



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

INFORME DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

2008



ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE	4
I. ESTRATEGIA Y PERFIL DE UNIÓN DE MUTUAS	6
1. NUESTRA FILOSOFÍA	8
1.1. Unión de Mutuas	8
1.2. Misión y visión	9
1.3. Declaración de sostenibilidad	10
2. NUESTRA CULTURA	11
2.1. El Código Ético de Unión de Mutuas	11
3. NUESTRA ORGANIZACIÓN. POLÍTICA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	12
3.1. Perfil de Unión de Mutuas	12
3.2. Corporación Mutua	16
3.3. Nuestros grupos de interés	17
3.4. Principales magnitudes	18
4. NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	22
4.1. Ética y responsabilidad	22
4.2. El Comité de Ética	23
4.3. Política de calidad y medioambiente: camino hacia la excelencia	24
4.4. Política de responsabilidad social	26
II. COMPROMETIDOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	28
5. LA APUESTA POR LA CALIDAD INTEGRAL	30
5.1. Enfoque de gestión	30
5.2. Principales actuaciones	33
5.3. Perspectivas de futuro	39
6. EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	40
6.1. Enfoque de gestión	40
6.2. Principales actuaciones	47
6.3. Perspectivas de futuro	55
7. RESPETO Y MEJORA DEL MEDIOAMBIENTE	56
7.1. Enfoque de gestión	56
7.2. Principales actuaciones	57
7.3. Perspectivas de futuro	61
8. UNA EMPRESA CIUDADANA	62
8.1. Enfoque de gestión	62
8.2. Principales actuaciones	66
8.3. Perspectivas de futuro	69
III. NUESTROS RESULTADOS	70
1. CRITERIOS DEL INFORME	72
2. INFORME DE VERIFICACIÓN EXTERNA Y SELLO GRI	73
3. INDICADORES	74

CARTA DEL PRESIDENTE

[1.1, 1.2, 2.8, 3.1, 3.11, 4.11, EC9]



Un año más, tengo la satisfacción de dirigirme a ustedes, representantes de las empresas mutualistas, para darles cuenta de la actividad de la Mutua a lo largo del ejercicio 2008.

No descubro nada si afirmo que el año 2008 no ha sido fácil para la economía mundial y, evidentemente, tampoco para España y para Unión de Mutuas.

Hablar de la "crisis" parece obvio pero, sin duda, es algo con lo que tenemos que saber convivir, por lo menos durante los próximos meses, haciendo, como hemos hecho hasta ahora, los esfuerzos necesarios para que afecte lo menos posible a nuestras empresas, a nuestras familias y a las de nuestros empleados.

Como he apuntado, también la crisis ha afectado a nuestra entidad, a Unión de Mutuas. Sin embargo, gracias a las previsiones de años anteriores, en el momento actual tenemos nuestras reservas cubiertas al ciento por ciento y una saneada tesorería, lo que nos permite contemplar el próximo futuro con una dosis extra de moderado optimismo.

Aun así, en los últimos meses nos hemos visto afectados por una disminución en el número de trabajadores protegidos y, consecuen-

temente, de las cuotas percibidas: contamos con un total de 57.604 empresas asociadas por contingencias profesionales y una población laboral media protegida de 298.751 trabajadores, incluyendo a 12.452 trabajadores autónomos; la población protegida por contingencias comunes asciende a 292.827 trabajadores, incluyendo a 56.400 trabajadores autónomos, pertenecientes a 38.595 empresas.

Nuestros ingresos totales en el ejercicio 2008, siguiendo las previsiones económicas que se habían hecho, alcanzaron los 266,27 millones de euros, con una diferencia entre ingresos y gastos de 15,80 millones de euros, de los que 3,98 millones se destinaron a los fondos de reserva y 9,30 millones al fondo de prevención y rehabilitación.

Esencialmente, el ejercicio 2008 ha sido el de nuestra incorporación a Corporación Mutua, esa entidad mancomunada de ocho mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que se ha convertido, al sumarse Unión de Mutuas y Mutua Gallega, en el mes de febrero de 2008, en el grupo mutualista más importante de España.

Las empresas asociadas a Corporación Mutua suman más de 400.000 y alcanzan una cuota media de mercado del 23,4%. Por número de trabajadores protegidos, Corporación Mutua ocupa uno de los tres primeros lugares del ranking del sector en 14 de las 17 comunidades autónomas españolas. Concretamente, es líder del sector en seis de ellas: Asturias, Canarias, Galicia, Murcia, Comunidad Valenciana y País Vasco, además de la ciudad autónoma de Ceuta; ocupa la segunda posición en otras seis comunidades: Andalucía, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Catalunya y Extremadura; y el tercer puesto en Madrid y La Rioja.

En Corporación Mutua sumamos más de 1.275 millones de euros en provisiones y reservas, lo que refleja nuestra solvencia y solidez. Con nuestros resultados, las entidades que participamos en Corporación Mutua contribuimos a la mejora del sistema de protección social, a través de nuestra aportación al Fondo de Prevención y Rehabilitación de la Seguridad Social y al Fondo de Reserva de las Pensiones, con el objeto de mejorar las infraestructuras asistenciales y de prevención al servicio de los trabajadores y garantizar las pensiones públicas en nuestro país.

Corporación Mutua dispone de más de 350 centros repartidos por todo el territorio español, de los cuales 224 son ambulatorios y ocho son hospitales. Esta amplia red asistencial está al servicio de los más de 3,9 millones de trabajadores protegidos por las ocho mutuas. De este modo en Corporación Mutua garantizamos una cobertura asistencial más próxima a las empresas, -ya que los trabajadores

protegidos por cada una de estas ocho mutuas pueden acudir indistintamente a cualquiera de los centros de la Corporación, con independencia de la mutua a la que pertenezcan, en función de su proximidad o necesidades-, ágil y eficaz. En su primer año de andadura conjunta, las ocho mutuas que conforman la Corporación se han intercambiado 61.628 asistencias y 5.488 pruebas médicas.

En Corporación Mutua impulsamos un nuevo modelo de gestión común basado en un sistema de calidad total, incorporando el modelo europeo de excelencia empresarial de la European Foundation for Quality Management (EFQM), cuyos principios rectores son la eficiencia, la calidad y la transparencia, para una mejora continua.

Precisamente Unión de Mutuas lidera los grupos de I+D+i y Responsabilidad Social Corporativa de Corporación Mutua, con lo que, de alguna manera estamos comunicando nuestra forma de trabajar de tantos años en ambos aspectos al resto de las mutuas integradas en ella.

Los resultados, hasta el momento, son plenamente satisfactorios ya que, sin perder nuestra propia identidad y capacidad de maniobra, nos beneficiamos de la economía de escala que nuestra unión nos proporciona. Y así, ya tenemos distintos proyectos para la puesta en marcha de nuevos centros y para la utilización conjunta de algunos de ellos, como está ocurriendo en Murcia o Jerez de la Frontera.

Asimismo, y como consecuencia de la necesidad de poner en línea con el Plan Estratégico de Corporación Mutua el propio de Unión de Mutuas, durante este año 2008 ha sido necesario revisar y actualizar las definiciones de misión y visión de la Mutua, el mapa y las fichas de procesos, así como elaborar un Plan Estratégico en sintonía con el de Corporación Mutua. Se ha realizado una tercera autoevaluación y se ha redactado una memoria para la obtención del Sello de Excelencia Europeo 400+ de la EFQM.

Finalmente se ha potenciado de forma especial la comunicación descendente a todos los niveles de los empleados de la Mutua y se está desarrollando la Intranet, que hará más efectiva e inmediata esta información a todos los niveles.

En lo que respecta a la apuesta de Unión de Mutuas por la sostenibilidad, es de destacar el impulso dado a las cuestiones medioambientales, en particular en el ámbito de las oficinas y con la implantación de la digitalización de los rayos X en más centros de Unión de Mutuas.

En lo que se refiere a nuestros centros, el pasado mes de julio entraba en servicio la nueva y emblemática sede de Unión de Mutuas en el Parque Tecnológico de Valencia, una inauguración a la que asistió el presidente de la Generalitat Valenciana, Francisco Camps, así como un gran número de empresarios mutualistas y las principales autoridades políticas y económicas de la Comunidad Valenciana.

Un mes más tarde, en agosto de 2008, el conseller de Sanidad, Manuel Cervera, presidió la inauguración de las últimas mejoras llevadas a cabo en el Instituto de Traumatología de Castellón, que se ha convertido en nuestro centro de referencia y en el que se ubica la biblioteca médico-técnica virtual, al servicio de los profesionales de la Mutua.

En el mes de diciembre, en la sede del Instituto de Biomecánica de la Universidad de Valencia, se presentaba el Programa Mutuadis, un estudio para hacer accesibles los puestos de trabajo de las mutuas a trabajadores discapacitados y que ha sido asumido, asimismo, por todas las mutuas integradas en Corporación Mutua.

Unión de Mutuas sigue apostando decididamente por la calidad, por el respeto al medioambiente, por su integración en la sociedad que la rodea y, un año más ha mostrado su realidad a sus grupos de interés a partir de la Memoria de Sostenibilidad que contiene el Informe de Responsabilidad Corporativa.

Esta memoria por tercer año consecutivo ha sido sometida a auditoría por AENOR y ha obtenido el sello GRI con nivel de aplicación A+.

Se ha trabajado mucho y bien. Se han seguido sentando las bases de una entidad que es referencia por la calidad de sus servicios, su preocupación por la investigación y el desarrollo y por la extensión de la sostenibilidad a las empresas colaboradoras y a la sociedad que la sustenta.

Por todo ello, un año más, y a pesar de las dificultades que hemos tenido que superar, podemos sentirnos especialmente satisfechos por el trabajo realizado por todas las personas que trabajan en Unión de Mutuas, a quienes aprovecho para agradecerles el esfuerzo realizado.



José María Gozalbo Moreno
Presidente de Unión de Mutuas



ESTRATEGIA Y PERFIL DE UNIÓN DE MUTUAS





1.1. UNIÓN DE MUTUAS

[2.1, 2.2, 2.6, 2.9]

Unión de Mutuas, como mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, es una asociación de empresarios sin ánimo de lucro que colabora con el Ministerio de Trabajo e Inmigración en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de las empresas asociadas a ella. Se ocupa de la prestación asistencial y económica derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la prestación económica en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, y las prestaciones de riesgo en los casos de embarazo y lactancia natural. A ello se une su tradicional compromiso con la prevención de riesgos laborales.

Unión de Mutuas es fruto de un proceso de fusiones cuyos principales hitos son:

- 1990** Fusión de Mutua Segorbina, Mupatche, Unión Gremial Valentina, Mutua Industrial Castellonense (que previamente había absorbido a Mutua Agraria de Almazora y Mutua de Accidentes en la Agricultura de Vila-real), Unión de Empresas Industriales y Mutua Saguntina, dando lugar a Unión de Mutuas.
- 1991** Extinción de Mutua de Azulejeros (que previamente había integrado a Mutua de Manises, Mutua La Senyera y Mutua AMAT) por fusión con Unión de Mutuas.
- 2004** Fusión de Unión de Mutuas y Gremiat (que integraba a su vez a Mutualidad de la Confederación Gremial Catalana, Alianza y Servicio Mutua), aprobando mantener la denominación de Unión de Mutuas para la nueva entidad.
- 2008** Integración de Unión de Mutuas en Corporación Mutua, resultado de la agrupación de ocho mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (Cesma, Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Canarias-MAC, MC Mutual, Mutua Gallega, Mutualia, Solimat y Unión de Mutuas) que mantienen su independencia y personalidad jurídica propias.



1.2. MISIÓN Y VISIÓN

[2.2, 4.8]

La primera versión de la misión y visión de Unión de Mutuas data de 2002. Fue revisada en 2006 y en 2008. Esta última versión, modificada en 2009 como consecuencia de la integración en Corporación Mutua, quedó como sigue:

Misión

UNIÓN DE MUTUAS, mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social n.º 267, es una asociación de empresas sin ánimo de lucro, integrada en Corporación Mutua, que, como entidad colaboradora de la gestión de la Seguridad Social, atiende las prestaciones sanitarias y económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de las y los trabajadores de las empresas mutualistas y de las trabajadoras y los trabajadores autónomos, las prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, y promueve la cultura de prevención a sus empresas mutualistas y a la sociedad en general. Todo ello con criterios de eficacia, eficiencia, calidad, transparencia, inmediatez y publicidad, basados en un modelo de gestión de excelencia para satisfacer al empresariado y a su personal, contribuyendo de esta manera a un mayor bienestar social, en términos de sostenibilidad.

Visión

Afianzamiento y extensión de lo conseguido, mediante una gestión participativa de su personal y adaptada a los cambios, que mejore la capacidad de prestar servicios, la calidad de los mismos, el volumen de población protegida, la innovación y la eficiencia y solvencia económicas, con una actuación socialmente responsable, de forma que contribuya a la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social. Ello nos ha de permitir ser para el empresariado y sus plantillas, así como para las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia y autónomas y autónomos adheridos, "la Mutua", aportando valor al liderazgo de Corporación Mutua.



En cuanto a Corporación Mutua, como agrupación de mutuas, tiene por misión fortalecer a cada uno de sus miembros. Para ello fomenta la cooperación y colaboración entre sus asociados a partir de un modelo de gestión común basado en la calidad total, que asegure la eficiencia en la administración de los recursos y la calidad en la prestación de los servicios, potenciando la vinculación y proyección autonómica y territorial. Todas sus actuaciones están orientadas a la búsqueda de la satisfacción de los clientes, las personas de la organización y la sociedad en general.

Conforme al Plan Estratégico de Corporación Mutua 2008-2010, su visión es ser referencia del sector de mutuas por la generación de sinergias alcanzadas mediante la cohesión de los equipos directivos, que mejoren la capacidad de prestar servicios, la calidad de los mismos, el volumen de población protegida, la innovación, la eficiencia y la solvencia económica, con una actuación socialmente responsable.

En el ámbito de Corporación Mutua 2008 ha sido un año decisivo. En él, siguiendo el modelo EFQM de excelencia empresarial, se han desplegado varias líneas estratégicas y se han puesto en marcha distintas acciones para la consecución de su visión.



1.3. DECLARACIÓN DE SOSTENIBILIDAD

[1.2, 4.11]

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, 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 e Inmigración 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 comunes, generando un exceso de excedentes en su gestión que pasan a engrosar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. En el ejercicio 2008, Unión de Mutuas contribuyó con 3,98 millones de euros a dicho fondo. De este modo, la Mutua responde al reto de "satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades" (como definió el concepto de desarrollo sostenible la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medioambiente y Desarrollo, Río de Janeiro, 1992). Esta memoria de responsabilidad social es la expresión pública de la apuesta de Unión de Mutuas por la sostenibilidad.

Unión de Mutuas seguirá colaborando con las políticas diseñadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. La cooperación desarrollada en el marco de Corporación Mutua posibilita una mayor racionalización de los recursos públicos gestionados por las mutuas, contribuyendo así a garantizar la solvencia económica del sistema. Esta cooperación permite también a Unión de Mutuas ampliar la oferta de servicios a sus empresas asociadas y trabajadores protegidos.

Todo ello manteniendo su filosofía de gestión, basada en el Código Ético de Unión de Mutuas: eficacia y eficiencia, calidad de los servicios, proximidad a los empresarios asociados y trabajadores protegidos, y especialización territorial guían todas nuestras actuaciones.

2



NUESTRA CULTURA

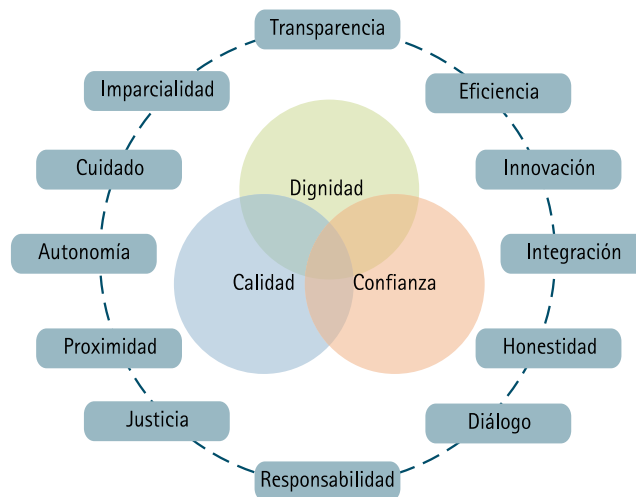
2.1. EL CÓDIGO ÉTICO DE UNIÓN DE MUTUAS

[4.8]



El Código Ético de Unión de Mutuas es la expresión pública de la voluntad institucional de la organización de profundizar en la gestión ética y buscar el compromiso de todos los grupos de interés en esta tarea. El código 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. Estos compromisos conformaron el I Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa (2003-2006), cumplido en 2006, al que siguió el II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa (2007-2010) actualmente en marcha.

Los principios que rigen las decisiones y actuaciones de Unión de Mutuas y los valores en que se concreta nuestro modo de ser y que inspiran nuestro comportamiento son los siguientes:



Para Unión de Mutuas la ética es un eje vertebrador de su cultura, tanto para la toma de decisiones internas como 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 recogidos en su Código Ético, aprobado en 2002.

3

NUESTRA ORGANIZACIÓN

POLÍTICA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

3.1. PERFIL DE UNIÓN DE MUTUAS

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Y PARTICIPACIÓN

[2.1, 4.1 a 4.7, 4.9, 4.10, LA13]

El 17 de noviembre de 2005 fueron aprobados los Estatutos de Unión de Mutuas por resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. En ellos se regula la estructura de los órganos de gobierno y participación de la entidad, cuya política se guía por el principio de confianza y el valor de transparencia del Código Ético.

Los órganos de gobierno son la Junta General y la Junta Directiva.

Junta General: órgano superior de gobierno formado por todos los empresarios mutualistas. Se reúne obligatoriamente, con carácter ordinario, dentro del primer semestre del año, pero puede reunirse también en sesión extraordinaria tantas veces como se considere necesario o en los casos legalmente previstos. Sus competencias más importantes son: aprobar los anteproyectos de presupuestos y las cuentas anuales; designar y remover a los miembros de la Junta Directiva, y aprobar la gestión de esta última.

Junta Directiva: formada por el presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y un máximo de 16 vocales. Los cargos directivos son nombrados por un período de seis años y se renuevan parcialmente cada tres. Celebran un mínimo de 6 reuniones ordinarias al año. A la Junta Directiva corresponde la dirección y administración de la Mutua, por lo que es el órgano que nombra al director gerente. En Unión de Mutuas la presencia de representantes sindicales en su Junta Directiva refuerza su estructura participativa.

Miembros de la Junta Directiva

Presidente

José María Gozalbo Moreno • AGRÍCOLAS GOZALBO Y MARTÍNEZ S.A.

Vicepresidente

José Antonio Cervigón Marcos • JOSÉ ANTONIO CERVIGÓN MARCOS

Secretario

Daniel Pesudo Campesino • CASMÓN S.L.

Tesorero

Javier Ordóñez Mundo • RADIADORES ORDÓÑEZ S.A.

Vocales

Carlos Alguacil Gil • TRESSER S.A.

Antonio Baixauli Planells • MUEBLES FOMENTO S.A.

José Vicente González Pérez • G.H. ELECTROTERMIA S.A.

Conrado Hernández Mas • UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Santiago Marín Delgado • VERONES COMUNICACIONES

Juan Martínez Pérez • COMISIONES OBRERAS

Juan Orts Herranz • CRISTALUZ S.A.

José Palau Martínez • CONSTRUCCIONES PALAU S.L.

Vicente Palomero Sánchez • VICENTE PALOMERO SÁNCHEZ

Remigio Pellicer Segarra • CUINDEC S.L.

Ernesto Ribes Piñón • ERYJA S.L.

José Roca Vallés • JOSÉ ROCA VALLÉS

Alejandro Soliveres Montañés • FEDERACIÓN EMPRESARIAL METALÚRGICA VALENCIANA

Fernando Tarín Gil • CONSTRUCCIONES TARÍN S.L.

Rafael Zarzoso Vicente • CONSTRUCCIONES ZARZOSO S.L.

Representante de los trabajadores

Eduardo Martí Martínez

Director gerente

Juan Enrique Blasco Sánchez

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

Comisión de Control y Seguimiento: órgano de participación institucional de empresarios y trabajadores en el control y seguimiento de la gestión de la colaboración con la Seguridad Social que desarrolla la Mutua. Está formada por un número paritario de representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más significativas.

Miembros de la Comisión de Control y Seguimiento

Presidente

José María Gozalbo Moreno

Vocales

- CEOE • Rafael Montero Gomis, Javier Andreu Moliner
Fernando Romero Bru, Rafael Montero Cuesta
- UGT • Germán de Huertas Tarazada, Constantino Calero Vaquerizo,
Ferrán Ortiz Martínez
- CC.OO. • Joan Manel Losilla i Sorribes, Luis Manglano Torres

Secretario

Juan Enrique Blasco Sánchez

Comisión de Prestaciones Especiales: órgano de participación de composición paritaria entre representantes de los trabajadores de las empresas asociadas a la Mutua y representantes de estas. Se encarga de la concesión de los beneficios de asistencia social previstos en los estatutos de la entidad.

Miembros de la Comisión de Prestaciones Especiales

Representantes de los empresarios asociados

- Modesto Jaime Galindo
- Miguel Montañés Doménech

Representantes sindicales

- Salvador Granero Chinesca, CC.OO. País Valencià
- Constantino Calero Vaquerizo, UGT País Valencià

Secretario

Enrique Bou Alicart

El Sistema de Dirección de Unión de Mutuas se muestra en la figura siguiente:





ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

[2.3 a 2.5, 2.7]

ALCOI

CENTRO ASISTENCIAL

Juan Gil Albert, 1
Tel.: 965 525 502. Fax: 965 522 207
centro.alcoi@uniondemutuas.es

L'ALCORA

CENTRO ASISTENCIAL

Dr. Federico Michavila Paús, 3
Tel.: 964 360 062. Fax: 964 386 840
centro.alcora@uniondemutuas.es

BARCELONA

CENTRO ASISTENCIAL

Av. Josep Tarradellas, 110-112
Tel.: 933 630 600. Fax: 933 221 015
centro.tarradellas@uniondemutuas.es

BARCELONA

CENTRO ASISTENCIAL

Bilbao, 89
Tel.: 933 073 500. Fax: 932 660 494
centro.poblenou@uniondemutuas.es

BENICARLÓ

CENTRO ASISTENCIAL

Av. Catalunya, 10
Tel.: 964 473 446. Fax: 964 461 713
centro.benicarlo@uniondemutuas.es

BENIPARRELL

CENTRO ASISTENCIAL

Av. de Llevant, 61
Tel.: 961 203 362. Fax: 961 203 282
centro.beniparrell@uniondemutuas.es

BURRIANA

CENTRO ASISTENCIAL

P.º San Juan Bosco, 2
Tel.: 964 511 838. Fax: 964 518 701
centro.burriana@uniondemutuas.es

CASTELLÓN

SEDE CENTRAL

Av. del Lledó, 69
Tel.: 964 238 111. Fax: 964 222 309
centro.castellon@uniondemutuas.es

CASTELLÓN

INSTITUTO DE TRAUMATOLOGÍA (HOSPITAL)

Av. del Lledó, 67 / Juan de Herrera, 27
Tel.: 964 231 212. Fax: 964 230 624
itum@uniondemutuas.es

CHESTE

CENTRO ASISTENCIAL

Chiva, 19-19 bis
Tel.: 962 510 154. Fax: 962 512 814
centro.cheste@uniondemutuas.es

CIUDAD REAL

CENTRO ADMINISTRATIVO

Av. Lagunas de Ruidera 18-A
Tel.: 926 273 321. Fax: 926 213 984
centro.ciudadreal@uniondemutuas.es

CIUDAD RODRIGO

CENTRO ADMINISTRATIVO

Av. de Salamanca, 84
Tel.: 923 498 058. Fax: 923 482 444
centro.ciudadrodrigo@uniondemutuas.es

A CORUÑA

CENTRO DE MUTUA GALLEGA

Av. Rubine, 20
Tel.: 981 253 750. Fax: 981 253 595
afigueiras@uniondemutuas.es

ESPINARDO (MURCIA)

CENTRO DE IBERMUTUAMUR

Av. Juan Carlos I, s/n
Tel.: 968 202 926. Fax.: 968 245 213
mvmartinez@uniondemutuas.es

GANDIA

CENTRO ASISTENCIAL

Perú, 27
Tel.: 962 861 055. Fax: 962 870 203
centro.gandia@uniondemutuas.es

GIRONA

CENTRO ADMINISTRATIVO

Miquel Blay, 2 bj.
Tel.: 972 222 717. Fax: 972 223 198
centro.girona@uniondemutuas.es

L'HOSPITALET DE LLOBREGAT

CENTRO ASISTENCIAL

Barón de Maldà, 7
Tel.: 933 370 020. Fax: 933 370 286
centro.hospitalet@uniondemutuas.es

JEREZ DE LA FRONTERA

CENTRO ASISTENCIAL

Parque Empresarial, Av. de la Ilustración, 14, local 1
Tel.: 956 181 461. Fax: 956 181 474
centro.jerez@uniondemutuas.es



LLÍRIA

CENTRO ASISTENCIAL

Alcublas, 10
Tel.: 962 791 771. Fax: 962 793 435
centro.lliria@uniondemutuas.es

MADRID

CENTRO ASISTENCIAL

Av. Pablo Iglesias, 20
Tel.: 915 344 182. Fax: 915 353 933
centro.madrid@uniondemutuas.es

MANISES

CENTRO ASISTENCIAL

Av. dels Arcs, 1
Tel.: 961 533 561. Fax: 961 521 597
centro.manises@uniondemutuas.es

MASSAMAGRELL

CENTRO ASISTENCIAL

Pza. de la Noria, 6
Tel.: 961 440 565. Fax: 961 441 365
centro.massamagrell@uniondemutuas.es

NULES

CENTRO ASISTENCIAL

Av. L'Europa, 2
Tel.: 964 671 550. Fax: 964 670 005
centro.nules@uniondemutuas.es

ONDA

CENTRO ASISTENCIAL

Av. País Valencià, 13
Tel.: 964 602 212. Fax: 964 603 707
centro.onda@uniondemutuas.es

PALMA DE MALLORCA

CENTRO DE IBERMUTUAMUR

Blanquera, 2
Tel.: 971 751 532; 971 725 940
Fax: 971 756 766

PAMPLONA

CENTRO ASISTENCIAL

Paulino Caballero, 21
Tel.: 948 230 466. Fax: 948 152 787
centro.pamplona@uniondemutuas.es

PATERNA

CENTRO ASISTENCIAL

València Parc Tecnològic, Ronda Isaac Peral, 21
Tel.: 961 366 648. Fax: 961 366 654
partec@uniondemutuas.es

SAGUNTO

CENTRO ASISTENCIAL

Llíria, 70
Tel.: 962 661 566. Fax: 962 650 742
centro.sagunto@uniondemutuas.es

SEGORBE

CENTRO ASISTENCIAL

Pza. General Giménez Salas, 2
Tel.: 964 710 629. Fax: 964 712 213
centro.segorbe@uniondemutuas.es

TORRENT

CENTRO ASISTENCIAL

Músico Mariano Puig Yago, 33
Tel.: 961 559 204. Fax: 961 563 849
centro.torrent@uniondemutuas.es

VALENCIA

CENTRO ASISTENCIAL

Artes Gráficas, 2
Tel.: 963 625 461. Fax: 963 932 182
centro.valencia@uniondemutuas.es

LA VALL D'UIXÓ

CENTRO ASISTENCIAL

Illa de Cabrera, 11 (Pol. Ind. La Travessa)
Tel.: 964 661 039. Fax: 964 661 029
centro.vallduixo@uniondemutuas.es

VILA-REAL

CENTRO ASISTENCIAL

Carrer Ermita, 17
Tel.: 964 520 618. Fax: 964 535 569
centro.vilareal@uniondemutuas.es

VINARÒS

CENTRO ASISTENCIAL

San Francisco, 67
Tel.: 964 450 884. Fax: 964 450 843
centro.vinaros@uniondemutuas.es

XÀTIVA

CENTRO ASISTENCIAL

Cavaller Ximén de Tovia, 4
Tel.: 962 283 405. Fax: 962 277 199
centro.xativa@uniondemutuas.es

HOSPITAL MANCOMUNADO

SAN ANTONIO DE BENAGÉBER

Centro de Rehabilitación y Recuperación de Levante
Autovía Valencia a Ademuz km 11,7 (Salida 10)
Tel.: 961 350 250. Fax: 961 350 034

En 2008 Unión de Mutuas contaba con 37 centros.

La sede social de la Mutua está en Segorbe; la sede organizativa y de gestión se encuentra en Castellón, en el centro de Av. del Lledó 69.

3.2. CORPORACIÓN MUTUA

[2.7, 2.8]

Nuestra integración en Corporación Mutua se fundamenta en la cooperación y colaboración entre los asociados a partir de un modelo de gestión basado en la calidad total. Todas las actuaciones emprendidas en el marco de Corporación Mutua están orientadas a la búsqueda de la satisfacción de las empresas asociadas y trabajadores protegidos por cada una de las mutuas de la corporación, así como de las personas de la organización, los colaboradores, las Administraciones Públicas y la sociedad en general.

En Corporación Mutua sumamos esfuerzos, medios, recursos y experiencia en la gestión del accidente de trabajo, la enfermedad profesional y las contingencias comunes, tanto en la asistencia sanitaria como en las prestaciones económicas y sociales, y en la prevención de riesgos y mejora de la salud laboral. Con ello Unión de Mutuas puede mejorar aún más la prestación de sus servicios. En particular, a la red de centros propios y concertados de la Mutua, podemos añadir ahora la red de centros de Corporación Mutua, dando cobertura a nuestros trabajadores protegidos en toda la geografía española. La integración en Corporación Mutua nos permite además ampliar el campo de programas de innovación y desarrollo para reforzar la atención sanitaria y mejorar la salud laboral de nuestros trabajadores protegidos.

PRINCIPALES ACTUACIONES EN EL MARCO DE CORPORACIÓN MUTUA

Puesta en común y utilización conjunta de la mayor red de centros del sector

Desarrollo de un modelo de gestión común

Elaboración de un Plan Estratégico de Corporación Mutua (2008-2010) y comienzo de su implementación

Desarrollo del Plan de Inversiones en centros propios (2009-2011)

Racionalización de convenios de asistencia sanitaria

Puesta en marcha de una central de contratación

Plan común para la reducción de costes operativos

Diseño de un cuadro de mando común con los principales indicadores de gestión



3.3. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

[3.10, 4.14 a 4.17]

En Unión de Mutuas concebimos la responsabilidad social corporativa desde el diálogo y el acuerdo posible entre todos nuestros grupos de interés. Para el cumplimiento de las legítimas expectativas depositadas en nosotros por ellos y para el aprovechamiento pleno de nuestros recursos y la mejora continua, en una reunión de trabajo del Proceso de Política y Estrategia se procedió en 2008 a una redefinición de los grupos de interés.

Tal como quedaron identificados, los grupos de interés de Unión de Mutuas son: los clientes, su equipo humano, los colaboradores, las Administraciones Públicas y la sociedad.

- > **Ciudadanos:** este grupo comprende a los ciudadanos asociados, los trabajadores protegidos al servicio de estas y los trabajadores autónomos adheridos. Al ser los destinatarios directos de los servicios que presta la entidad, el conocimiento de sus expectativas y necesidades es esencial en el establecimiento de la política y estrategia de la Mutua. Para ello Unión de Mutuas se ha valido de encuestas; quejas, reclamaciones, sugerencias y agradecimientos recibidos a través del sistema QRSa, y visitas a las empresas mutualistas, además de tener muy en cuenta la información recibida de los clientes en el trato diario con estos (ver capítulo 5).
- > **Equipos humanos:** la relación de Unión de Mutuas con sus empleados viene enmarcada por el esfuerzo constante por la integración y el desarrollo de las personas. La Mutua espera alcanzar la cohesión corporativa mediante el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Su política laboral tiene por objeto dotar a la entidad de una plantilla de profesionales cualificados de carácter estable, con un alto nivel de contratación de carácter indefinido y una escasa incidencia de bajas voluntarias y despidos (ver capítulo 6).
- > **Colaboradores:** forman un grupo particular por cuanto constituyen una prolongación de la entidad, cuyas tareas administrativas directas apoyan de forma complementaria. Las aportaciones de los colaboradores sirven, además, como información sobre las expectativas de las empresas (mutualistas y no mutualistas) y sobre los servicios ofrecidos por otras mutuas (ver capítulo 5).
- > **Administraciones Públicas:** Unión de Mutuas se relaciona tanto con la Administración General del Estado (a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración; la Tesorería General de la Seguridad Social; la Intervención General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social) como con las Administraciones Autonómicas (a través de los distintos departamentos de Sanidad, en especial la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana). En esta relación la Mutua se apoya en un valor básico, el de la transparencia, y en la publicidad que acompaña todas sus actuaciones.
- > **Sociedad:** en Unión de Mutuas entendemos que nuestra responsabilidad como empresa ciudadana implica la integración voluntaria en nuestra gestión de las preocupaciones económicas, sociales y medioambientales, así como el compromiso de hacer extensible una cultura ética en la salud y prevención laboral a todas nuestras empresas asociadas (ver capítulo 8).

Además de estos grupos de interés, para Unión de Mutuas tienen una especial importancia también las relaciones con: los órganos de gobierno y participación (3.1) y el sector de mutuas.

De los primeros forman parte representantes de los más diversos sectores empresariales (que, en la medida de lo posible, se procura que sean personas representativas de su correspondiente sector) y de los sindicatos más representativos. A estos órganos corresponde, de manera especial, velar por la consecución de un desarrollo sostenible.

Con el sector de mutuas nuestra entidad mantiene desde hace tiempo una fructífera relación a través de distintos foros (ver capítulo 8). Desde 2008 es de destacar, sobre todo, la integración en Corporación Mutua, una agrupación de mutuas que persigue una mayor eficiencia en el sistema de protección social.

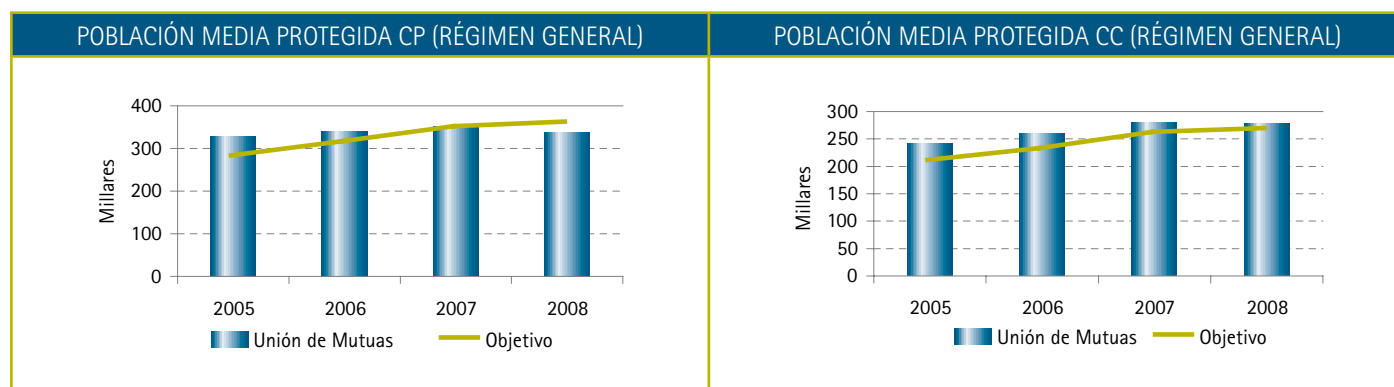
3.4. PRINCIPALES MAGNITUDES

[2.2, 2.8, 2.9, 3.10, EC1, EC9]

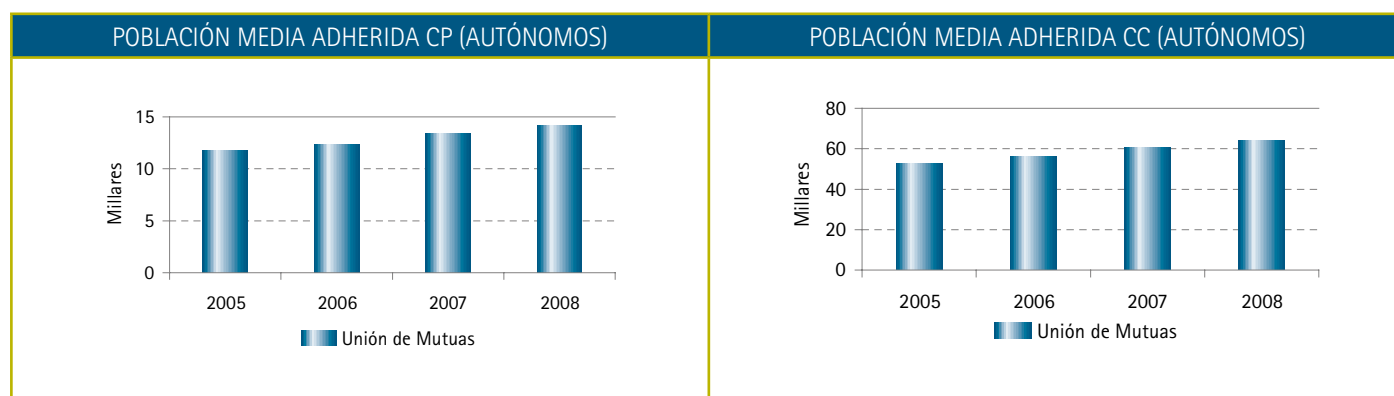
Las principales magnitudes de Unión de Mutuas en 2008, comparadas con 2007, son las siguientes:

	2008	2007
Empresas mutualistas	57.604	80.238
Trabajadores protegidos	298.751	364.595
Ingresos totales	266.265.978,46 €	274.680.596,87 €
Gastos	250.466.340,90 €	228.096.232,52 €
Resultado	15.799.637,56 €	46.584.364,35 €
Centros propios	37 (2 de ellos hospitales)	39 (2 de ellos hospitales)

Se ha producido una disminución en el número de empresas mutualistas y trabajadores protegidos en 2008, mayor en el caso de las primeras que en el de los últimos. Ello se explica por la actualización de la información relativa a las bajas de empresas: a 31 de diciembre de 2007 se dio de baja definitiva a las empresas que estaban de alta pero sin trabajadores desde una fecha anterior a 31 de diciembre de 2006. El descenso en la población media protegida por contingencias profesionales y contingencias comunes del Régimen General es reflejo de la situación económica en el segundo semestre de 2008. Como puede verse en las siguientes figuras, el crecimiento ha sido constante en los últimos años.



En el caso de los autónomos, por el contrario, los últimos cambios normativos se han traducido en el incremento que queda reflejado en las figuras siguientes:



Desglosando la población laboral protegida durante 2008 por contingencias profesionales y contingencias comunes, tenemos:

	Población laboral protegida CP		Población laboral protegida CC	
	2008	2007	2008	2007
Empresas	57.604	80.238	38.595	49.909
Trabajadores por cuenta ajena	286.299	351.207	236.427	279.878
Trabajadores por cuenta propia	12.452	13.388	56.400	60.648

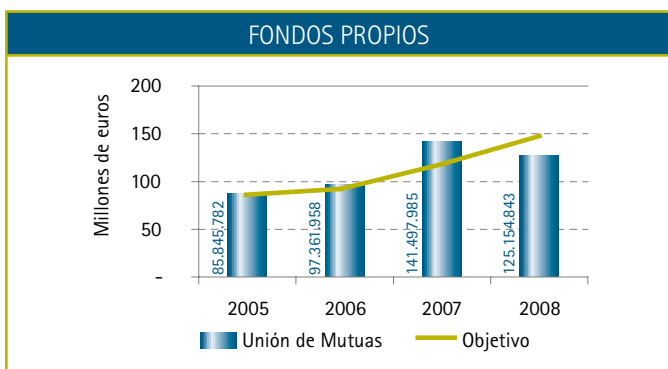
En cuanto a los resultados de la entidad, se han visto afectados, por un lado, por la disminución de ingresos debido a factores coyunturales (pérdida de trabajadores y aumento de la morosidad) y normativos (reducción de tarifas, aumento de prestaciones, aportaciones a servicios comunes...); por otro lado, por el incremento del gasto, en particular de los gastos de administración como consecuencia de la integración en Corporación Mutua, al tener que igualar la forma de pago a los colaboradores (se han adelantado dos trimestres que figuran en las cuentas de 2008).

La siguiente tabla desglosa ingresos y gastos de Seguridad Social y del patrimonio privado de la entidad:

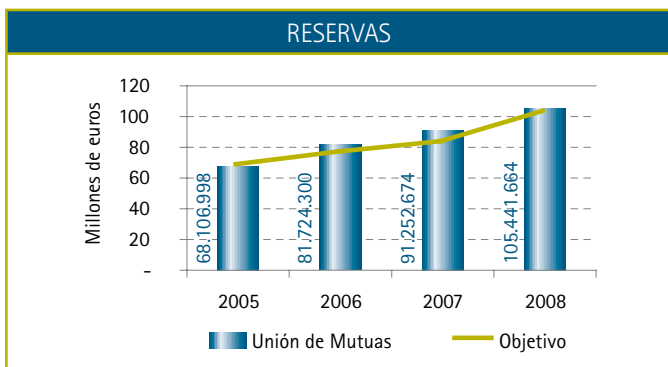
INGRESOS TOTALES	2008		
	SEG. SOCIAL	PATRIMONIO PRIV.	INTEGRADO
	265.925.510,85	340.467,61	266.265.978,46
GASTOS	2008		
	SEG. SOCIAL	PATRIMONIO PRIV.	INTEGRADO
GASTOS FUNCIONAMIENTO	36.550.514,24	80.628,72	36.631.142,96
GASTOS PERSONAL	30.695.233,30		30.695.233,30
IMPUESTOS	116.059,21	29.763,17	145.822,38
DIFERENCIA INGRESOS-GASTOS	15.687.797,22	111.840,34	15.799.637,56

INGRESOS TOTALES	2007		
	SEG. SOCIAL	PATRIMONIO PRIV.	INTEGRADO
	274.110.856,48	569.740,39	274.680.596,87
GASTOS	2007		
	SEG. SOCIAL	PATRIMONIO PRIV.	INTEGRADO
GASTOS FUNCIONAMIENTO	25.975.103,24	68.291,58	26.043.394,82
GASTOS PERSONAL	27.563.339,42		27.563.339,42
IMPUESTOS	169.923,87	26.588,89	196.512,76
DIFERENCIA INGRESOS-GASTOS	46.151.084,55	433.279,80	46.584.364,35

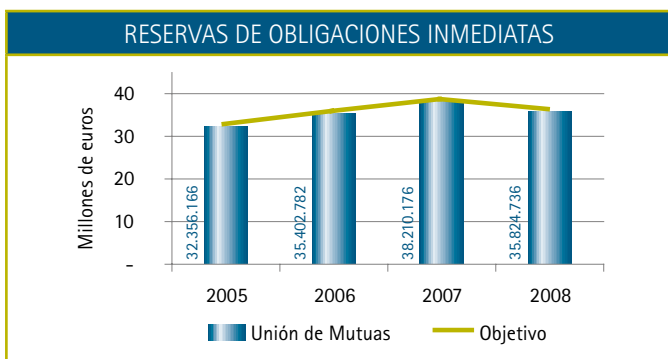
La solidez financiera de la organización queda patente en la siguiente figura, en que se muestra el crecimiento continuado de los fondos propios de Unión de Mutuas, que han ido aumentando de forma sostenida hasta 2007, cayendo en 2008 por los factores antes mencionados:



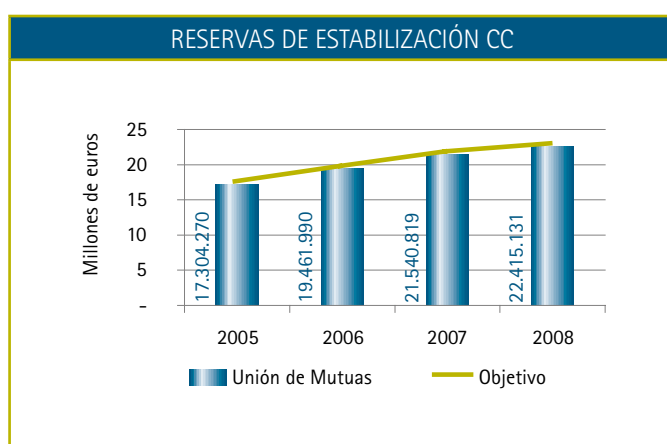
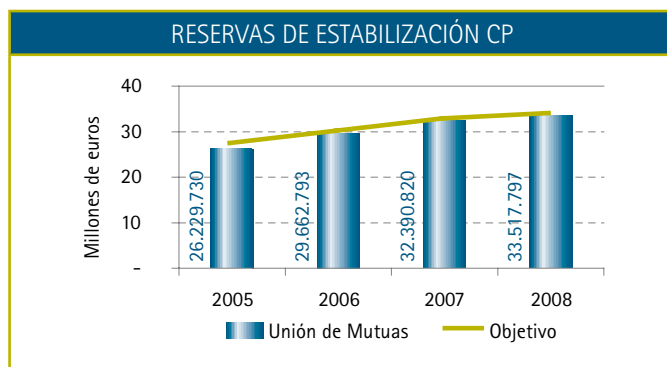
La solvencia de la Mutua queda reflejada en el indicador de reservas, que sigue las cuantías establecidas en las disposiciones legales, con un objetivo claro: alcanzar en cada ejercicio el máximo legal, objetivo cumplido hasta la fecha.



Las reservas de obligaciones inmediatas son establecidas por el ministerio. En Unión de Mutuas se han dotado al máximo legal:



De igual modo se establecen los mínimos y máximos para las reservas de estabilización para contingencias profesionales y contingencias comunes, que en la Mutua se dotan al máximo legal. En 2005 no fue así, al asumir Unión de Mutuas el desfase existente en Gremiat, mutua con la que se había fusionado el año anterior. En 2008 las reservas para accidentes de trabajo alcanzaron los 33.517.796,66 euros y, para contingencias comunes, 22.415.130,51 euros.



CAPACIDAD DE ASISTENCIA Y DE GESTIÓN PROBADAS

En Unión de Mutuas gestionamos y asistimos alrededor de 100.000 procesos al año, de los que el 70,5% son por enfermedad común.

NÚMERO TOTAL DE PROCESOS GESTIONADOS POR UNIÓN DE MUTUAS POR AÑO

PROCESO	TIPO DE PROCESO	2005	2006	2007	2008
Accidentes de trabajo (AT)	Con baja	22.565	22.502	22.218	18.648
	Sin baja	19.151	7.618	8.508	8.902
Total AT asistidos	Con y sin baja	41.716	30.120	30.726	27.550
Enfermedades profesionales (EP)	Con baja	277	256	360	267
	EP sin baja	68	9	65	65
Total EP atendidas	Con y sin baja	345	265	425	332
Contingencias comunes gestionadas	Con baja	61.957	61.184	67.962	66.734
TOTAL PROCESOS GESTIONADOS	Con y sin baja	104.018	91.569	99.113	94.616

El riesgo de padecer un accidente de trabajo con baja en las empresas afiliadas a Unión de Mutuas se estima en 53,56 por cada 1.000 trabajadores afiliados. La evolución ha sido muy positiva ya que desde 2005 se ha registrado un descenso del -25,7%, destacando especialmente la reducción (del -19,0%) del índice de 2008 respecto del observado en 2007.

La siguiente tabla muestra el índice de incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por 1.000 trabajadores con la prestación concertada.

TIPO DE PROCESO	2005	2006	2007	2008
AT con baja	72,06	68,23	66,13	53,56
AT con baja recaídas	3,29	3,03	2,89	2,04
AT sin baja	62,57	26,01	27,21	26,73
EP con baja	0,72	0,76	0,90	0,72
EP con baja recaídas	0,12	0,13	0,10	0,07
EP sin baja	0,22	0,03	0,20	0,22

La incidencia de las bajas por enfermedad común en trabajadores de empresas afiliadas a Unión de Mutuas es de aproximadamente 203 bajas por cada 1.000 trabajadores afiliados. Los 3 procesos de mayor incidencia fueron las enfermedades del aparato muscular, esquelético y de los tejidos conectivos, las enfermedades del aparato respiratorio, y las lesiones. Los tres procesos con más días de baja fueron los originados por enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejidos conectivos, los trastornos mentales y las lesiones.

En general, todos los procesos gestionados por Unión de Mutuas han presentado una evolución positiva.

4

NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

4.1. ÉTICA Y RESPONSABILIDAD

[4.8]

Para Unión de Mutuas la responsabilidad social no es solo un instrumento de gestión, forma parte de su forma de ser, de su ética. Entendemos que la ética es esencial como punto de referencia para la toma de decisiones internas y como aspecto básico para nuestra proyección social. Por ello desde 2002 contamos con el Código Ético, que sigue las directrices de la Unión Europea recogidas en el Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las Empresas.

La gestión de la responsabilidad social se apoya en dos pilares fundamentales: la política de calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales, y la política de responsabilidad social, ambas

orientadas por el Código Ético. En garantía del cumplimiento de éste, y para enriquecimiento de la propia Mutua, uno de los primeros compromisos del Código Ético que se cumplió fue la creación de un Comité de Ética que asesora a Unión de Mutuas en esta materia.

Para el desarrollo de la ética y la responsabilidad social corporativa la Mutua prosiguió en 2008 la colaboración con el grupo de Gestión de la Ética y Responsabilidad Social de las Empresas (GERSE) de la Universitat Jaume I de Castellón que había iniciado para la elaboración del Código Ético.

Política de responsabilidad social

Unión de Mutuas entiende la responsabilidad corporativa como la forma propia en que la entidad responde a las expectativas legítimas que la sociedad le atribuye en ella. La responsabilidad social es algo más que una filosofía o instrumento de gestión para la Mutua forma parte de su carácter o forma de ser y tiene los rasgos de su ética.

La filosofía ética o compromiso por la ética empresarial y una meta estratégica de Unión de Mutuas que los compromisos adoptados sean públicos. Es en el caso del Código Ético de Unión de Mutuas, que no sólo expresa el compromiso que Unión de Mutuas quiere ver, sino también los pasos que está dispuesta a dar para alcanzar este objetivo de integrar la responsabilidad social en la gestión.

Desde principios de 2003, buscando en la implantación del Código Ético el compromiso Unión de Mutuas para el cumplimiento de los compromisos de los servicios que presta la entidad. Estos compromisos, que conforman el Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa, son 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. Implementar las normas UNE-EN ISO 14001 de gestión medioambiental.
- 6. Establecer un protocolo para la defensa de la privacidad y el acceso a los datos personales por parte del trabajador cliente.
- 7. Promover el Código Ético a las empresas asociadas.
- 8. Fomentar la cultura de la prevención en la empresa a través del empleo a distintos niveles y géneros de salud laboral.

II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa

En el período 2003-2006 estos compromisos se habían realizado en su práctica totalidad. Sólo en el caso de creación del Código Ético a las empresas quedó un reto: la extensión a las empresas mutualistas de la política de responsabilidad social, que es siempre un objetivo abierto para un trato de un proceso continuo y no de un determinado resultado.

En la actualidad, Unión de Mutuas ha definido su II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa que cubre el compromiso social de Unión de Mutuas para el período 2007-2010. Se trata de un segundo plan de aproximación de la gestión de la Mutua al horizonte de actuación definido por el Código Ético. Estos son los compromisos adoptados:

- 1. Elaboración del informe anual de responsabilidad social empresarial.
- 2. Adhesión al Pacto Mundial.
- 3. Aprobación de un plan de igualdad.
- 4. Realización de un plan de accesibilidad e integración: Programa e-igualdad.
- 5. Creación de un plan de excelencia de los partners de Unión de Mutuas.
- 6. Carta de derechos y deberes de las empresas de Unión de Mutuas.
- 7. Plan de formación en ética y responsabilidad social corporativa.
- 8. Extensión de la cultura de la ética y la responsabilidad social a las empresas mutualistas.
- 9. Declaración de la "firmeza verde".

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

4.2. EL COMITÉ DE ÉTICA

[4.1, 4.4, 4.6, 4.9, 4.10]

El soporte institucional básico de la responsabilidad social corporativa en Unión de Mutuas es su Comité de Ética. Este es un grupo multidisciplinar de personas independientes y ajenas a la Mutua y a sus empresas asociadas que aconsejan a los profesionales de la entidad en las decisiones sobre cuestiones éticas que se plantean en el curso de las prácticas sanitarias y preventivas.

El Comité de Ética constituye un instrumento esencial para el desarrollo y seguimiento del Código Ético y de la cultura de la responsabilidad social corporativa. No tiene competencias para juzgar o sancionar, ni siquiera para proponer resoluciones vinculantes. Se ocupa de supervisar, asesorar y proponer. La actuación del Comité de Ética se fundamenta en la independencia, el pluralismo y la capacidad de argumentación.

En el año 2008 el Comité de Ética se reunió en dos ocasiones.

- > Reunión del 16 de febrero de 2008 en Manises, Valencia:
 - Seguimiento y análisis de las acciones de responsabilidad social realizadas hasta la fecha. Estudio y discusión del dossier de prensa.
 - Informe sobre la incorporación de Unión de Mutuas a Corporación Mutua.
 - Informe sobre la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a ASEPAM.

- Análisis del estado de la memoria de sostenibilidad 2007.
- Propuesta para la celebración de una jornada para extender la cultura de la responsabilidad social a las empresas mutualistas.
- Reflexión sobre la problemática de los trabajadores mayores y los enfermos psiquiátricos.
- > Reunión del 10 de mayo de 2008 en Madrid:
 - Seguimiento y análisis de las acciones de responsabilidad social realizadas hasta la fecha. Estudio y discusión del dossier de prensa.
 - Informe sobre el Consejo Estatal de Responsabilidad Social.
 - Informe sobre las actividades de Corporación Mutua.
 - Debate en torno al Plan de Igualdad.
 - Informe sobre la Fundación CVIDA, en cuya Junta Directiva está Unión de Mutuas.
 - Reflexión sobre la conveniencia de celebrar una jornada sobre prescripciones médicas.
 - Informe sobre la situación de la Carta de Derechos y Deberes de los Pacientes.
 - Reflexión en torno a las posibles acciones para prevenir situaciones de dependencia en personas mayores.

En 2009 el Comité de Ética continuará con el seguimiento del II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa 2007-2010.



4.3. POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE: CAMINO HACIA LA EXCELENCIA

[1.2, 3.2, 3.3, 4.8, 4.11]

En su apuesta por la calidad, desde 1998 Unión de Mutuas ha participado en toda actividad que suponía la consecución de la mejora continua a través de procesos de calidad.

De acuerdo con la política de calidad, medioambiental y de prevención de riesgos laborales:

"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.

La política de calidad, ambiental y prevención de riesgos laborales de Unión de Mutuas está basada en la consecución de dos objetivos fundamentales:

1. La satisfacción de los empresarios asociados y trabajadores protegidos, previniendo los riesgos contra la salud, la seguridad y el medioambiente.
2. La mejora continua en la realización de los procesos de trabajo y servicios, con objeto de conseguir la mayor eficiencia en todas las actuaciones de Unión de Mutuas.

Para la consecución de los objetivos se establecen los siguientes principios:

- > Los conocimientos, cualificación, satisfacción del personal y la participación activa del mismo en la mejora continua se considera un valor estratégico de competitividad para la Mutua.
 - Constante dotación de recursos tecnológicos y humanos necesarios para llevar a cabo nuestra actividad en condiciones de competitividad óptima.
- > El desempeño de las actividades y servicios con criterios de minimización de la contaminación.
- > Cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de calidad y ambiental, así como la legislación, reglamentación aplicable y todos aquellos requisitos que Unión de Mutuas suscriba relacionados con su actividad.



De acuerdo con las expectativas de desarrollo y retos de la organización, periódicamente se planificarán objetivos de calidad, ambientales y de prevención de riesgos laborales y se realizará un seguimiento de los mismos".

En el camino hacia la excelencia de Unión de Mutuas podemos destacar los siguientes hitos:

1998	Unión de Mutuas es la primera mutua con sede en la Comunidad Valenciana que obtiene por parte de AENOR la certificación conforme a la norma ISO 9002:1994 para su proceso de prevención.	2004	Tiene lugar la fusión con Gremiat, lo que exige un amplio abanico de acciones encaminadas a "compatibilizar y fusionar" ambas culturas. Una de las acciones más destacadas es la extensión del alcance las certificaciones ISO 9001:2000 e ISO 14001:2004 a todos los centros fusionados en todo el territorio nacional.
1999	Se amplía el alcance de la certificación ISO 9002:1994 al resto de procesos de la organización.	2006	Se revisan la misión y visión. Se define el Plan Estratégico 2006-2008.
2001	Comienza la elaboración del Código Ético.	2006	Se implanta una herramienta de <i>business intelligence</i> .
2001	Unión de Mutuas adopta el Modelo EFQM de Excelencia como referente para la mejora e implantación de su sistema de gestión, con una premisa muy clara: cualquier actuación que se realice en relación con el Modelo EFQM ha de conducir a una mejora de la gestión en Unión de Mutuas y, por tanto, a una mejora de los resultados a alcanzar, en su más amplia consideración. Se realiza, con el soporte de una organización externa, la primera autoevaluación EFQM, alcanzando una puntuación de 285 puntos.	2006	Con la separación de Unimat Prevención, Sociedad de Prevención S.LU., se adapta el sistema de gestión a la nueva situación.
2002	Unión de Mutuas se adapta a la nueva ISO 9001:2000. El cambio fundamental que aporta la norma es la orientación a la gestión por procesos, lo que sirve para reafirmarse en la decisión de adoptar como referencia el modelo EFQM.	2007	Se inicia el II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa 2007-2010.
2002	Primera declaración de la misión y visión de la Mutua.	2007	Unión de Mutuas publica la Memoria de Sostenibilidad 2006, informe de responsabilidad social corporativa que obtiene el nivel máximo A+, de acuerdo con los niveles de aplicación definidos por el GRI (Global Reporting Initiative) y la verificación externa por parte de AENOR.
2003	El compromiso y respeto de Unión de Mutuas por el medioambiente queda patente con la certificación ISO 14001:1996 de todos los centros y procesos de la organización.	2007	Unión de Mutuas firma un convenio de colaboración con la Fundación Isonomía en materia de igualdad de género.
2003	Se publica el Código Ético con dos objetivos básicos: presentar públicamente los principios y valores fundamentales que guían la toma de decisiones de la organización, y definir las responsabilidades que Unión de Mutuas adquiere hacia sus interlocutores o grupos de interés.	2007	Reconocimiento público del Premio Bronce ER de empresa registrada de AENOR a las empresas que demuestran su esfuerzo en el camino hacia la excelencia.
2004	Apertura del Instituto de Traumatología Unión de Mutuas (ITUM).	2008	Se constituye la Comisión de Igualdad y a fines de año se aprueba el Plan de Igualdad.
2004	Se realiza la segunda autoevaluación conforme al Modelo EFQM, con una puntuación de 357 puntos.	2008	Se pone en marcha el proyecto piloto "Efectos Adversos" en 4 ambulatorios.
		2008	Unión de Mutuas entra a forma parte de Corporación Mutua.
		2008	Se realiza la tercera autoevaluación EFQM, con una puntuación de 428 puntos.
		2008	Se renueva la colaboración con el grupo de Gestión de la Ética y Responsabilidad Social Empresarial (GERSE) de la Universitat Jaume I de Castellón.
		2008	Unión de Mutuas publica la Memoria de Sostenibilidad 2007.

4.4. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

[3.2, 3.3, 4.12, 4.13]

En 2008 Unión de Mutuas prosiguió el desarrollo de su II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa 2007-2010, que contempla las siguientes acciones:

1. Elaboración del informe anual de responsabilidad social empresarial
2. Adhesión al Pacto Mundial
3. Realización de un plan de igualdad
4. Realización de un plan de accesibilidad e integración: Programa e=QUIDAD
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".

1. Unión de Mutuas publicó en 2008 la "Memoria de sostenibilidad. Informe de responsabilidad corporativa 2007", de acuerdo con la metodología del Global Reporting Initiative (GRI). Después de someterla a verificación externa por parte de AENOR, obtuvo del GRI el nivel de aplicación máximo, el A+. En el desarrollo de esta memoria la Mutua contó con la colaboración del Grupo de Gestión de la Ética y Responsabilidad Social de la Empresa (GERSE), dependiente de la Universitat Jaume I de Castellón.
2. La adhesión al Pacto Mundial se produjo a fines de 2007. A lo largo de 2008 la Mutua se mantuvo fiel a esta iniciativa de compromiso ético, respetando los diez principios del pacto. En este año, de entre las actuaciones realizadas en garantía del cumplimiento de dichos principios destaca la recogida en el principio 6: no discriminación en el empleo y la ocupación.
3. En mayo de 2008, un grupo multidisciplinar de personas de la Mutua se constituyó en comisión, creando la Comisión de Igualdad de Unión de Mutuas. Este grupo analizó el diagnóstico de situación realizado en 2007 por la Fundación Isonomía,



entidad experta en igualdad dependiente de la Universitat Jaume I de Castellón que había concluido que en Unión de Mutuas se aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades. No obstante, para corregir algunos resultados y profundizar en la igualdad, la comisión elaboró el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas, presentado al Comité de Empresa para su aprobación en diciembre de 2008.

El Plan de Igualdad de Unión de Mutuas se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social y, además, persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Es un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, aplicable a: los trabajadores y trabajadoras de Unión de Mutuas que prestan sus servicios en algún centro de esta entidad; quienes perteneciendo a alguna mutua de Corporación Mutua comparten centro de trabajo de Unión de Mutuas; y quienes provengan de ETT, sean estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

Está estructurado en seis áreas: acceso al empleo; conciliación de la vida laboral y familiar; clasificación profesional, promoción y formación; retribuciones; salud laboral y comunicación. Para cada área se define uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven. El plan tendrá una vigencia de dos años, comenzando ésta en enero de 2009; transcurrido dicho plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Con el Plan de Igualdad se espera mejorar el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Para la Comisión de Igualdad, ver el capítulo 6.2.

4. Plan de accesibilidad e integración: Programa e=QUIDAD. En 2008 se siguió avanzando en este plan, como se explica en el capítulo 5.2.
5. La elaboración de la carta de derechos y deberes de los pacientes de Unión de Mutuas comenzó en 2008, estando prevista su finalización en 2009.
6. El Plan de formación en ética y responsabilidad social corporativa: puesto en marcha en 2007, prosiguió con la inclusión de un módulo de Código Ético y responsabilidad social corporativa en todos los cursos de formación de duración superior a 4 horas, salvo los cursos a distancia. En total, se impartió formación en ética y responsabilidad social corporativa en 2008 en 17 cursos.
7. Para la extensión de la cultura de la ética y la responsabilidad social a las empresas mutualistas, Unión de Mutuas organizó en 2008 diversos actos. Destacan la jornada "La cultura de la responsabilidad social en las empresas mutualistas" y el acto de presentación de la memoria de sostenibilidad en la Universitat Jaume I.
8. En el aspecto medioambiental en 2008 se dieron los primeros pasos para el desarrollo de la "oficina verde". Además, merece especial mención la ampliación de la digitalización de las placas de rayos X a los centros de Sagunto y Paterna.





COMPROMETIDOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



5



5.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

[4.17, S08, PR1 a PR9]

Apostar por la calidad integral implica someterse a un proceso de evaluación continua que, en Unión de Mutuas, tiene como referencia el modelo EFQM de excelencia empresarial.

De acuerdo con el modelo EFQM la Mutua había elaborado un Plan Estratégico 2006-2008. Entre sus líneas de actuación la responsabilidad social se orientaba a la mejora de la percepción de la sociedad en lo referente al compromiso de Unión de Mutuas con la ética, la igualdad y la responsabilidad social y ecológica, contribuyendo a proporcionar un sistema sanitario justo y eficaz, participando de forma activa en todas aquellas actividades en las que se puede aportar valor.

Al integrarse la entidad en Corporación Mutua, que también ha adoptado el modelo de gestión EFQM, Unión de Mutuas se vio en la necesidad de llevar a cabo una nueva reflexión estratégica, en función de las necesidades y expectativas actuales y futuras derivadas de la nueva situación. Fruto de ello fue la revisión y actualización de la misión y visión (ver 1.2), el nuevo Plan Estratégico 2009/2011 y un nuevo mapa estratégico, además del despliegue en la herramienta de *business intelligence* de todos los indicadores definidos en las fichas de proceso para el seguimiento del plan estratégico.

LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

En la relación con nuestros grupos de interés, basada en los principios y valores del Código Ético, cobra una especial relevancia la mejora continua de los servicios prestados a las empresas mutualistas, los trabajadores protegidos y los colaboradores de la Mutua. Para evaluar los resultados de las líneas estratégicas desarrolladas se realizan las siguientes encuestas:

> Empresas mutualistas

- Satisfacción general de la empresa mutualista
- Servicios y prestaciones en caso de accidente de trabajo
- Servicios y prestaciones en caso de enfermedad profesional
- Servicios y prestaciones en caso de enfermedad común
- Tramitación administrativa en caso de accidente de trabajo
- Tramitación administrativa en caso de enfermedad común
- Atención al mutualista
- Nivel de cobertura / centros
- Satisfacción general de los trabajadores de la empresa mutualista

> Trabajadores accidentados

- Satisfacción general
- Servicios y prestaciones
- Atención al paciente

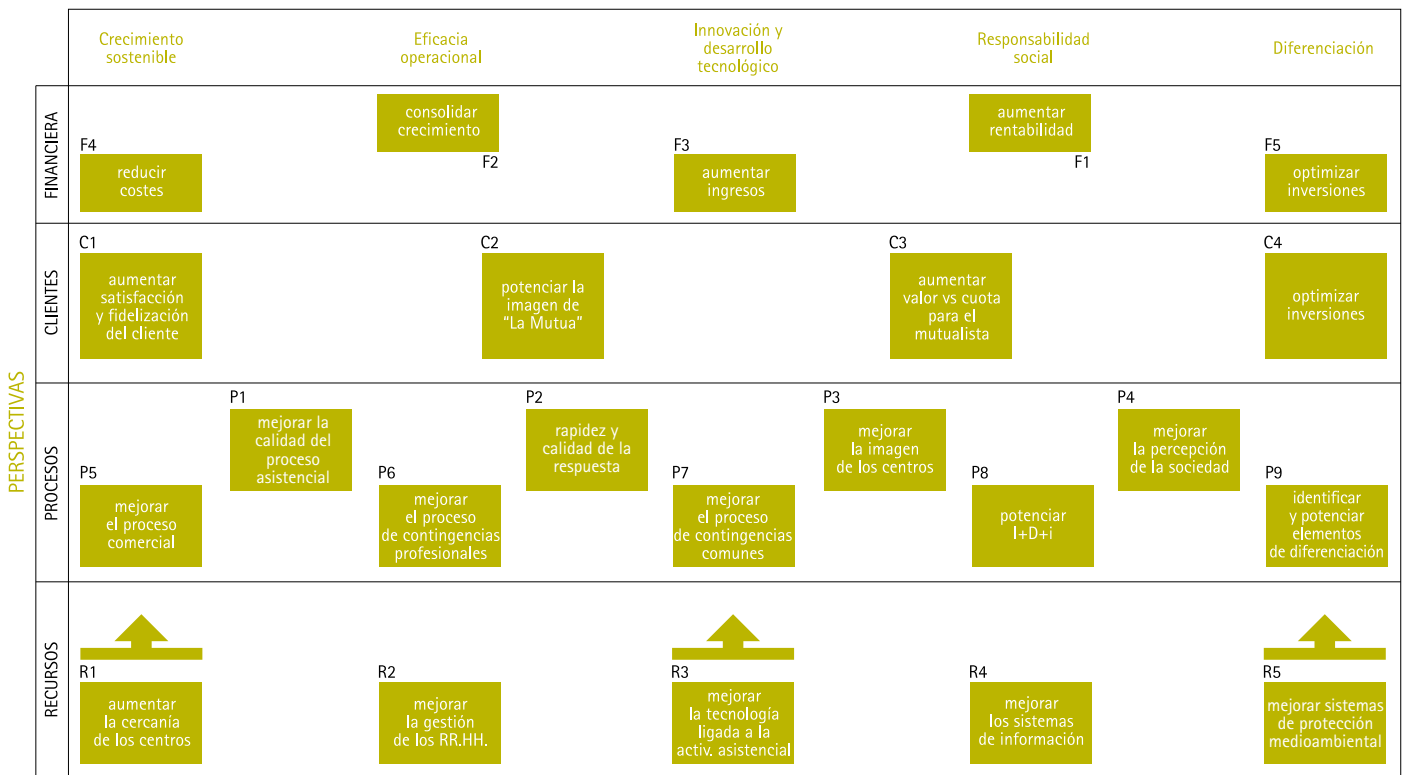
> Hospitalización (usuarios del ITUM)

- Satisfacción general
- Proceso de admisión
- El personal
- Las instalaciones
- La información

> Colaboradores

- Satisfacción general
- Servicios y prestaciones
- Material proporcionado por Unión de Mutuas
- Relación de Unión de Mutuas con sus empresas

MAPA ESTRATÉGICO 2008



Todos estos grupos de interés, según se desprende de las encuestas, se muestran satisfechos o muy satisfechos con Unión de Mutuas.

De entre las actuaciones y mejoras más relevantes de la Mutua, altamente valoradas por los trabajadores protegidos y empresas mutualistas, destacan:

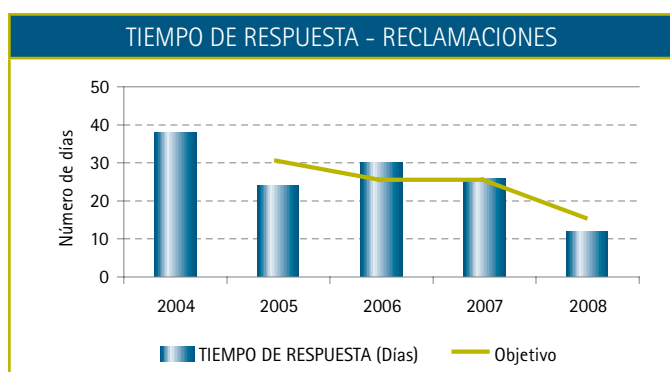
- > Unidad de Psicología en Valencia y Castellón que trabajan conjuntamente con los médicos en el control y apoyo a los procesos de ITCC.
- > Protocolos específicos para empresas, con reunión y remisión periódica y constante de información sobre las actividades de control realizadas en ellas.
- > Inclusión en la página web de indicadores de gestión de cada empresa, comparándola con el resto de empresas asociadas a la Mutua y registradas con igual CNAE.
- > Unidades médico-administrativas en distintas provincias según población protegida.
- > Protocolo de remisión de trabajadores a la Unidad de Valoración.
- > Visitas personalizadas a empresas orientadas a la mejora de la comunicación, estableciendo conjuntamente protocolos de actuación.
- > Diagnóstico por la imagen: desarrollo del tratamiento y archivo digital.

- > Urgencias-ambulatorio: revisión del Proceso de Admisión-Urgencias / Protocolo de Actuación en el Traumatismo Craneoencefálico.
- > Consultas externas: Unidad de Raquis para valoración y tratamiento de pacientes con patología laboral de columna vertebral.
- > Quirófanos: trazabilidad con programación informatizada en el Servicio de Esterilización.
- > Hospitalización: Protocolo para Tratamiento de Pacientes Dificiles de Larga Hospitalización / Protocolo de RCP (reanimación cardiopulmonar).

El porcentaje de satisfacción de los colaboradores ha ido aumentando en los últimos años por acciones como: prestarles una atención personalizada, poner a su servicio herramientas tecnológicas como Mutua On-line, facilitarles formación para ampliar sus conocimientos en materia laboral, realizar campañas de información e invitarlos a actos institucionales sobre normativa de utilidad para el desarrollo de su trabajo, o prestar un elevado nivel de atención a las empresas que gestionan.

Además de las encuestas de satisfacción, Unión de Mutuas dispone de una serie de indicadores registrados en su herramienta de *business intelligence* que muestran el rendimiento interno en relación con los grupos de satisfacción mencionados, como bajas y altas por contingencias profesionales y comunes, duración media de los distintos procesos de baja, tasa de prevalencia de baja y tasa de incidencia.

Especial mención merece la implantación, en el último cuatrimestre de 2008, de la aplicación QRSA, "Quejas, reclamaciones, sugerencias y agradecimientos". Esta aplicación ha mejorado sustancialmente la gestión de las quejas y reclamaciones y ha permitido, en el tiempo que llevaba implantada al finalizar 2008, reducir sensiblemente el tiempo de respuesta.



EL SEGUIMIENTO DE LA CALIDAD

En 2008 AENOR, un año más, realizó una auditoría de seguimiento para evaluar nuestro sistema de gestión según la norma UNE-EN ISO 9000:2000, renovando certificados.

En la gestión de recursos económicos y financieros, tanto de las cuotas a cobrar como de los valores mobiliarios en los que puede invertir los posibles fondos de tesorería, Unión de Mutuas cumple las disposiciones de la normativa vigente y del "Código de conducta de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones financieras temporales", aprobado por acuerdo de 20 de noviembre de 2003 del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Remite toda la información y se somete a todos los controles establecidos legalmente. En 2008, Unión de Mutuas se sometió a la auditoría contable que anualmente lleva a cabo la Intervención General de la Seguridad Social en garantía del uso correcto de los fondos públicos.

Además de las mejoras introducidas en los centros de Unión de Mutuas para el ahorro energético (ver capítulo 7.2), se practican auditorías sistemáticas de la imagen y conservación de los edificios y auditorías del material, del que se realizan inventarios anuales, especialmente importantes para la optimización en la gestión de productos clínicos; las compras están sujetas al cumplimiento de criterios medioambientales y preventivos; y se lleva a cabo un

mantenimiento preventivo específico para los equipos de esterilización y quirófano, así como una memoria anual de las instalaciones radiológicas.

En 2008 no se produjo ningún incidente derivado del incumplimiento de la regulación legal o de normas internas relativas a los impactos de nuestros servicios en la salud y la seguridad de nuestros grupos de interés. Tampoco hubo incidentes por incumplimiento de la normativa en lo que se refiere a la información sobre nuestros servicios (caso, por ejemplo, del consentimiento informado para intervenciones). Y la Mutua no fue multada por incumplimiento de las disposiciones normativas relacionadas con los servicios prestados por ella.

En los sistemas de información se han establecido una serie de controles que garantizan la política de seguridad definida por la Mutua. Dichos controles son especialmente relevantes para asegurar el cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y su normativa de desarrollo. Semestralmente se llevan a cabo controles internos y, cada dos años, como es preceptivo, una auditoría. En 2008 no hubo reclamaciones relacionadas con la confidencialidad y protección de datos.

En lo que se refiere a la comunicación, la Mutua respeta los principios de su Código Ético y los que se desprenden de su Plan de Igualdad (ver capítulo 4.4.), facilitando información sin discriminación alguna.

Adicionalmente a estos controles, el 5 de septiembre de 2006 Unión de Mutuas había suscrito los "Criterios para delimitar las prácticas excluidas" en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Este código de buenas prácticas, firmado con el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es una muestra del compromiso de transparencia e integridad en la gestión incluido ya en el Código Ético de Unión de Mutuas.

Los controles de la calidad mencionados en este punto, así como las medidas del "código de buenas prácticas" firmado en 2006, garantizan el cumplimiento del décimo de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, según el cual "las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno".



5.2. PRINCIPALES ACTUACIONES

[EC4, EC9, SO1, PR5]

WISE:

MAYOR PRODUCTIVIDAD Y UN MEJOR LUGAR DE TRABAJO

Tras las satisfactorias experiencias anteriores (septiembre 2006, mayo 2007), se planifica y realiza otro proyecto WISE, consistente en 2 cursos (mayo y octubre de 2008), en la zona de Valencia (Sagunto y Manises).

WISE es un programa formativo específicamente dirigido a empresarios de pymes, inspirado en una metodología propuesta por la OIT y basado en tres grandes principios:

- > Promover soluciones de bajo coste que mejoren a la vez la productividad y la seguridad.
- > Fomentar la cooperación y ayuda mutua entre los empresarios participantes.
- > Obtener resultados prácticos mediante la implantación de planes de mejora.

La actividad más importante del programa son las visitas en grupo a las empresas de cada uno de los participantes con el fin de sugerir mejoras. Previamente se imparten algunos temas técnicos y se enseña a los participantes a utilizar un pequeño cuestionario o guía para las visitas. Las actividades cuentan con la coordinación y el apoyo continuo de monitores.

Los cursos han obtenido una elevada satisfacción por parte de los participantes; se ha conseguido introducir a algunas empresas en dinámicas participativas de mejora continua; los participantes han interactuado satisfactoriamente, aportando su experiencia y diferentes puntos de vista, sirviendo de asesoramiento mutuo y conformando un grupo de relación y referencia entre ellos; y se ha presentado un elevado número de propuestas de mejora.

La principal diferencia con las ediciones anteriores ha sido el esfuerzo por condensar las sesiones teóricas en menos horas y maximizar el tiempo de prácticas, para convertir el programa en un formato mucho más interactivo y ameno si cabe.

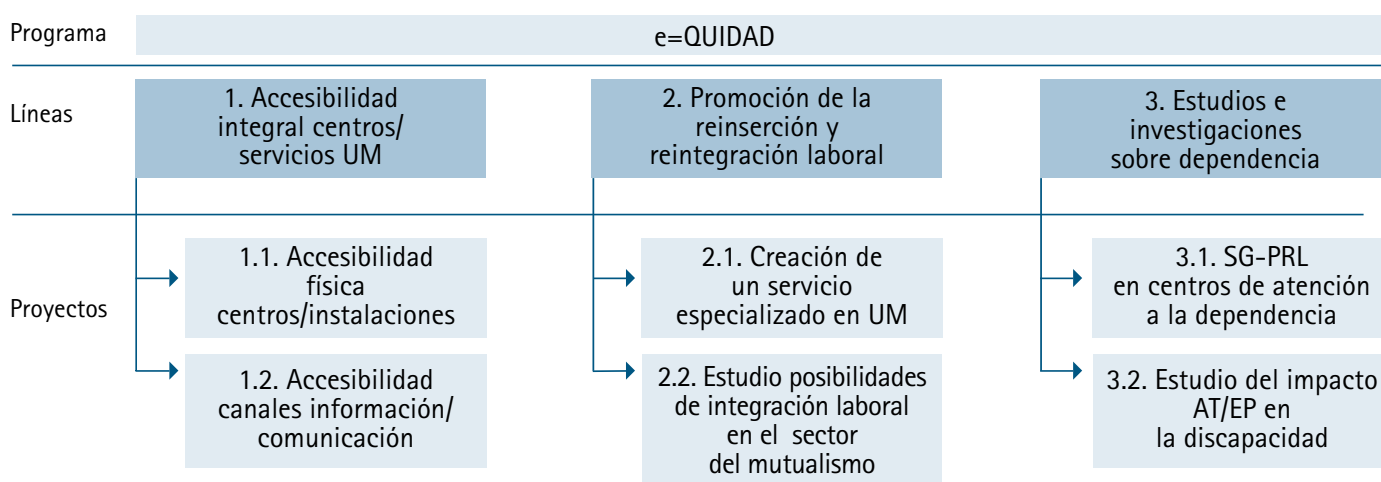


PROGRAMA e=QUIDAD: COMPROMISO DE UNIÓN DE MUTUAS A FAVOR DE LA ACCESIBILIDAD

En 2008 hemos seguido implementando nuestro Programa e=QUIDAD, cumpliendo el compromiso contemplado en el II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa. Este compromiso se basa 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.
- > Promoción de la reinserción e integración laboral de trabajadores con algún tipo de limitación funcional.

En el desarrollo de estas líneas de trabajo tratamos de optimizar tanto los recursos propios de Unión de Mutuas como los de las distintas plataformas de colaboración en las que participamos, por ejemplo, la Cátedra de Ergonomía o el Observatorio de Salud Laboral. Para las acciones que requieren mayor especialización se recurre al apoyo de entidades externas especializadas, como el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) y COCEMFE.



Durante 2008 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Accesibilidad física en centros de Unión de Mutuas

Se ha continuado con esta línea de actividad, iniciada con la colaboración del IBV, que en 2007 ya había generando un instrumento que permite asegurar la accesibilidad en los nuevos centros de Unión de Mutuas, así como una herramienta de diagnóstico para centros ya establecidos.

El programa e=QUIDAD se llevó a término en los centros de Sagunto y Paterna. Por otro lado, se realizó el diagnóstico y propuesta de mejora en los centros de Valencia, Nules y Vila-real, así como en el Instituto de Traumatología Unión de Mutuas (ITUM), elaborando memorias en las que se muestra el nivel de accesibilidad actual y recomendaciones para mejorar en estos aspectos. Dichas recomendaciones darán lugar a proyectos de reforma de las instalaciones que se llevarán a cabo en los próximos años.

MUTUADIS: estudio de las posibilidades de integración laboral de personas con discapacidad en el sector del mutualismo

El objetivo de este proyecto, desarrollado en 2008 con la colaboración del IBV, ha sido la promoción del empleo de las personas con discapacidad en el sector del mutualismo, a través de la identificación de las oportunidades de trabajo y de la sensibilización de los empresarios del sector.

Para ello se propuso estudiar la posibilidad de integrar en puestos representativos de las empresas del sector a personas con diferentes tipos de discapacidad, señalando los trabajos que podrían desarrollarse con adaptaciones razonables de diversa índole y aquellos que resultarían inadecuados, en principio, para un determinado tipo de discapacidad.

Para la realización de este proyecto Unión de Mutuas contó con una subvención de la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación de la Generalitat Valenciana por importe de 30.143 euros.

Proyecto ERGODEP: estudios e investigación sobre dependencia, prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia

A principios de 2008 finalizaron las actividades previstas en el proyecto ERGODEP, del que faltaba la difusión a los grupos de interés, lo que se realizó a través de una jornada de difusión.

El principal fruto de este proyecto, desarrollado básicamente en 2007, es el portal web ERGODEP, el cual contiene información y recursos para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia. Este portal ha sido elaborado por investigadores del IBV, con la colaboración de profesionales de la Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE); el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) y Unión de Mutuas.



Proyecto DVDEP: audiovisuales para formación preventiva de personal de atención domiciliaria a la dependencia

La puesta en marcha del sistema de atención a la dependencia a raíz de la Ley de Dependencia genera unas necesidades de formación en prevención de riesgos laborales de un colectivo amplio de personal asistencial, parte del cual son cuidadores familiares a los que será difícil hacerles llegar dicha formación. Una herramienta atractiva que permita introducirse en este campo desde el propio televisor parece una buena contribución para solucionar este problema. El objetivo de este proyecto ha sido elaborar un DVD con un formato de cortometraje cinematográfico (carácter innovador en el campo formativo) que lo haga atractivo para los destinatarios-espectadores y complementarlo con herramientas didácticas que promuevan la reflexión preventiva posterior al visionado como actividad de formación.

2008 concluyó con el material del proyecto listo para su difusión.





PROYECTO CARDIOPLAN: PLAN DE INVESTIGACIÓN CARDIOVASCULAR EN POBLACIÓN LABORAL

Como consecuencia de nuestra colaboración en Corporación Mutua, surgió la oportunidad de transferir a Unión de Mutuas un proyecto creado por Ibermutuamur, cuyo objetivo principal consiste en investigar la salud de la población laboral protegida por la Mutua e informar tanto a los trabajadores como a los empresarios de su salud cardiovascular y buenas prácticas para mejorarla y/o mantenerla.

Otros objetivos específicos del proyecto son: detectar, estratificar y prevenir el riesgo cardiovascular en la población laboral (modelo SCORE europeo para países de bajo riesgo); informar a los trabajadores, y a sus médicos de atención primaria, de su riesgo cardiovascular global y de sus factores de riesgo; aportar recomendaciones preventivas, basadas en los consensos científicos, adaptadas al nivel de riesgo; estudiar la prevalencia de los factores de riesgo cardiovascular por edades, sexo, tipo de ocupación, área geográfica, etc.; e incrementar la coordinación entre los servicios médicos de empresa, servicios públicos y privados de salud, y los servicios de prevención de las mutuas.

Como resultado del proyecto se espera obtener reconocimientos médicos con valor añadido incorporando sistemáticamente, además de la valoración laboral, el cálculo del riesgo cardiovascular y recomendaciones preventivas cardiosaludables.

PROYECTO IBL: ÍNDICE DE BIENESTAR LABORAL

En los últimos años, las políticas europeas para la promoción de la salud y la seguridad laboral han ido avanzando en cuanto a sus objetivos estratégicos. En la actualidad ya no se persigue únicamente que las empresas garanticen la no presencia de riesgos; se pretende que den un paso más y se conviertan en fuentes de salud y bienestar para sus trabajadores.

Sin embargo, y más allá de los requisitos normativos, las empresas se enfrentan con la dificultad de identificar las claves que determinan el bienestar de sus trabajadores, e incluso de conocer los recursos que el mercado les ofrece para aumentarlo.

En este contexto, Unión de Mutuas se propuso, en colaboración con el IBV, el desarrollo de un proyecto que permita identificar cuáles son los factores que influyen en la percepción del bienestar en la realización de la actividad laboral, para implementar acciones de mejora. Esta es la primera fase de un conjunto de proyectos cuyo resultado final será la presentación de las dimensiones fundamentales que definen la percepción del bienestar en el trabajo y los factores concretos en que éstas se dividen.

PROYECTO RISC-DIF

El proyecto RISC-DIF parte del conocimiento epidemiológico de los accidentes de trabajo derivado de la explotación estadística de los datos de siniestralidad de las empresas mutualistas. Pretende orientar la actividad preventiva de información en prevención de riesgos laborales dirigida a los trabajadores, centrándola de manera específica en determinados tipos de accidentes en función del patrón diferencial de siniestralidad (resultante de identificar elementos característicos de la siniestralidad para un sector de actividad que les diferencia del resto en cuanto a las causas, formas y consecuencias de los accidentes que se producen).

Los sectores de actividad considerados se seleccionan entre aquellos con mayor número de accidentes graves y mortales, considerando el anexo 1 de la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 31 de julio de 2008 por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las mutuas de accidentes de trabajo durante ese año.

El proyecto aspira a fomentar la integración de la prevención en las empresas a través de la figura del encargado con los siguientes objetivos específicos: generar material informativo específico de interés preventivo en relación con los riesgos diferenciales clave detectados para los sectores incluidos en el anexo de la resolución; y facilitar e informar a las empresas acerca de la utilización del material informativo generado, para su mejor despliegue desde los encargados hacia los trabajadores.

En 2008 se realizó un análisis epidemiológico del patrón diferencial de accidentalidad en los sectores del anexo; se seleccionaron distintas tipologías de los accidentes más típicos para cada sector y se caracterizaron epidemiológicamente; se buscó información de interés disponible basándose en el análisis de experiencias similares realizadas por distintas entidades; y se diseñaron materiales de información específicos para los riesgos y accidentes seleccionados en cada uno de los sectores.

PROGRAMA PARA LA SEGURIDAD DE PACIENTES - EFECTOS ADVERSOS

Como consecuencia de la compleja combinación de procesos, tecnologías, e interacciones humanas presentes en la atención sanitaria, ésta resulta sometida en ocasiones a un elevado grado de incertidumbre, con un estrecho rango de riesgo-beneficio, estando constantemente expuesta y pudiendo ser responsable de un porcentaje elevado de efectos adversos que pueden afectar a los pacientes. En Unión de Mutuas nos hemos planteado que es necesario analizar de manera rigurosa y objetiva los datos en relación con los efectos que el sistema y su actividad puedan tener sobre la salud de los usuarios. Hemos asumido el propósito, dentro del plan estratégico de mejora del área sanitaria, de llevar a cabo una estrategia en seguridad del paciente, con cuatro líneas bien definidas: calidad asistencial orientada al paciente; satisfacción y compromiso de las personas; eficiencia; y compromiso con la sociedad.

Estas 4 líneas estratégicas cumplen los principios y valores del Código Ético que rige cada una de nuestras decisiones, y marcan los objetivos y actuaciones relacionados con la seguridad de pacientes. Para desplegar estos objetivos y acciones se ha elaborado el Programa para la Seguridad de Pacientes - Efectos Adversos. En 2008 se ha realizado una fase formativa y una fase piloto de intervención, quedando para 2009 el análisis de sus resultados.



BIBLIOTECA VIRTUAL

En Unión de Mutuas pensamos que es necesario crear un modelo de asistencia sanitaria más integral, más sostenible y con mayor capacidad de adaptación a los cambios que se producen en nuestro entorno, un modelo que siga garantizando a las generaciones futuras el acceso a la asistencia sanitaria como un elemento esencial de la dignidad humana, sustentado en cuatro pilares básicos: la accesibilidad, la calidad, la sostenibilidad financiera y la sostenibilidad social.

La biblioteca virtual de Unión de Mutuas contribuirá a alcanzar estos fines dentro del ámbito de la Mutua, al concebirse como una herramienta de información y formación, en un principio de contenido predominantemente médico. Esta biblioteca, abierta a todos los profesionales de la organización, de carácter atemporal y fácil acceso, ofrece, ordenados de forma clara y sencilla, recursos que en Internet pueden localizarse a través de buscadores desorganizados.

En 2008 concluyó la primera fase de la biblioteca, con el diseño de su estructura.

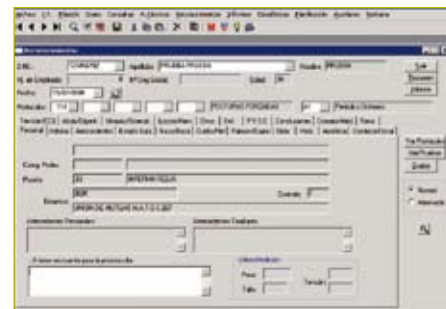
AVANCES EN INFORMÁTICA

2008 fue un año en que se introdujeron cambios en el sistema informático de Unión de Mutuas que redundaron en la mejora de las condiciones de trabajo de su plantilla y en la atención a los trabajadores protegidos. De entre ellos destacan los siguientes:



- > A principios de año se puso a disposición de todo el personal de Unión de Mutuas la nueva Intranet corporativa, acercando a la plantilla de la entidad información que hasta ese momento resultaba muy difícil de canalizar. La Intranet también permitió recoger en un repositorio único toda la información institucional de la empresa, que puede ser útil para ser consultada en cualquier momento. Además, incorporó el último plan de formación, abriendo al personal la posibilidad de consultar y gestionar peticiones por este canal.

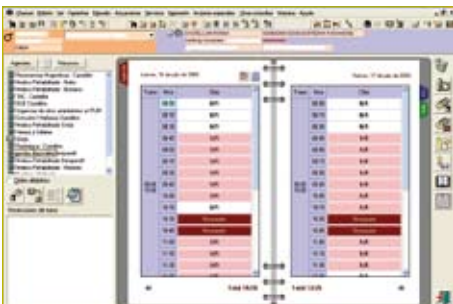
- > En 2008 se puso en marcha también una herramienta de gran utilidad: el aplicativo QRSA. Esta aplicación, integrada dentro de la Intranet corporativa, se ha diseñado para transmitir "Quejas, Reclamaciones, Sugerencias y Agradecimientos" por vía telemática, gestionando mediante un flujo de datos completamente definido todos los pasos a seguir para poder contestar las peticiones allí introducidas. Igualmente permite recoger de una manera totalmente documentada las incidencias presentadas por los pacientes atendidos en la empresa.



- > En la aplicación utilizada por parte del Servicio de Prevención Propio (Medtra) para la realización de reconocimientos, se incorporó la funcionalidad de generación de recetas, antes no incluida como parte de los servicios ofrecidos por este departamento, y se puso en marcha el proceso de carga automática de las analíticas realizadas al personal para poder completar el estudio de reconocimientos personalizados.
- > En lo referente a la aplicación de la Historia Clínica Digitalizada (Chamán), se continuó con la implantación del proyecto de eliminación del papel, para que



quede incluida toda la información asociada a cada paciente de forma individualizada en su historia, permitiendo disponer de todo un histórico de datos digitalizados para su consulta. Igualmente, se procedió a la digitalización radiológica de los centros de Sagunto y Paterna (ver capítulo 4.4), lo que redundará en un mejor servicio al paciente, con la posibilidad de solicitar de forma inmediata informes radiológicos especializados, cuyo servicio se encuentra centralizado en Castellón (ITUM). Además, se incorporó una mejora interna en Chamán con la automatización de los diferentes informes de validación para la introducción de datos y de revisión de incidencias. Esto supuso una simplificación en las tareas a realizar por un determinado número de usuarios encargados de solicitarlas y, por otro lado, una mayor disponibilidad de recursos en los sistemas.



- > Por otra parte, la información sanitaria procedente de Chamán empezó a explotarse en profundidad con el desarrollo de su herramienta de *business intelligence*. Con este aplicativo se produjeron en 2008 considerables avances en la consolidación del modelo EFQM y de los distintos procesos de la Mutua porque permite comparar y contrastar la información en distintos espacios temporales, con segmentaciones específicas..., facilitando múltiples visiones de la misma información según necesidades.

5.3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

En 2009 Unión de Mutuas revisará su política de calidad para introducir los cambios que proceda y seguirá la implementación de los proyectos que en 2008 estaban en desarrollo:

PROGRAMA e=QUIDAD

Se adaptarán los centros de la avenida del Lledó en Castellón (central e ITUM) y Vila-real.

MUTUADIS

Se realizarán las actividades de difusión y formación del personal propio, con lo que en breve se dará por finalizado el proyecto.

DVDEP

El proyecto se explotará en el primer semestre.

CARDIOPLAN

Tanto su implantación como los resultados se esperan en 2009.

IBL

Se prevé la finalización de este proyecto en el primer cuatrimestre.

EFECTOS ADVERSOS

Se procederá al análisis de los resultados y elaboración de la correspondiente memoria.

BIBLIOTECA VIRTUAL

Se prevé su puesta en marcha en el primer semestre de 2009. Durante este año se seguirá avanzando en la mejora de la biblioteca, en la ampliación de sus contenidos y en potenciar la formación relacionada con la Biblioteca Virtual.

INTRANET

Con la experiencia adquirida en el tiempo que lleva en funcionamiento la Intranet de Unión de Mutuas, se estudiarán las mejoras que proceda introducir en su estructura y contenidos.



6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

[2.8, 3.10, 3.11, 4.4, EC1, EC5, EC7, LA1, LA2, LA4 a LA7, LA9, LA12 a LA14]

Los objetivos de Unión de Mutuas en la gestión y desarrollo del capital humano de 2007 se han llevado a cabo en 2008, como queda reflejado en el siguiente apartado.

En 2008 Unión de Mutuas ha seguido apostando por la empleabilidad, buscando sobre todo la calidad en el proceso de selección de personal. Nuestra política laboral tiene por objeto dotar a Unión de Mutuas de una plantilla de profesionales cualificados de carácter estable, para favorecer el mayor nivel de integración posible de nuestros trabajadores. En nuestro Código Ético se recoge la importancia que para la Mutua tiene el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal, la promoción de oportunidades y la empleabilidad de nuestros trabajadores.

Para conseguir una mejor y más rápida adaptación de la plantilla a los puestos de trabajo, en caso de nuevas incorporaciones se sigue un plan de acogida en el que se incluye, además de un reconocimiento médico inicial, la entrega de información referente a la empresa a través del Manual de Acogida, del Código Ético, de las normas de seguridad y prevención adaptadas al puesto de trabajo, del Convenio Colectivo aplicable y otras medidas como, en su caso, la visita por las instalaciones de la empresa.

NÚMERO DE CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES

El alto nivel de contratos indefinidos que Unión de Mutuas intenta mantener queda patente en los datos del ejercicio 2008: a 31 de diciembre, de una plantilla de 816 personas, un 92% tenía contrato indefinido:

	N.º personas	%
Plantilla estable	752	92,16%
Plantilla eventual	64	7,84%
Total	816	100,00%

NÚMERO DE CONTRATOS POR TIPO DE JORNADA, SEXO Y TIPO DE CONTRATO

Desglosando la plantilla por tipo de jornada, sexo y tipo de contrato, tenemos:

	Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Plantilla estable	274	419	23	36	297	455
Plantilla eventual	12	43	1	8	13	51
Total	286	462	24	44	310	506

NÚMERO DE CONTRATOS POR ZONAS Y TIPO DE CONTRATO

La plantilla desglosada por zonas y tipo de contrato es la siguiente:

	C. Valenciana	Cataluña	Madrid	Otros	Total
Plantilla estable	620	59	42	31	752
Plantilla eventual	57	4	2	1	64
Total	677	63	44	32	816

EDAD Y ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

En 2008, el promedio de antigüedad de la organización se situó en 10,01 años, siendo la permanencia de los hombres de 11,56 años y la de las mujeres de 9,05 años. El promedio de edad del equipo humano estaba en 40,61 años, con una media de edad de 43,52 años en el caso de los hombres y de 38,83 años en las mujeres.

	Plantilla	Edad media	Antigüedad media
Hombres	310	43,48	11,56
Mujeres	506	38,80	9,06
Total	816	40,58	10,01



CONTRATOS EVENTUALES

El desglose de la plantilla eventual al finalizar el periodo, por sustitución (por vacaciones, obra o servicio e interinidades) y contratos 3+3 (es decir, susceptibles de ser indefinidos con un primer contrato de 3 meses y una prórroga de otros 3 meses) es el siguiente:

Tipo contrato	N.º personas
Sustitución	50
3+3	14
Total	64

De los contratos eventuales del tipo 3+3 se realiza un estudio sobre la calidad del proceso de selección. Durante 2008, de un total de 65 contratos 3+3 realizados, 53 pasaron a contrato indefinido y 12 causaron baja, por lo que el porcentaje de contratos eventuales que no se convirtieron en indefinidos fue del 20,36%. El objetivo es que este porcentaje vaya reduciéndose, disminuyendo el personal que se incorpora con vistas a tener un puesto fijo en la organización y no ha convertido su contrato eventual en indefinido, sino que ha causado baja por causa imputable al propio trabajador o trabajadora o por decisión de Unión de Mutuas.

ÍNDICE DE ROTACIÓN Y BAJAS

En 2008, el índice de rotación, es decir, el movimiento de personal en Unión de Mutuas, fue del 39,06%. Para la medición de la rotación se han tenido en cuenta todas las altas de 2008 (315) y las bajas por cualquier causa, tanto las deseadas por la empresa como las que no lo han sido (308).

Considerando únicamente las bajas no deseadas por la empresa, es decir, bajas voluntarias y excedencias voluntarias (39), la rotación voluntaria en 2008 ha sido de un 4,78%.

Hay que tener en cuenta a la hora de comparar estos datos con los mostrados en ediciones anteriores, que hemos redefinido y alineado con el protocolo GRI este indicador, que anteriormente se había considerado que afectaba al número de personas contratadas con previsión de ser indefinidas.

	Bajas y excedencias voluntarias							
	<30		>50		30-50		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
C. Valenciana	1	10	2	2	2	7	5	19
Cataluña	0	2	1	0	3	4	4	6
Madrid	1	0	0	1	0	0	1	1
Otros	0	1	0	0	2	0	2	1
Total	2	13	3	3	7	11	12	27

El siguiente cuadro resume las bajas durante 2008 por motivos y por sexo:

Tipo baja	Hombres	Mujeres	Total
Baja voluntaria	11	22	33
Despido	3	3	6
Excedencia	1	8	9
Fin de contrato	43	208	251
Jubilación	3	3	6
Otros (fallecimiento, etc.)	2	1	3
Total	63	245	308

Más del 80% de estas bajas se deben a la finalización de contratos como consecuencia del alto volumen de contratación por sustitución del personal sanitario, tanto en periodos vacacionales como en ausencias por otras causas.

Por categorías profesionales, en las dos categorías donde más bajas ha habido es en el Grupo II - Nivel 4, donde quedan englobados tanto los DUE como los fisioterapeutas, y entre el personal administrativo perteneciente al Grupo III - Nivel 8, debido a la necesidad de cubrir los puestos de todo el personal de recepción, centralita, etc. en periodo vacacional.

	Hombres	Mujeres	Total
Grupo I - Nivel 1	0	0	0
Grupo I - Nivel 2	3	1	4
Grupo I - Nivel 3	15	15	30
Grupo II - Nivel 4	30	95	125
Grupo II - Nivel 5	5	4	9
Grupo II - Nivel 6	2	17	19
Grupo III - Nivel 7	0	1	1
Grupo III - Nivel 8	8	112	120
Total	63	245	308

TASA DE ABSENTISMO

En 2008 la tasa de absentismo fue del 2,67%. En el cálculo de la tasa de absentismo se han tenido en cuenta el número de días perdidos debidos a ausencias por bajas laborales, considerando las bajas por contingencias comunes y contingencias profesionales.

En contingencias profesionales, el número de accidentes de trabajo en 2008 fue de 23, de los cuales 13 causaron baja y 10 no causaron baja.

Con respecto a las bajas por contingencias comunes, de una plantilla de 816 personas, el número de bajas durante el año 2008 fue de 196.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

En 2008 se ha realizado una evaluación del desempeño a diferentes grupos:

- > Personal de nueva contratación, evaluación realizada directamente por el líder correspondiente (generalmente responsable de

proceso o subproceso) antes de las prórrogas o contrataciones indefinidas. El informe del responsable incluye, como mínimo, la valoración en una serie de áreas previamente establecidas.

- > Personal perteneciente al grupo profesional III (de los niveles 7 y 8), solicitando de igual forma informes a los responsables directos.
- > Personal médico de nivel 1, evaluación que se realiza por objetivos y este año se ha extendido a enfermeros/as, auxiliares de clínica y personal de Atención al Mutualista de la zona de Cataluña.
- > Solicitudes individuales de promoción interna o mejora salarial, solicitadas por la persona interesada o su responsable directo. Las acciones llevadas a cabo a partir de la evaluación de desempeño varían, fundamentalmente en función del tipo de evaluación y competencias valoradas. Dichas acciones pueden ir desde el reconocimiento verbal o escrito del responsable (uno de los objetivos de la formación en liderazgo impartida en 2008), al reconocimiento económico (en forma de incentivos o aumentos) o la promoción interna. Asimismo, algunos de los beneficios sociales no estandarizados se otorgan en forma de reconocimiento (formación específica, permisos no contemplados en convenio...).

RETRIBUCIONES SALARIALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La tabla salarial correspondiente a 2008 por categorías profesionales es la siguiente:

Categoría profesional	Salario mensual	Salario anual (x12)
Grupo I - Nivel 1	2.066,82 €	35.135,94 €
Grupo I - Nivel 2	1.748,18 €	29.719,06 €
Grupo I - Nivel 3	1.489,79 €	25.326,43 €
Grupo II - Nivel 4	1.274,54 €	21.667,18 €
Grupo II - Nivel 5	1.110,88 €	18.884,96 €
Grupo II - Nivel 6	964,48 €	16.396,16 €
Grupo III - Nivel 7	843,96 €	14.347,32 €
Grupo III - Nivel 8	740,62 €	12.590,54 €

Para conocer las retribuciones de la plantilla, la siguiente tabla ofrece información sobre la distribución del personal por categorías profesionales y por género.

	Hombres	Mujeres	Total
Grupo I - Nivel 1	19	13	32
Grupo I - Nivel 2	33	13	46
Grupo I - Nivel 3	71	57	128
Grupo II - Nivel 4	79	129	208
Grupo II - Nivel 5	22	34	56
Grupo II - Nivel 6	50	66	116
Grupo III - Nivel 7	6	5	11
Grupo III - Nivel 8	30	189	219
Total	310	506	816

Cabe decir que, además de la retribución fija, más del 80% del personal percibe retribuciones por encima de lo que marca el convenio. A finales de 2008 el porcentaje de personal con salario por encima del convenio se situó en el 83,18%. En cuanto a la relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, en Unión de Mutuas no existe diferencia, 0%: no hay discriminación alguna por razón de sexo en materia salarial.

En el aspecto económico, el salario mínimo local corresponde al Grupo III – Nivel 8. Si se compara el salario bruto de este grupo con el salario mínimo interprofesional establecido para el año 2008, se

percibe una diferencia positiva de 4.190 €, o lo que es lo mismo, el rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local se sitúa en el 1,50.

Unión de Mutuas procura favorecer la contratación del personal en los municipios donde desarrolla su actividad, como un ejemplo de adecuación de dos valores recogidos en su Código Ético: proximidad e integración de la vida laboral y familiar. Los datos sobre residentes en la misma localidad donde se ubica su centro de trabajo se recogen en la siguiente tabla:

Centro	N.º personas	N.º personas residentes en la localidad donde está su centro de trabajo	%
A Coruña	5	3	60,00%
L'Alcora	12	7	58,33%
Alcoi	13	7	53,85%
Alicante	2	1	50,00%
Barcelona, Bilbao 89	8	8	100,00%
Barcelona, Hospitalet	8	4	50,00%
Barcelona, Tarradellas	43	30	69,77%
Benicarló	8	5	62,50%
Beniparrell	12	0	0,00%
Burriana	16	13	81,25%
Cheste	10	5	50,00%
Ciudad Real	3	1	33,33%
Ciudad Rodrigo	3	2	66,67%
Castellón ITUM	105	55	52,38%
Castellón Lledó	126	92	73,02%
Castellón Ronda	76	59	77,63%
Gandia	4	2	50,00%
Girona	4	2	50,00%
Jerez	10	6	60,00%
Llíria	8	2	25,00%
Madrid, Pablo Iglesias	45	29	64,44%
Mallorca (Ibermutuamur)*	2	2	100,00%
Manises	32	6	18,75%
Massamagrell	7	2	28,57%
Murcia	2	1	50,00%
Nules	12	2	16,67%
Onda	32	22	68,75%
Pamplona	6	5	83,33%
Paterna	67	2	2,99%
Sagunto	30	14	46,67%
Segorbe	10	6	60,00%
Sevilla	1	1	100,00%
Torrent	14	4	28,57%
Valencia	19	13	68,42%
La Vall d'Uixó	10	4	40,00%
Vila-real	27	17	62,96%
Vinaròs	9	7	77,78%
Xàtiva	15	9	60,00%
Total	816	450	55,15%

* Unión de Mutuas tiene contratadas dos personas en Mallorca que prestan sus servicios en un centro de Ibermutuamur.

En 2008, como consecuencia de la redefinición del mapa de procesos y con el nuevo organigrama de la Mutua, el porcentaje de mujeres en puestos directivos quedó en 35,71%, frente al 54,54% registrado para 2007.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En el verano de 2007 Unión de Mutuas abrió a su plantilla la posibilidad de flexibilizar horarios para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Durante 2008 se cursaron 8 solicitudes para flexibilizar el horario laboral, las cuales se aprobaron en su totalidad. A finales de 2008 había 18 personas que se habían acogido a la conciliación de la vida familiar y laboral mediante la flexibilización de horarios, de las 20 que la habían solicitado desde que se puso en marcha esta iniciativa.

RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El órgano de representación del personal es el Comité de Empresa, formado por 50 personas de los siguientes centros de trabajo:

Por grupos de centros	N.º representantes
Alcoi	1
Barcelona	4
Castellón, Av. del Lledó	9
Castellón, ITUM	5
Castellón, Ronda Mijares	5
Resto de la provincia de Castellón	9
Valencia, Artes Gráficas	5
Resto de la provincia de Valencia	9
Madrid	3
Total	50

Por sexo	N.º representantes
Hombres	30
Mujeres	20
Total	50

Por grupos de edad	N.º representantes
Hasta 30 años	3
Entre 30 y 40 años	16
Entre 40 y 50 años	17
Más de 50 años	14
Total	50



El convenio colectivo cubre a la totalidad del personal de Unión de Mutuas. Los periodos de preaviso por cambios organizativos son los establecidos legalmente, es decir, un mes para los grupos profesionales 0, I y II, y 15 días para los grupos profesionales III y IV. Sin embargo, Unión de Mutuas no descuenta de la liquidación salarial correspondiente el déficit de los días de preaviso por bajas voluntarias solicitadas por el personal, con el consiguiente beneficio para el mismo.

El personal de la Mutua cuenta 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, y en el que está representada el 100% de la plantilla. Los asuntos de seguridad y salud están cubiertos por los acuerdos formales establecidos con los sindicatos.

En 2008 los Comités de Seguridad y Salud eran seis:

1. Centro de Av. del Lledó de Castellón
Elecciones: 18/07/2007. Delegados: 3. Representación: mujeres: 67%, hombres: 33%.
2. Centro de Ronda Mijares de Castellón
Elecciones: 18/07/2007. Delegados: 2. Representación: mujeres: 60%, hombres: 40%.
3. ITUM
Elecciones: 18/07/2007. Delegados: 2. Representación: mujeres: 61%, hombres: 39%.
4. Centros de Artes Gráficas y Paterna de Valencia
Elecciones: 23/07/2007. Delegados: 2. Representación: mujeres: 61%, hombres: 39%.
5. Provincia de Castellón
Elecciones: 18/07/2007. Delegados: 2. Representación: mujeres: 63%, hombres: 37%.
6. Provincia de Valencia
Elecciones: 15/11/2007. Delegados: 3. Representación: mujeres: 58%, hombres: 42%.



VIGILANCIA DE LA SALUD

En 2008 se revisaron las evaluaciones de riesgos de los centros de la Mutua para comprobar los riesgos a que está sometida la plantilla y poder realizar una vigilancia de la salud específica con arreglo a los mismos.

De acuerdo con el programa de exámenes periódicos de salud establecido, se practicaron un total de 427 reconocimientos: 63 iniciales, 353 periódicos, 3 de retorno de ITCC, 1 promovido por un trabajador y 7 promovidos por el servicio médico.

Respecto de los factores de riesgo se aplicaron 1.009 protocolos: básico, básico más específicos, de agentes anestésicos inhalatorios, de agentes biológicos, de manipulación manual de cargas, de movimientos repetidos, de pantallas de visualización de datos, de posturas forzadas, de radiaciones ionizantes, de manipulador de alimentos, de trabajos en altura, de humos, gases y vapores, agentes químicos, de vibraciones, y protocolo analítico específico.

Se realizaron así mismo pruebas complementarias: determinaciones biológicas frente al virus de la hepatitis B, C, y A (vacunando a dos trabajadoras de hepatitis), y frente al virus VIH. Se aplicaron 87 vacunas antigripales. Hubo un médico asistencial que comunicó un accidente biológico y no se registraron enfermedades profesionales. Como marca la ley, se hizo el seguimiento de las trabajadoras embarazadas (14) y sensibles (5, todas mujeres) detectadas en la organización.

PREVENCIÓN

Contamos con un Servicio de Prevención Propio con técnicos de las cuatro especialidades preventivas. Las actividades preventivas comprenden evaluaciones de riesgos, planes de emergencia, tratamientos para la prevención de la legionella, estudios ergonómicos de los puestos de trabajo, estudios higiénicos de iluminación..., actividades que son controladas a través del programa informático MEDTRA.

En 2008 se impartieron 8 cursos para la prevención de riesgos laborales de una duración variable (de entre 11 y 17 horas) dirigidos al personal de intervención implicado en los planes de emergencia en Castellón, Valencia y Barcelona. Adicionalmente, miembros de los equipos de intervención de centros de la provincia de Castellón recibieron formación específica en materia de extinción de incendios, en el curso teórico-práctico impartido por el Consorcio de Bomberos de Castellón en el parque de Nules.

6.2. PRINCIPALES ACTUACIONES

[4.4, EC3, LA3, LA8, LA10, LA11, HR3]

IGUALDAD

Como consta en el capítulo 4.4, el Plan de Igualdad de Unión de Mutuas, además de perseguir la igualdad, aspira a mejorar el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. En la gestión del plan juega un papel esencial la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad se define como un grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, así como elaborar propuestas para la confección integral del plan de igualdad; diseñar medidas singulares en materia de igualdad; promocionar dispositivos que faciliten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la organización; establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y asesorar en materia de igualdad en el ámbito de la Mutua.

En 2008 la comisión adquirió la formación necesaria en materia de igualdad a partir de las reuniones formativas celebradas con la Fundación Isonomía (de la Universitat Jaume I) y, sobre todo, de un curso de dos días de duración al que también asistieron todos los miembros del Departamento de Recursos Humanos y gran parte de la cadena de liderazgo de la Mutua. Con esta formación, y después de varias sesiones de trabajo, elaboró el plan aprobado por el Comité de Empresa a fines de año.

MEJORA DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS

Unión de Mutuas desarrolla un importante esfuerzo económico para mejorar las condiciones de sus trabajadores, destinando fondos adicionales para seguros de personal, complementos de jubilaciones y anticipos.

EJERCICIO 2008	
SEGUROS DE PERSONAL (VIDA)	166.933,84 €
SEGUROS DE PERSONAL RESPONSABILIDAD CIVIL	179.381,25 €
COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN	251.622,19 €
ANTICIPOS A TRABAJADORES	174.365,00 €

Los beneficios sociales se ofrecen a todo el personal de Unión de Mutuas sin ningún tipo de distinción en función de la temporalidad o no del contrato de trabajo ni del tipo de jornada que se realiza. Estos beneficios sociales son consecuencia de las mejoras del convenio a través de acuerdos entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Los principales beneficios sociales que disfrutó el personal de la empresa en 2008 fueron:

BENEFICIO SOCIAL	ORIGEN	BENEFICIARIOS/AS	OBSERVACIONES
Permiso de paternidad	Por ley	100% de los padres	15 días naturales
Seguro de vida	Mejorado por la empresa	100% del personal	Cubre el doble del capital asegurado
Seguro de responsabilidad civil	Seguro voluntario y solicitado por el personal sanitario de Unión de Mutuas	100% del personal sanitario	Suscrito con una compañía de reconocida solvencia, respondería ante una eventual reclamación si se considera que no se ha seguido correctamente la "lex artis"
Horario de verano y festivos	Mejorado por la empresa	80% del personal	Horario reducido de verano del 1 julio al 31 de agosto, de 8-14 h, para el personal que trabaja de 8 a 15 h o de 8 a 14.45 h
Almuerzo	Mejorado por la empresa	100% del personal	Descanso retribuido de 20 minutos para el almuerzo
Permisos no retribuidos	Por la empresa	100% del personal	Además de los que contempla el convenio, se dan permisos no retribuidos por asuntos personales sin que en ningún caso implique la suspensión del contrato de trabajo, computando a efectos de antigüedad en la empresa por el tiempo de duración del permiso
Excedencias voluntarias	Por la empresa	100% del personal	Existen excedencias no contempladas en el artículo 54.5, 2.º que se conceden al personal
Flexibilidad horaria	Por la empresa	100% del personal	Para conciliar la vida familiar con la laboral se ofrece la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral
Vacaciones	Mejorado por empresa	100% del personal	Según convenio se deben disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y en un máximo de 3 periodos; la empresa ofrece la posibilidad de disfrutarlas fuera de este periodo y en más de 3 periodos, además de la posibilidad de unir el Día del Seguro (14 mayo) a dichas vacaciones

BENEFICIO SOCIAL	ORIGEN	BENEFICIARIOS/AS	OBSERVACIONES
Recetas	Por la empresa	100% del personal	Emisión de recetas a través del Servicio de Prevención Propio sin necesidad de desplazarse al servicio sanitario público (para el personal de las provincias de Valencia y Castellón)
Servicio de Psicología	Por la empresa	100% del personal	Servicio psicológico a disposición de todo el personal
Seguro médico privado	Por la empresa	100% del personal	Posibilidad de contratar un seguro médico privado con una mejora de condiciones (cuota menor, sin periodo de carencia, sin copago...)
Gratificación por nupcialidad	Por la empresa	100% del personal	150 €
Anticipos	Por la empresa	100% del personal	De hasta 3.000 € a devolver sin intereses en un plazo máximo de 2 años, más adelantos de nóminas
Premio de jubilación	Por convenio	100% del personal	Una mensualidad por cada 5 años trabajados hasta un máximo de 10 mensualidades
Permisos	Mejorado por la empresa	100% del personal	Se conceden muchos permisos que no vienen establecidos por convenio y en la mayoría de casos no se obliga a recuperar el tiempo invertido, prestando una especial atención a aquellos que propician la conciliación de la vida familiar con la laboral (acompañar a un hijo/a al médico, reuniones de colegio, enfermedad de familiar, etc.)
Ayuda para dejar de fumar	Por la empresa	100% del personal	Programa terapéutico llamado "¿Aún Fumas?" de deshabituación al tabaco accesible a todo el personal de la empresa

APUESTA POR LA EMPLEABILIDAD

La formación es una herramienta clave en Unión de Mutuas para la consecución de los objetivos de los sucesivos planes estratégicos, de los planes de responsabilidad social corporativa y del Código Ético. Se desarrolla de forma continua, tanto a nivel teórico como práctico, y está encaminada a conseguir que todos los integrantes de la Mutua adquieran o potencien, al nivel requerido, los conocimientos y competencias que necesiten para cumplir los objetivos asignados.

Hay cuatro modalidades de formación. Las principales son las acciones formativas gestionadas internamente para potenciar los conocimientos y capacidades en distintas áreas, que se incluyen en el plan de formación bianual; y las peticiones individuales de formación externa, que dan lugar a la aportación de recursos económicos y/o permisos laborales para la realización de formación individual no contemplada en el Plan de Formación. Además, el Servicio de Prevención Propio imparte también formación, y el Comité de Docencia se ocupa de la formación técnica de carácter sanitario.



DATOS GENERALES DE FORMACIÓN 2008

Inversión económica realizada durante el ejercicio 2008 en formación:	148.930,04 €
---	--------------

N.º de horas formativas, teniendo en cuenta el plan de formación y la formación externa.

CATEGORÍA	N.º DE HORAS
GRUPO 0	19
GRUPO I - NIVEL 1	512
GRUPO I - NIVEL 2	1.466
GRUPO I - NIVEL 3	1.834
GRUPO II - NIVEL 4	6.819
GRUPO II - NIVEL 5	337
GRUPO II - NIVEL 6	2.010
GRUPO III - NIVEL 7	114
GRUPO III - NIVEL 8	1.427
Total	14.538

Media de horas de formación por empleado:	17,82 (816 trabajadores)
---	-----------------------------

La distribución de la asistencia al tipo de formación en función del colectivo es la siguiente:

COLECTIVO	PLAN DE FORMACIÓN	FORMACIÓN EXTERNA	TOTAL
NO SANITARIO	311	31	342
SANITARIO	65	131	196

Como se puede observar, el personal no sanitario realiza, mayoritariamente, cursos del plan de formación, mientras que el personal sanitario recurre más a la formación externa, debido a las necesidades de especialización técnica de este colectivo.



PLAN DE FORMACIÓN 2007/2008

El Plan de Formación 2007/2008 inicial se aprobó a principios de 2007, y se ofertó a todo el personal de la organización, solicitando su preinscripción a las acciones que pudieran interesarles. La vía de difusión fue el correo electrónico, contando con la colaboración de los responsables para verificar que la información llegaba a todo el personal. En abril de 2008 se incluyó el plan de formación también en la Intranet corporativa, entonces recientemente inaugurada, junto con una agenda de los cursos.

De las 20 acciones formativas previstas inicialmente, se impartieron 18, organizadas en función del número de asistentes preinscritos, su dispersión geográfica y el criterio de la organización y se incluyeron 3 acciones más por necesidades de la organización detectadas *a posteriori*. En conjunto, en 2007 y 2008 se llevaron a cabo 21 acciones formativas, en 32 cursos. Además se impartieron 20 módulos del Código Ético.

ÁREAS FORMATIVAS

ÁREA	N.º CURSOS 2007-2008
Habilidades y desarrollo personal	18
Técnica	3
Calidad, medioambiente y gestión de la mejora	7
Informática	1
Habilidades e informática	1
Habilidades y prevención de riesgos laborales	2

La mayoría de las acciones formativas estaban destinadas a cualquier persona de la organización. Las excepciones atendían a los contenidos específicos de algunas acciones (por ejemplo, negociación terapéutica, destinado al personal médico).

Los cursos programados tuvieron, en principio, carácter voluntario. Posteriormente se incluyeron acciones formativas a las que, debido a las necesidades de la organización, se designó al personal que debía asistir.

Los cursos fueron impartidos por personal de la organización y docentes externos (consultoras de formación, especialistas del contenido a impartir...) en función de los contenidos o las necesidades.

En cuanto a las modalidades formativas, predominó la formación presencial. No obstante, en esta edición del Plan de Formación y en 2008 se incorporó una nueva modalidad: la videoconferencia. Se introdujo como mejora a raíz de la valoración y sugerencia de algunos asistentes. Su objetivo es favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, aprovechando el equipo de videoconferencia con el fin de permitir la participación de personal de delegaciones muy distantes del lugar donde se celebra el curso sin necesidad de desplazarse. Además, en la línea de uno de los objetivos estratégicos de la perspectiva financiera del Plan Estratégico 2006/08, sirve para reducir costes y optimizar inversiones. Se incluyeron dos cursos con la modalidad "presencial y videoconferencia" y el análisis de las valoraciones de los asistentes de esta modalidad no muestra una diferencia significativa con respecto a los cursos presenciales, mientras que los beneficios sociales y económicos resultan evidentes.

Por otra parte, se incluyeron acciones formativas a distancia en cursos con un número de horas elevado, a fin de facilitar su realización.

Seguimiento de la formación

El seguimiento de las acciones formativas se fundamenta en la valoración de los asistentes al curso mediante encuesta y la valoración de la eficacia del curso por parte del responsable correspondiente mediante un formulario. Esta última se solicita a los responsables después de transcurrido un tiempo de la finalización del curso, a fin de permitir la consolidación del aprendizaje de los contenidos del curso.

La valoración de los cursos, además de permitirnos la comparación de los distintos tipos de cursos (recursos, modalidades...), nos proporciona una idea global de la satisfacción de los asistentes en cuanto al curso, docente, material, aplicabilidad al puesto de trabajo..., permitiéndonos de esta manera proponer acciones de mejora en caso de que no se vean cumplidos los objetivos previstos.



PLAN DE FORMACIÓN 2007/2008. Acciones formativas 2008

Dentro de este plan de formación se han realizado 21 acciones formativas y 27 cursos. El Código Ético, desarrollado en un módulo de 2 h, se ha incluido en todos los cursos, salvo excepciones (cursos a distancia de AMAT, de menos de 4 h...). El detalle de los cursos figura en la siguiente tabla.

CURSOS REALIZADOS EN 2008 DEL PLAN DE FORMACIÓN 2007/2008

CURSOS	ASISTENTES	HORAS CURSO	HORAS TOTAL
Aplicaciones informáticas propias de Unión de Mutuas	24	5	120
Atención al cliente y comunicación telefónica, Castellón	11	7	77
Atención al cliente y comunicación telefónica, Valencia	23	7	161
Atención al cliente, atención telefónica (a distancia)	2	40	80
Atención al paciente (a distancia)	2	40	80
Calidad total, Barcelona	13	2	26
Calidad total, Castellón	58	2	116
Calidad total, ITUM	6	2	12
Calidad total, Madrid	14	2	28
Calidad total, Paterna	29	2	58
Comunicación interdepartamental, Castellón	12	7	84
Dirección y conducción de reuniones eficaces, Castellón	13	7	91
Dirigir con inteligencia emocional, Paterna	10	7	70
Gestión de reclamaciones: cómo fidelizar clientes, Manises	8	7	56
Gestión del tiempo y organización de tareas, Castellón	9	14	126
Hablar en público, Castellón	9	7	63
Jornada de formación en EFQM	27	5	135
Jornada sobre igualdad, Valencia	22	15	330
La gestión y el control de la I.T. (a distancia)	1	56	56
Las mutuas de accidentes de trabajo hoy (a distancia)	10	71	710
Negociación terapéutica: técnicas de negociación con pacientes, Castellón, Barcelona, Madrid	12	7	84
Negociación terapéutica: técnicas de negociación con pacientes, Castellón	12	7	84
Presentaciones eficaces, Castellón	9	4	36
Primeros auxilios, Paterna	9	5	45
Técnicas de relajación, Paterna	7	5	35
Técnicas de trabajo en equipo, Manises	11	14	154
Técnicas grupales de resolución de conflictos, Castellón	13	7	91
Total	376	71	3.008

FORMACIÓN EXTERNA 2008

TIPO DE CURSO	ASISTENTES	CURSOS
Congreso médico internacional	11	10
Congreso médico nacional	35	18
Curso médico	52	37
Curso de prevención	10	5
Cursos varios	34	28
Jornada médica	15	8
Máster	5	4
Total	162	110

Unión de Mutuas, consciente de la importancia de los primeros auxilios, y dentro de sus cursos de formación, desarrolló en 2008 un programa que ayuda a reconocer y manejar situaciones urgentes, para tomar decisiones correctas sin dudar, mientras se activa el sistema sanitario de urgencia / emergencia. En el curso, y de una manera práctica, se instruye a los participantes en la atención de accidentes, desde leves hasta graves. Con esta actividad se pretende dar consejos y formación fiable y válida acerca de la forma de actuación en situaciones urgentes que pudieran plantearse en nuestro día a día.

En el ámbito laboral, al igual que en los demás escenarios sociales, el concepto de salud está evolucionando; se ha pasado del mero cumplimiento de la ley a la promoción de una "cultura de salud"; y los objetivos a cumplir ya no solo se enmarcan en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que amplían su horizonte hacia la creación de unas condiciones de trabajo y un entorno laboral más saludable. Unión de Mutuas se ha propuesto fomentar estos cambios en sus trabajadores y en sus empresas protegidas, y en el marco de distintos programas de promoción de la salud, realizó en 2008 unas jornadas informativas sobre riesgos cardiovasculares para el personal de la Mutua y sus familiares.



COMUNICACIÓN INTERNA

Siguiendo la línea emprendida en años anteriores, Unión de Mutuas continuó trabajando en 2008 en la implantación de los medios necesarios para mejorar la comunicación interna: revista para el personal de la Mutua, página web, videoconferencias, formación impartida para fomentar la comunicación... Las circulares internas enviadas en 2008 doblaron las que se mandaron en 2007. Y, sobre todo, merece destacarse la puesta en marcha de la nueva Intranet corporativa mencionada en el capítulo 5.2.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS ESTRUCTURAS DE GOBIERNO

Más allá de la libertad de asociación y de los derechos establecidos en los convenios, Unión de Mutuas cuenta con la presencia, como miembros de pleno derecho, de la Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y de Comisiones Obreras (CC.OO-PV) en la Junta Directiva de la entidad. Unión de Mutuas incorporó a representantes de los trabajadores como miembros de pleno derecho en su Junta Directiva en 2006 y desde entonces, al considerarse una experiencia positiva y que mejoraba la calidad en la gestión del desarrollo humano, se han mantenido.

6.3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Unión de Mutuas se propone, para 2009, seguir la línea de acción desarrollada en 2008:

PLAN DE IGUALDAD

Se iniciará la implementación del Plan de Igualdad, manteniendo las actuaciones que antes de su elaboración se estaban aplicando a favor de la igualdad y desarrollando nuevas acciones para la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la Mutua (ver capítulo 4.4).

COMUNICACIÓN INTERNA

Se continuarán potenciando los distintos canales de comunicación interna, tanto horizontal como ascendente o descendente (reuniones de seguimiento de procesos, de equipos de proceso, encuestas de clima laboral, Intranet, tabloneros de anuncios...).

FORMACIÓN

Unión de Mutuas seguirá apostando por su capital humano y la calidad, intensificando la formación en cultura corporativa y en liderazgo, realizando una nueva encuesta con el fin de detectar necesidades formativas para la elaboración de un nuevo plan de formación lo más ajustado posible a dichas necesidades. Potenciará de un modo especial la formación en responsabilidad social corporativa.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En julio de 2009 está previsto iniciar una acción para ampliar la evaluación del desempeño a todo el personal y llevarla a cabo de forma regular, ya que hasta el momento se ha venido realizando de forma puntual y en los casos de personal de nueva incorporación, a los 3 y 6 meses.

MEJORA DEL PROCEDIMIENTO DE ACOGIDA

En 2009 está previsto que finalice la acción de mejora del procedimiento de acogida, encomendada a un grupo de trabajo que estudiará los puntos débiles del procedimiento actual.

HUMANIZACIÓN DE LA ACOGIDA

Muy ligado a la acción anterior, tenemos previsto humanizar la acogida para facilitar el acceso al nuevo puesto de trabajo al personal de nueva contratación, que suele vivir su incorporación a la empresa con cierta incertidumbre y presión.



7.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

[EN18, EN26, EN28]

La línea estratégica L4 del Plan Estratégico 2006-2008 de Unión de Mutuas consiste en la "mejora de la percepción de la sociedad en lo referente al compromiso de Unión de Mutuas con la ética, la igualdad y la responsabilidad social y ecológica, contribuyendo a proporcionar un sistema sanitario y preventivo más justo y eficaz, participando de forma activa en todas aquellas actividades en las que se puede aportar valor".

Esta línea de actuación es conforme a los principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que suponen el compromiso de mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente, fomentar iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Desde la puesta en marcha del Plan Estratégico 2006-2008, los objetivos de Unión de Mutuas en materia de gestión eficiente y adecuada de los recursos naturales y energéticos se han centrado en la reducción progresiva de residuos, la sensibilización de la plantilla en cuestiones medioambientales y el respeto al medioambiente en sus relaciones con sus grupos de interés.

El Sistema de Gestión Ambiental de Unión de Mutuas (SGMA) permite planificar las acciones e implantar las medidas necesarias para garantizar, de forma sistemática, el cumplimiento de la normativa vigente en materia de gestión ambiental, quedando estas acciones ligadas al valor básico de responsabilidad del Código Ético de la Mutua.

Los indicadores que garantizan la correcta implantación del SGMA disponen de metas, responsables y plazos de consecución. Ello permite controlar y administrar los aspectos ambientales más

significativos para de esa forma mejorar la eficiencia operativa e identificar oportunidades de ahorro de costes.

Anualmente se realiza una evaluación de aspectos ambientales, con el fin de determinar el alcance de cada uno de ellos y su importancia, y en consecuencia definir las acciones de minimización y el Programa de Gestión Ambiental (PGA). La necesidad detectada de llevar a cabo una correcta gestión de los residuos generados en los centros condujo a elaborar un procedimiento que unificara los conceptos, criterios y medios necesarios para realizar una correcta generación, clasificación, tratamiento y eliminación de los residuos producidos. Para ello, en todos los centros se nombró un responsable de residuos, a quien se le proporcionó la formación necesaria.

Unión de Mutuas ha establecido, en el marco de la responsabilidad medioambiental, una política definida para la instalación de nuevos equipos, que cumplen las siguientes características:

- > Como refrigerante se utiliza 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 todas las personas.
- > Los equipos de climatización disponen del etiquetado de eficiencia energética, conforme al 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.

Para la identificación, actualización, registro, difusión y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos que son aplicables a los aspectos ambientales contamos con el Procedimiento P101: "Identificación, control y evaluación de requisitos legales, normativos y otros requisitos".

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. En 2008 Unión de Mutuas no fue objeto de multas ni sanciones monetarias o no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

7.2. PRINCIPALES ACTUACIONES

[EN1 a EN6, EN8 a EN10, EN16, EN18 a EN23, EN26, EN29, EN30]

Durante 2008 la inversión en materia ambiental fue la siguiente:

1. Gestión de residuos

- Residuos peligrosos	66.229,38 €
- Sanitarios	42.269,83 €
- No sanitarios	23.959,55 €
- Residuos no peligrosos (papel)	7.449,37 €

2. Energías renovables

- Energía solar	15.955,42 €
-----------------	-------------

3. Certificación de normas ISO

13.700,61 €

4. Personal del Departamento de Medioambiente

88.941,00 €

5. Digitalización RX Radicom

224.228,01 €

TOTAL

482.733,17 €





En 2008 la empresa certificadora AENOR renovó el certificado de gestión ambiental UNE-EN ISO 14001:2004. También en 2008 se realizó una auditoría energética en el centro de Sagunto.

En el Programa de Gestión Medioambiental de ese año se fijaron 4 objetivos relativos a la disminución del consumo de energía eléctrica, agua, líquido revelador y fijador, e incremento en la cantidad retirada de papel reciclado. Para la consecución de los objetivos 1, 2 y 4 Unión de Mutuas se apoyó en unos trípticos informativos repartidos a todo el personal sobre el uso de la energía, el agua y el papel, y en el calendario 2008, dedicado a la cultura medioambiental; el objetivo 3 requirió una inversión para ampliar la digitalización de las placas de rayos X (ver capítulo 4.4). Los trípticos y el calendario se concibieron como herramientas para el desarrollo de la "oficina verde".

CONSUMO DE MATERIAL DE OFICINA

Material		2006	2007	2008
Renovable	Papel	56.537 kg	23.885 kg	17.210 kg
No renovable	Tóner	435 unidades	495 unidades	234 unidades
	Cartuchos de tinta	1.152 unidades	567 unidades	160 unidades

El ahorro en el consumo de papel fue de un 27,95% en 2008 con respecto al consumo de 2007; el de tóner de un 52,72% y el de cartuchos de tinta de un 71,78%. Las reducciones en el consumo de estos materiales se deben a las buenas prácticas introducidas por la Mutua para impulsar la "oficina verde". El papel blanco dejó de usarse en 2006, utilizándose desde ese año exclusivamente papel 100% reciclado con las etiquetas Blue Angel y NAPM, procedente de bosques repoblados.

CONSUMO DE ENERGÍA

ENERGÍA	2006	2007	2008
Consumo eléctrico	3.037.584 Kwh	3.061.510 Kwh	2.989.465 Kwh
Gas ITUM	784.535 Kwh	801.051 Kwh	839.211 Kwh
Gasoil calderas (Onda, Vila-real, Segorbe)	39.020 litros	47.994 litros	48.682 litros
Combustible: transporte de materiales	3.720 litros	3.664 litros	5.040 litros

La energía consumida para consumo eléctrico se destina principalmente a iluminación y climatización de instalaciones. El consumo de energía eléctrica en Kwh es un 2,35% inferior al de 2007 por las buenas prácticas introducidas en la empresa. Se ha cumplido así el objetivo fijado para 2008 con respecto a la energía eléctrica: su reducción en un 2%.

El aumento del 4,76% en el consumo de gas en el ITUM se justifica por la actividad y número de hospitalizaciones crecientes en dicho centro, que inevitablemente llevan aparejado un mayor consumo. En el consumo de gasoil ha habido un ligero aumento del 1,43%.

La mejora continua aplicada a las instalaciones y equipos de Unión de Mutuas ha llevado a incorporar en los nuevos centros y en las reformas realizadas estrategias de ahorro energético: alumbrado de bajo consumo, reactancias electrónicas que mejoran los consumos en el arranque y alargan la vida útil de las lámparas, equipos de aire acondicionado tipo inverter e instalaciones de energía solar para el agua caliente sanitaria. Todas estas medidas se aplicaron al centro de Paterna, que entró en pleno funcionamiento en 2008.

Desde 2006, en que se sustituyeron las PVD (pantallas de visualización de datos) de los ordenadores a pantallas planas de baja intensidad, todas las pantallas de la Mutua son de este tipo, lo que contribuye además a proteger la vista de quienes las utilizan.

Adicionalmente, se realizan auditorías para comprobar el correcto funcionamiento de todos los equipos. Durante 2008 se realizó una auditoría energética en el centro de Sagunto.

CONSUMO DE AGUA

AGUA	2006	2007	2008
Abastecimiento municipal	24.473 m ³	28.399 m ³	23.536 m ³
Captación de aguas subterráneas	27.812 m ³	29.594 m ³	27.575 m ³

El consumo de agua de abastecimiento municipal en 2008 fue un 16,9% más bajo que el de el año anterior. La captación de agua subterránea disminuyó un 7,13%. Todo ello como resultado de las buenas prácticas medioambientales de la Mutua.

Las aguas de la red municipal son vertidas al alcantarillado público, mientras que las aguas subterráneas se vierten al acuífero para su reutilización, contribuyendo de este modo a ahorrar agua.





EMISIONES DE GASES

Las emisiones de gases se generan por la producción de energía y, en especial, por el uso de las calderas de gasóleo de los centros de Onda, Vila-real y Segorbe.

Los impactos ambientales derivados del transporte de los que hay datos disponibles son los que tienen su origen en el transporte de materiales, ya que en Unión de Mutuas están centralizadas las compras en la sede central, desde la que se remiten materiales a los distintos centros.

	2006	2007	2008
TONELADAS ANUALES DE CO ₂ POR GASÓLEO DE CALDERAS (ONDA, VILA-REAL Y SEGORBE)	39.020 litros * 2,68 kg CO ₂ /litros= 104,57 t	47994 litros * 2,68 kg CO ₂ /litros= 128,623 t	48.682 litros * 2,68 kg CO ₂ /litros= 130,468 t
TONELADAS ANUALES DE CO ₂ POR ELECTRICIDAD	3.037.584 kwh * 381 g CO ₂ /kWh= 1.157,31 t	3.061.510 kwh * 381 g CO ₂ /kWh= 1.166,43 t	2.989.465 kwh * 381 g CO ₂ /kWh= 1.139 t
TONELADAS ANUALES DE CO ₂ POR TRANSPORTE DE MATERIALES	3.720 litros * 2,68 kg CO ₂ /litros= 9,96 t	3.664 litros * 2,68 kg CO ₂ /litros= 9,82 t	5.040 litros * 2,68 kg CO ₂ /litros= 13,50 t

Nota:

Factor de conversión 2,68 kilogramos CO₂/litros de gasóleo en un año (según 2004).

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).

Las emisiones atmosféricas directas de NO_x y SO_x son las derivadas de las calderas. De acuerdo con el diagnóstico ambiental inicial de implantación de la ISO 14001, y según el escrito remitido por la Conselleria de Medio Ambiente de la Generalitat Valenciana, estas emisiones atmosféricas no son significativas.

Por el tipo de actividad no hay emisiones destructoras de la capa de ozono significativas.



RESIDUOS

Todos los residuos que se generan en los centros, tanto los derivados de la actividad asistencial (residuos sanitarios y líquidos reveladores), como de las actividades administrativas y de mantenimiento (tóner, papel, tubos fluorescentes, pilas, envases plásticos, residuos informáticos, etc.) se separan, clasifican y gestionan según las pautas que marca la legislación vigente. Como primera medida en la gestión de los residuos, el procedimiento relativo a los mismos del Sistema de Gestión de Calidad y Gestión Ambiental determina que, una vez identificados y clasificados, debe plantearse, en primer lugar y si es posible, minimizar su producción.

Los distintos tipos de contenedores existentes para el depósito de residuos según su naturaleza se sitúan en los lugares señalizados al efecto. Los contenedores de residuos peligrosos -aquellos que figuran tipificados como tales en la normativa vigente-, están debidamente etiquetados, con el código de identificación del residuo y demás datos pertinentes.

RESIDUO	TRATAMIENTO	2006	2007	2008
Líquido revelador (litros)	Neutralización y separación del metal	6.610	4.320	1.904
Líquido fijador (litros)	Neutralización y separación del metal	5.730	3.840	2.450
Biosanitario especial (kg)	Esterilización	6.995	6.839	2.369
Medicamentos caducados (kg)	Inertización	275	697,5	372,5
Envases plásticos (kg)	Recuperación	620	326	350
Papel (kg)	Reciclaje	14.030	15.571	19.116

Los residuos asimilables a los urbanos son gestionados por el ayuntamiento correspondiente. En los centros donde se generan grandes cantidades de estos residuos, se encarga su gestión a un gestor autorizado. Los residuos peligrosos son gestionados siempre por los gestores autorizados por el organismo competente de cada Comunidad Autónoma. El seguimiento de la gestión de residuos se realiza a través de las auditorías internas que realiza el Departamento de Calidad y del control de los indicadores ambientales.

El Sistema de Gestión de Calidad y Gestión Ambiental también contempla el procedimiento a seguir en caso de desaparición, pérdida o escape de residuos peligrosos. Durante 2008 no se ha producido ninguna incidencia en relación con estos.

La reducción de los líquidos revelador y fijador se debe a la digitalización de los equipos de rayos X en los centros de mayor actividad. En el Programa de Gestión Ambiental 2008 se había fijado como objetivo reducir la cantidad de residuos generados por líquido revelador y fijador en un 5%. La disminución fue muy superior: de un 50,41% en el caso del líquido revelador, y de un 43,29% en el del fijador.

En 2008, el objetivo marcado para el papel reciclado era incrementarlo en un 4%. Este objetivo se ha superado con creces, ya que el papel reciclado ha aumentado en un 11%.

7.3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Para 2009 nos proponemos mantener la política seguida en los últimos años y, concretamente:

- > reducir el consumo de energía eléctrica en un 2%
- > disminuir el consumo de agua en un 1%
- > bajar la cantidad de residuos generador por líquido revelador y fijador en un 5%
- > potenciar la oficina verde
- > incrementar la cantidad retirada de papel reciclado.

Adicionalmente, Unión de Mutuas tiene identificados los equipos que utilizan refrigerante R22 y tiene previsto la sustitución de este refrigerante por otro que no dañe la capa de ozono.

8

UNA EMPRESA CIUDADANA

8.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

[4.13, EC6, S01]

La responsabilidad de Unión de Mutuas con la sociedad en la que se integra se resume en la definición de este valor en su Código Ético: "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".

De acuerdo con ello, en Unión de Mutuas vamos más allá del estricto cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas para procurar un desarrollo sostenible. Para ello el Comité de Ética se encarga de supervisar, asesorar y proponer medidas que coadyuven al desarrollo de la responsabilidad social corporativa.

Como entidad colaboradora de la Seguridad Social, contribuimos a la sostenibilidad del sistema de protección social con una gestión eficiente y transparente, sometida al control de la Intervención General de la Seguridad Social y del Tribunal de Cuentas; como empresa ciudadana, procuramos además fomentar la integración de la cultura preventiva en la sociedad en general y en las empresas en particular, extender la educación en cuestiones relativas a la salud, y prestar una especial atención a los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.

Estos objetivos se alcanzan por diferentes vías.

PARTICIPACIÓN EN EL TEJIDO SOCIAL Y EMPRESARIAL

Unión de Mutuas articula su integración social a través de estrechas relaciones de diálogo y colaboración con organizaciones de diverso carácter como asociaciones empresariales, sindicatos, institutos tecnológicos, universidades y colegios profesionales: Sociedad Española de Radiología Músculo-Esquelética, Sociedad Valenciana de Hipertensión Arterial y Riesgo Vascular, Asociación CVIDA (para el cuidado de la calidad de vida), Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo AMAT, Observatorio de Salud Laboral de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona (después CISAL)...

FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Unión de Mutuas entiende que la capacitación, el desarrollo tecnológico y la creatividad son esenciales para identificar y anticiparse a los riesgos y mejorar sus servicios. Por ello la innovación figura entre los valores de su Código Ético.

El compromiso con la innovación queda patente en la colaboración mantenida con muchas de las organizaciones más arriba mencionadas, en particular las que se dedican a la investigación de cuestiones que afectan a la seguridad y salud laborales. Uno de estos centros es el Observatorio de Salud Laboral (OSL), constituido por Unión de Mutuas, junto con la Universitat Pompeu Fabra y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO. (ISTAS), origen del actual Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL). El principal objetivo del OSL ha sido recopilar, analizar, elaborar y difundir información relativa a los problemas de salud laboral y el estado del sistema de seguridad y salud en España.

La apuesta por la capacitación se manifiesta en congresos, simposios, jornadas técnicas...

ACTOS ORGANIZADOS O PARTICIPADOS POR UNIÓN DE MUTUAS EN 2008

31/01	Ponencia sobre enfermedades profesionales en el Congreso de Salud Laboral de UGT en Castellón.	06/11	"2.º Curso de Cirugía Artroscópica del Hombro", dirigido por el Dr. Eduardo Sánchez Alepuz (curso de dos días).
26/02	Jornada "Herramientas para la prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia", organizada por el IBV en el salón de actos del IBV en Valencia.	07/11	Curso "Negociación Terapéutica".
11/03	Jornada IRCO, Av. del Lledó (Castellón).	11/11	Curso "Consideraciones sobre nuestra salud cardiovascular" en Barcelona.
20/05	Jornada "La Cultura de la Responsabilidad Social en las Empresas Mutualistas".	11/11	Jornada "Retos laborales de la Empresa", organizada por UM y Garrigues, en el salón de actos del centro de Av. del Lledó (Castellón).
21/05	Ponencia de la Dra. R. Ballester en el XII Congreso de la SEMST "Dificultades en la aplicación de la Ley de Igualdad" en Santander.	11/11	Jornada informativa sobre el "Cáncer del Cuello de Útero" organizada por la Dra. R. Ballester.
19/06	Curso Dr. Gomar "Patología lumbar en el ambiente laboral". Ponencia de la Dra. R. Ballester "Estrés y absentismo laboral" en Esade, en una jornada organizada por la AED en Madrid, y posteriormente el 18/09 en Barcelona y el 12/10 en Valencia.	12/11	Participación en el III Encuentro de Salud y Trabajo en Valladolid, con una ponencia de la Dra. R. Ballester sobre el embarazo y la lactancia como nueva contingencia profesional (encuentro de dos días).
15/07	Ponencia de la Dra. R. Ballester sobre enfermedades profesionales, en una jornada de salud laboral para representantes de las federaciones sindicales de CC.OO. en Valencia.	18/11	Formación en "Cardioplan", por el Dr. J.L. Aleixandre, videoconferencia Castellón, Valencia y Madrid.
20/08	Acto de inauguración de nuevas unidades del ITUM (Castellón).	25/11	Curso "Prevención y Dependencia: ERGODEP" (Torrent).
07/10	Curso "Consideraciones sobre nuestra salud cardiovascular" en Castellón.	25/11	Curso "Consideraciones sobre nuestra salud cardiovascular" en Madrid.
21/10	VII Jornada de Sensibilización en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Valenciana.	27/11	Curso "Consideraciones sobre nuestra salud cardiovascular" en Onda.
23/10	Curso "Técnicas de relajación" en Paterna.	01/12	Sesión de intercambio de experiencias en Unión de Mutuas, en Paterna.
23/10	Participación en la Feria de Salud de Vila-real.	04/12	Curso "Consideraciones sobre nuestra salud cardiovascular" en Sagunto.
28/10	Curso "Prevención y Dependencia: ERGODEP" (Sagunto).	05/12	Acto de presentación de la memoria de sostenibilidad en la UJI (Castellón).
29/10	Curso "Consideraciones sobre nuestra salud cardiovascular" en Paterna.	11/12	Jornada Mutuadis "Integración Laboral de personas con discapacidad en el sector de las mutuas", organizada en el IBV (Valencia).
03/11	Curso "Operatoria de teclados" en IDESE (Castellón).	11/12	Jornada Premio Empresa Comprometida con la Prevención de Riesgos Laborales, en Paterna.
04/11	Curso "Primeros Auxilios" en Paterna.	21/12	Curso sobre alimentación del Grupo Intur en nuestro salón de actos de Av. del Lledó (Castellón).



TRANSPARENCIA

La transparencia es uno de los valores recogidos en el Código Ético de Unión de Mutuas. Ofrecemos siempre informaciones veraces y exactas, y nuestras actuaciones siguen el principio de publicidad.

La transparencia contable queda asegurada con la integración de la Mutua en 2007, por imperativo legal, en el SICOMAT, sistema que vincula el sistema tradicionalmente usado por las mutuas con el sistema contable de la Seguridad Social. De este modo todos los pagos se llevan a cabo exclusivamente por transferencias, y solo excepcionalmente por talón.

Unión de Mutuas busca también la transparencia en sus proveedores y sigue fiel a su política de contratar servicios únicamente con quienes, como ella, tienen una política responsable con los derechos humanos y la seguridad de los trabajadores, como exigen los principios 1-3 y 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La información en Unión de Mutuas satisface las necesidades de la organización y los requisitos legales en cuanto a confidencialidad, integridad y disponibilidad: los datos solo son accesibles y modificables por personal autorizado; se almacenan y tratan actualizados, precisos y completos; y están disponibles cuando se necesitan. Para asegurar el cumplimiento de estos requisitos en los sistemas de información hay una serie de controles que garantizan la política de seguridad definida, tratados en el capítulo 5.1.

En 2008 Unión de Mutuas realizó diversas acciones de comunicación y dio a conocer sus grupos de interés distintas cuestiones relativas a su gestión a través de los medios de comunicación. Mantuvo también actualizada su página web www.uniondemutuas.es y publicó un número de su revista "Unión de Mutuas Informa".

COMPROMISO LOCAL

Como empresa comprometida con su entorno social, Unión de Mutuas procura trabajar con proveedores de las zonas geográficas en las que opera. Nuestros proveedores, además de respetar los derechos humanos y la seguridad de los trabajadores, tienen que cumplir con los requisitos establecidos en nuestro sistema de gestión de la calidad y estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social. En 2008, de un total de 10.264 proveedores, 5.564 tenían domicilio fiscal en la Comunidad Valenciana, lo que representa un 54,21% del total.

La especialización territorial de Unión de Mutuas le permite desarrollar una labor cercana y ágil en la prestación de 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, una proximidad que la Mutua considera entre los valores de su Código Ético.

El compromiso local se ha concretado en actividades de apoyo y colaboración con administraciones y organizaciones, y con la sociedad en general. Ejemplo de ello son algunas de las actividades mencionadas en este capítulo, a las que se suma la colaboración con la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España, COCEMFE-Castellón, materializada en la cesión del salón de actos de la sede central de la Mutua para la celebración de su asamblea anual, el 28 de junio de 2008.



8.2. PRINCIPALES ACTUACIONES

[2.10, S01]

Como empresa comprometida con la sociedad, Unión de Mutuas desarrolla distintas líneas de actuación en las materias propias de su competencia, en particular para la promoción de la salud y prevención laborales. De muchas de estas actuaciones se encuentra información en otros capítulos de esta memoria, en particular en el capítulo 5 y en los capítulos 4 y 7, como:

- > Desarrollo de proyectos para el fomento de la prevención de riesgos laborales en las empresas, la integración laboral de discapacitados, la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales entre quienes se ocupan de las personas en situación de dependencia...
- > Adaptación de centros de Unión de Mutuas para su total accesibilidad.
- > Programas para la seguridad de pacientes.
- > Plan de Igualdad, con acciones con proyección fuera del ámbito de la Mutua.
- > Cuidado del medioambiente.

Además, Unión de Mutuas desarrolló en 2008 las siguientes actuaciones:

CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN Y MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2007

Unión de Mutuas renovó en 2008 el convenio de colaboración con el Grupo de Ética y Responsabilidad Social Empresarial de la Universitat Jaume I de Castellón para implementar su plan de responsabilidad social corporativa en la organización. Como resultado de esta colaboración se elaboró la segunda memoria de sostenibilidad de la Mutua que, como la primera, obtuvo el nivel máximo de aplicación, A+, por parte de la Global Reporting Initiative (GRI), después de su verificación por AENOR.

II PLAN DE FORMACIÓN EN ÉTICA Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Unión de Mutuas considera importante que sus trabajadores conozcan la política de responsabilidad social corporativa. Por ello introdujo en el Plan de Formación 2007/2008 un módulo de formación específica en esta materia, incluido en todos los cursos salvo excepciones, en que se trata del Código Ético, las funciones del Comité de Ética y el desarrollo de las acciones previstas en los planes estratégicos de responsabilidad social. Al finalizar el último plan de formación, se habían impartido 20 de estos módulos, a los que asistieron 107 personas.



EXTENSIÓN DE LA CULTURA DE LA ÉTICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL FUERA DEL ÁMBITO DE UNIÓN DE MUTUAS

El 20 de mayo de 2008 la Mutua organizó una jornada titulada "La cultura de la responsabilidad social en las empresas mutualistas", respondiendo al compromiso incluido en su II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa (2007-2010) de extender la cultura de la ética y la responsabilidad social a sus empresas mutualistas. La jornada pretendía compartir las experiencias de Unión de Mutuas con empresas mutualistas y conocer las actuaciones que éstas están llevando a cabo. Acudieron a ella representantes de importantes empresas de la zona: TAU Cerámica, Marie Claire, Halcón Viajes, Pamesa, Saloni...

El 12 de junio se celebró la "I Jornada de Beneficios de la Responsabilidad Social y de la Seguridad y Salud en el Trabajo", organizada por la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, el INVASSAT y Feria Valencia. Unión de Mutuas intervino en dicha jornada con una ponencia sobre la evolución de la responsabilidad social en la organización y sus principales hitos.



PREMIOS ENTREGADOS POR UNIÓN DE MUTUAS

Un año más se convocó el Premio Empresa Comprometida con la Prevención de Riesgos Laborales que anualmente conceden Unión de Mutuas y la Asociación de Jóvenes Empresarios de la Comunitat Valenciana (AJE). El año 2008 (en que se celebró la octava edición) el premio, así como el Galardón de Excelencia en Prevención de Riesgos que también se entrega, recayeron en el Grupo Cano Lopera y GH Electrotermia respectivamente. Estos galardones representan un reconocimiento a la conducta responsable y comprometida de los jóvenes empresarios valencianos.

El acto de entrega de los Premios FEMEVAL, en su séptima edición, contó, como en las anteriores, con el patrocinio de Unión de Mutuas. Estos premios reconocen la trayectoria empresarial (AIMME) a la empresa integradora en género del año (Infortisa, S.L.), a la más destacada en prevención (Metaldyne Sintered Components España, S.L.), y en gestión innovadora en las categorías de industria (Galol, S.A.), comercio (Cómelas - Electrodomésticos Milar) y servicios (Instalaciones Manuel García, S.L.).



RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A UNIÓN DE MUTUAS

En 2008 Unión de Mutuas recibió el "Premi 9 d'Octubre Ciutat de Manises" por su 60.º aniversario de servicio al municipio. El galardón es otorgado por el ayuntamiento a personas que se hayan caracterizado por su entrega, dedicación, apoyo e impulso en cualquier aspecto que afecte a Manises.

También recibió el "Premio a la Mejor Empresa" en la V Edición de los Premios Radio Castellón-Cadena SER. El premio le fue otorgado a Unión de Mutuas por ser la empresa más destacada de la provincia, en reconocimiento a sus esfuerzos por ofrecer la mejor calidad asistencial a sus empresas mutualistas, así como por su apuesta constante por la I+D+i y la excelencia empresarial.

La Confederación de Empresarios de Castellón hizo entrega a Unión de Mutuas de una distinción por su integración en Corporación Mutua y por su permanente colaboración con la CEC y la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo en materia de prevención de riesgos laborales.

La Asociación Cultural "Amics de Vinaròs" entregó la Medalla de Oro de la Asociación a Juan Enrique Blasco, director gerente de Unión de Mutuas, por su trayectoria personal.



SERVICIO DE TRADUCCIÓN "DUALIA TELETRADUCCIONES"

En 2008 Unión de Mutuas decidió recurrir a un servicio de teletraducciones que permite entenderse de modo inmediato: a un lado del teléfono el intérprete traduce en tiempo real; al otro, desde cualquier centro de la Mutua se puede mantener una conversación con trabajadores protegidos que hablen otras lenguas. La puesta en marcha de este servicio responde a la sensibilidad de la organización hacia la situación de los inmigrantes en nuestro país.

SOLIDARIDAD CON EL PUEBLO SAHARAHUI

En 2008 la Universitat Jaume I promovió una campaña para atender las necesidades básicas alimenticias de los refugiados saharauis en los campos de los alrededores de Tinduf. Los trabajadores de los centros de Castellón de Unión de Mutuas aportaron alrededor de 150 kg de arroz, azúcar y aceite, los tres productos de primera necesidad que demandaban los promotores de la campaña solidaria.

COLABORACIÓN CON LA CONSELLERIA DE SANITAT DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Entre los organismos oficiales con los que colabora Unión de Mutua figura la Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana. Con ella participamos en una investigación de contactos laborales en casos de tuberculosis pulmonar, realizando radiología posteroanterior y lateral de tórax a los trabajadores de dos empresas distintas (Peris Agost Hermanos S.L. y el Colegio Virgen del Carmen), además de un TAC a una trabajadora de una de estas empresas.



8.3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

El año 2009 estará marcado por la crisis y las directrices del Ministerio de Trabajo e Inmigración para afrontarla por parte de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

De entre estas directrices es de destacar la Resolución la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 16 de abril de 2009 por la que las mutuas deberán suprimir los gastos de publicidad, incluyendo en el concepto de publicidad las revistas externas, los actos en colegios profesionales y similares, la organización de congresos, que deberán comentarse previamente a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS)...

En Unión de Mutuas confiamos en que, pese a las limitaciones a que hemos de someternos, podamos seguir avanzando en materia de responsabilidad social corporativa. En concreto:

> Una importante aportación en este sentido habrá de ser la contribución al Grupo de Responsabilidad Social de Corporación

Mutua que, como menciona el presidente en su carta, lidera dentro de la Corporación, junto con el de I+D+i, Unión de Mutuas. A ello hay que sumar las ventajas que podremos ofrecer en la prestación de servicios por formar parte del primer grupo mutual del país. En Corporación Mutua seguiremos trabajando en los grupos de trabajo formados para los ámbitos de política y estrategia, económico-financiero, comunicación y relaciones institucionales, gestión de atención al mutualista, inversiones y alianzas operativas, contingencia profesional, contingencia común, sistemas de información y comunicaciones tecnológicas, mejora continua, I+D+I y RSC, y desarrollo de personas.

> Otro avance notable será la nueva página web de la Mutua, que presentará otra estructura e incluirá nuevos contenidos, todo ello con el objeto de mantenerla permanentemente actualizada y mejorar las necesidades de información de nuestros grupos de interés.



NUESTROS RESULTADOS



1

CRITERIOS DEL INFORME

CRITERIOS

[3.1, 3.4 a 3.7, 3.9, 3.13, 4.17]

Esta memoria de responsabilidad social corporativa contiene información sobre el desempeño económico, social y medioambiental de Unión de Mutuas durante el año 2008, excluyendo cualquier mención a la actividad desarrollada por Unimat Prevención, Sociedad de Prevención S.L.U., propiedad exclusiva de la Mutua. Los datos económicos se recogen con más detalle en el informe que, también con carácter anual, elabora Unión de Mutuas.

La memoria se ha realizado siguiendo las directrices de la "Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad" (versión 3.0 de 2006) de Global Reporting Initiative (GRI). Las referencias que figuran en el texto entre corchetes ([letras y números, o números]) se corresponden con los códigos de los indicadores que se encuentran anexos.

La preparación de la memoria ha sido coordinada por el Departamento de Comunicación, que se ha valido de la experiencia adquirida con las dos memorias de responsabilidad social corporativa anteriores, elaboradas así mismo conforme a los criterios de GRI. En particular, se han tenido en cuenta los resultados del proceso de participación de los distintos grupos de interés de Unión de Mutuas. Un año más, la Mutua ha contado con la colaboración del equipo de Gestión de la Ética y de la Responsabilidad Social Empresarial (GERSE) de la Universitat Jaume I de Castellón. El Comité de Ética de Unión de Mutuas ha revisado el texto de la memoria, aportando algunas sugerencias.

En la recogida de datos para la memoria de 2008 han intervenido personas de todos los departamentos directamente relacionados con el desempeño económico, social y medioambiental de la Mutua. Para los indicadores ha resultado de especial interés la información registrada en la herramienta de *business intelligence*, principal soporte para el seguimiento de los procesos de EFQM.

En algunos casos los datos contenidos en esta memoria difieren de los aportados en años anteriores, como consecuencia de un nuevo estudio de los protocolos publicados por GRI. Cuando ello ha supuesto un cambio en lo que Unión de Mutuas entiende que debe recoger un indicador, se indica en el texto la nueva interpretación que se sigue.

Esta memoria de responsabilidad social se concibe como un documento de comunicación interna y externa, como un instrumento de diálogo para todos los grupos de interés de Unión de Mutuas.

Esta memoria ha sido sometida a auditoría por AENOR y ha obtenido el sello GRI con nivel de aplicación A+ (ver página siguiente).

Para cualquier aclaración, consulta, comentario o sugerencia, puede contactarse con: Mónica Ramos (mramos@uniondemutuas.es).

2

INFORME DE VERIFICACIÓN EXTERNA Y SELLO GRI



3

INDICADORES

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.	p. 4-5
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	p. 4-5, 10, 24-25

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1	Nombre de la organización.	p. 8, 12
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	p. 8, 9, 18-19
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	p. 14-15
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	p. 14-15
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.	p. 14-15
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	p. 8
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	p. 14-15, 16
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.	p. 4-5, 16, 18-21, 41
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos.	p. 8, 18-21
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	p. 67

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).	p. 4-5, 72
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	p. 25, 26
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	p. 25, 26
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	p. 72
ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.	p. 72
3.6	Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).	p. 72
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	p. 72
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.	N.A. No hay negocios conjuntos, filiales...
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.	p. 72
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).	p. 17, 18-19, 42 *
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	p. 4-5, 42, 45
ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI		
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	p. 74-83
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.	p. 72

* Se aporta información sobre distintos aspectos: grupos de interés (p. 17), número de empresas mutualistas y trabajadores protegidos (p.18-19) y rotación y bajas de trabajadores (p.42).

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.	p. 12-13, 23
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).	p. 12-13
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.	p. 12-13
4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	p. 12-13, 23, 45, 47, 54*
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).	No existe vínculo entre la retribución de los directivos y el desempeño de la organización
4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	p. 12-13, 23
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.	p. 12-13
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.	p. 9, 11, 22, 24-25**
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.	p. 12-13, 23
4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	p. 12-13, 23
COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS	
4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	p. 4-5, 10, 24-25
4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	p. 26-27
4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	p. 26-27, 62

* Se aporta información sobre distintos mecanismos: Comisiones de Control y Seguimiento y Prestaciones Especiales (p. 12-13), Comité de Ética (p. 23), Comités de Seguridad y Salud (p. 45), Comisión de Igualdad (p. 47) e Intranet (p. 54).

** Se aporta información sobre la misión y valores (p. 9), Código Ético (p. 11, 22), Política de Calidad y Medio Ambiente (p. 24-25).

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	p. 17
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	p. 17
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.	p. 17
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.	p. 17, 30-32, 72

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Enfoque de gestión p. 4-5

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.	p. 18-20, 43-44 *
PRINCIPAL	EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	No se han producido riesgos / oportunidades con implicaciones financieras.
PRINCIPAL	EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	p. 47-49
PRINCIPAL	EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	La única ayuda financiera recibida no es significativa, p. 35.

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.	p. 44
PRINCIPAL	EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	p. 64
PRINCIPAL	EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	p. 44
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.	N.A. En el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social no pueden realizarse inversiones de estas características.
ADICIONAL	EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	p. 4-5, 18-20, 33-39

* Se aporta información sobre el valor económico generado (p. 18-20) y la retribución a empleados (p. 43-44).

DESEMPEÑO AMBIENTAL

Enfoque de gestión

p. 56

ASPECTO: MATERIALES

PRINCIPAL	EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	p. 58
PRINCIPAL	EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	p. 58

ASPECTO: ENERGÍA

PRINCIPAL	EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	p. 58-60
PRINCIPAL	EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	p. 58-60
ADICIONAL	EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	p. 59
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.	p. 59-61
ADICIONAL	EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	p. 59

ASPECTO: AGUA

PRINCIPAL	EN8 Captación total de agua por fuentes.	p. 59
ADICIONAL	EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	p. 59
ADICIONAL	EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	p. 59

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.	N.A. No hay terrenos de estas características.
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	N.A. Unión de Mutuas no actúa en espacios de este tipo.
ADICIONAL	EN13 Hábitats protegidos o restaurados.	N.A. No se protegen ni restauran hábitats.
ADICIONAL	EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	N.A. Ver EN11-12
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.	N.A. Ver EN11-12

ASPECTO: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS		
PRINCIPAL	EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	p. 60
PRINCIPAL	EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	N.A. por el tipo de actividad.
ADICIONAL	EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	p. 56, 58-61
PRINCIPAL	EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	p. 60
PRINCIPAL	EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	p. 60
PRINCIPAL	EN21 Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	p. 59
PRINCIPAL	EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	p. 61
PRINCIPAL	EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	0, p. 61
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	N.A. por el tipo de actividad.
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.	N.A. por el tipo de actividad.
ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS		
PRINCIPAL	EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	p. 56, 58-61 *
PRINCIPAL	EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	N.A. Unión de Mutuas es una empresa de servicios.
ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
PRINCIPAL	EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	0, p. 57
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.	p. 60
ASPECTO: GENERAL		
ADICIONAL	EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	p. 57

* Se aporta información sobre equipos de climatización (p. 56), consumo de energía eléctrica, agua y líquido revelador y fijador (p. 58, 59 y 61).

DESEMPEÑO SOCIAL

PRÁCTICAS LABORALES

Enfoque de gestión

p. 40

ASPECTO: EMPLEO

PRINCIPAL	LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	p. 40-44 *
PRINCIPAL	LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	p. 40-42
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.	p. 47

ASPECTO: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES

PRINCIPAL	LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	p. 45
PRINCIPAL	LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	p. 45

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.	p. 45
PRINCIPAL	LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	p. 42, 43
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.	p. 50-54
ADICIONAL	LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	p. 45

ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

PRINCIPAL	LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	p. 50
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.	p. 50-54
ADICIONAL	LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	p. 43

* Se aporta información sobre la plantilla por tipo de contrato (p. 43), tipo de empleo (p. 43), y por región (p. 44).

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.	p. 12-13, 41-44. Al ser los miembros de los órganos de gobierno personal externo no se dispone de datos sobre su edad.
PRINCIPAL	LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	p. 43-44

DERECHOS HUMANOS

Enfoque de la dirección

p. 26

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.	N.A. En el ámbito de las mutuas no es posible realizar inversiones.
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.	0
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.	p. 50-54

ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN

PRINCIPAL	HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	0
-----------	---	---

ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS

PRINCIPAL	HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	N.A. La libertad de asociación es un derecho constitucional.
-----------	---	--

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.	N.A. En el ámbito de las mutuas no hay trabajo infantil.
-----------	--	--

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.	N.A. No es posible en el marco legal español.
-----------	---	---

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.	N.A. Al ser el personal de seguridad subcontratado, la empresa correspondiente se ocupa de su formación.
ADICIONAL	HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	N.A. Solo trabajamos en España.

SOCIEDAD

Enfoque de gestión

p. 62

ASPECTO: COMUNIDAD

PRINCIPAL	S01 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.	p. 33- 38, 63, 67 *
-----------	---	---------------------

ASPECTO: CORRUPCIÓN

PRINCIPAL	S02 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	0
PRINCIPAL	S03 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	0
PRINCIPAL	S04 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	No ha habido incidentes.

ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA

PRINCIPAL	S05 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	N.A. En el marco legal español no es posible.
ADICIONAL	S06 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	N.A. En el marco legal español no es posible.

ASPECTO: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL

ADICIONAL	S07 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	N.A. Imposible en el marco legal de las mutuas.
-----------	--	---

ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO

PRINCIPAL	S08 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	0, p.32
-----------	---	---------

* Se aporta información sobre iniciativas para mejorar la salud y seguridad de la comunidad (p. 33-38 y 63) y sobre los inmigrantes (p. 67).

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Enfoque de gestión

p. 30

ASPECTO: SALUD Y SATISFACCIÓN 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 satisfacción de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	p. 30-32
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.	p. 32

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.	p. 30-32
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	p. 30-32
ADICIONAL	PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	p. 30-32, 34, 37, 38

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.	p. 32, 64
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.	p. 32

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	p. 32
-----------	--	-------

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.	0, p. 32
-----------	--	----------

