la formación en ética, tanto entre los propios miembros del comité como en el conjunto de la organización
- 4.- Organizar programas, cursos y cualquier otra actividad formativa acerca de la cultura ética de Unión de Mutuas.

Actuaciones

Durante el año 2006 el Comité de Ética ha realizado tres reuniones en las que ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de las acciones de responsabilidad social realizadas por la entidad.
- Definición y encargo de un manual para la formación del personal sanitario de Unión de Mutuas, realizado por el equipo de investigación de la Universitat Jaume I, que lleva por título “La apuesta ética en las organizaciones sanitarias”.
- Seguimiento de la realización de la guía de buenas prácticas sanitarias.



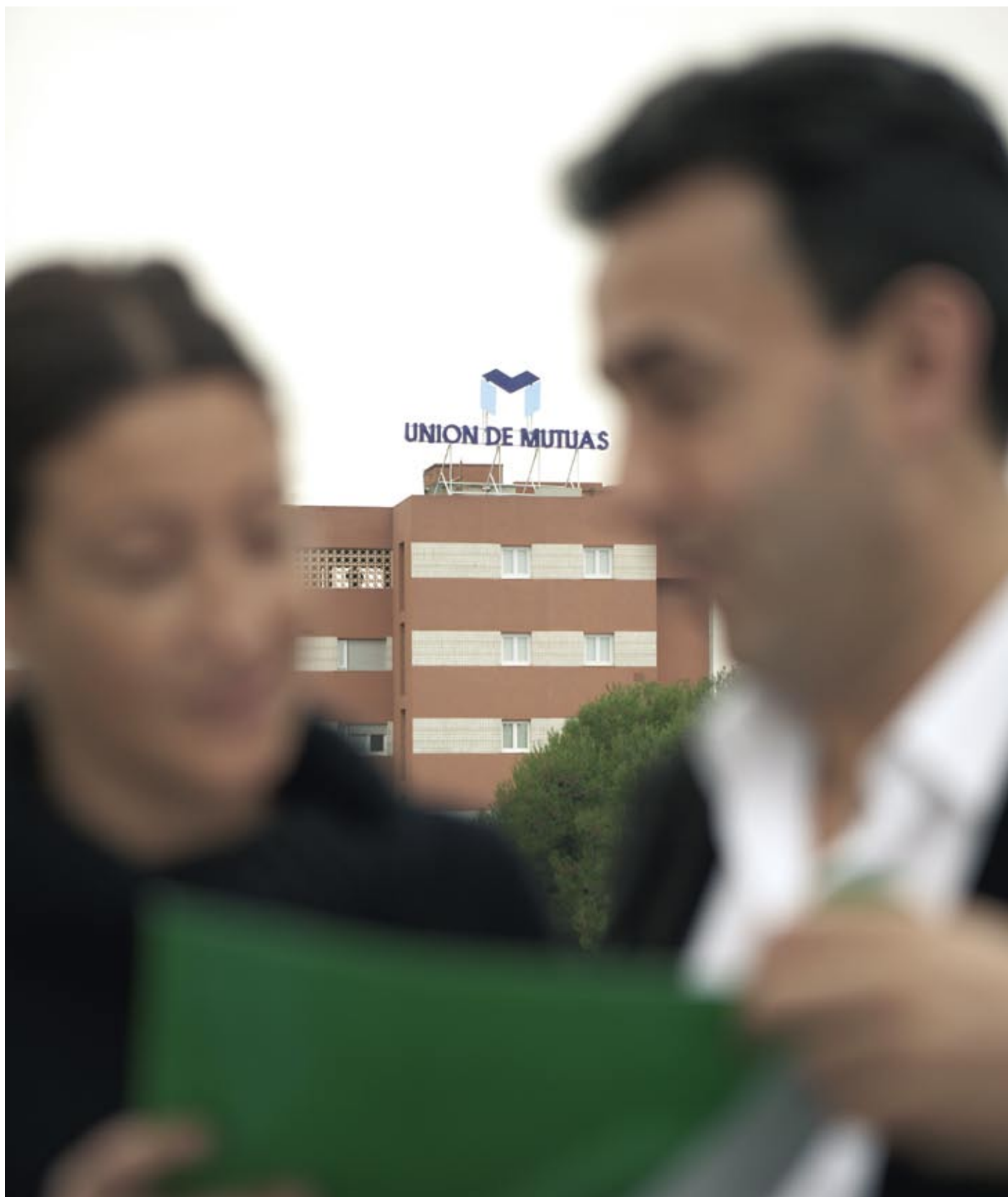
Comprometidos con nuestros grupos
de interés: enfoques de gestión



- La apuesta por la calidad integral
- El desarrollo del capital humano
- Respeto y mejora del medioambiente
- Una empresa ciudadana

La apuesta por la calidad integral

- Enfoque de gestión
- Principales actuaciones
- Perspectivas de futuro



Enfoque de gestión

[2.7/4.17/SO8/PR1/PR2/PR4 a PR9]

La voluntad de Unión de Mutuas es ofrecer la máxima calidad en sus servicios. Para ello, hemos continuado avanzando en la adopción del modelo EFQM como nuestro sistema de gestión de la excelencia empresarial. En Unión de Mutuas conseguimos ser la primera mutua con sede en la Comunidad Valenciana que obtuvo la certificación de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) conforme a la Norma UNE-EN ISO 9002 para nuestro Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, certificación que fue extendida posteriormente a todas nuestras áreas de actuación y que anualmente hemos ido renovando. En 2006, la renovación del sistema de gestión de calidad según la norma UNE-EN ISO 9001:2000 por parte de AENOR permitió incluir todos los centros de la antigua mutua Gremiat en el alcance de la certificación, con lo que se ha cumplido con el objetivo estratégico de ampliar el sistema de gestión de calidad a los nuevos centros incorporados.

Unión de Mutuas asume los principios y valores que conforman el Código Ético de la organización, concretados en su apuesta por la innovación y la búsqueda de la excelencia, aspectos que entiende desde el horizonte de la humanización de la salud y seguridad laboral. Esta apuesta por la calidad se integra en Unión de Mutuas con los valores básicos de la dignidad y el cuidado a los trabajadores protegidos. Éste es el reto y el factor diferenciador de nuestros servicios.

El ejercicio de 2006 trajo consigo la segregación de los servicios de prevención de riesgos laborales de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Con el nacimiento de las nuevas sociedades de prevención, como es el caso de Unimat Prevención, Sociedad de Prevención S.L.U., se dota a estos servicios de una autonomía de gestión con la experiencia de los largos años de actividad preventiva de Unión de Mutuas. Unimat Prevención actúa así como servicio de prevención ajeno para las empresas asociadas a Unión de Mutuas.

Nuestro valor de la proximidad nos ha llevado a crear un centro de Unión de Mutuas allá donde haya una necesidad por el número de trabajadores protegidos. Y también hemos trabajado por dotar a los ya existentes de los mejores medios. En España las mutuas abarcan todos los sectores y la única especialización posible es la territorial, como es el caso de Unión de Mutuas, que es la mutua líder en la Comunidad Valenciana.

Unión de Mutuas cuenta con una amplia red asistencial al servicio de sus clientes:

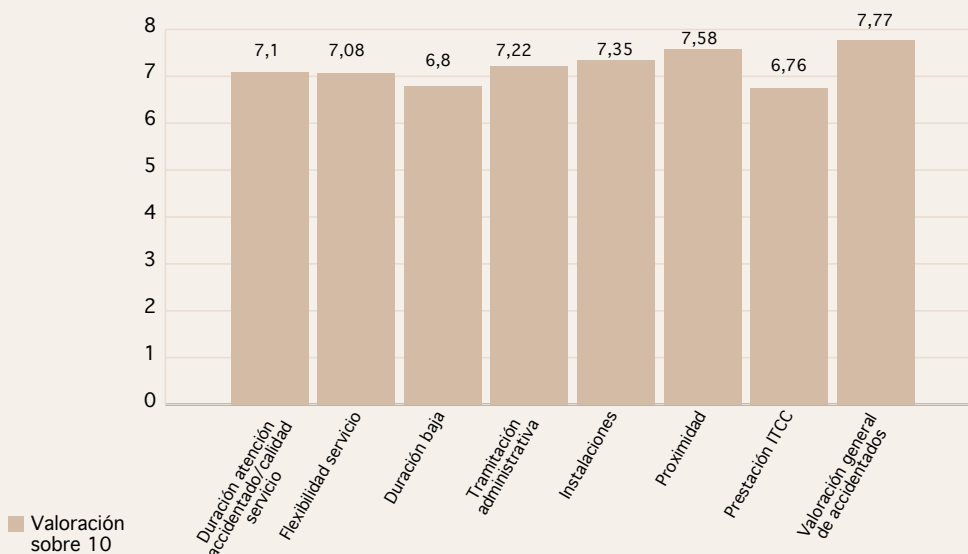
- 47 centros propios, 3 de ellos hospitales.
- Red de centros concertados con las más prestigiosas entidades asistenciales.
- Unidades médicas especializadas.
- Línea de asistencia 24 h: 900 100 692.

Ofrecemos servicios altamente especializados para cada sector productivo, con gran diversidad de medios, cumpliendo con los parámetros de calidad, eficacia y eficiencia en el servicio, contribuyendo a una buena gestión de la prevención y al buen ambiente laboral, lo que en definitiva se traduce en una mayor competitividad de nuestras empresas.

La Mutua cuenta con protocolos de actuación en lo que constituye su objeto de colaboración con la Seguridad Social, certificados por AENOR. En materia de asistencia sanitaria el resultado final de la gestión de la prestación se evalúa en función, entre otras cuestiones, de las incapacidades permanentes declaradas. Unión de Mutuas dispone de uno de los mejores ratios de incapacidad permanente declarada/cuotas recaudadas del sector. Según los últimos datos publicados que corresponden al ejercicio 2005, el porcentaje de Unión de Mutuas es de un 7,55% frente al 11,56% del sector.

Inmerso en el sistema de gestión de calidad se efectúan anualmente encuestas de satisfacción a mutualistas y trabajadores protegidos, lo que nos permite poder llevar actuaciones de mejora continua. Las encuestas realizadas a mutualistas reflejan que seguimos manteniendo un alto nivel de satisfacción; en materia de servicios y prestaciones sanitarias, la puntuación global es de 6,91, siendo lo valorado más positivamente la duración de la atención al accidentado o enfermo y calidad de los servicios (7,10) y la flexibilidad de los servicios (7,08) y lo puntuado más bajo la duración de la baja (6,80). En cuanto a tramitación administrativa la puntuación es de 7,22. En cuanto a los centros, se valora con 7,35 siendo lo más valorado las instalaciones (7,35) y la proximidad de centro (7,58). En cuanto a la satisfacción por la prestación de ITCC, se valora la satisfacción en 6,76.

Gráfico de resultados sobre servicios y prestaciones sanitarias a mutualistas



Asimismo, Unión de Mutuas, con la finalidad de conocer el grado de satisfacción de los perceptores de nuestro servicios realiza encuestas a los accidentados, siendo la valoración general de 7,77. En cuanto a la satisfacción por la atención al paciente la media es de 7,77.

Cabe señalar que no se ha producido ningún incidente derivado del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. Tampoco se ha producido incidente alguno por incumplimiento de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información de sus servicios.

La Mutua dispone de una política informativa en cuanto a los servicios que presta, mediante la publicación y difusión de folletos relativos a las prestaciones de Seguridad Social que gestiona, centros propios, centros concertados, novedades legislativas, revista de información dirigida a mutualistas y trabajadores, etc.

Unión de Mutuas se somete a las limitaciones legales establecidas en el reglamento de colaboración de mutuas que limitan la publicidad a cuestiones exclusivamente relacionadas con la faceta de entidad colaboradora de la Seguridad Social, no pudiéndose incluir datos comparativos con otras mutuas. La entidad no ha experimentado incidente alguno por el incumplimiento de estas regulaciones relativas a las comunicaciones de *marketing*, ni tampoco ha tenido ninguna multa o sanción por este motivo.

Unión de Mutuas efectúa, con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter general, auditorías voluntarias con la colaboración de una entidad especializada en la materia periódicamente.



Principales actuaciones

[PR3]

Creación del área de I+D+I

Unión de Mutuas crea en mayo de 2006 el área de I+D+I para generar conocimiento y desarrollar nuevas tecnologías en los ámbitos de interés estratégico para la organización. El área de I+D+I se concibe como una estructura de apoyo a la Dirección y a los distintos departamentos de Unión de Mutuas con el fin de promover el desarrollo tecnológico y la innovación en los servicios que presta a las empresas asociadas y sus trabajadores.

Asesoramiento e investigación en materia preventiva

Unión de Mutuas asesora y ayuda a establecer la organización interna para la prevención, definiendo la estructura organizativa y las funciones adecuadas a los requerimientos del Plan de Prevención, asesorando sobre la asignación del personal que se ocupará de las actividades críticas para la prevención y orientando la disposición de los medios y recursos necesarios.

Unión de Mutuas ha asesorado técnicamente, mediante un informe, a 407 empresas sobre la implantación de las medidas correctoras más adecuadas para la disminución de los riesgos de accidente en el trabajo y la minimización de sus consecuencias.

Unión de Mutuas ha realizado 2000 estudios de siniestralidad, comparando el índice de incidencia de la empresa con el medio de su sector.

Unión de Mutuas ha llevado a cabo un estudio sobre la protección de los trabajadores en las obras de edificación al objeto de identificar los fallos de los sistemas de protección colectiva empleados y poder evitar los riesgos de las caídas en altura. Realizado conjuntamente con el Instituto Tecnológico de la Construcción AIDICO.

Promoción de la cultura preventiva en las empresas asociadas

Unión de Mutuas ha desarrollado actividades y campañas dirigidas a promover entre las empresas asociadas la cultura de la prevención. En 2006 se han realizado 26 charlas a todos nuestros asociados.

Unión de Mutuas ha realizado 30 actos abiertos a todas las empresas mutualistas dirigidos a los responsables de la actividad preventiva y directivos, teniendo en cuenta entre otros aspectos la lengua y cultura de la población inmigrante.

Unión de Mutuas ha facilitado a las empresas documentación de apoyo mediante la entrega de 8980 publicaciones relacionadas con temas preventivos.

Además Unión de Mutuas ha elaborado la "Agenda de cultura preventiva 2007", dirigida a empresarios y directivos para inculcar la cultura preventiva de forma planificada en la empresa a través de su gerencia.

Formación en materia preventiva

Unión de Mutuas ha realizado 19 jornadas de presentación y exposición de los estudios que realiza sobre determinados riesgos laborales. Ha programado distintos tipos de jornadas técnicas, dirigidas a personal técnico específico de las disciplinas a tratar, que se han apoyado en unas guías prácticas para la implantación de un sistema de gestión de riesgos laborales en los sectores de construcción, madera (industria del mueble), textil, cítricos, metal, servicios, cerámica, cartón y papel, transportes, pesca, juguete, vidrio, hostelería y calzado. Asimismo se han realizado 7 cursos de capacitación al empresariado para llevar a cabo las funciones recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El desarrollo del plan formativo general en seguridad y salud ha llegado este año a 2108 empresas mutualistas, un 2,27% de empresas respecto al total de las empresas mutualistas. Impartiéndose los diferentes tipos de cursos a 5715 trabajadores, lo que supone un 1,68% respecto al total de trabajadores protegidos.

Creación de la Unidad de Epidemiología

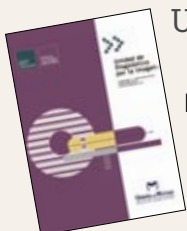
La Unidad de Epidemiología de Unión de Mutuas es la encargada de analizar la información disponible en las bases de datos de accidentes de trabajo y de procesos de baja por enfermedad común para conocer tanto su magnitud y evolución en el tiempo como los determinantes que condicionan sus características y la frecuencia con que ocurren en las empresas asociadas a Unión de Mutuas.

En este sentido la Unidad de Epidemiología participa en la detección de los problemas y las necesidades que tienen las empresas afiliadas a Unión de Mutuas y evalúa las intervenciones que se realizan en las mismas para contrastar su efectividad y su eficiencia.



Nueva Unidad Cardiorespiratoria

Unión de Mutuas ha puesto en marcha una Unidad Cardiorespiratoria en las instalaciones del Instituto de Traumatología de Unión de Mutuas (en adelante ITUM), que representa un importante avance en la prestación de un servicio asistencial de vanguardia.



Unidad de Diagnóstico por la Imagen

Unión de Mutuas ha puesto en marcha, en el ITUM, las unidades de Resonancia Magnética y TAC. La Unidad de Diagnóstico por la Imagen ocupa una superficie de 615 metros cuadrados en la planta baja del ITUM y cuenta con una sala de telemando, un equipo de rayos X convencional, un ecógrafo de altas prestaciones completamente digital, un tomógrafo helicoidal multicorte (TAC) y una resonancia magnética (RM).

Avances en la informatización radiológica

Unión de Mutuas ha implantado el Sistema de Telerradiología en los centros de Castellón, en el ITUM, en Valencia, Barcelona y Madrid, con el fin de avanzar en la historia clínica informatizada al integrar las imágenes radiológicas en formato digital dentro de la historia médica.



Segur-Mad

Manual de seguridad para máquinas de la industria de la madera, elaborado en colaboración con los Institutos Tecnológicos del Mueble (AIDIMA) y Metalmecánico (AIMME).

Proyecto Ergodep

Elaborado por Unión de Mutuas para la mejora de la prevención de riesgos laborales en los centros de atención a personas dependientes.

Estudio de las condiciones ergonómicas de trabajo en el sector sanitario

Unión de Mutuas ha realizado un trabajo en colaboración con el Instituto de Biomecánica de Valencia.

Potenciación de la comunicación electrónica

Unión de Mutuas ha desarrollado un potente canal de comunicación a través de la web www.uniondemutuas.es, donde se puede consultar toda la información sobre servicios y estudios en tiempo real y de forma totalmente confidencial.



PreveBank-cerámica

Unión de Mutuas ha puesto en marcha PreveBank-cerámica, un banco de soluciones preventivas, diseñado por Unión de Mutuas e impulsado por el Foro Socio-Industrial del Azulejo (Ascer, UGT y CC OO), que pretende recopilar ejemplos de cómo las empresas del sector solucionan sus problemas de salud y seguridad. Su accesibilidad a través de Internet la convierte en una potente herramienta de gestión del conocimiento preventivo en el sector.



Preven-metal

Unión de Mutuas ha puesto en marcha, junto con el Instituto Tecnológico Metalmecánico (AIMME), "Preven-metal", un manual de buenas prácticas preventivas para el tratamiento de superficies metálicas.

InfoQuim

Unión de Mutuas ha desarrollado un sistema de información sobre el riesgo químico.

Programa de integración y multiculturalidad

Unión de Mutuas, preocupada por la integración de los colectivos de trabajadores provenientes de otras nacionalidades y culturas, ha elaborado una serie de diccionarios de prevención y atención al cliente que incluyen tanto el significado como la pronunciación de las palabras claves en los procesos sanitarios y preventivos. Los idiomas que se incluyen son: rumano, árabe, chino, ruso y eslovaco. Asimismo, Unión de Mutuas pone a disposición de quien lo necesite dos traductores de rumano y árabe.

Base de datos de Ayuda al Diseño Ergonómico del Trabajo

Unión de Mutuas ha desarrollado, en colaboración con el Instituto de Biomecánica de Valencia, un sistema informático de ayuda al diseño ergonómico de puestos de trabajo, concebido como herramienta básica para la puesta en práctica de medidas preventivas en esta materia.



Programa Wise

Unión de Mutuas y FEMEVAL han desarrollado por primera vez en Europa el Programa WISE (Working Improvement in Small Enterprises), un proyecto piloto para mejorar la productividad y seguridad en el trabajo de las pymes del metal, según la metodología propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Perspectivas de futuro

Durante el ejercicio 2006, Unión de Mutuas realizó un esfuerzo inversor en obras de mejora de nuestras instalaciones en Hospitalet, Girona, Onda, Castellón, Vila-real y Manises, continuando con la línea de mejora continua de nuestras instalaciones.

Asimismo se ha iniciado las obras de los que serán nuevos centros de Unión de Mutuas en Jerez, Madrid y Valencia, lo que nos permitirá ampliar los servicios que prestamos a los empresarios mutualistas y trabajadores protegidos, redundando en beneficio de los mismos.

Especial mención requiere el nuevo edificio, cuya construcción se inició en el ejercicio 2006 en el Parque Tecnológico en Paterna (Valencia); situado en un enclave estratégico para nuestras empresas mutualistas y próximo a institutos tecnológicos. Además este nuevo centro acercará nuestras propias instalaciones al Centro de Recuperación y Rehabilitación de Levante, sito a pocos kilómetros del Parque Tecnológico, centro en el que la Mutua tiene un porcentaje de copropiedad, siendo el centro hospitalario de referencia en la provincia de Valencia.

El desarrollo del capital humano

- Enfoque de gestión
- Principales actuaciones
- Perspectivas de futuro



Enfoque de gestión

[4.4/4.17/EC5/EC7/LA1/LA2/LA4 a LA7/LA9/LA13/LA14/HR4]

La relación de Unión de Mutuas con sus empleados viene enmarcada por el esfuerzo constante por la integración y el desarrollo de su capital humano. Unión de Mutuas aspira a alcanzar la cohesión corporativa mediante el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, potenciando el desarrollo humano en todas sus dimensiones.

Una plantilla de 775 personas requiere de un correcto sistema de gestión de los recursos humanos. Los procedimientos y los formatos de calidad son las herramientas del Departamento de Recursos Humanos para llevar a cabo esta gestión y su estricta utilización por todos es necesaria para el buen funcionamiento de nuestra organización.

La política laboral de Unión de Mutuas tiene como objetivo dotar a la organización de una plantilla de profesionales cualificados de carácter estable para favorecer el mayor nivel de integración posible de sus trabajadores. Prueba de ello es el alto nivel de contratos de carácter indefinido, circunscritos mayoritariamente al ámbito territorial de actuación, y la escasa incidencia de bajas voluntarias y despidos.

N.º CONTRATOS INDEFINIDOS	720
Comunidad Valenciana	606
Cataluña	48
Resto de Comunidades	66

N.º CONTRATOS TEMPORALES 55

De los cuales:

26 son contratos 3+3 (susceptibles de ser indefinidos)

29 son contratos de sustitución (enfermedades, vacaciones, etc.)

N.º EMPLEADOS 775 (es el número de trabajadores en Unión de Mutuas contando los indefinidos y los temporales, es decir, $720 + 55 = 775$).

Hay que tener en cuenta que durante el año 2005 el número de trabajadores de Unión de Mutuas fue de 991, de los que 225 pasaron a formar parte de Unimat Prevención, Sociedad de Prevención S.L.U. durante 2006.

Edad media plantilla		Número de trabajadores por sexo	
Mujeres	37,9 años	Mujeres	474
Hombres	34 años	Hombres	301

N.º DE TRABAJADORES POR COMUNIDADES

C. Valenciana	649
Cataluña	52
Resto	74

BAJAS 2006

Tipo de baja	Hombres	Mujeres	Total
Voluntaria	27	44	71
Despido	1	4	5
Jubilación	2	0	2
Otros (fin de contrato, excedencia, etc.)	35	91	126
TOTAL	65	139	204

Categoría profesional	N.º bajas
Grupo I - Nivel 1	1
Grupo I - Nivel 2	8
Grupo I - Nivel 3	49
Grupo II - Nivel 4	64
Grupo II - Nivel 5	2
Grupo II - Nivel 6	11
Grupo III - Nivel 7	0
Grupo III - Nivel 8	69
TOTAL	204

ROTACIÓN

Número de personas contratadas con previsión de ser indefinidas (un primer contrato de 3 meses y una prórroga del mismo tiempo) y que finalmente no han sido contratadas indefinidamente. La rotación de la empresa es de un 7,69%.

TASA DE ABSENTISMO

Número de días perdidos debido a ausencias por bajas laborales.

$N.º \text{ días perdidos} / N.º \text{ días teóricos de trabajo} = 9420 / 282.875 = 0,033$, es decir, un 3,3%.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Número de trabajadores con baja por accidentes de trabajo, y sin baja.

Accidentes de trabajo que causan baja: 12.

Accidentes de trabajo que no causan baja: 8.

De una plantilla de 775 trabajadores, el número de empleados de baja por contingencias comunes o profesionales durante el año 2006 fue de 236.

Siguiendo con el principio de justicia, en Unión de Mutuas no hay diferenciación alguna en los salarios base por razón de sexo. Durante el año 2006 Unión de Mutuas no ha sufrido ningún incidente o reclamación de discriminación y medidas adoptadas. Más aún, el 54,54% de los cargos directivos está ocupado por mujeres.

El órgano de representación de los trabajadores está formado por 41 trabajadores de Unión de Mutuas de los siguientes centros de trabajo:

Centros de Mutua	N.º Representantes
Castellón, Avda. de Lidón	8
Castellón, Ronda Mijares	4
Vila-real	5
Onda	5
Valencia ciudad	4
Valencia provincia	6
Barcelona	2
Alcoi	1
Hospitalet	1
Madrid	3
Jerez	1
Murcia	1

Por sexo	N.º representantes
Hombres	26
Mujeres	15

Por grupos de edad	N.º representantes
Hasta 30 años	1
Entre 30 y 40 años	14
Entre 40 y 50 años	18
Más de 50 años	8

En los aspectos económicos, Unión de Mutuas busca satisfacer las aspiraciones de los empleados y establecer la más adecuada compensación económica por su trabajo. En el año 2006 el empleado con el salario más bajo en Unión de Mutuas percibió unas retribuciones brutas anuales de 11.642,28 €, lo que supone más de 4000 euros por encima del salario mínimo interprofesional fijado para todo el Estado. Esta situación económica sitúa en 1,53 el rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local.

La totalidad de los trabajadores de Unión de Mutuas están cubiertos por el convenio colectivo y cuentan con representación en el Comité de Seguridad y Salud conjunto de Dirección-Empleados, establecido para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo. Los asuntos de salud y seguridad están cubiertos por los acuerdos formales establecidos con los sindicatos.

Los periodos de preaviso por cambios organizativos son los establecidos legalmente. Sin embargo, Unión de Mutuas no descuenta de la liquidación salarial correspondiente el déficit en los días de preaviso por bajas voluntarias solicitadas por los trabajadores, con el consiguiente beneficio para los mismos.

Junto a las condiciones económicas Unión de Mutuas procura favorecer la contratación de personal en los municipios en los que desarrolla su actividad, como un ejemplo de la adecuación de su principio de proximidad y del principio de integración de la vida laboral y de la vida familiar.

CUADRO DE PERSONAL POR CENTROS Y RESIDENCIA EN EL MUNICIPIO

LOCALIDAD	PROVINCIA	N.º TRABAJADORES	RESID.	%
A CORUÑA	A CORUÑA	4	2	50,00%
ALCOI	ALICANTE	15	10	66,67%
ALICANTE	ALICANTE	1	1	100,00%
BENIDORM	ALICANTE	1	1	100,00%
BARCELONA	BARCELONA	37	22	59,46%
BARCELONA	BARCELONA	6	4	66,67%
HOSPITALET	BARCELONA	9	3	33,33%
CÁCERES	CÁCERES	1	1	100,00%
JEREZ	CÁDIZ	4	3	60,00%
L´ALCORA	CASTELLÓN	12	6	50,00%
BENICARLÓ	CASTELLÓN	9	6	66,67%
BURRIANA	CASTELLÓN	15	12	80,00%
CASTELLÓN	CASTELLÓN	144	101	70,14%
CASTELLÓN	CASTELLÓN	93	42	45,16%
CASTELLÓN	CASTELLÓN	67	51	76,12%

Enfoque de gestión

NULES	CASTELLÓN	12	3	25,00%
ONDA	CASTELLÓN	30	22	73,33%
SEGORBE	CASTELLÓN	10	6	60,00%
LA VALL D'UIXÓ	CASTELLÓN	8	4	50,00%
VILA-REAL	CASTELLÓN	27	15	55,56%
VINARÒS	CASTELLÓN	10	9	90,00%
CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	4	3	75,00%
GIRONA	GIRONA	8	5	62,50%
MADRID	MADRID	14	10	71,43%
MADRID	MADRID	31	20	64,52%
MURCIA	MURCIA	3	1	33,33%
PAMPLONA	NAVARRA	6	5	83,33%
CIUDAD RODRIGO	SALAMANCA	3	3	100,00%
SEVILLA	SEVILLA	1	1	100,00%
BENIPARRELL	VALENCIA	11	1	9,09%
CHESTE	VALENCIA	8	3	37,50%
GANDIA	VALENCIA	5	2	40,00%
LLÍRIA	VALENCIA	8	2	25,00%
MANISES	VALENCIA	20	5	25,00%
MASSAMAGRELL	VALENCIA	5	1	20,00%
SAGUNTO	VALENCIA	30	16	53,33%
TORRENT	VALENCIA	13	5	38,46%
VALENCIA	VALENCIA	75	47	62,67%
XÀTIVA	VALENCIA	15	6	40,00%
	TOTAL	775	459	59,23%

La empleabilidad, la formación y el desarrollo de nuestros trabajadores es uno de los puntos básicos de la gestión de los recursos humanos. Durante el año 2006 se ha realizado un esfuerzo para que esta formación abarque los temas de ética y de responsabilidad social corporativa.

El grupo de trabajo creado bajo la rúbrica “Personas” ha llevado a cabo varios proyectos. Un proyecto era la definición de puestos de trabajo, habiéndose llegado a la conclusión de que se debía partir de las categorías profesionales, las cuales ya teníamos claramente definidas, por lo que dicho proyecto finalizó con este reconocimiento. Otro proyecto era la mejora de la formación, y para ello se estableció una sistemática basada en la detección de necesidades formativas a través de encuestas dirigidas a todos los trabajadores de Unión de Mutuas y la definición de planes de formación con una periodicidad bianual; asimismo se ha creado un módulo de formación explicando los principios y valores éticos de la organización. El proyecto de mejora del plan de acogida, asimismo, ha finalizado con la actualización del “Manual de acogida”, recogiendo en el mismo las mejoras indicadas por el grupo y definición del plan de acogida en el procedimiento de recursos humanos.

La encuesta de clima laboral entre nuestro personal nos ha situado, en comparación con empresas destacadas en calidad y en el modelo EFQM, en el primer tercio. El personal está satisfecho por la solvencia, marcha y resultados de la empresa. El personal destaca también la accesibilidad de la Dirección, así como la oferta de formación continua y que en el 95% de los casos los horarios y salarios son superiores a los del convenio. El “Manual de acogida” y los procedimientos de trabajo escritos facilitan el trabajo, como ha quedado de manifiesto en la última fusión. Las condiciones de salud laboral son de la entera satisfacción de los comités de higiene y seguridad.

Unión de Mutuas es consciente de que los conocimientos, cualificación, satisfacción del personal y la participación activa del mismo en la mejora continua es un valor estratégico de competitividad para la organización, tal y como queda reflejado en la nueva política de calidad, ambiental y prevención de riesgos laborales de Unión de Mutuas, y cuyos resultados se concretan en toda una serie de planes de acción.

Principales actuaciones

[EC3/LA3/LA8/LA10/LA11/HR3/HR5/SO3]

Mejora de las condiciones económicas

Unión de Mutuas ha desarrollado un importante esfuerzo económico por mejorar las condiciones de sus trabajadores dotando de fondos adicionales para seguros de personal, complemento de jubilaciones, anticipos a trabajadores, y prestaciones especiales.

EJERCICIO 2006

Seguros de personal (vida)	169.925,00 €
Seguros de personal (RC)	179.381,25 €
Complemento jubilación	423.835,12 €
Anticipos a trabajadores	97.215,00 €
Comisión prestaciones especiales	8.476,11 €

No se establece diferenciación en cuanto a los beneficios sociales derivados del tipo de jornada ni de cualquier otra circunstancia laboral.

Apuesta por la empleabilidad

La formación y capacitación del capital humano es uno de los ejes centrales de Unión de Mutuas. En el año 2006 el promedio de horas de formación por empleado ha sido de 8,7 h (6797 horas durante 2006 por 775 empleados, respecto a las 7727 horas de 2005). El siguiente gráfico muestra esta formación por categorías y la inversión económica realizada.

Categoría	TOTAL HORAS
Grupo I - Nivel 1	145
Grupo I - Nivel 2	1188
Grupo I - Nivel 3	1645
Grupo II - Nivel 4	1918
Grupo II - Nivel 5	212
Grupo II - Nivel 6	246
Grupo III - Nivel 7	88
Grupo III - Nivel 8	1355
Total	6797

Gastos en formación total: 449, 963,81 €

Principales actuaciones

Se recoge a continuación un resumen de los cursos realizados durante 2006 que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y/o están relacionados con su carrera profesional.

Participación en cursos promovidos por la Mutua

(Atención al cliente, Técnicas de relajación, Formación de Formadores, etc.)

Celebrados en	N.º de cursos	N.º asistentes
CASTELLÓN	7	110
MADRID	2	27
MANISES	3	40
VALENCIA	3	44
TOTAL	15	221

Asistencia a jornadas, cursos, congresos, etc.

	N.º de cursos	N.º asistentes
Jornadas médicas	19	37
Cursos médicos	11	14
Congresos nacionales	9	13
Congresos internacionales	5	6
Masters	1	1
Cursos varios	5	8
Cursos en materia PRL	5	31
TOTAL	55	110

Por lo que respecta a la formación en ética y responsabilidad social corporativa, se impartieron en el plan de formación 10 módulos con 223 alumnos y 334 horas.

Aunque la actividad sanitaria de Unión de Mutuas está centrada en el tratamiento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, su implantación social supone, a la vez, un compromiso con la salud en general: Unión de Mutuas interviene activamente en el plan Empresas Generadoras de Salud de la Generalitat Valenciana, cede sus locales a asociaciones y entidades de carácter sanitario para la divulgación de hábitos saludables, y organiza campañas de información sobre aspectos de interés general relacionados con enfermedades graves (hipertensión arterial, obesidad, conductas alimenticias, etc.).

Mejora de la participación de nuestros trabajadores

Más allá del derecho a la libertad de asociación y de los convenios colectivos establecidos, Unión de Mutuas cuenta en uno de sus órganos de gobierno, la Junta Directiva, con la presencia como miembros de pleno derecho de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC OO), no siendo una obligación legal contar con la presencia de las organizaciones sindicales en sus órganos de gobierno. Unión de Mutuas es la única mutua que durante el ejercicio de 2006 ha incorporado a representantes de los trabajadores como miembros de pleno de derecho de su Junta Directiva.

Reelaboración del mapa de procesos

Unión de Mutuas ha redefinido su mapa de procesos de la organización, definiendo indicadores y objetivos para los mismos. Este trabajo tiene su reflejo en un programa informático de *Business Intelligence* desarrollado durante el ejercicio 2006, en el que se introduce el objetivo establecido y nos permite comparar la realidad de Unión de Mutuas con el objetivo establecido.

Redefinición del Plan de Acogida

Unión de Mutuas ha redefinido el plan de acogida a los trabajadores de nuevo ingreso, con el fin de mejorar el plan ya existente. Todos los trabajadores de nueva incorporación reciben formación inicial en materia de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales.

Desarrollo del Manual de Identidad Visual

Unión de Mutuas ha desarrollado el "Manual de aplicación de la identidad visual corporativa" de la entidad.

Impulso de la formación especializada

Unión de Mutuas ha favorecido la participación en ponencias y artículos para el personal sanitario, por lo que durante el ejercicio 2006 se desarrolló un Congreso de Traumatología y se continuó con la formación del personal sanitario en colaboración con la Facultad de Medicina de la Universidad de Valencia. Asimismo ha desarrollado un plan de formación del personal que facilita la concesión de permisos para poder llevar a cabo la misma.

Mejora de los canales de comunicación interna

Unión de Mutuas ha desarrollado los medios necesarios para mejorar la comunicación interna, entre ellos la sistemática de envíos de circulares internas, la revista para el personal de Unión de Mutuas, página web, videoconferencias, formación a mandos intermedios de reconocimiento del trabajo desarrollado por otros empleados, sistematización de reuniones, etc. La comunicación interna ha mejorado ostensiblemente haciendo posible que la coordinación entre la Dirección y los responsables de los centros sea fluida.

Mejora de las condiciones de prevención de riesgos laborales

Asimismo, Unión de Mutuas ha desarrollado el Ergo-ITUM, estudio de las condiciones ergonómicas del trabajo del ITUM (Memoria actividad I+D+I 2006).

Observatorio de Salud Laboral

Unión de Mutuas colabora activamente y forma parte del Observatorio de Salud Laboral constituido por ISTAS (de CC OO) y la Universitat Pompeu Fabra como instrumento de análisis de información en materia de salud laboral válido para la proposición de políticas preventivas a todos los niveles. Asimismo, a nivel interno, hemos realizado un estudio ergonómico en el ITUM en colaboración con ISTAS (de CC OO) y con el IBV, llevadas a cabo las acciones establecidas en el mencionado estudio, que además es extrapolable a otros muchos puestos de trabajo en centros hospitalarios. Unión de Mutuas cuenta con Servicio de Prevención Propio con todas las especialidades preventivas, procediendo a realizar todas las actividades programadas, en especial en materia de vigilancia de la salud.

Perspectivas de futuro

Para Unión de Mutuas la apuesta por la empleabilidad no se puede separar de la formación en ética y responsabilidad social corporativa. De ahí que un reto importante lo constituya el aumento de las horas de formación dedicadas a estos temas con la elaboración del II Plan de Formación en ética, derechos humanos y sostenibilidad dirigido a todos los niveles de la organización.

De los resultados de las encuestas realizadas se derivan diferentes planes de mejora que irán concretándose, en especial aparece en las respuestas la necesidad de seguir trabajando en la integración de la vida laboral y la vida familiar, así como la realización de un plan de igualdad que responda de una forma específica y propia a la ley de igualdad.

Respeto y mejora del medioambiente

- Enfoque de gestión
- Principales actuaciones
- Perspectivas de futuro



Enfoque de gestión

[EN7/EN28/EN30]

Uno de los valores básicos de la cultura de Unión de Mutuas concretada en su Código Ético es la responsabilidad ambiental; en el I Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa, Unión de Mutuas se comprometió a implantar un sistema de gestión basado en la norma UNE-EN ISO 14001:2004, objetivo cuyo cumplimiento se acredita con la certificación de nuestro sistema de gestión en diciembre de 2003.

Todas las actividades de Unión de Mutuas se desarrollan conforme a la política de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales vigente en la empresa. Para garantizar su cumplimiento, Unión de Mutuas tiene implantado un sistema de gestión integral basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2000 y la norma UNE-EN ISO 14001:2004, certificado y registrado por AENOR para todos los centros propios de la red asistencial.

Unión de Mutuas dispone de una sistemática para la identificación y evaluación de los aspectos ambientales derivados de sus actividades y servicios de acuerdo con lo establecido en el procedimiento P100: "Identificación y evaluación de aspectos ambientales".

La identificación inicial de los aspectos ambientales se ha basado en el estudio de las actividades, productos y servicios susceptibles de interactuar con el medioambiente tanto en condiciones normales de funcionamiento de la empresa, como en posibles condiciones anormales o situaciones de emergencia.

Para la identificación se han considerado los principales vectores ambientales: emisiones atmosféricas, vertidos, residuos, contaminación del suelo, ruido, consumo de materias primas y recursos naturales.

La identificación de nuevos aspectos, y/o la reevaluación de los ya contemplados, conforme con los criterios de significancia establecidos, se canalizarán y gestionarán de acuerdo con el "Procedimiento de Revisión del Sistema".

El Sistema de Gestión Ambiental permite a Unión de Mutuas controlar y administrar de manera correcta los aspectos ambientales más significativos, como son: consumo de líquido revelador y fijador utilizado en los equipos de RX, la utilización de recursos naturales y el uso eficiente de la energía, para de esa forma mejorar la eficiencia operativa e identificar oportunidades de ahorro de costes.

El Programa de Gestión Ambiental (PGA) constituye un documento básico del sistema de gestión, y su función fundamental es asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas ambientales establecidas.

En el Procedimiento P103: “Establecimiento de objetivos y metas. Programas de gestión ambiental”, se define la sistemática para la elaboración, aprobación y seguimiento del PGA. El Programa de Gestión Ambiental incluye los siguientes elementos:

- 1.- Objetivos y metas ambientales establecidos en el periodo vigente.
- 2.- Acciones a desarrollar para alcanzar los objetivos y metas, con la asignación de responsabilidades, plazos de consecución y recursos necesarios.

Para alcanzar estos objetivos en 2006 se ha realizado la siguiente inversión:

INVERSIÓN EN MEDIOAMBIENTE

EJERCICIO 2006

GASTOS DE PERSONAL		44.794,41 €
<hr/>		
GESTIÓN DE RESIDUOS		75.610,90 €
<hr/>		
GASTOS GESTIÓN RESIDUOS PELIGROSOS		70.440,05 €
SANITARIOS	49.306,54 €	
NO SANITARIOS	21.133,51 €	
GASTOS GESTIÓN RESIDUOS NO PELIGROSOS		5.170,85 €
<hr/>		
ENERGÍAS RENOVABLES		454,72 €
<hr/>		
GASTOS MANTENIMIENTO ENERGÍA SOLAR		454,72 €
<hr/>		
GASTOS DE AUDITORÍA		16.316,31 €
<hr/>		
CERTIFICACIÓN NORMAS ISO		11.216,31 €
SERVICIO EXTERNO DE GESTIÓN AMBIENTAL		5.100,00 €

El Programa de Gestión Ambiental (PGA) para 2006 perseguía cuatro objetivos básicos descritos en el apartado de principales actuaciones.

Dentro de la responsabilidad medioambiental Unión de Mutuas establece una política definida para la instalación de nuevos equipos. Estos nuevos equipos deben cumplir las siguientes características:

- El refrigerante utilizado por estos equipos es el R-410A, ecológico, libre de cloro y, por consiguiente, no agresivo con la capa de ozono.

- Los equipos de climatización instalados son VRV Inverter, que gestionan la potencia entregada y el volumen de refrigerante según las necesidades de climatización, y pueden alcanzar un 30% menos de consumo energético.
- Los equipos de climatización empleados tienen unos niveles de sonoridad muy bajos, con lo que disminuye la contaminación acústica y aumenta el confort para los clientes.
- Los equipos de climatización disponen del etiquetado de eficiencia energética, que forma parte de un programa europeo para el cambio climático que se centra en el ahorro de energía como método para reducir las emisiones de CO₂ y, en consecuencia, cumplir con los acuerdos del protocolo de Kyoto.

Unión de Mutuas ha establecido la sistemática para la identificación, actualización, registro, difusión y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos que son aplicables a los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios, tal y como se indica en el Procedimiento P101: "Identificación, control y evaluación de requisitos legales, normativos y otros requisitos".

Se incluyen como requisitos los siguientes:

- Normativa legal de obligado cumplimiento, desde la legislación internacional hasta la local.
- Requisitos establecidos por clientes u otras partes interesadas que la empresa adopte como propios.
- Normas de carácter voluntario, u otros requisitos suscritos por la empresa.

Con la sistemática establecida se asegura un conocimiento profundo de todos los requisitos relativos a los aspectos ambientales de aplicación a Unión de Mutuas, así como el cumplimiento continuo de los mismos. Durante el ejercicio de 2006 Unión de Mutuas no ha sido objeto de multas o sanción monetaria o no monetaria por incumplimiento de la normativa ambiental.

Principales actuaciones

[EC2/EN1 a EN5/EN7 a EN10/EN16 a EN23/EN26/EN29]

Unión de Mutuas dentro de su Programa de Gestión Ambiental para el ejercicio de 2006, ha realizado las siguientes actuaciones.

Materiales

Materiales utilizados, por peso o volumen. La política de compras de Unión de Mutuas tiene establecida en la medida posible la compra de materias primas renovables, por lo que desde el año 2005 todo el papel utilizado es reciclado (sobres, impresos, folios, etc.).

En el año 2006 el consumo de materias primas ha sido de:

- Material renovable:
 - Consumo papel reciclado (papel corporativo y papel administrativo): 56.537 kilos
- Material no renovable:
 - Toners reciclados: 435 unidades
 - Cartucho tinta *ink-jet*: 1152 unidades.

Como política de empresa, Unión de Mutuas tiene establecido comprar las materias primas más respetuosas con el medioambiente por lo que en el año 2006 todo el papel que se ha comprado en Unión de Mutuas ha sido reciclado.

El aumento tan significativo en la compra de materias primas como el papel, ha sido debido a la fusión con Gremiat en diciembre de 2004, con la incorporación de 15 centros a la red asistencial de Unión de Mutuas.

Unión de Mutuas comenzó en el año 2003 a comprar papel reciclado para uso interno, y ya en el año 2006 toda la compra de papel ha sido 100% reciclado tanto en su actividad interna como externa. Preferentemente se utiliza papel reciclado o totalmente libre de cloro (TCF) y como mínimo se utiliza papel elemental libre de cloro (ECF).

La previsión de consumo de material reciclado será superior al consumo realizado durante el año 2006.

Consumo de papel

	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006	% *
Consumo de papel reciclado(kg)	2037	7250	22.860	56.537	100
Consumo de papel blanco (kg)	18.625	15.850	4825	0	
Toners reciclados (uds.)	N/D	N/D	N/D	435	100

* % de los materiales reciclados usados

Energía

Unión de Mutuas no posee energía directa, ya que toda la energía utilizada es comprada.

Energía no renovable

2005 Consumo eléctrico: 2.857.070 Kwh

2005 Gas ITUM: 280.200 Kwh

2005 Gasoil (Onda, Vila-real, Segorbe e ITUM): 47.988 litros

2006 Consumo eléctrico: 3.037.584 Kwh

2006 Gas ITUM: 874.055 Kwh

2006 Gasoil (Onda, Vila-real, Segorbe): 39.020 litros.

El aumento en el consumo de gas y la disminución en el consumo de gasoil han sido fundamentalmente debidos al cambio de combustible en la caldera del ITUM. Además de otras mejoras realizadas como en la caldera de Segorbe.

Dentro del ahorro de energía, debido a la conservación y mejoras en la eficiencia en el año 2003, en la sede central de Unión de Mutuas se instalaron placas solares para el calentamiento del agua caliente sanitaria para la sustitución de la caldera de gasoil, por lo que el ahorro de energía es entre un 30 y 40%. Siguiendo con esta política, en los centros de nueva creación, como la delegación de Nules, se ha instalado el mismo sistema. Este sistema tiene las siguientes ventajas: fuente inagotable de energía; coste nulo de energía; mínimo mantenimiento y atención; simplificación en el manejo y automatización del sistema.

Unión de Mutuas, durante el año 2006 ha procedido a cambiar todas las PVD (Pantalla de Visualización de Datos) de los ordenadores a pantallas planas de baja intensidad.

Agua

El consumo total de agua durante el 2006 fue de 24.473 m³, lo que supone un ahorro del 23% con respecto al consumo total de agua en el año 2005. Dentro de este consumo se distingue abastecimiento municipal: 24.473 m³ y aguas subterráneas: 27.812 m³.

Las aguas residuales vertidas mediante inyección al terreno o mediante pozo filtrante, proceden inicialmente de una captación de aguas subterráneas, desde la cual mediante el equipo de bombeo el agua es enviada a la sala de enfriadoras de agua-aire, lo que permite que estos elementos no entren en contacto. Desde la sala de enfriadoras, el agua es conducida mediante bombeo y por red de tubería, exclusiva para esta agua, hasta el pozo drenante en el cual esta agua de refrigeración es inyectada al terreno.

El vertido de agua ha sido, sin contar las pérdidas por evaporación, de 27.812 m³.

La captación de agua subterránea en el año 2006 en el ITUM ha sido de 27.812 m³ y el 100% de esta ha sido vertida con este sistema al acuífero.

Emisiones, vertidos y residuos

Las emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero (generadas por las calderas de gasoil que existen en los centros de Onda, Vila-real y Segorbe), han sido las siguientes:

Año 2005

Toneladas anuales de CO₂ por gasóleo(*) (Onda, Vila-real y Segorbe)= datos actividad x factor emisión x factor oxidación = 47,988 Tn x 42,4 GJ/Tn x 73 t CO₂/TJ / 1000 = 148,53 toneladas anuales de CO₂.

Toneladas anuales de CO₂ por gas(*) (ITUM)= datos actividad x factor emisión x factor oxidación = 23173 x 38,97 x 56/1.000.000=50,571 toneladas de CO₂.

Toneladas anuales de CO₂ por electricidad(**) = 2.857.070 Kwh x 381 gramos CO₂/Kwh =1088,54 toneladas anuales de CO₂.

Año 2006

Toneladas anuales de CO₂ por gasóleo(*) (Onda, Vila-real y Segorbe)= datos actividad x factor emisión x factor oxidación = 39,020 Tn * 42,4 GJ/Tn * 73 t CO₂/TJ / 1000 = 120,77 toneladas anuales de CO₂.

Toneladas anuales de CO₂ por gas (*) (ITUM)= datos actividad x factor emisión x factor oxidación = 74375 x 38,97 x 56/1.000.000=162,310 toneladas de CO₂.

Toneladas anuales de CO₂ por electricidad(**)= 3.037.584 Kwh x 381 gramos CO₂/Kwh =1157,31 Toneladas anuales de CO₂.

Nota:

(*)Inventario nacional más reciente presentado a la Secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

(**)Factor de conversión 381 gramos CO₂/Kwh (según actualización de abril de 2006 y la Agencia Internacional de la Energía para el país de España: el factor de conversión corresponde a 2003 pero no hay datos más recientes ni en la AIE ni en el WBCSD).

Los agentes refrigerantes que se utilizan en los equipos de climatización son el R22, que es un HCFC (autorizado hasta 2010) cuyas emisiones a la atmósfera son 0 a no ser que se produzca una fuga o un accidente. Para minimizar las pérdidas de gases se llevan a cabo revisiones periódicas y un adecuado mantenimiento de los equipos.

Las emisiones atmosféricas directas de NOx y SOx son las derivadas de las calderas. De acuerdo con el Diagnóstico Ambiental inicial de implantación de la norma UNE-EN ISO 14001, estas emisiones atmosféricas no son significativas.

El peso total de residuos gestionados según tipo y método de tratamiento es el siguiente:

Residuo	Tratamiento	2004	2005	2006
Líquido fijador (litros)	Neutralización y separación del metal	5750	5650	6610
Líquido revelador (litros)	Neutralización y separación del metal	5025	5075	5730
Biosanitario especial (kg)	Esterilización	2518	7228	6995
Medicamentos caducados (kg)	Inertización	ND	ND	275
Envases plásticos (kg)	Recuperación	532	617	620
Papel (kg)	Reciclaje	9585	12401	16030

Durante el año 2006 no se ha producido ningún accidente ni derrame significativo.

Productos y servicios

Unión de Mutuas en el año 2005 puso en marcha el proyecto de digitalización de placas, empezando por los centros que más volumen de placas realizan. Durante el año 2006 se ha implantado en los centros que más volumen generan, de 3 comunidades distintas. De esa forma ya no se generan residuos de revelador y fijador en los centros en que se ha implantado este sistema.

Transporte

Unión de Mutuas tiene centralizadas las compras en la sede central, por lo que el Departamento de Logística suministra a las delegaciones el material requerido.

Consumo gasoil Dpto. Logística: 3720 litros.

Perspectivas de futuro

Es voluntad de Unión de Mutuas que su sistema de gestión ambiental sea auditado anualmente por una entidad certificadora, con el fin de verificar el grado de cumplimiento de la Norma UNE-EN ISO 14001:2004, lo que nos acreditará una correcta implantación de nuestro sistema de gestión.

Incardinado en acciones de protección al medioambiente, Unión de Mutuas pretende ampliar el sistema de digitalización de placas a los centros que mayor volumen de placas tengan, lo que nos asegurará la disminución de consumo de producto revelador y fijador. La implantación de la digitalización se está efectuando de un modo progresivo, de manera que se implanta en los centros de mayor a menor uso de revelador y fijador.

Asimismo, es voluntad de Unión de Mutuas instalar energías renovables en aquellos centros de nueva construcción o en aquellos que por su volumen de consumo de energía lo hagan viable. Pero Unión de Mutuas es consciente de que no tan solo se debe instalar estas energías renovables, sino que las mismas deben tener un correcto mantenimiento para que la eficacia de respeto al medioambiente sea óptima, y a ello también quiere Unión de Mutuas prestarle una especial atención.

Somos conscientes de la importancia de la sensibilización de las personas con el respeto al medioambiente, y para lograr tal sensibilización es fundamental la información. Por ello llevaremos a cabo acciones de sensibilización entre los receptores de nuestros servicios y entre el personal que forma parte de Unión de Mutuas a través de nuestra revista y otras publicaciones.

Una empresa ciudadana

- Enfoque de gestión
- Principales actuaciones
- Perspectivas de futuro



Enfoque de gestión

[4.13/EC6/HR1/HR2/SO1/SO2/SO5]

Unión de Mutuas considera su responsabilidad con la sociedad en la que se integra como un valor ético que inspira su comportamiento. Este valor se concreta, entre otros aspectos, en el compromiso de hacer extensible una cultura ética en la salud y la prevención laboral a todas las empresas asociadas.

La proximidad y el diálogo son dos valores básicos que orientan las decisiones en Unión de Mutuas en la búsqueda de la confianza de todos sus interlocutores. Una empresa ciudadana es una empresa que apuesta por la sostenibilidad, comprometida con la sociedad y las comunidades en las que opera. Unión de Mutuas cuenta, como parte de su política de responsabilidad corporativa con el Comité de Ética de Unión de Mutuas, que periódicamente se reúne con el fin de evaluar el desarrollo de los compromisos adquiridos con la sociedad. La buena gestión económica de la Mutua repercute en el Sistema de la Seguridad Social desde el momento en que sus adquisiciones inmobiliarias forman parte del patrimonio público del Sistema de la Seguridad Social.

La gestión integral de Unión de Mutuas es auditada anualmente por la Intervención General de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo. Igualmente la actividad financiera de la Mutua es supervisada por el Tribunal de Cuentas.

Unión de Mutuas, en su condición de entidad colaboradora de la Seguridad Social, trabaja para fomentar la integración de la cultura preventiva en la sociedad en general y en las empresas en particular, trasladando la necesidad de adoptar, aplicar y cumplir las medidas necesarias y normas legales existentes para garantizar la seguridad y salud de todos. El peso creciente que está adoptando la población extranjera en el mercado laboral español nos obliga a implicarnos de manera especial con la población inmigrante, para la cual se ha desarrollado todo un vocabulario relacionado con la seguridad y la salud en cinco lenguas diferentes (rumano, árabe, chino, ruso y eslovaco).

Unión de Mutuas está comprometida en la implantación de una nueva cultura de la prevención. Por ello, organiza y respalda numerosas actividades de promoción de la cultura preventiva en todo su ámbito de implantación territorial.

Unión de Mutuas considera que su esfuerzo por constituir una empresa ciudadana se concreta en el siguiente enfoque de gestión:

Participación en el tejido social y empresarial

Unión de Mutuas articula su integración social a través del mantenimiento de estrechas relaciones de diálogo y colaboración con numerosas federaciones y asociaciones de empresarios,

asi como con organizaciones sindicales, para el desarrollo de programas de concienciación sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Unión de Mutuas mantiene unos estrechos vínculos de relación y colaboración con los agentes sociales como bien muestra el siguiente listado de organizaciones:

- Comisión de Seguridad Social y Riesgos Laborales de CEOE
- Comisión de Relaciones Laborales y de la Junta Directiva de la Confederación de Empresarios de Castellón
- Comisión de Relaciones Laborales de la Confederación Empresarial Valenciana, órgano de gobierno de CIERVAL
- Patronato de la Fundación Hospital Provincial de Castellón
- Consejo de Salud de la Comunidad Valenciana
- Asociación de Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo de la Comunidad Valenciana
- Fundación M. Müller España
- Club de Innovación de la Comunidad Valenciana
- Patronato de la Fundación Universidad Empresa de la Universidad Literaria de Valencia
- Patronato de la Fundación Universidad Empresa de la Universitat Jaume I
- Patronato de la Fundación de Estudios Bursátiles y Financieros
- Observatorio de Salud Laboral de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona
- Consejo General del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Autónoma Valenciana INVASSAT
- Comisión Ejecutiva Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social
- Comisión Provincial de Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Comisión de la Seguridad Social de la CEOE
- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo AMAT
- Junta directiva del Club de Calidad de la Cerámica de Castellón
- Comisión sobre Prevención Laboral del Consejo Asesor de Drogodependencias.

Formación e innovación

Unión de Mutuas ha potenciado la innovación como el mejor camino para identificar y anticiparse en la reducción de riesgos laborales y mejora de sus servicios. La innovación se concreta en una apuesta constante por la capacitación, el desarrollo tecnológico y la creatividad en la resolución de los problemas planteados. Por ello, la generación de nuevas soluciones orienta todas sus actuaciones.

Unión de Mutuas organiza, apoya y participa en numerosos congresos, simposios y jornadas técnicas.

Por otro lado, Unión de Mutuas, junto con la Universitat Pompeu Fabra y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (de CC OO), constituyó en 2005 el Observatorio de Salud Laboral (OSL). El principal objetivo del OSL es elaborar, recopilar, analizar y difundir información relevante con la finalidad de conocer la evolución de los problemas de salud laboral y el estado del sistema de seguridad y salud en España.

En materia jurídica, Unión de Mutuas desempeña una notable tarea de divulgación de la legislación específica en materia de seguridad laboral, procurando facilitar la actualización de los conocimientos empresariales en dicho campo. Durante el ejercicio 2006 tuvieron lugar jornadas técnicas de especial relevancia.

Transparencia

Unión de Mutuas se compromete con una información veraz y exacta. La transparencia se entiende desde la organización como un compromiso para facilitar la cooperación entre todos los implicados en el sistema de salud. La difusión y el principio de publicidad acompañan todas sus actuaciones.

A lo largo del ejercicio, Unión de Mutuas llevó a cabo diversas acciones de comunicación y publicó informaciones en medios de comunicación social con la finalidad de informar a sus grupos de interés sobre la gestión en la entidad. La Mutua edita periódicamente la revista "Unión de Mutuas Informa" y mantiene actualizado el *web site* www.uniondemutuas.es, desde el que se ofrece un servicio de información *on-line* para los mutualistas, a través de un sistema de acceso restringido que garantiza la confidencialidad de las transmisiones.

El Comité de Ética realiza un seguimiento exhaustivo de la información ofrecida por Unión de Mutuas a sus diferentes grupos de interés aportando ideas y sugerencias para la actualización y mejora de la información ofrecida.

Compromiso local

La naturaleza de Unión de Mutuas como entidad colaboradora de la Seguridad Social, y en consecuencia, como integrante del Sistema Público de la Seguridad Social, la obliga a tener en cuenta, a la hora de contratar con sus proveedores, criterios de gestión pública: solvencia profesional, solvencia financiera, contención del gasto y adecuación de la relación calidad-precio, criterios que incluyen por supuesto la consideración de los derechos humanos.

La implantación territorial de la Mutua en zonas geográficas concretas supone que los proveedores con los que se relaciona tengan a su vez una implantación similar. Se tiene en cuenta que los proveedores cumplan con los requisitos establecidos por la organización en materia de contratación en nuestro sistema de gestión de la calidad. Se exige igualmente que estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y para con la Seguridad Social.

El número total de proveedores con domicilio fiscal en la Comunidad Valenciana supone el 32% del total de proveedores de la Mutua y el total de proveedores con domicilio fiscal en Cataluña supone el 19%.

% DE PROVEEDORES CON DOMICILIO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

N.º de proveedores con domicilio fiscal en la Comunidad Valenciana y movimiento en el ejercicio 2006: 433.

N.º total de proveedores con movimiento en el ejercicio 2006. Porcentaje 32%.

N.º de proveedores con domicilio fiscal en Cataluña y movimiento en el ejercicio 2006: 264.

N.º total de proveedores con movimiento en el ejercicio 2006. Porcentaje 19%.

Unión de Mutuas opta por una especialización territorial que le permite una labor cercana y ágil en la prestación de sus servicios. El conocimiento del medio en el que actúa, su especial sensibilidad territorial y la fácil accesibilidad concretan la voluntad de proximidad de la organización. La inmediatez física y temporal identifica las actuaciones de Unión de Mutuas.

Este compromiso local se materializa en actividades de apoyo y colaboración con las diferentes administraciones, en especial la Administración Local y la sociedad civil en general, en el marco de la consecución de un medio laboral seguro y saludable.

Entre estas actuaciones podemos destacar las recogidas en el siguiente apartado.

Principales actuaciones

[EC8]

Convenio de investigación con la Universitat Jaume I

En el año 2006 Unión de Mutuas realizó un convenio con la Universitat Jaume I con el grupo de Investigación de Ética y Responsabilidad Social Corporativa. Este convenio define la relación de ambas entidades para el asesoramiento en materia de responsabilidad social corporativa. Se sigue así con el objetivo, establecido en el código, de implementar en la empresa los criterios de ética y de responsabilidad social corporativa.

Ética en las organizaciones sanitarias

Unión de Mutuas presentó el trabajo “La apuesta ética en las organizaciones sanitarias”, realizado en colaboración con la Universitat Jaume I. Este trabajo pone a disposición de los profesionales sanitarios material para su formación y para la posterior elaboración de aquellas prácticas que permitan transformar los valores morales en acciones y decisiones dentro de la organización.

Programa “¿Aún fumas?”

Unión de Mutuas continuó en 2006 con este programa iniciado en 2001 y dirigido a promover la salud de los trabajadores. El objetivo es favorecer el desarrollo de empresas con políticas preocupadas por la promoción de estilos de vida saludables, que promuevan la instauración de espacios en las empresas libres de humo.

Campaña de promoción de la salud “Nutrición y salud laboral: comer bien, vivir mejor”

Unión de Mutuas programó un ciclo de conferencias por toda España para informar y educar sobre estas buenas prácticas, poniendo nuestro grano de arena para crear un entorno de vida más saludable, favoreciendo no sólo a nuestros trabajadores y empresas, sino a la sociedad en general. Estas conferencias se reforzaron con la edición de folletos informativos y menús adaptados para aquellas personas obligadas a comer fuera de casa cada día.

Asociación para el Cuidado de la Calidad de Vida de la Comunidad Valenciana

Unión de Mutuas ha entrado a formar parte de esta entidad que pretende impulsar a corto, medio y largo plazo el desarrollo del sector sociosanitario de la Comunidad Valenciana y defender y gestionar sus intereses y los de los profesionales que lo integran.

Reconocimiento de la Universitat Jaume I

La Universitat Jaume I reconoció a Unión de Mutuas como empresa patrocinadora del centro de educación e investigación castellonense con motivo de la celebración de su 15 aniversario.

Unión de Mutuas, como foro de encuentro

La estructura de Unión de Mutuas la convierte en un foro de encuentro entre los agentes sociales, colaborando con los mismos en beneficio del sistema de salud y seguridad laboral; ejemplo de ello es que durante el año 2006 se han prestado locales de Unión de Mutuas a estos colectivos en 160 ocasiones.

INVERSIONES Y SERVICIOS PRESTADOS EN LA SOCIEDAD.

INVERSIONES CAP.6 PRESUPUESTO

PROVINCIA	IMPORTE
SALAMANCA	597,40 €
A CORUÑA	876,68 €
SEVILLA	1.077,43 €
NAVARRA	3.874,68 €
ALICANTE	26.697,22 €
GIRONA	97.155,99 €
CÁDIZ	238.717,97 €
BARCELONA	463.264,60 €
MADRID	944.571,08 €
VALENCIA	1.725.556,62 €
CASTELLÓN	2.720.564,90 €
TOTAL	6.222.954,57 €

Una agenda para promover la cultura preventiva

Unión de Mutuas ha elaborado una agenda, como herramienta de planificación del trabajo diario, donde se recogen una serie de recordatorios y sugerencias para promover iniciativas que evidencien que la prevención es una prioridad esencial de la empresa, buscando la implicación continuada de la Dirección en la cultura de la prevención.

Perspectivas de futuro

Unión de Mutuas considera que la responsabilidad social corporativa es una nueva cultura de gestión empresarial que pretende el progreso de la empresa y del conjunto de la sociedad, y uno de nuestros compromisos en esta materia es la promoción e integración de quienes lo tienen más difícil como las personas con discapacidad.

De ahí que en el siguiente ejercicio desarrollará un programa de accesibilidad integral con el nombre “e=quidad”.

Este compromiso de Unión de Mutuas en favor de la accesibilidad se basaría en el desarrollo de tres líneas de trabajo: accesibilidad integral de los centros y de los servicios de Unión de Mutuas, estudios e investigaciones relacionados con la discapacidad en el entorno laboral y promoción de la reinserción e integración laboral de trabajadores con algún tipo de limitación funcional. A continuación se resumen las líneas de trabajo y los proyectos que las componen dentro del programa:

LÍNEA 1: ACCESIBILIDAD INTEGRAL DE LOS CENTROS Y SERVICIOS DE UNIÓN DE MUTUAS

El objetivo es disponer de centros totalmente accesibles, que permitan un fácil y cómodo acceso a todo aquel que se acerque a ellos, bien sea personal propio, bien sean usuarios que vengan a recibir atención.

LÍNEA 2: PROYECTOS Y ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA

Unión de Mutuas pretende mantener continuamente una línea de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la dependencia, la autonomía personal y la accesibilidad.

Aprovechando los recursos de los que disponemos desde el Observatorio de Salud Laboral de la Universitat Pompeu Fabra, se orientará parte de la actividad de dicho observatorio hacia el desarrollo de estudios relacionados con la discapacidad.

LÍNEA 3: PROMOCIÓN DE LA REINSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL

Unión de Mutuas tiene la intención de crear un servicio especializado para promover la reinserción e integración laboral de los trabajadores con limitaciones funcionales (tanto derivadas de accidentes de trabajo como relacionadas con la edad u otras circunstancias).

Nuestros resultados:
indicadores de desempeño



- Criterios del informe y proceso de elaboración
- Indicadores GRI

Criterios del informe y procesos de elaboración

The background image shows a financial statement with various numbers and codes. The main table is titled "E.F. DE LA S.S. N.267" and "E.F. DE TRABAJO". It contains columns for "BASE ESTI", "COSTAS", and "I.L.T.". The data is organized into rows with various codes and values.

E.F. DE LA S.S. N.267		E.F. DE TRABAJO	
		BASE ESTI	COSTAS
		I.L.T.	
01	7007 46 02	1,00	
02	7007 46 03	1,00	
03	7007 46 03	1,00	
04	7007 46 01	1,00	
05	7007 46 03	1,00	
06	7007 46 02	1,00	
07	7007 46 03	1,00	
08	7007 46 03	1,00	
09	7007 46 03	1,00	
10	7007 46 03	1,00	
11	7007 46 03	1,00	
12	7007 46 03	1,00	
13	7007 46 03	1,00	
14	7007 46 03	1,00	
15	7007 46 03	1,00	
16	7007 46 03	1,00	
17	7007 46 03	1,00	
18	7007 46 03	1,00	
19	7007 46 03	1,00	
20	7007 46 03	1,00	
21	7007 46 03	1,00	
22	7007 46 03	1,00	
23	7007 46 03	1,00	
24	7007 46 03	1,00	
25	7007 46 03	1,00	
26	7007 46 03	1,00	
27	7007 46 03	1,00	
28	7007 46 03	1,00	
29	7007 46 03	1,00	
30	7007 46 03	1,00	
31	7007 46 03	1,00	
32	7007 46 03	1,00	
33	7007 46 03	1,00	
34	7007 46 03	1,00	
35	7007 46 03	1,00	
36	7007 46 03	1,00	
37	7007 46 03	1,00	
38	7007 46 03	1,00	
39	7007 46 03	1,00	
40	7007 46 03	1,00	
41	7007 46 03	1,00	
42	7007 46 03	1,00	
43	7007 46 03	1,00	
44	7007 46 03	1,00	
45	7007 46 03	1,00	
46	7007 46 03	1,00	
47	7007 46 03	1,00	
48	7007 46 03	1,00	
49	7007 46 03	1,00	
50	7007 46 03	1,00	
51	7007 46 03	1,00	
52	7007 46 03	1,00	
53	7007 46 03	1,00	
54	7007 46 03	1,00	
55	7007 46 03	1,00	
56	7007 46 03	1,00	
57	7007 46 03	1,00	
58	7007 46 03	1,00	
59	7007 46 03	1,00	
60	7007 46 03	1,00	
61	7007 46 03	1,00	
62	7007 46 03	1,00	
63	7007 46 03	1,00	
64	7007 46 03	1,00	
65	7007 46 03	1,00	
66	7007 46 03	1,00	
67	7007 46 03	1,00	
68	7007 46 03	1,00	
69	7007 46 03	1,00	
70	7007 46 03	1,00	
71	7007 46 03	1,00	
72	7007 46 03	1,00	
73	7007 46 03	1,00	
74	7007 46 03	1,00	
75	7007 46 03	1,00	
76	7007 46 03	1,00	
77	7007 46 03	1,00	
78	7007 46 03	1,00	
79	7007 46 03	1,00	
80	7007 46 03	1,00	
81	7007 46 03	1,00	
82	7007 46 03	1,00	
83	7007 46 03	1,00	
84	7007 46 03	1,00	
85	7007 46 03	1,00	
86	7007 46 03	1,00	
87	7007 46 03	1,00	
88	7007 46 03	1,00	
89	7007 46 03	1,00	
90	7007 46 03	1,00	
91	7007 46 03	1,00	
92	7007 46 03	1,00	
93	7007 46 03	1,00	
94	7007 46 03	1,00	
95	7007 46 03	1,00	
96	7007 46 03	1,00	
97	7007 46 03	1,00	
98	7007 46 03	1,00	
99	7007 46 03	1,00	
100	7007 46 03	1,00	

Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación

[3.3 a 3.7/3.9/3.10/3.13/4.16]

Esta memoria de responsabilidad corporativa constituye la presentación pública con información consolidada del desempeño económico, social y medioambiental de Unión de Mutuas durante el año 2006. Cuando ha sido conveniente se ha añadido información de los dos años anteriores. La memoria no incluye información relativa a Unimat Prevención, Sociedad de Prevención S.L.U., propiedad exclusiva de Unión de Mutuas.

El informe ha sido realizado siguiendo las recomendaciones de la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad” (versión 3 de 2006) de Global Reporting Initiative, que completa el informe anual que la entidad presenta.

Los pasos seguidos para la elaboración de la memoria son los recogidos en la “Guía en Cinco Pasos” del GRI, con la peculiaridad de contar con la colaboración del equipo de expertos y asesores de la Universitat Jaume I de Castellón. Este proceso ha sido el siguiente:

- 1) Constitución del equipo de elaboración de la memoria. Los expertos de la Universitat Jaume I se reunieron con un equipo de Unión de Mutuas donde estaban representados los principales grupos de interés, así como los departamentos encargados de las diferentes dimensiones de la memoria.
- 2) Realización del mapa de *stakeholders*: definición de los principales grupos de interés y explicitación de las expectativas e intereses legítimos depositados en Unión de Mutuas. Estos intereses han delimitado el alcance y cobertura de la memoria.
- 3) Recogida de información sobre los indicadores de desempeño y de toda aquella información relevante para los diferentes grupos de interés.
- 4) Redacción de la memoria, buscando la claridad y precisión necesarias para posibilitar la comparabilidad con otras mutuas del sector y el desarrollo progresivo de la responsabilidad corporativa.
- 5) Aprobación de la memoria por parte del Comité de Ética de Unión de Mutuas y por la Junta Directiva. Valoración de la memoria por el GRI y publicación de la misma.

Cabe destacar que el proceso de elaboración ha sido un proceso participativo, de forma que han sido los responsables de cada una de las dimensiones aquellos que han facilitado la información, en diálogo con los expertos de la universidad. El equipo redactor de la memoria ha tenido en cuenta en todo momento los principios para la definición del contenido del GRI, dentro del contexto de sostenibilidad del sistema sanitario español. La memoria se presenta con el compromiso de mantener una periodicidad anual.

Criterios del informe y proceso de elaboración

Unión de Mutuas ha realizado esta memoria siguiendo el protocolo establecido por el GRI, G3(2006), y ha sometido a verificación externa por parte de AENOR su nivel de autocalificación, siendo corroborado por la firma auditora de A+.

Aquellos lectores que deseen información adicional a la ofrecida por este informe pueden ponerse en contacto con el responsable de la memoria:

Departamento de Calidad
D. Jorge Tena Andrés
jtena@uniondemutuas.es



El presente Informe de Responsabilidad Social ha sido elaborado de acuerdo con las directrices del Global Reporting Initiative (GRI), G3- 2006, que le ha otorgado el nivel de aplicación A+.

AENOR Asociación Española de
Normalización y Certificación

VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

VMS-N° 016/07

La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) ha verificado que la Memoria de la empresa:

UNION DE MUTUAS. MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N° 267

Titulada: **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2006. INFORME DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA**

Y con número de depósito legal: V-28933-2007

Proporciona una imagen razonable y equilibrada del desempeño, teniendo en cuenta tanto la veracidad de los datos de la memoria como la selección general de su contenido, siendo su calificación: **A+**

Este aseguramiento externo se ha realizado en conformidad con la Guía G3 del Global Reporting Initiative. La verificación se ha realizado con fecha 13 de junio de 2007 no considerando cualquier circunstancia acontecida con posterioridad.

La presente verificación es vigente salvo suspensión o retirada notificada en tiempo por AENOR y en las condiciones particulares indicadas en la solicitud nº GRI-016/07 de fecha 25 de mayo de 2007 y en el Reglamento General de verificación de memorias de sostenibilidad de fecha enero de 2007 que exige entre otros compromisos permitir las visitas de sus instalaciones por los servicios técnicos de AENOR para comprobar la veracidad de lo declarado.

Esta declaración no condiciona la decisión que el propio Global Reporting Initiative pueda adoptar para incorporar a UNION DE MUTUAS. MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N° 267, en la lista de entidades que han realizado la memoria en conformidad con la Guía GRI, y que publica en su página web: <http://www.globalreporting.org/ReportsDatabase/SearchTheDatabase/>

Fecha de emisión: 21 de junio de 2007

AENOR Asociación Española de
Normalización y Certificación

El Director General de AENOR

Seguimos dialogando

La presente memoria de sostenibilidad de Unión de Mutuas se considera como un proceso abierto al diálogo y a la participación, de ahí que sea importante también la opinión de las partes implicadas para seguir aprendiendo y mejorando en lo que constituye la presentación pública de las actividades sociales, económicas y medioambientales de Unión de Mutuas. De ahí la importancia que Unión de Mutuas otorga a su opinión acerca de la presente memoria.

¿Cuál es su relación con Unión de Mutuas?

- Empresa mutualista
- Trabajador protegido
- Personal sanitario
- Personal no sanitario
- Proveedor
- Administración Pública
- Agente social

Valoración de la información facilitada en el apartado de estrategia y perfil

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué información añadiría? ¿Cuál cree que no es relevante?

Valoración de la información facilitada en el apartado de enfoque de gestión

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué información añadiría? ¿Cuál cree que no es relevante?

Valoración de la información facilitada en el apartado de indicadores

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué información añadiría? ¿Cuál cree que no es relevante?

En general, ¿en que mejoraría el contenido y la presentación de esta memoria?

Dirigir la respuesta al responsable de la memoria.

Indicadores GRI

Table with columns: ID, Description, Unit, Value, and Observations. The table lists various GRI indicators and their corresponding values.

ID	Description	Unit	Value	Observations
79	2077 46 02	1,00	.00	27,57
34	7007 46 02	1,00	.00	15,11
59	7007 03 03	1,00	.00	15,11
3	2077 46 01	1,00	755,40	20,69
3	2077 46 01	1,00	.00	7,17
63	93 46 02	1,00	.00	9,44
71	3082 46 01	1,00	755,40	27,57
77	7007 46 03	1,00	755,40	30,22
5	75 46 01	1,00	755,40	30,21
5	75 46 02	1,00	572,70	10,58
5	75 46 03	1,00	755,40	8,02
87	7007 46 04	1,00	755,40	9,44
71	7007 46 03	1,00	755,40	7,17
47	7007 46 03	1,00	755,40	7,17
26	7007 46 01	1,00	.00	7,17
4	7007 46 02	1,00	.00	7,17
85	2090 12 01	1,00	.00	27,57
85	182 12 03	1,00	.00	9,44
85	182 12 04	1,00	572,70	27,57
85	182 12 05	1,00	572,70	20,69
48	7007 46 02	1,00	572,70	8,02
49	7007 46 02	1,00	572,70	7,94
66	3094 46 03	1,00	755,40	7,94
67	7007 46 01	1,00	.00	7,94
27	7007 03 03	1,00	.00	15,11
34	7007 46 03	1,00	755,40	7,08
34	2077 46 03	1,00	.00	7,94
34	2077 46 01	1,00	.00	10,58
28	7007 46 01	1,00	.00	20,69
33	7007 46 03	1,00	755,40	27,57
75	7007 46 03	1,00	755,40	7,17
64	7007 46 03	1,00	.00	9,44
31	2077 46 03	1,00	.00	9,44
31	2077 12 01	1,00	.00	11,33
57	7007 12 02	1,00	.00	15,11
25	7007 46 03	1,00	755,40	9,44
19	7007 46 03	1,00	755,40	10,58
16	7007 46 02	1,00	.00	9,44
7007	46 02	1,00	.00	10,58
7007	46 03	1,00	.00	7,94
3082	46 02	1,00	.00	7,17
082	46 03	1,00	27,57	7,08
82	46 04	1,00	7,17	5,29
46 05	1,00	9,44	27,57	27,57
		755,40	27,57	27,57
		755,40	27,57	27,57
		755,40	27,57	27,57

PERFIL		
1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	Carta del presidente	p.4-7
1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Carta del presidente Declaración de sostenibilidad	p.4-7 p.15
2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1 Nombre de la organización.	Principales magnitudes	p.25
2.2 Principales marcas, productos y/o servicios.	Principales magnitudes	p.25
2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	Organización territorial	p.27
2.4 Localización de la sede principal de la organización.	Organización territorial	p.27
2.5 Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	Organización territorial	p.27
2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Principales magnitudes	p.25
2.7 Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	Organización territorial Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.27 p.51
2.8 Dimensiones de la organización informante, incluido: número de empleados, ventas netas, capitalización total desglosada en términos de deuda y patrimonio neto, cantidad de productos o servicios prestados, activos totales, propietario efectivo, desglose por país/región de: ventas/ingresos por países/regiones que constituyan un 5% o más de los ingresos totales, costes por países/ región que constituyan un 5% o más de los ingresos totales, empleados.	Principales magnitudes Organización territorial	p.25-27 p.27
2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos.	Historia	p.11-12
2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	Historia	p.13
3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA		
PERFIL DE LA MEMORIA		
3.1 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario 24).	Carta del presidente	p.4
3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	Carta del presidente	p.4
3.3 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación	p.93
3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación	p.94

ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA		
3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido.	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación	p.93
3.6 Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el protocolo sobre la cobertura de la memoria 25 de GRI, para más información.	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación	p.93
3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria 26.	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación	p.93
3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	Unión de Mutuas no dispone de negocios conjuntos	No aplica
3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.93 p.78
3.10 Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración).	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación Carta del presidente	p.93 p.4
3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	Carta del presidente	p.4
ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI		
3.12 Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	Indicadores GRI	p.97-106
VERIFICACIÓN		
3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación	p.94
4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
GOBIERNO		
4.1 La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	Estructura de gobierno y participación Nuestros grupos de interés Comité de Ética	p.30-33 p.34 p.45
4.2 Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	Estructura de gobierno y participación	p.30

4.3 En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	Estructura de gobierno y participación	p.30
4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	Estructura de gobierno y participación Enfoque de gestión, grupo capital humano Comité de Ética	p.30 p.66 p.45
4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	Estructura de gobierno y participación	p.30
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Estructura de gobierno y participación Comité de Ética	p.30 p.45
4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	Estructura de gobierno y participación	p.30
4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	Visión y misión Declaración de sostenibilidad El Código Ético de Unión de Mutuas Ética y RSE Política de calidad y medioambiente Política de responsabilidad corporativa	p.14 p.15 p.17 p.39 p.40 p.43
4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	Estructura de gobierno y participación	p.30
4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	Estructura de gobierno y participación	p.30

COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS

4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Carta del presidente Declaración de sostenibilidad Política de calidad y medioambiente	p.6 p.15 p.40
4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Política de calidad y medioambiente Política de responsabilidad social	p.40 p.44
4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	Enfoque de gestión, grupo empresa ciudadana	p.83-84

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	Nuestros grupos de interés	p.34-36
---	----------------------------	---------

4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	Nuestros grupos de interés	p.35
4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	Nuestros grupos de interés Criterios para la elaboración del informe y proceso de participación	p.35 p.93
4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	Enfoque de gestión, grupo calidad integral Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.52 p.66

ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO

PRINCIPAL	EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	Principales magnitudes	p.27
PRINCIPAL	EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	Enfoque de gestión, grupo medioambiente	p.77
PRINCIPAL	EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	Principales actuaciones, grupo capital humano	p.67
PRINCIPAL	EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	Principales magnitudes	p.26

ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO

ADICIONAL	EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.63
PRINCIPAL	EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Enfoque de gestión, grupo empresa ciudadana (compromiso local)	p.85
PRINCIPAL	EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.64-66

ASPECTO: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

PRINCIPAL	EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	Principales actuaciones, grupo empresa ciudadana	p.88
ADICIONAL	EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	Carta del presidente Organización territorial	p.5 p.27-29

ASPECTO: MATERIALES

PRINCIPAL	EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.76
PRINCIPAL	EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.77

ASPECTO: ENERGÍA			
PRINCIPAL	EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.77
PRINCIPAL	EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.77
ADICIONAL	EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.77
ADICIONAL	EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	Las fuentes de energía son todas indirectas	No aplica
ADICIONAL	EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	Enfoque de gestión, grupo medioambiente	p.74-75, 77
ASPECTO: AGUA			
PRINCIPAL	EN8 Captación total de agua por fuentes.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.77-78
ADICIONAL	EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.77-78
ADICIONAL	EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.77-78
ASPECTO: BIODIVERSIDAD			
PRINCIPAL	EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	No hay actividad en espacios naturales protegidos	No aplica
PRINCIPAL	EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas	No hay actividad en espacios naturales protegidos	No aplica
ADICIONAL	EN13 Hábitats protegidos o restaurados.	No hay actividad en espacios naturales protegidos	No aplica
ADICIONAL	EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	El tipo de actividad no afecta	No aplica
ADICIONAL	EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	El tipo de actividad no afecta	No aplica
ASPECTO: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS			
PRINCIPAL	EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.78
PRINCIPAL	EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.79

ADICIONAL	EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Enfoque de gestión, grupo medioambiente	p.77-80
PRINCIPAL	EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.79
PRINCIPAL	EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.79
PRINCIPAL	EN21 Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.78
PRINCIPAL	EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.79
PRINCIPAL	EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.79
ADICIONAL	EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	Unión de Mutuas no importa ni exporta residuos peligrosos	No aplica
ADICIONAL	EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	Unión de Mutuas no produce vertidos	No aplica
ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS			
PRINCIPAL	EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.79
PRINCIPAL	EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	Unión de Mutuas no vende productos embalados	No aplica
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
PRINCIPAL	EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Enfoque de gestión, grupo medioambiente	p.75
ASPECTO: TRANSPORTE			
ADICIONAL	EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Principales actuaciones, grupo medioambiente	p.79
ASPECTO: GENERAL			
ADICIONAL	EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	Enfoque de gestión, grupo medioambiente	p.74

DESEMPEÑO SOCIAL

ASPECTO: EMPLEO			
PRINCIPAL	LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.61
PRINCIPAL	LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.61-62
ADICIONAL	LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	Principales actuaciones, grupo capital humano	p.67
ASPECTO: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES			
PRINCIPAL	LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.64
PRINCIPAL	LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.64
ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
ADICIONAL	LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.63
PRINCIPAL	LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.62-63
PRINCIPAL	LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	Principales actuaciones, grupo calidad integral Principales actuaciones, grupo capital humano	p.55 p.68-69
ADICIONAL	LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.64
ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN			
PRINCIPAL	LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	Principales actuaciones, grupo capital humano	p.67-68
ADICIONAL	LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	Principales actuaciones, grupo capital humano	p.68

ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
PRINCIPAL	LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.61
PRINCIPAL	LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.63

ASPECTO: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO			
PRINCIPAL	HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Enfoque de gestión, grupo empresa ciudadana	p.85
PRINCIPAL	HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	Enfoque de gestión, grupo empresa ciudadana	p.85
ADICIONAL	HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	Principales actuaciones, grupo capital humano	p.68

ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN			
PRINCIPAL	HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	Enfoque de gestión, grupo capital humano	p.62

ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS			
PRINCIPAL	HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	Principales actuaciones, grupo capital humano	p.69

ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL			
PRINCIPAL	HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Unión de Mutuas cumple con la ley vigente	No aplica

ASPECTO: TRABAJOS FORZOSOS			
PRINCIPAL	HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Unión de Mutuas cumple con la ley vigente	No aplica

ASPECTO: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD			
ADICIONAL	HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	Unión de Mutuas no dispone de personal de seguridad propio	No aplica

ADICIONAL	HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	No hay incidentes con los indígenas	No aplica
-----------	---	-------------------------------------	-----------

ASPECTO: COMUNIDAD

PRINCIPAL	SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa	Enfoque de gestión, grupo empresa ciudadana	p.83-84
-----------	--	---	---------

ASPECTO: CORRUPCIÓN

PRINCIPAL	SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Enfoque de gestión, grupo empresa ciudadana	p.83
PRINCIPAL	SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	Principales actuaciones, grupo capital humano	p.68
PRINCIPAL	SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	No hay incidentes	No aplica

ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA

PRINCIPAL	SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	Enfoque de gestión, grupo empresa ciudadana	p.83
-----------	---	---	------

ASPECTO: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL

ADICIONAL	SO7 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	No existen	No aplica
-----------	--	------------	-----------

ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO

PRINCIPAL	SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.53
-----------	---	--	------

ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE

PRINCIPAL	PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.51-53
ADICIONAL	PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.53

ASPECTO: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS			
PRINCIPAL	PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Principales actuaciones, grupo calidad integral	p.54-57
ADICIONAL	PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.53
ADICIONAL	PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.52-53
ASPECTO: COMUNICACIONES DE MARKETING			
PRINCIPAL	PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.53
ADICIONAL	PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.53
ASPECTO: PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
ADICIONAL	PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.53
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
PRINCIPAL	PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	Enfoque de gestión, grupo calidad integral	p.53



UNIÓN DE MUTUAS

Mutua de Accidents de Trabajo y Enfermedades
Profesionales de la Seguridad Social N°267

