



Nuestro Propósito

**Protegemos y cuidamos
a las personas,
contribuyendo a la
sostenibilidad del estado
del bienestar.**

2024

Informe de Gestión y
Memoria de Sostenibilidad

ÍNDICE

Carta del Presidente 4

Carta del Director Gerente 8

Hitos y estrategia 12

Innovación en salud y servicios 18

Personas 40

Sostenibilidad 54

Informe 110



1 Innovación en salud y servicios 18

Asistencia sanitaria 20	Actividades preventivas 32
Modelo asistencial híbrido 20	Bienestar Universal 33
Innovación en tecnologías sanitarias 24	Observatorio de siniestralidad 34
Inversión en centros 27	Innovación aplicada a la prevención 37
Gestión eficiente 28	Premios Innovación y Salud 38
Automatización de procesos 29	
Tramitación digital 29	
Zonas Privadas 30	
Ciberseguridad 31	



2 Personas 40

Cultura corporativa 42
Equipo humano 42
Formación y talento 44
Conciliación e igualdad 48
Órganos de gobierno y participación 50



3 Sostenibilidad 54

Plan de RSC y Sostenibilidad 56
Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) 59
Principios que rigen la memoria y su proceso de elaboración 71



4 Informe 110

Informe de gestión 110

Carta del Presidente



Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno
Presidente de Mutua Universal

Un año más compartimos el *Informe de Gestión y Memoria de Sostenibilidad* de Mutua Universal, documento en el que reflejamos el desempeño realizado por la entidad durante 2024, ejercicio que sin duda recordaremos por las graves inundaciones causadas por la DANA en el este y el sur de España a finales de octubre, una catástrofe en la que fallecieron más de 200 personas y muchas otras resultaron afectadas.

Quisiera expresar, en mi nombre y en el de Mutua Universal, nuestro profundo pesar por las víctimas y nuestro apoyo y solidaridad con todas las personas que se vieron afectadas.

España ha cerrado 2024 con un déficit de la Administración pública, ente del que dependemos las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en virtud de un sistema de colaboración público-privado, del 2,8 % del PIB, según los datos publicados por el Ministerio de Hacienda. Esto equivale a 44.597 millones de euros (excluido el impacto de las ayudas por la DANA que Bruselas permite), lo que supone un descenso de siete décimas respecto al 3,5 % del PIB registrado en el ejercicio precedente. Es la primera vez desde el año 2018 que España se sitúa por debajo del umbral de déficit

“Retornamos 15,18 millones de euros a la Tesorería General de la Seguridad Social, muestra clara de la buena gestión de una entidad solvente y comprometida que cuida de lo más importante de las personas, su salud, contribución innegable a la sostenibilidad del estado de bienestar”

excesivo del 3 % contemplado en las reglas fiscales de la Unión Europea, el marco de estabilidad comunitario.

Esta reducción del déficit se ha fundamentado principalmente en el crecimiento de la economía española, por encima de la media de la zona euro, y en las buenas cifras del mercado laboral, con un aumento de afiliados y afiliadas a la Seguridad Social que ha propiciado un incremento del 7,2 % en los ingresos por cotizaciones sociales.

Pese a estos números y a las transferencias del Estado a la Tesorería General de la Seguridad Social, al cierre del año la Seguridad Social continúa registrando un déficit de 9.834 millones de euros, según los datos del Ministerio de Hacienda, y una deuda de más de 126.000 millones

de euros, según los datos del Banco de España. No es una buena noticia que, tras las sucesivas reformas del sistema, el aumento de afiliaciones o el incremento de los tipos de cotización y la base máxima de cotización no se logre mejorar el desequilibrio de la Seguridad Social. En juego está la sostenibilidad del sistema.

En cuanto a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social se refiere, el sector asume la protección médica, rehabilitadora y económica por contingencias laborales de más de 1,4 millones de empresas, el 98,89 % del total del sistema, y cerca de 19,5 millones de personas trabajadoras, el 97,26 % del sistema. Asimismo, las mutuas gestionamos el pago de las prestaciones económicas de incapacidad temporal por contingencias comunes, campo en el que contamos con cerca de 1,2 millones de empresas

“Desde Mutua Universal reiteramos el ofrecimiento a la Administración pública de cuantos recursos sean necesarios para afrontar los retos a los que se enfrenta la sociedad en el futuro”



“Mi reconocimiento a todo el equipo humano de Mutua Universal, 2.059 profesionales que lo hacen posible. Vuestra vocación de servicio, compromiso, integridad y profesionalidad desde cada área de la mutua es esencial”

asociadas (80 % del sistema) y más de 15 millones de trabajadores y trabajadoras (78,90 % del sistema). La evolución del absentismo laboral derivado de la incapacidad temporal por contingencias comunes, la segunda partida de gasto de mayor envergadura a la que hace frente anualmente la Seguridad Social después del pago de las pensiones (contributivas y no contributivas), sigue siendo muy preocupante. Las ausencias al trabajo suponen un coste importantísimo para las empresas, que ven mermada su productividad y competitividad, para la economía en su conjunto y para el sistema de Seguridad Social, cuya saturación no permite hacer frente como se debiera a esta realidad. Es en este ámbito de la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes donde las mutuas manifestamos nuevamente una insuficiencia de financiación.

Desde Mutua Universal reiteramos el ofrecimiento a la Administración pública de cuantos recursos sean necesarios para adoptar las medidas oportunas para tratar de revertir esta tendencia y afrontar los retos a los que se enfrenta la sociedad en el futuro.

En lo que concierne a Mutua Universal, ámbito de nuestra responsabilidad, la entidad cierra el ejercicio 2024 con una población protegida que se sitúa en 1.766.244 personas trabajadoras, con 159.095 empresas asociadas. Los ingresos por cotizaciones sociales aumentan un 6,9 % respecto al año precedente hasta llegar a los 1.779 millones de euros, y el patrimonio neto de la entidad asciende a 380,56 millones de euros.

Con un resultado del ejercicio a distribuir positivo, retornamos a la Tesorería General de la Seguridad Social 15,18 millones de euros, muestra clara de la buena gestión de una entidad solvente y comprometida que cuida de lo más importante de las personas, su salud, contribución innegable a la sostenibilidad del estado del bienestar.

Mi reconocimiento, en mi nombre y en el de la Junta Directiva, a todo el equipo humano de Mutua Universal, 2.059 profesionales que lo hacen posible. Vuestra vocación de servicio, compromiso, integridad y profesionalidad desde cada área de la mutua es esencial para entender la excelente labor de colaboración con la Seguridad Social que desarrollamos.

Agradecer también a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras y entidades colaboradoras por su inestimable confianza y colaboración.

Gracias al director gerente de Mutua Universal, Juan Güell, por su visión de futuro para impulsar la estrategia de la entidad con una clara orientación al servicio y a las personas, manteniendo el propósito que nos guía: proteger y cuidar a las personas, contribuyendo a la sostenibilidad del estado del bienestar.

A la Junta Directiva y al Comité de Auditoría y Cumplimiento por asegurar el correcto funcionamiento y gestión de la organización. A las personas y empresas que integran la Comisión de Prestaciones Especiales y la Comisión de Control y Seguimiento por su participación. Y a nuestro presidente de honor, D. Juan Echevarría Puig, por su apoyo.

También a la Administración pública con la que colaboramos. Nuestro compromiso sigue intacto. Y al presidente y director gerente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), patronal que desde

este ejercicio tengo el placer de representar como vicepresidente y que celebra este año el 125 aniversario de la existencia de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, siempre comprometidas con la salud de las personas trabajadoras, la competitividad de las empresas y la sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social.

Muchas gracias.

Carta del Director Gerente



Juan Güell Ubillos
Director Gerente de Mutua Universal

“Mutua Universal cierra 2024 con una población protegida de 1,7 millones de personas y más de 159.000 empresas asociadas”

Me complace dirigirme al conjunto de mutualistas de Mutua Universal, así como al colectivo de profesionales de la entidad, con motivo de la publicación de este *Informe de Gestión y Memoria de Sostenibilidad* que recoge los resultados, hitos y proyectos más relevantes de la actividad desarrollada por la organización durante el último año, ejercicio en que la mutua ha completado su Plan Estratégico 21-24 “La Mutua de las personas. Colaboramos innovando” y ha diseñado un nuevo Plan Estratégico 25-27, que debe guiar el futuro de la entidad en los próximos años para actuar en un entorno cada vez más global, cambiante, tecnológico y también sostenible.

En España, el año 2024 ha transcurrido entre las inevitables implicaciones de los cambios políticos y acontecimientos geopolíticos mundiales y la evolución favorable de la economía interna, que, gracias principalmente a la fortaleza del turismo, a las exportaciones, al consumo público y a la resiliencia de la industria, ha conseguido mantener un crecimiento del PIB por encima de la zona euro y lograr una desinflación gradual.

Todo ello ha tenido implicaciones positivas en el comportamiento del mercado laboral, que ha cerrado 2024 con una afiliación media a la Seguridad Social de 21,3 millones de personas, con el menor nivel de paro de los

“Durante el último año, Mutua Universal ha invertido 9,1 millones de euros en la reforma y mantenimiento de instalaciones y equipamiento”

últimos 17 años, desde diciembre de 2007, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En este contexto, durante el último ejercicio Mutua Universal ha ampliado un 3,13 % su población protegida hasta alcanzar las 1.766.244 personas trabajadoras (1.483.459 por cuenta ajena y 282.785 por cuenta propia), con 159.095 empresas asociadas, lo que se refleja en un aumento del 6,9 % en ingresos por cotizaciones sociales, que se sitúan en 1.779 millones de euros.

Este hecho, unido al buen comportamiento del índice de incidencia de las contingencias profesionales, dato que relaciona el número de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con la población protegida, que en 2024 ha disminuido un 3,3 % respecto al ejercicio anterior, compensa en parte el incremento de las prestaciones económicas por este concepto.

Sin embargo, en cuanto a las contingencias comunes se refiere, el absentismo laboral derivado de la incapacidad temporal por este motivo sigue empeorando año tras año, y la falta de una adecuada y necesaria financiación ha supuesto en 2024 un aumento del 7,3 % de las prestaciones a las que ha tenido que hacer frente la entidad por estos procesos. Desde Mutua Universal y el conjunto del sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social vamos a seguir trabajando y colaborando con la Administración, a la que brindamos todo nuestro esfuerzo y recursos para revertir esta tendencia que lastra la productividad de las empresas, el bienestar de las personas trabajadoras y la competitividad de la economía española.

Con todo, Mutua Universal cierra el año con un balance positivo en los principales indicadores de solvencia y liquidez, retornando 15,18 millones de euros en forma de desembolso a favor de la Tesorería General de la



“Mi agradecimiento al conjunto de profesionales de la mutua que, con su dedicación diaria y profesionalidad, encarnan los valores de integridad, proximidad, profesionalidad, responsabilidad e innovación con los que la entidad presta sus servicios”

Seguridad Social. Una contribución incuestionable al estado del bienestar desde la actividad que nos es propia y que en la actualidad va mucho más allá del accidente de trabajo, como hemos vuelto a demostrar asumiendo las prestaciones extraordinarias surgidas para aliviar la situación de las personas trabajadoras y empresas damnificadas por la DANA y facilitar la recuperación económica y social de las zonas impactadas. Sirvan estas líneas para mostrar nuestras más sinceras condolencias y solidaridad a las familias y seres queridos de las personas afectadas por el temporal.

Durante el último año, Mutua Universal ha invertido 9,1 millones de euros en la reforma y mantenimiento de instalaciones y equipamiento. Una red formada por 133 centros, dos áreas de control hospitalario en Madrid y Barcelona y dos hospitales intermutuales en Bilbao y Valencia que, con el refuerzo de avanzados servicios digitales en remoto como la Clínica Online, nuestra solución propia de telemedicina con más de dos décadas de experiencia, la telerrehabilitación, la eConsulta para consultas médicas rápidas, o la realidad virtual aplicada a terapias psicológicas, entre otras innovaciones, ha sido capaz de atender más

de 1,3 millones de visitas de asistencia primaria, más de 500.000 sesiones de rehabilitación y más de 6.000 ingresos hospitalarios en 2024.

Este desempeño, que garantiza el acceso universal y equitativo a la medicina especializada y hospitalaria, solo es posible gracias a un colectivo de 2.059 profesionales altamente cualificado que, con vocación de servicio, presta una atención profesional, próxima, íntegra y responsable donde la innovación está siempre al servicio de las personas. Una visión que fomentamos desde el Plan Estratégico 21-24 “La Mutua de las personas. Colaboramos innovando”, que ha marcado las líneas de actuación de la entidad durante los últimos cuatro años poniendo a las personas en el centro de todas las actuaciones con el objetivo de humanizar la salud y fomentar la colaboración y la digitalización. Visión que ahora queda totalmente integrada en la organización con el impulso del nuevo Plan Estratégico 25-27 “Innovación al servicio de las personas”.

El nuevo plan, que debe guiar el futuro de Mutua Universal en un entorno cada vez más complejo, nace inspirado por el despliegue del programa Cibeles de la

entidad, una iniciativa ambiciosa que da respuesta desde hoy a los desafíos que están por venir. Porque tenemos la responsabilidad de mirar más allá del presente, de anticipar el futuro. Una ambición para 10 o 15 años que marca el inicio de una gran transformación en todos nuestros ámbitos de actuación y de colaboración con la Administración y el sector. Es por ello que, bajo el lema “Innovación al servicio de las personas”, el Plan Estratégico 25-27 estructura alrededor de tres líneas estratégicas el desarrollo de soluciones innovadoras y personalizadas aplicadas a la salud y los servicios, a la eficiencia y la gestión inteligente del dato, y a la agilidad organizativa y talento interno. Manteniendo siempre la mirada puesta en las personas, en línea con nuestro propósito de proteger y cuidar de su salud y su bienestar.

Desde aquí mi agradecimiento al conjunto de profesionales de la mutua que, con su dedicación diaria y profesionalidad, hacen posible que nuestras empresas asociadas y personas trabajadoras protegidas se beneficien de este ecosistema innovador ágil e inclusivo al servicio de la salud de las personas, la competitividad de las empresas y la sostenibilidad del estado del bienestar. Encarnan los valores

de integridad, proximidad, profesionalidad, responsabilidad e innovación con los que la entidad presta sus servicios.

Un agradecimiento también a todas las empresas, personas trabajadoras y entidades colaboradoras que depositan su confianza en nuestra entidad. Nuestros avances son vuestros.

Por último, corresponder también a las personas integrantes de la Junta Directiva de Mutua Universal por exigirnos siempre esa visión de futuro tan necesaria y por avalar la estrategia de la entidad. También por la excelente labor de representación de la organización. Y a nuestro presidente, Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno, cuya excelente labor al frente de la mutua se ha visto refrendada con su nombramiento como vicepresidente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) para los próximos cuatro años.

Muchas gracias.

“El Plan Estratégico 25-27 de Mutua Universal ‘Innovación al servicio de las personas’ continúa promoviendo y evolucionando el desarrollo de soluciones innovadoras y personalizadas aplicadas a la salud y los servicios”

Plan Estratégico 21-24

La Mutua de las personas Colaboramos innovando

El ejercicio 2024 ha supuesto el último año de vigencia del actual Plan Estratégico 21-24 de Mutua Universal, un proyecto colaborativo, con una visión enfocada al año 2030, que ha marcado las líneas de actuación de la organización durante estos años.

Bajo el lema “La Mutua de las personas. Colaboramos innovando”, el plan, estructurado según cuatro pilares estratégicos, ha puesto a las personas en el centro de todas las actuaciones con el objetivo de humanizar la salud y fomentar la colaboración y la digitalización a través de servicios personalizados para cada uno de los grupos de interés con los que la entidad se relaciona.

EL PLAN EN CIFRAS

AVANCE GLOBAL

91 %

PROYECTOS FINALIZADOS

77 %

EQUIPOS DE TRABAJO

28

PERSONAS IMPLICADAS

+150



Principales avances alcanzados

1

Medicina personalizada y propuesta integral de valor

Modelo asistencial basado en la humanización y la personalización que fomenta la innovación tecnológica y el desarrollo del colectivo asistencial.

- Modelo asistencial híbrido (presencial y no presencial) basado en la humanización y la personalización.
- Plan de acogida e integración para el colectivo asistencial.
- Impulso de la telemedicina.
- Aplicación de la telerrehabilitación.
- Utilización de la analítica predictiva.

2

Aceleración de la transformación digital

Impulso de los servicios digitales de relación con mutualistas y grupos de interés, automatización de procesos y trabajo colaborativo.

- Tramitación y acreditación electrónica.
- Actualización de la aplicación móvil.
- Rediseño de las Zonas Privadas.
- Nueva Zona Privada Asesoría.
- Automatización de procesos internos.
- Sistema automático de guiado de pacientes en citas médicas, de enfermería y fisioterapia.

3

Agentes activos del sistema de salud y de Seguridad Social

Fomento de la notoriedad y el valor de la mutua ante sus diferentes grupos de interés, con foco en aspectos clave: transparencia, buen gobierno y sostenibilidad.

- Interoperabilidad con otras mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Creación de la Comisión de RSC y sostenibilidad.
- Estudio “Observatorio de la Mujer Trabajadora”.
- Estudio “Observatorio de siniestralidad”.
- Actualización del Código de Conducta interno.

4

Cultura centrada en las personas

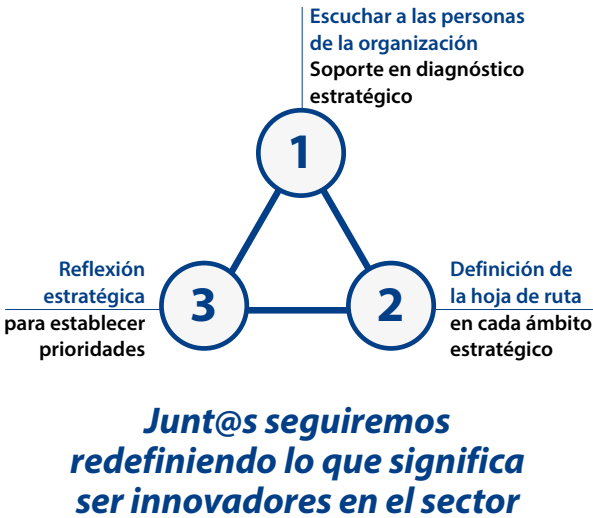
Evolución del modelo de cultura corporativa hacia un modelo centrado en las personas, su salud y su desarrollo personal y profesional.

- Plan de acogida e integración para nuevos/as profesionales.
- Programa de formación en competencias digitales.
- Programa de desarrollo y liderazgo interno Lidera-T.
- Nuevo modelo de salud corporativa interno.

Reflexión del nuevo plan estratégico

Tras la finalización del actual Plan Estratégico 21-24, Mutua Universal ha llevado a cabo un proceso de análisis para el diseño de un nuevo plan que debe guiar el futuro de la entidad en los próximos años para actuar en un entorno cada vez más global, cambiante, tecnológico y también sostenible.

Este proceso de reflexión, en el que se han involucrado directamente más de 300 profesionales de la mutua, pretende profundizar en la vocación innovadora, humana, comprometida y eficiente de Mutua Universal, impulsando definitivamente el desarrollo de servicios personalizados aplicados a la salud, la prevención y la gestión, y evolucionando la relación con los distintos grupos de interés.



Nuestra esencia

La reflexión para conformar el nuevo plan estratégico, que da continuidad a la metodología colaborativa utilizada en el plan saliente, basada en la agilidad y la transversalidad, ha supuesto la reformulación del propósito, la misión, la visión y los valores de la organización, que se han adaptado, a través de un proceso participativo, según la mutua del futuro que se está construyendo.

PROPÓSITO

- Protegemos y cuidamos a las personas, contribuyendo a la sostenibilidad del estado de bienestar.

MISIÓN

- Velamos por la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, gestionando los servicios y las prestaciones con responsabilidad y eficiencia, comprometidos con la sociedad y la sostenibilidad del sistema.

VISIÓN

- Somos referentes en innovación aplicada a la salud y a la gestión, mejorando la vida de las personas a través de soluciones avanzadas y sostenibles.

VALORES

- Integridad
- Proximidad
- Profesionalidad
- Responsabilidad
- Innovación

Plan Estratégico 25-27



Para dar respuesta a un entorno cada vez más complejo y disruptivo y seguir centrando la actividad de la entidad en las personas, el nuevo Plan Estratégico 25-27 de Mutua Universal, “Innovación al servicio de las personas”, nace con la intención de:

- Evolucionar el modelo de negocio con servicios innovadores, proactivos y personalizados.
- Cuidar de las personas y de su salud con un equipo comprometido y con talento.
- Crear valor sostenible a nivel social, medioambiental, de gobernanza y del sistema de la Seguridad Social.

Líneas estratégicas

- 1

INNOVACIÓN EN SALUD Y SERVICIOS
- 2

EFICIENCIA Y GESTIÓN INTELIGENTE DEL DATO
- 3

AGILIDAD ORGANIZATIVA Y TALENTO



Nuestra actuación en 2024

Principales indicadores de actividad



Afiliación

Personas trabajadoras protegidas

1.766.244



Solvencia y liquidez



Ingresos por cotizaciones sociales 1.779 M€



Patrimonio neto 380,56 M€



Resultado del ejercicio a distribuir 7,11 M€



15,18 M€

A favor de la Tesorería General de la Seguridad Social



Red asistencial

Centros de trabajo

133

Áreas de control hospitalario

2

Centros hospitalarios intermutuales

2



Cuidado de la salud



Asistencia sanitaria

Atención presencial **+1.300.000**
Visitas

Secciones de rehabilitación **+500.000**

Ingresos hospitalarios **+ 6.000**

Clínica Online **+16.000**
Consultas de telemedicina



Mejora continua

9,1 M€ Inversión en centros propios



Equipo humano



Mujeres

69 %



Hombres

31 %



Programas de formación

Acciones formativas

820

Horas

+100.000



Media de satisfacción
pacientes



8,05

Sobre 10



Innovación en salud y servicios

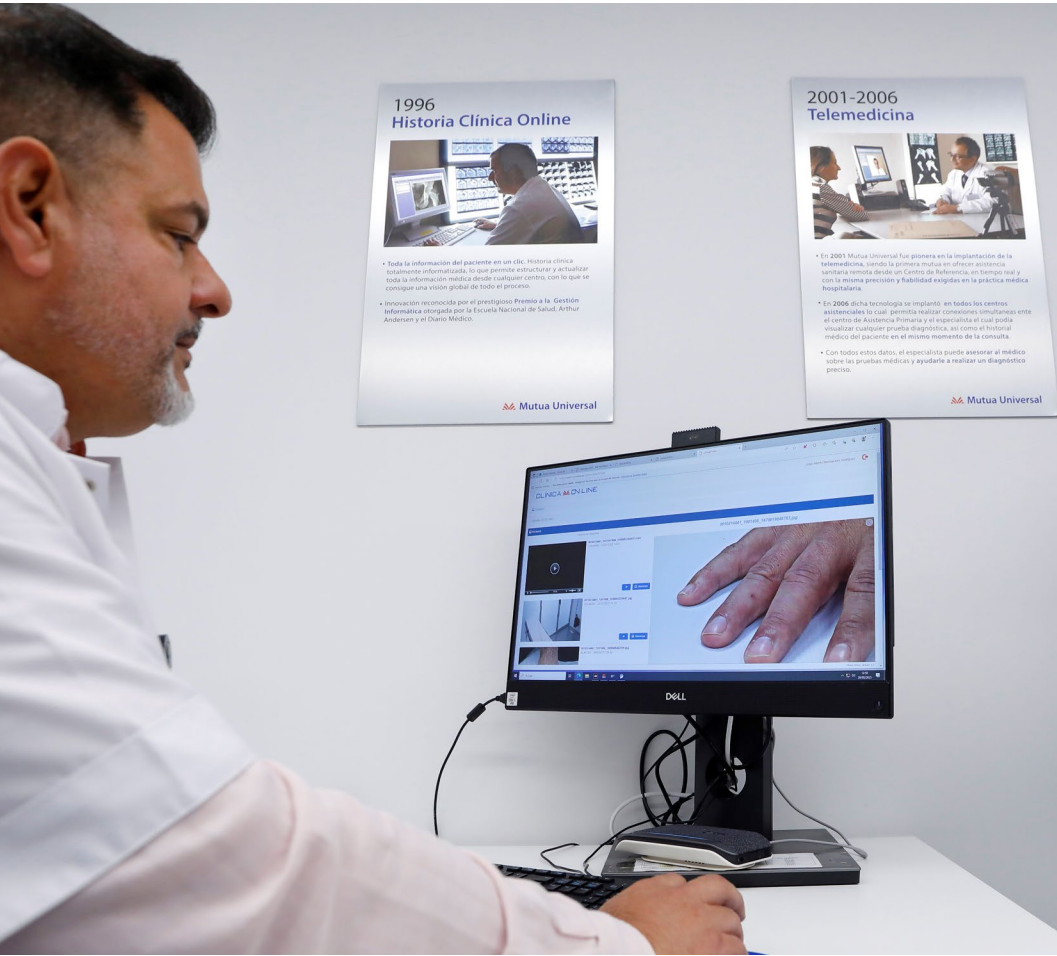


Modelo asistencial híbrido e innovador

Mutua Universal cuenta con un modelo de salud integral, basado en la humanización, la personalización y la innovación, que sitúa al paciente o la paciente en el centro de la estrategia para ofrecerle siempre la solución más adecuada para tratar cada caso con el máximo rigor y agilidad.

Para garantizar una atención asistencial personalizada, universal y eficiente en cualquier circunstancia, la entidad ha finalizado en 2024 la evolución de

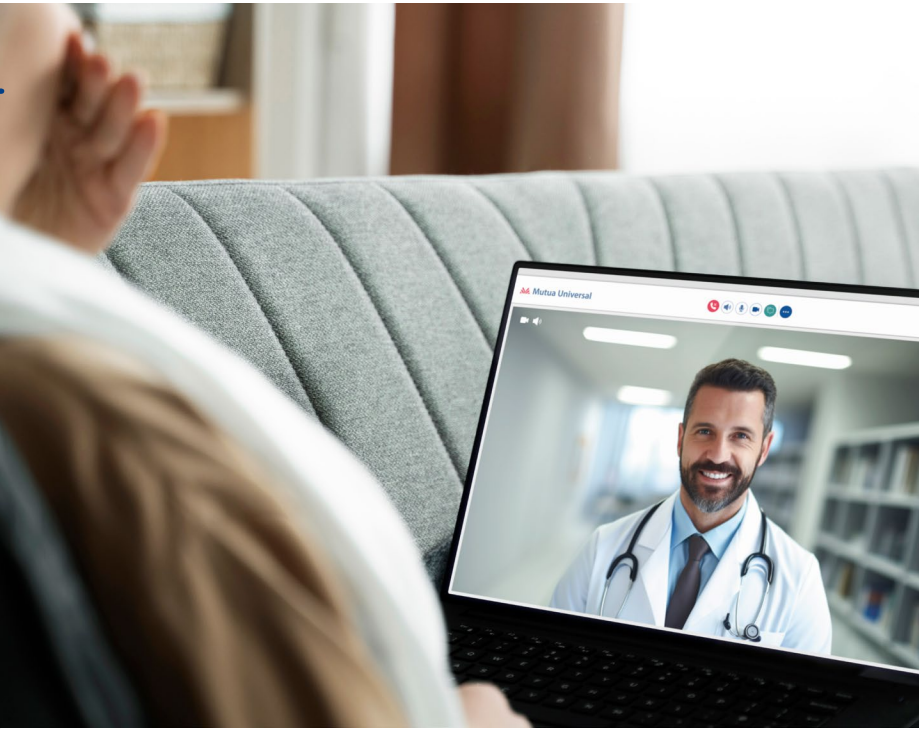
un modelo híbrido. Este combina la **asistencia presencial** prestada en una amplia red de centros propios, dos áreas de control hospitalario en Madrid y Barcelona y dos hospitales intermutuales en Bilbao y Valencia, con el refuerzo de la **asistencia no presencial** a través de un sistema avanzado de telemedicina (Clínica Online), implantado en todos los centros asistenciales, que garantiza el acceso a la medicina especializada y hospitalaria independientemente de la ubicación geográfica.



Clínica Online

El servicio propio de telemedicina de Mutua Universal, accesible desde la Zona Privada (aplicación móvil), permite al equipo profesional sanitario efectuar asistencia médica, tanto simultánea como en diferido, conectando a pacientes con cualquier centro asistencial y área de control hospitalario de la mutua, garantizando siempre los máximos niveles de seguridad en la transmisión de datos médicos.

La telemedicina agiliza el diagnóstico, reduce los tiempos de espera y concilia la vida familiar y laboral, lo que mejora la calidad de vida de los pacientes y las pacientes y su familia, incrementa la eficacia y garantiza la continuidad en los cuidados.



Tipos de conexión a distancia

Telemedicina en movilidad

Conexión directa entre paciente y personal sanitario a través de dispositivo móvil, sin necesidad de desplazarse a un centro asistencial.

Telemedicina entre centros asistenciales propios

Da acceso a las personas trabajadoras protegidas, desde cualquier centro asistencial de la mutua, al personal especialista más adecuado, que aporta soporte médico a distancia.

Telemedicina con otros centros sanitarios

Conexión entre centros asistenciales de Mutua Universal y otros centros sanitarios y hospitales intermutuales.

VENTAJAS DE LA TELEMEDICINA EN MUTUA UNIVERSAL

- ✓ Garantiza la equidad territorial y la calidad asistencial, sin demoras ni listas de espera.
- ✓ Los pacientes y las pacientes reciben en tiempo real una atención médica personalizada prestada por el personal especialista más adecuado.
- ✓ Favorece la aplicación de un plan de salud integral, colaborativo y personalizado.
- ✓ Está integrada con la historia clínica electrónica de cada paciente.
- ✓ Es un núcleo de conocimiento médico para que el personal asistencial de Mutua Universal pueda estar preparado y asesorado.

Telerrehabilitación

Para atender la rehabilitación, los centros de Mutua Universal están dotados con los últimos equipos tecnológicos y con profesionales con amplia experiencia y formación que cuentan con el soporte de fisioterapeutas de referencia tanto presencialmente como en línea. En este campo, la organización dispone de una plataforma, implantada en todos los centros asistenciales, para realizar tratamientos de telerrehabilitación como herramienta complementaria a las sesiones presenciales de fisioterapia.

El servicio de telerrehabilitación incorpora un sistema de inteligencia artificial que, a través de la cámara del ordenador portátil o del teléfono móvil, ayuda al colectivo de fisioterapia a corregir en tiempo real los movimientos y las posiciones incorrectas de pacientes durante su proceso de recuperación desde casa, así como la monitorización de la evolución por parte del personal asistencial.

BENEFICIOS DE LA TELERREHABILITACIÓN

- ✓ Disminuye los desplazamientos de pacientes a los centros asistenciales.
- ✓ Implica al paciente o la paciente en su proceso de recuperación, obteniendo mejores resultados.
- ✓ Posibilita un seguimiento continuo por parte del equipo de fisioterapia en un modelo híbrido de tratamiento, alternando sesiones presenciales y digitales.



Telerrehabilitación

Sesiones prescritas

+39.000

Pacientes atendidos/as

+ 2.600

eConsulta

A través de la eConsulta, disponible en la Zona Privada, los pacientes y las pacientes pueden contactar de forma cómoda y sin desplazamientos con su equipo asistencial (personal médico, de enfermería, de fisioterapia, de psicología o de trabajo social) para resolver dudas en relación con la pauta de medicación, los cuidados prescritos o complicaciones en la evolución.

eConsultas

Consultas recibidas

+1.900

Zona Privada Personal

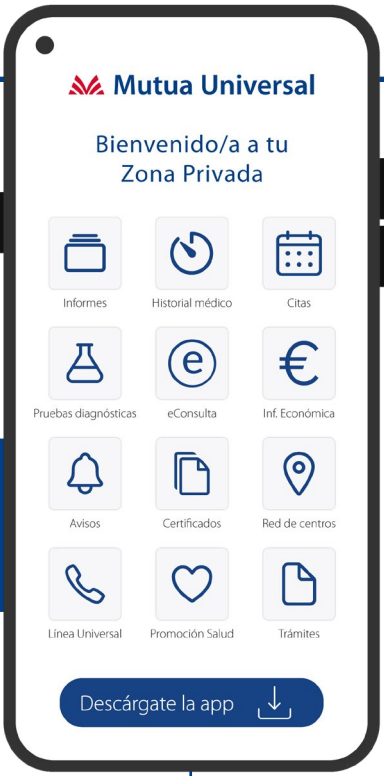
La Zona Privada Personal es un servicio digital, accesible desde la web o la aplicación móvil de Mutua Universal, que facilita las gestiones evitando desplazamientos y agilizando la comunicación.

¿QUÉ PUEDES HACER A TRAVÉS DE LA ZONA PRIVADA PERSONAL?

- ✓ Visualizar tu historial médico completo.
- ✓ Gestionar tus citas programadas.
- ✓ Consultar y descargar informes y resultados.
- ✓ Acceder a tus pruebas diagnósticas.
- ✓ Visitas de telemedicina.
- ✓ Visitas de psicología.
- ✓ eConsultas.
- ✓ Trámites digitales.
- ✓ Descargar el certificado de retenciones.
- ✓ Consultar los pagos percibidos por tus prestaciones.
- ✓ Solicitar telemáticamente la prórroga de la prestación por Cuidado de Menores (CUME).

Descarga la aplicación móvil de Mutua Universal y accede a tu Zona Privada

Para Android Para iOS



Regístrate de manera totalmente online y segura mediante videoidentificación.

Innovación en tecnologías sanitarias

Con el objetivo de mejorar diagnósticos y tratamientos y personalizar la atención sanitaria, Mutua Universal trabaja permanentemente para fortalecer su ecosistema innovador aplicado a la salud con soluciones tecnológicas punteras adaptadas a las necesidades de sus mutualistas.

Inteligencia artificial para la mejora del servicio a pacientes

Proyecto LINCE

La entidad utiliza tecnologías basadas en la inteligencia artificial (IA) que analizan de manera segura grandes cantidades de información histórica para detectar patrones y tendencias que permiten diseñar modelos predictivos que ayudan al colectivo sanitario en su toma de decisiones. De esta manera, se potencia la eficiencia en la gestión y se anticipan situaciones y procesos para brindar siempre la mejor y más personalizada atención.

Durante 2024 se ha realizado una reflexión estratégica sobre la aplicación de la inteligencia artificial en sus procesos y servicios para complementar los modelos predictivos ya implantados. Así, se ha conseguido implementar ayudas automatizadas con indicaciones y recomendaciones para cada actividad a realizar por parte del colectivo médico, orientadas al cumplimiento del modelo asistencial apoyado por la inteligencia artificial y la clasificación diagnóstica.



La realidad virtual aplicada a la salud mental

Personas atendidas
+4.000

Consultas realizadas
+ 8.000

Realidad virtual aplicada a la salud mental

En 2024, Mutua Universal ha efectuado una revisión y mejora de su modelo de gestión y tratamiento de trastornos mentales para dar respuesta a los nuevos retos surgidos debido al incremento de los problemas de salud mental en los últimos años, significativamente a partir de la pandemia de la covid-19. Para ello, se ha reforzado el equipo de profesionales de psicología y psiquiatría, se ha apoyado en la inteligencia artificial para aumentar la eficiencia de las intervenciones y se ha consolidado el uso de la Clínica Online para la realización de visitas de psicología desde cualquier centro asistencial.

El servicio de realidad virtual aplicado a la salud laboral, enfocado a la evaluación y tratamiento psicológico, está especialmente indicado para la rehabilitación de pacientes que han sufrido algún trastorno postraumático causado por un accidente laboral. Esta tecnología mejora la eficacia de la terapia, acelera el periodo de rehabilitación y reduce el tiempo de baja para conseguir una rápida normalización de la actividad y la calidad de vida.

Sistema automático de guiado de pacientes en citas médicas, de enfermería y de fisioterapia

Desde 2024, Mutua Universal emplea un sistema automatizado de guiado de pacientes en citas médicas, de enfermería y de fisioterapia programadas que mejora la experiencia en los centros asistenciales.

A través de esta herramienta se agiliza el proceso de recepción de visitas y se reducen los tiempos de espera. Además, ofrece la posibilidad de solicitar el justificante de asistencia sanitaria de manera automática en el mismo momento.

Guiado de pacientes

Solicitudes realizadas

+29.000

Sistema Lynx

Mediante el sistema Lynx, basado en un *software* y unos sensores médicos, se realiza una evaluación complementaria de la movilidad y fuerza de las diferentes articulaciones de los pacientes y las pacientes antes, durante y después de un tratamiento asistencial. Esto refuerza la valoración y el seguimiento evolutivo de las patologías y hace posible una planificación terapéutica acorde a las necesidades de cada persona.

Sistema Lynx

Evaluaciones realizadas

+350

Ecografía musculoesquelética

Esta técnica diagnóstica no invasiva y sin radiaciones ionizantes utiliza ultrasonido para efectuar inspecciones dinámicas y en tiempo real sobre el estado de las capas de tejido profundas.

Se trata de una herramienta versátil y más ágil que otras pruebas de imagen como la resonancia magnética, que resulta muy útil para la valoración de las partes blandas (tendón, músculo, bursa, ligamento, tejido celular subcutáneo, vísceras, nervios periféricos o vasos sanguíneos, entre otras) y cortical ósea.

Ecografía musculoesquelética

Ecografías realizadas

+2.400



Bomba diamagnética

Gracias al efecto del campo magnético de alta intensidad con la radiofrecuencia, esta tecnología, indicada para el tratamiento de diferentes tipos de lesiones, reduce los tiempos de recuperación gracias a la activación de los mecanismos celulares que provocan respuestas fisiológicas positivas en varias patologías del sistema locomotor y tejido nervioso.



Receta electrónica

Mutua Universal ha firmado un acuerdo con el Consejo General de Colegios Oficiales Farmacéuticos mediante el que se fijan las condiciones de ejecución de la prestación farmacéutica y se regula la implantación de un sistema de receta electrónica.

Dicho acuerdo, de aplicación progresiva por todos los colegios oficiales de farmacéuticos, establece las condiciones de colaboración con todas las Oficinas de Farmacia para la dispensación y facturación de medicamentos y otros productos prescritos con cargo a Mutua Universal.

Línea Universal

El servicio de teleasistencia y consulta 24 horas los 365 días al año de Mutua Universal, atendido por profesionales asistenciales y de gestión, proporciona orientación médica oportuna, aporta información respecto a la gestión asistencial y de prestaciones y gestiona el traslado de pacientes al centro sanitario más idóneo para su tratamiento.

Además, mediante esta vía se tramita el rescate y repatriación de pacientes con ingreso hospitalario dentro y fuera del territorio nacional.

Termografía

La termografía infrarroja (TIR) constituye una herramienta sencilla, no invasiva y biosostenible para revelar las condiciones fisiológicas asociadas a distintos trastornos.

Mediante una cámara, la TIR obtiene una imagen que puede considerarse como un mapa térmico del área que se estudia.

Termografía

Pruebas termográficas
+120

Línea Universal

Llamadas atendidas
+50.000

Consultas con orientación médica
+9.000

Inversión en la renovación de centros asistenciales

Dentro del programa de mejora continua de la red asistencial de Mutua Universal, en 2024 se han invertido 2,6 millones de euros en reformas y mantenimiento, que complementan los 6,5 millones de euros destinados a nuevas instalaciones.

Centros propios

Centros de trabajo
135

Superficie total
+91.000 m²

Inversiones
9,1 M€

Principales proyectos



Nuevo centro administrativo y servicio de fisioterapia en Terrassa

En 2024, Mutua Universal ha inaugurado un nuevo centro administrativo y servicio de fisioterapia en la localidad de Terrassa (Barcelona), ampliando así el espacio del actual centro asistencial.

Ubicado en la carretera de Martorell número 18, a escasos metros del actual centro asistencial de la mutua, cuenta con una superficie de 235 m² que incluye una sala de fisioterapia de 90 m², zona de administración, zona de espera, sala de reuniones y dependencias internas.

Reforma integral del centro de Santander

El centro asistencial y administrativo de Mutua Universal en Santander ha sido reformado de manera integral, suprimiendo cualquier barrera arquitectónica para generar un espacio totalmente accesible y ampliando el número de despachos médicos para mejorar la asistencia sanitaria.

Inicio de las obras para nuevos centros

Durante 2024 se ha procedido a finalizar las obras para la adecuación de locales en las ciudades de Alicante, Badalona (Barcelona) y Albacete para el traslado de los centros asistenciales y administrativos de dichas localidades durante el próximo ejercicio.

Gestión eficiente y transformación digital

Mutua Universal sigue avanzando en su proceso de transformación digital, un ecosistema innovador que ofrece una amplia gama de servicios en remoto que empodera a sus mutualistas mejorando, personalizando y haciendo más eficiente la gestión y la experiencia de pacientes, empresas, personas trabajadoras protegidas, asesorías colaboradoras y empresas proveedoras.



Hiperautomatización de procesos

La entidad aplica internamente la tecnología Robotic Process Automation (RPA), un *software* que automatiza tareas para reducir cargas de trabajo y optimizar procesos repetitivos en los diferentes colectivos profesionales que conforman la organización.

BENEFICIOS

- ✓ Mayor fiabilidad.
- ✓ Menor tiempo de gestión.
- ✓ Disminución de la tasa de errores.
- ✓ Reducción de riesgos.
- ✓ Aumento de la productividad en los procesos.
- ✓ Estandarización y homogeneización de procedimientos.
- ✓ Puesta en valor de la labor de los colectivos profesionales de la entidad.

Impacto positivo en la eficiencia

Procesos internos automatizados

14

Procesos ejecutados acumulados

+340.000

Casos tratados

+156.000

Horas de trabajo ahorradas

+14.000

Nueva herramienta de relación con mutualistas

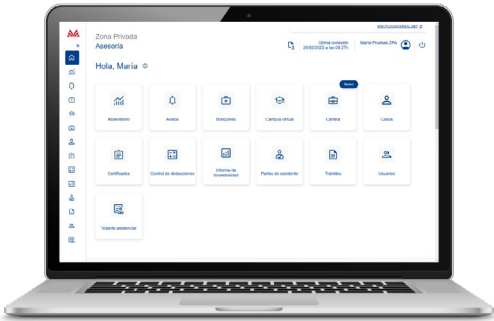
En 2024, la mutua ha puesto en marcha un nuevo sistema de gestión y relación con mutualistas que optimiza los procesos operativos internos para mejorar y agilizar las gestiones y el acceso a la información, personalizando aún más la relación que mantiene con sus mutualistas.

Tramitación digital

En el campo de la gestión administrativa, Mutua Universal proporciona a sus mutualistas un sistema de tramitación digital de las prestaciones económicas ágil, sencillo y con las mismas garantías de seguridad jurídica y tecnológicas de las que dispone la Administración pública.

LA TRAMITACIÓN DIGITAL EN MUTUA UNIVERSAL

- ✓ Garantiza la identidad de la persona solicitante.
- ✓ Asegura la integridad y la autenticidad de los trámites.
- ✓ Permite consultar el estado de los trámites desde cualquier dispositivo y en cualquier momento.
- ✓ Cuenta con las mismas garantías de seguridad jurídica y tecnológicas que la Administración pública.
- ✓ Disponible desde la Zona Privada (aplicación móvil de Mutua Universal).





Zonas Privadas

Zona Privada Empresa

Rediseño y nuevas funcionalidades

Desde la Zona Privada Profesional las empresas asociadas y personas trabajadoras autónomas pueden acceder a una amplia gama de herramientas digitales orientadas a simplificar las gestiones y mejorar la eficacia de los trámites.

¿QUÉ PUEDES HACER A TRAVÉS DE LA ZONA PRIVADA EMPRESA?

- ✓ Seguimiento actualizado de los procesos de baja.
- ✓ Cumplimentar el volante de asistencia.
- ✓ Rellenar y tramitar partes de accidentes.
- ✓ Solicitar botiquines y gestionar pedidos.
- ✓ Acceder a toda la cartera.
- ✓ Descargar certificados y documentos de asociación.
- ✓ Obtener información de los casos y su evolución, desde un fichero FIE (mensaje INSS Empresa), decodificándolo desde sus códigos a los literales correspondientes y cambiando el formato a Excel.
- ✓ Analizar indicadores de absentismo y siniestralidad.
- ✓ Obtener información para reducir la siniestralidad.
- ✓ Recibir notificaciones de las personas trabajadoras que gestionas.
- ✓ Tramitar telemáticamente la solicitud de la prestación de pago directo por incapacidad temporal de personas trabajadoras autónomas.

Date de alta solo
con certificado digital.

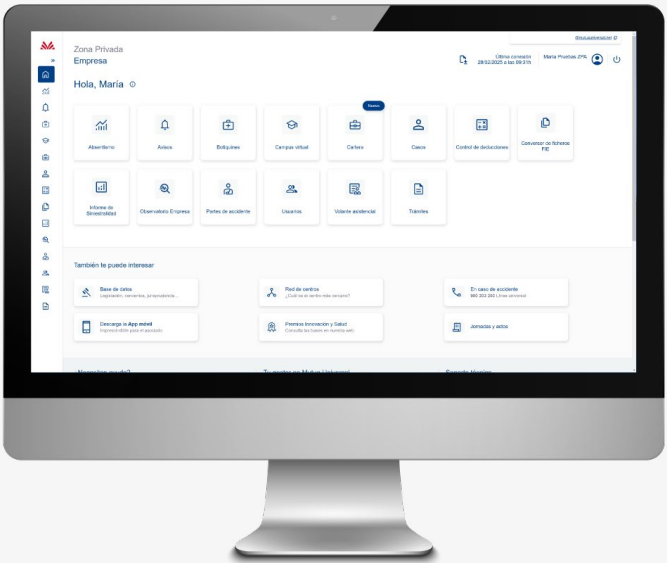
Nueva Zona Privada Asesoría

Mutua Universal ha puesto en funcionamiento en 2024 una nueva zona privada exclusiva para asesorías. Con una navegación más ágil y sencilla y un diseño práctico y minimalista, la Zona Privada Asesoría pone al alcance de las asesorías colaboradoras aplicaciones y recursos para optimizar las gestiones y trámites, lo que ahorra tiempo y mejora la eficacia.

¿QUÉ PUEDES HACER A TRAVÉS DE LA ZONA PRIVADA ASESORÍA?

- ✓ Tramitar prestaciones económicas telemáticamente, como la solicitud de la prestación de pago directo por incapacidad temporal de personas trabajadoras autónomas.
- ✓ Tramitar partes de accidente.
- ✓ Enviar volantes de asistencia.
- ✓ Descargar certificados (documentos de asociación, adhesión y retenciones de IRPF).
- ✓ Solicitar botiquines y gestionar pedidos.
- ✓ Controlar las deducciones.
- ✓ Acceder a toda la cartera de clientes.
- ✓ Seguimiento actualizado de los procesos de baja.
- ✓ Recibir avisos y notificaciones de toda la cartera.

Doble factor de autenticación para
una mayor seguridad de la información.



Zona Privada Empresas Proveedoras Sanitarias

La Zona Privada para Empresas Proveedoras Sanitarias es el canal de comunicación directo con empresas proveedoras de servicios sanitarios para la correcta gestión del día a día.

¿QUÉ PUEDES HACER A TRAVÉS DE LA ZONA PRIVADA EMPRESAS PROVEEDORAS SANITARIAS?

- ✓ Acceder a tus datos de contacto.
- ✓ Visualizar y gestionar pedidos.
- ✓ Enviar informes y facturas.
- ✓ Acceder al cuadro de mando personalizado de resumen de tu actividad.
- ✓ Comunicarte directamente con Mutua Universal.



Plan de ciberseguridad

La ciberseguridad es una prioridad fundamental en Mutua Universal. Por este motivo, la organización posee un completo plan de contingencia ante ciberataques que fortalece la seguridad de los sistemas informáticos, protege la infraestructura digital y salvaguarda la información confidencial de empresas asociadas, población protegida y entidades colaboradoras.

El Plan de ciberseguridad incluye, además, medidas preventivas que aseguran la formación y la continuidad de las actividades en caso de cualquier dificultad informática.





Política de Seguridad de la Información

Para garantizar la protección de los datos de las personas trabajadoras, mutualistas y empresas colaboradoras y proveedoras, así como de los sistemas con los que opera diariamente, Mutua Universal cuenta con una Política de Seguridad de la Información, alineada con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS, Real Decreto 311/2022), que establece las medidas necesarias para proteger la información y los servicios digitales en un entorno seguro y confiable.

Actividades preventivas

Las actividades preventivas en 2024 se han desarrollado conforme a lo establecido en:

- Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Resolución de 12 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establecía la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2024.

Durante el año 2024 se ha prestado asistencia en prevención de riesgos laborales a más de 5.200 empresas asociadas y 421.000 personas trabajadoras. Las empresas con mayores indicadores de siniestralidad han reducido un 20 % su siniestralidad.



Actividad por tamaño de empresas		2024
Incidencia de la actividad	Empresas	Personas trabajadoras
De hasta 25 personas trabajadoras	2.947	29.349
De 26 a 49 personas trabajadoras	883	29.659
De 50 o más personas trabajadoras	1.376	362.555
Total	5.206	421.563

Memoria de ejecución del Plan de Actividades Preventivas 2024 de Mutua Universal

Programas y actividades de asesoramiento

Buenas prácticas a destacar

Bienestar Universal

El programa de promoción de la salud y de hábitos saludables Bienestar Universal ayuda a las empresas asociadas a gestionar la salud y el bienestar de sus plantillas, adaptándose a sus necesidades, características y nivel de desarrollo o alcance.

ÁREAS DE SALUD QUE ABORDA EL PROGRAMA



- Trastornos musculoesqueléticos
- Nutrición y actividad física
- Gestión del estrés
- Hábitos saludables y percepción de salud
- Capital psicológico
- Prevención del tabaquismo
- Prevención cardiovascular

Liderazgo y gestión de equipos

El “Programa de sensibilización y buenas prácticas en liderazgo y gestión de equipos” de Mutua Universal contribuye a la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura de las organizaciones, aplicando metodologías basadas en la sensibilización y el entrenamiento sobre competencias y habilidades sociales básicas para las personas con responsabilidad de equipos o liderazgo en la organización.

ErgoCoLab

Metodología desarrollada para ayudar a las empresas asociadas a crear y dirigir grupos de ergonomía orientados a la participación de las personas trabajadoras, como expertas conocedoras de su trabajo diario, para identificar, analizar y solucionar problemas musculoesqueléticos de su entorno laboral. El empleo de esta dinámica pretende definir soluciones más realistas y viables, y una mayor aceptación e implementación de las mejoras ergonómicas.

Campus virtual de prevención de riesgos laborales

En 2024, Mutua Universal ha continuado actualizando su campus virtual de prevención de riesgos laborales, plataforma que ofrece cursos de 24 temáticas sectoriales y transversales sobre los riesgos y las medidas de actuación para prevenir, eliminar o controlar los riesgos laborales que producen accidentes, daño a la salud o enfermedades profesionales.



Jornadas interempresariales de orientación técnica

Organizadas por Mutua Universal dentro del mencionado marco legal vigente , estas jornadas pretenden ayudar a los profesionales y las profesionales en su día a día y difundir el conocimiento y la cultura en seguridad y salud.

A lo largo de 2024 se han organizado 96 jornadas virtuales a las que han asistido más de 2.300 personas de empresas asociadas.



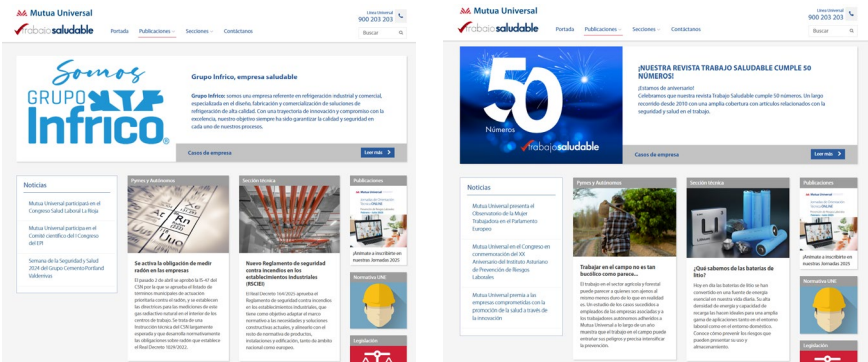
DESARROLLO DE NUEVOS TÍTULOS

- Cultura preventiva. Base de las empresas exitosas.
- Bienestar Universal. Hacia una empresa saludable.
- Gestión del almacenamiento de baterías de ion litio.

Difusión de conocimiento

Mutua Universal desarrolla y participa de manera continuada en actividades relacionadas con la generación de conocimiento y la difusión de buenas prácticas para la gestión y mejora de la prevención y la promoción de la salud en el entorno laboral.

Revista *Trabajo saludable*



Mutua Universal publica trimestralmente la revista *Trabajo saludable*, una publicación digital dedicada a la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud.



Gestión de la prevención



Espacio web para el asesoramiento en materia de reducción de la siniestralidad y la prevención de riesgos laborales en diferentes ámbitos de actuación. Los nuevos contenidos de interés desarrollados durante 2024 contemplan las siguientes temáticas:

Empresa saludable



Mutua Universal, comprometida con la salud y el bienestar de las personas, apoya a las organizaciones en su camino para convertirse en empresas saludables que cuiden de la salud, la seguridad y el bienestar de sus personas trabajadoras y la sostenibilidad del lugar de trabajo.

Amianto



Información y orientación para la identificación de materiales con amianto.

Radón, un riesgo desconocido



Recopilación de artículos, recursos y legislación sobre este agente cancerígeno.

Adaptación de los puestos de trabajo



Recomendaciones y conceptos clave del proceso de adaptación de los puestos de trabajo.

Prevención de la exposición a sustancias peligrosas



Información, recursos y novedades legislativas para identificar y prevenir la exposición a agentes químicos.

Cambio climático: calor y radiaciones UV



Espacio informativo sobre el riesgo de la exposición a altas temperaturas en el entorno laboral.

Observatorio de siniestralidad

La entidad ha presentado en el transcurso de 2024 la segunda edición del Observatorio de siniestralidad, estudio que analiza los accidentes de trabajo anuales gestionados por la mutua a través de los principales indicadores relacionados.



Reconocimientos “3 años 0 accidentes”

Durante el último año, Mutua Universal ha reconocido el compromiso de sus empresas asociadas con la prevención y el cuidado de sus personas trabajadoras a través de los diplomas “3 años 0 accidentes” otorgados a las entidades que han logrado mantener una siniestralidad cero en los últimos tres años.





Participación en congresos y jornadas

JORNADA TÉCNICA CON MOTIVO DEL 25 ANIVERSARIO DEL PRIMER DOCUMENTO SOBRE “LÍMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL PARA AGENTES QUÍMICOS EN ESPAÑA”.

Organizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud.

Isabel Maya Rubio, responsable de análisis del entorno de prevención de Mutua Universal.

JORNADA TÉCNICA “SINIESTRALIDAD CON MAQUINARIA EN EL SECTOR AGRÍCOLA”.

Organizada por la Junta de Andalucía.

Luis M. Regodón Cercas, técnico de prevención de Mutua Universal.



XI CONGRESO INTERNACIONAL Y IV NACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN.

Organizado por la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Concepción Ibáñez García e **Isabel Cobreros Ramos**, técnicas de I+D del área de Prevención de Mutua Universal.

14.º CONGRESO INTERNACIONAL Y 18.º NACIONAL DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA.

Organizado por la Asociación Asturiana de Ergonomía y la Asociación Española de Ergonomía.

Paula Fragueiro Barros, técnica de I+D del área de Prevención de Mutua Universal.



JORNADA SEMANA EUROPEA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

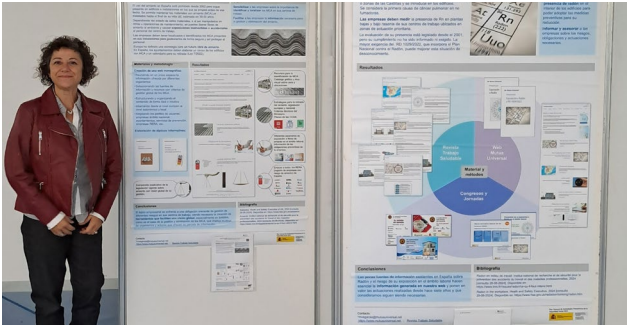
Organizada por la Junta de Castilla-La Mancha.

Pilar Ballestero Muelas, técnica en salud laboral de Mutua Universal.

III SIMPOSIO DE HIGIENE INDUSTRIAL.

Organizado por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo en colaboración con la Asociación Española de Higiene Industrial, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Cátedra de Prevención Cantabria.

Montse Vega Castillo, técnica de prevención en I+D de Mutua Universal.



IV CONGRESO NACIONAL DE RADÓN.

Organizado por el Instituto para la Salud Geoambiental, Vive sin radón y Fundación Vivo sano.

Montse Vega Castillo, técnica de prevención en I+D de Mutua Universal.

CONGRESO XX ANIVERSARIO INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Organizado por el Instituto para la Salud Geoambiental, Vive sin radón y Fundación Vivo sano.

Ana Elvira Planas, coordinadora del laboratorio de ergonomía de Mutua Universal.



Innovación aplicada a la prevención

Tecnologías al servicio de la prevención

La metodología aplicada para el desarrollo de buenas prácticas que complementen los programas y las actividades de sensibilización incorpora las nuevas tecnologías para el aprendizaje de conceptos relacionados con la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud.



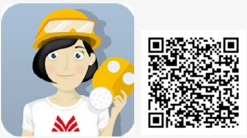
Entrena Tu Relax

Sesión de sensibilización sobre la gestión del estrés que ofrece a las personas participantes una experiencia guiada con inmersión en escenarios grabados en vídeo 360º y audio, facilitando el entrenamiento en dos técnicas para el control de la activación fisiológica en entornos virtuales creados especialmente para promover este entrenamiento.



Sudoku Buenos Hábitos

Para aprender y motivar la aplicación de hábitos saludables.



Sudoku EPIS

Para el conocimiento y la utilización de equipos de protección individual.



Sudoku Cancerígenos

Para aprender a identificar los principales agentes cancerígenos.



CLPlay©

Para conocer el etiquetado de los productos químicos peligrosos.



Cuida tu voz

Aplicación para dispositivos móviles que incluye ejercicios diseñados para aprender practicando conocimientos y reforzar la conducta sobre la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud.



Premios Innovación y Salud

Mutua Universal ha entregado en 2024 los IX Premios Innovación y Salud, galardones que distinguen a empresas, instituciones u organismos asociados a la mutua altamente comprometidos con la promoción de la salud que lleven a cabo proyectos para la promoción y la difusión de la innovación en beneficio de la salud de las personas trabajadoras.

La jornada contó con la participación del doctor Frederic Llordachs, fundador de Doctomatic, Doctoralia y Llamalítica, asesor de salud digital de la Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES) y miembro de la junta de Innovación de la Americas Continental Health Alliance (ACHA), que realizó una ponencia sobre el futuro de la sanidad.

“El futuro de la sanidad en diez años pasa por una innovación disruptiva que ha de ser capaz de mejorar diez veces lo que hace, costando diez veces menos. Un futuro en el que le saquemos partido en tiempo real a datos que antes descartábamos, en el que sean los datos los que viajen y no los pacientes; y eso solo es posible con innovación”.

Frederic Llordachs



Durante el acto, Frederic Llordachs mantuvo un coloquio con el doctor Juan Güell, director gerente de Mutua Universal, durante el que se debatió sobre el impacto del mundo digital en la salud. Durante la conversación, el director gerente de Mutua Universal presentó el “último y ambicioso proyecto” de la entidad.

“Una propuesta de valor para seguir ofreciendo soluciones diferenciales en el campo de la atención presencial y no presencial, con servicios inteligentes, proactivos, predictivos y personalizados para dotar de autonomía y capacidad de decisión tanto a nuestros colectivos profesionales como a nuestros y nuestras mutualistas”.

Juan Güell, director gerente de Mutua Universal

Empresas galardonadas

CATEGORÍA GRAN EMPRESA

EIFFAGE ENERGÍA SISTEMAS



El primer premio en la categoría Gran Empresa ha reconocido a Eiffage Energía Sistemas por su buena práctica “Supervisión de Seguridad mediante IA y Visión Artificial aplicada con aeronaves no tripuladas”, un sistema que identifica anomalías de seguridad y salud a través de imágenes capturadas por aeronaves no tripuladas.



ALUMINIOS CORTIZO



El segundo premio ha recaído en Aluminios Cortizo gracias a su programa “Actuaciones para eliminar o reducir los trastornos musculoesqueléticos”, que mejora el proceso de automatización de las diferentes líneas de producción, los procesos de mecanizados y los puestos de trabajo para eliminar o reducir los trastornos musculoesqueléticos.

CATEGORÍA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

EMUCA



La empresa ganadora en la categoría Pequeña y Mediana Empresa de la novena edición de los Premios Innovación y Salud ha sido EMUCA por la creación de “Salud, Seguridad y Bienestar: Eficiencia Logística 360º”, un programa que incluye proyectos en el área logística de la compañía relacionados con la seguridad, la salud y el bienestar de sus personas trabajadoras.

UTE ABI CORREDOR NORTE



El segundo premio ha distinguido a UTE ABI Corredor Norte con la práctica para la divulgación y el conocimiento de tareas preventivas “Aplicación de códigos QR para la consulta de documentación de prevención de riesgos laborales”.

PREMIO INSTITUCIONAL

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



El galardón institucional en el ámbito de la Administración pública de los Premios Innovación y Salud de Mutua Universal ha reconocido al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) por su constante labor en la promoción y el apoyo para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Recogió el reconocimiento Aitana Garí Pérez, directora del INSST, que destacó “la importancia de mantener viva una cultura preventiva en cada empresa, en cada institución y en cada rincón de nuestra sociedad, para lo cual la colaboración es clave”.

GI GROUP HOLDING



En el ámbito empresarial, el premio institucional fue para Gi Group Holding por sus actuaciones en materia preventiva y sus prácticas innovadoras para el desarrollo de la diversidad.



2

Personas y cultura



Cultura corporativa

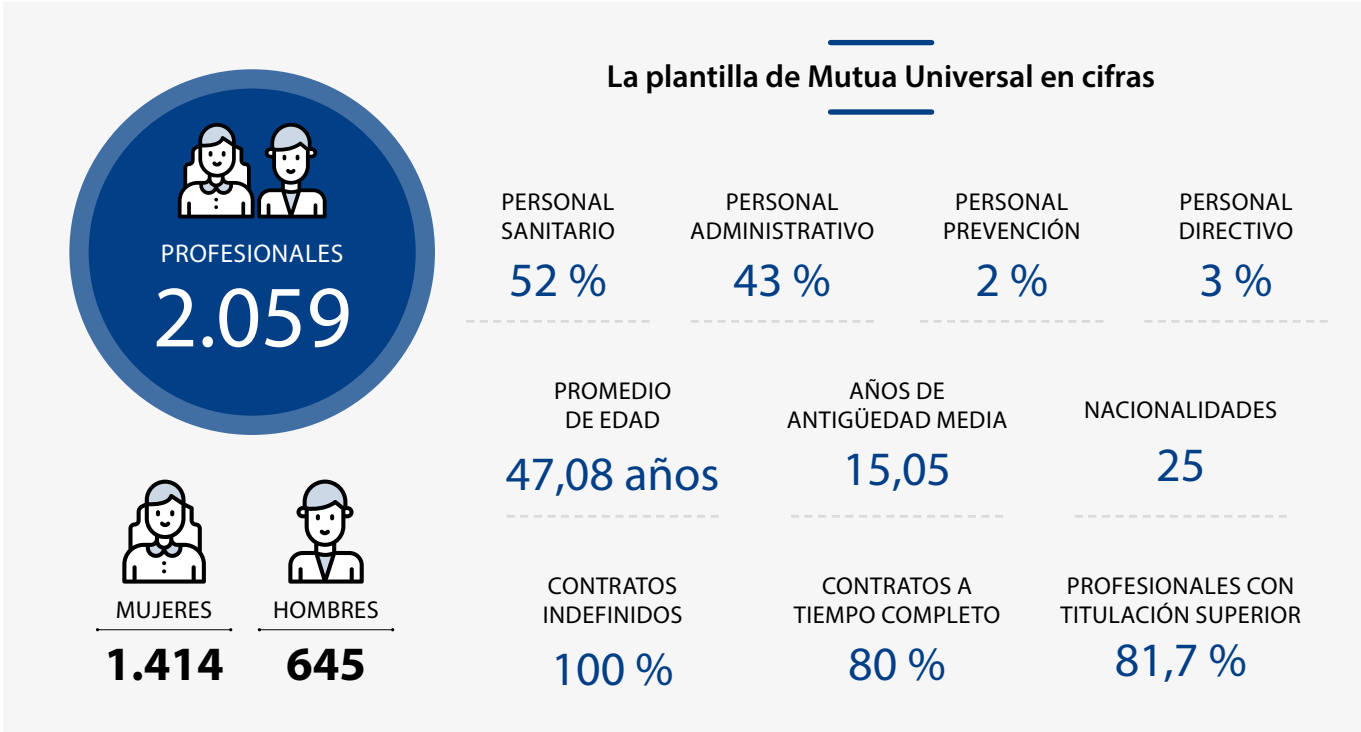
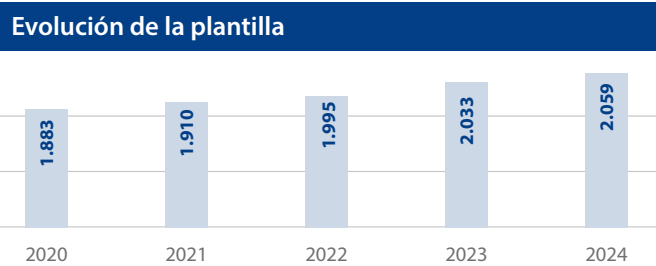
Durante 2024, Mutua Universal ha avanzado en los retos establecidos en su plan estratégico vigente, desarrollando una cultura corporativa basada en las personas y en la humanización de las relaciones

laborales, evolucionando hacia una organización más innovadora, más eficiente y más inclusiva, con un equipo de personas capacitadas y comprometidas.

Equipo humano

La actividad propia de la mutua a lo largo del año ha supuesto la incorporación de 229 nuevos profesionales, el 81 % de los cuales pertenecientes al colectivo sanitario, que representa el 52 % del total de personas trabajadoras de la entidad.

Mutua Universal ha cerrado 2024 con una plantilla de 2.059 profesionales, en su totalidad con contrato indefinido.



Formación y talento

El capital intelectual es el motor de Mutua Universal. Por este motivo, la entidad pone los medios necesarios para potenciarlo, con programas de formación continua dirigidos a todas sus personas trabajadoras.

En 2024, la plantilla de Mutua Universal ha podido disfrutar de 820 cursos de formación (el 79 % organizados internamente), lo que supone más de 100.000 horas de formación, ya sea presencial o digital.

Formación

Acciones formativas

820

Organizadas internamente

79 %

Horas de formación

+100.000

Tiempo medio de formación

49 horas/año

Mutua Universal ha ofrecido más de 100.000 horas de formación continuada en 2024.



Principales programas de formación interna

Programa Lidera-T

Dirigido a todas las personas que gestionan equipos, el programa de desarrollo y liderazgo Lidera-T impulsa y desarrolla habilidades estratégicas de liderazgo y de nuevos modelos organizativos y de trabajo.



Competencias digitales

La mutua mantiene activo su programa de formación en competencias digitales, que incluye recursos y herramientas para el perfeccionamiento de habilidades digitales y colaborativas en el entorno digital.



Espacio
DIGITAL

Formación sanitaria

Dentro del plan continuo de formación al colectivo asistencial, Mutua Universal ha creado la figura de la Persona Formadora Interna, que actúa como referente dentro de la organización con el propósito de consolidar las competencias básicas del colectivo sanitario.

Talento interno

Reconocimientos al sistema de tramitación electrónica de pago directo de Mutua Universal

El proyecto “Tramitación electrónica de pago directo” de Mutua Universal, sistema que facilita a las asesorías colaboradoras tramitar la solicitud de pago directo por incapacidad temporal para sus personas trabajadoras autónomas, ha resultado finalista en la XVI edición de los Premios Aslan de Digitalización en Administraciones Públicas. Estos galardones reconocen los casos de éxito de transformación digital y el esfuerzo para prestar mejores servicios, mejorar la eficiencia y optimizar los costes.

Asimismo, el proyecto ha sido seleccionado como finalista en la VII edición de los premios ABB Ability Awards Digitalización y Sostenibilidad, que distinguen iniciativas que, mediante la utilización de las tecnologías



digitales, contribuyen al desarrollo sostenible en sus dimensiones ambiental, social o económica.

Premios al compromiso sostenible

La iniciativa interna de Mutua Universal “Comprometid@s en el metaverso”, basada en el desarrollo de un entorno virtual inmersivo para potenciar el compromiso de la plantilla con la sostenibilidad ambiental, social y ética, ha sido reconocida en 2024 con el primer puesto en los Premios a la Innovación Digital organizados por el periódico *El Norte de Castilla*, así como con el primer galardón en la XV edición de los Premios Corresponsables.

El proyecto también ha resultado finalista y ha obtenido un accésit en los VIII Premios del Observatorio de la Comunicación Responsable (OCARE).



Premios WomenCeo

En 2024, Mutua Universal ha sido finalista en la primera edición de los Premios WomenCeo gracias al proyecto “Buen Gobierno Corporativo: compromiso con la diversidad, la igualdad y la no discriminación”, que incluye acciones e iniciativas que promueven y refuerzan el liderazgo femenino en el marco de la estrategia de buen gobierno corporativo de la entidad.

El servicio de Trabajo social sanitario y reinserción sociolaboral reconocido en los Premios Supercuidadores

El servicio de Trabajo social sanitario y reinserción sociolaboral de Mutua Universal ha obtenido el segundo accésit en la X edición de los Premios Supercuidadores, galardones que distinguen la labor de personas cuidadoras y empresas e instituciones en la mejora de la calidad de vida de personas mayores, personas que sufren algún tipo de enfermedad o se encuentran en situación de discapacidad y/o dependencia.



Premio al Mejor cartel científico en el Congreso Nacional de la Sociedad Española de Traumatología Laboral

Mutua Universal ha conseguido el premio al Mejor cartel científico en la XXIII edición del Congreso Nacional de la Sociedad Española de Traumatología Laboral (SETLA) por el trabajo “Gestión del cambio en la implantación de un modelo asistencial híbrido”, un proyecto presentado por la doctora Mireia Díez Ulzurrun, directora de Modelo asistencial de Mutua Universal, y elaborado conjuntamente con el equipo de Gestión del cambio del modelo asistencial.

El trabajo muestra la relevancia de la gestión del cambio en la implantación de un modelo de salud integral híbrido que combina la asistencia presencial y la no presencial.



Memoria de actividad científica

La investigación científica es fundamental y responsable de los avances médicos que permiten mejorar la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de enfermedades, contribuyendo así a mejorar la calidad asistencial ofrecida a nuestros y nuestras pacientes.

Mediante la “Memoria de actividad científica 2024”, la dirección Médica de Mutua Universal pone en valor el trabajo científico realizado durante el último año por el colectivo de profesionales sanitarios.



Conciliación e igualdad

El compromiso de Mutua Universal con la salud de sus mutualistas se refleja también internamente con el cuidado y el bienestar de las personas que forman parte de la entidad.

Por ello, pone a disposición de su plantilla una completa propuesta de valor que aporta beneficios, tanto profesionales como personales, priorizando la conciliación como elemento primordial, a través de las medidas recogidas dentro del Convenio Colectivo y el II Plan de Igualdad.

Durante 2024, la plantilla de Mutua Universal se ha beneficiado de más de 11.000 medidas de conciliación y beneficios sociales incluidos en el II Plan de Igualdad de la entidad, en los acuerdos colectivos y en la normativa de aplicación vigente.

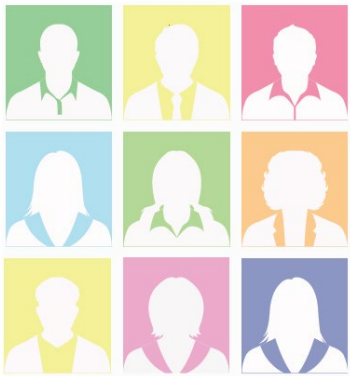


II Plan de Igualdad de Mutua Universal

El II Plan de Igualdad de Mutua Universal define el marco de actuación que, en consonancia con lo establecido en la normativa de aplicación, integra la igualdad como línea transversal y estratégica en la organización, garantizando la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el entorno laboral, así como la eliminación de las desigualdades.

 **Mutua Universal** | Integrada. Mutua Colaboradora con la Seguridad Social en 100

II Plan de igualdad Mutua Universal



En 2024, Mutua Universal ha iniciado los trámites para la elaboración de su III Plan de Igualdad.

Órganos de gobierno y participación

Junta General

La Junta General es el órgano superior de gobierno de la entidad y está integrada por todas las personas físicas y jurídicas asociadas.

Su composición, competencias y funcionamiento están establecidos en los artículos 26 a 34 de los vigentes Estatutos de Mutua Universal.

Junta Directiva

La Junta Directiva tiene a su cargo el gobierno directo e inmediato de la organización, correspondiéndole la convocatoria de la Junta General y la ejecución de los acuerdos adoptados por la misma, así como las facultades de representación en los más amplios términos.

Sus funciones y criterios de composición se recogen en los Estatutos vigentes, y su composición y funcionamiento se rigen por los artículos 35 a 41 de los mismos.

Durante 2024 se ha reunido en once ocasiones.

JUNTA DIRECTIVA	
Presidencia	
Sr. Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno	
Vicepresidencia 1.ª	Vicepresidencia 2.ª
Sr. José Luis Haurie Vigne	Sr. Zacarías Erimías Marín
Vocalía-Secretaría	
Sra. Elizabeth Trallero Santamaría	
Vocalías	
Sr. Federico Jesús Blanco Rad	Sra. Rocío López Rodríguez
Sr. Gabriel Cánaves Picornell	Sr. Xavier Martínez Serra
Sra. Susana Casal Mayo	Sra. María del Mar Resa Gomara
Sra. Ana María Lamas Fernández	
Representación de las personas trabajadoras	
Sr. Antonio Luque Rodríguez	

Dirección Gerencia

La Dirección Gerencia es el órgano que ejerce la dirección ejecutiva de Mutua Universal. Le corresponde desarrollar sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y la Presidencia de esta.

Su nombramiento corre a cargo de la Junta Directiva, estando supeditada su eficacia a la confirmación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Asimismo, está sometido a un régimen de incompatibilidades y limitaciones establecidas legalmente.

El resto del personal que ejerce funciones ejecutivas depende de la Dirección Gerencia y también está sujeto al mismo régimen de incompatibilidades y limitaciones.

DIRECCIÓN GERENCIA
Dirección Gerencia
Sr. Juan Antonio Güell Ubillos

Comisión de Control y Seguimiento

La Comisión de Control y Seguimiento es un órgano de participación institucional en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por Mutua Universal.

Su composición y funcionamiento se rigen por lo establecido en el artículo 43 de los Estatutos vigentes.

En el año 2024 se han llevado a cabo un total de cuatro reuniones.

COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO
Presidencia
Sr. Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno
Secretaría
Sr. Víctor Jiménez Pérez
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS EMPRESARIAS ASOCIADAS A MUTUA UNIVERSAL
Sr. Albert Faus Miñana
Sr. Víctor Jiménez Pérez
Sr. Juan Ignacio Beltrán García-Echániz
Sr. Raúl Colucho Fernández
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PROTEGIDAS POR MUTUA UNIVERSAL
UGT
Sr. Manuel Sanz Rodes
Sr. Javier Abadía Montes
Sr. Antonio Díaz Lucena
CC. OO.
Sr. Daniel Sánchez Xifró
Sra. Cristina Pena Jové
Suplentes
UGT
Sr. José Antonio Jiménez Aguilera
Sr. Josep Bonet Expósito
Sra. Yolanda Funés Reyes
CC. OO.
Sr. Francisco Pareja Montañés

Comisión de Prestaciones Especiales

Tiene como principal competencia la concesión de los beneficios de asistencia social que puedan ser concedidos por Mutua Universal con cargo a los créditos presupuestarios de cada ejercicio.

Su composición y funcionamiento se rigen por lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos.

La comisión, integrada por igual número de personas representantes de empresas asociadas y de personas trabajadoras, se reúne trimestralmente y concede ayudas sociales para atender aquellos estados y/o situaciones de necesidad sobrevenida en un trabajador o trabajadora o en sus personas beneficiarias-familia, por haber sufrido un accidente laboral o padecer una enfermedad profesional.

En el transcurso del ejercicio 2024, la Comisión de Prestaciones Especiales ha realizado las reuniones trimestrales preceptivas.

COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES
REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL
Presidencia
Sr. Xavier Martínez Serra
Vocalías
Sr. José Luis Perea Blanquer
Sr. Juan Vargas Cínca
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Vocalías
Sr. Gerardo Carayol Cadenas
Sr. Miguel Ángel Casamayor López
Sr. Álvaro Merino González
Personal Técnico – Secretaría
Sra. Hilda Beatriz Angel Manteiga

Órgano delegado de la Junta Directiva

Comité de Auditoría y Cumplimiento

Creado en el año 2008, su función es supervisar el control interno, la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo de la organización, así como el resultado de las auditorías y la función de auditoría interna. También tiene como misión promover la aplicación del Código de Conducta y del Manual de Prevención de Riesgos Penales, procurando su cumplimiento y actuando como órgano de control, la supervisión del Modelo de Prevención de Delitos, así como vigilar por la correcta adecuación al marco normativo en materia de protección de datos.

De forma voluntaria, asume las recomendaciones existentes sobre el gobierno corporativo, implantando mayores criterios de transparencia, de gestión de riesgos y de equilibrio entre la relación de personas auditoras y gestoras.

Su marco de actuación emana principalmente del Código Unificado de Buen Gobierno, así como del marco para la práctica profesional de la auditoría interna.

Su composición y funcionamiento están establecidos en el Reglamento del Comité de Auditoría y Cumplimiento, que se ha actualizado durante el presente ejercicio.

Durante 2024, el Comité de Auditoría y Cumplimiento ha celebrado cuatro reuniones ordinarias y una reunión extraordinaria de forma presencial, realizándose alguna asistencia de forma telemática en función de la disponibilidad de las personas integrantes y/o de sus personas invitadas.

COMPOSICIÓN PERSONAS INTEGRANTES COMITÉ DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO

Presidencia

Sr. José Luis Haurie Vigne

Vocalías

Sr. Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno

Sra. María del Mar Resa Gomara

Secretaría

Sra. Elizabeth Trallero Santamaría

Sus principales funciones son supervisar el control interno, la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo.

Informe anual de Gobierno Corporativo 2024



 Mutua Universal



PARA MÁS INFORMACIÓN, VER INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO 2024.





3

**Compromiso
con la
sostenibilidad**



Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24

A lo largo del año 2024, Mutua Universal ha seguido trabajando en su Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24, que bajo el lema “**Actuando en el presente, pensando en el futuro**”, ha dado respuesta a los nuevos retos, expectativas y necesidades de los diferentes grupos de interés con los que se relaciona, contribuyendo así de manera activa a la consecución

de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados por Naciones Unidas.

A través de este plan, Mutua Universal continúa progresando hacia una transformación sostenible y refuerza los aspectos ambientales, sociales, éticos y de buen gobierno corporativo en la gestión diaria.

Objetivos del Plan de RSC y Sostenibilidad

- Seguir trabajando por una cultura corporativa ética, comprometida y responsable bajo criterios ambientales, sociales y de gobernanza.
- Fomentar entornos inclusivos y accesibles con la gestión de la diversidad como pilar esencial.
- Avanzar desde la nomenclatura de RSC hacia el concepto de sostenibilidad como rol transformador.
- Integrar la Agenda 2030 en el propósito de Mutua Universal.
- Orientar la acción social hacia el cuidado de las personas.
- Contribuir a mejorar la salud y el bienestar de las personas, la sociedad y el planeta.

Ejes del Plan de RSC y Sostenibilidad

En línea con la misión de Mutua Universal de cuidar de la salud y el bienestar de las personas, el Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24 se estructura en cuatro ejes que muestran el compromiso de la mutua:

1. Gente saludable

Compromiso con el bienestar de las personas, velando por la salud de las personas trabajadoras dentro y fuera del ámbito laboral.

2. Entidad saludable

Apuesta de Mutua Universal por el buen gobierno, la transparencia, la ética y la innovación para ofrecer un servicio excelente.

3. Sociedad saludable

Fomento de una cultura de igualdad, inclusión y accesibilidad, orientando la acción social hacia el cuidado de las personas.

4. Planeta saludable

Gestión eficiente y responsable de los recursos, minimizando el impacto de la actividad en el planeta.



Diálogo y compromiso con los grupos de interés

Mutua Universal cuenta con canales específicos de comunicación desde los que da respuesta a las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés con los que se relaciona.

Nuestros grupos de interés

POBLACIÓN PROTEGIDA

EMPLEADOS/AS

PROVEEDORES/AS

EMPRESAS ASOCIADAS Y AUTÓNOMOS/AS

ÓRGANOS DE GOBIERNO Y PARTICIPACIÓN

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y AGENTES SOCIALES

ASESORÍAS

SECTOR DE MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

SOCIEDAD

Comunicación externa

www.mutuauniversal.net
Visitas
2,3 M

Publicaciones informativas
78

Emails informativos
720

Redes sociales
+18.500 seguidores/as

Comunicación interna

Intranet
Visitas
+270.000

Noticias publicadas
214

Análisis de materialidad

Con la finalidad de conocer qué aspectos relacionados con la sostenibilidad son más importantes para los diferentes grupos de interés que se relacionan con la entidad, Mutua Universal ha llevado a cabo entre mayo y junio de 2024 un análisis de doble

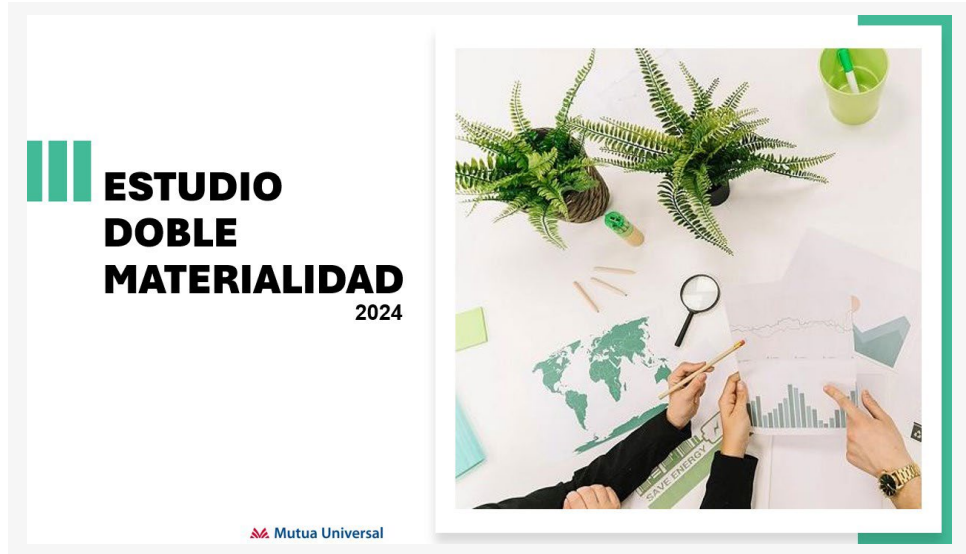
materialidad con un enfoque estratégico en clave de impactos, riesgos y oportunidades, conforme a la Directiva Europea CSRD (Directiva 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad).

✓ Materialidad de impacto

Estudia y evalúa los temas que inciden de manera significativa sobre la capacidad de contribuir al desarrollo sostenible y su relación con los grupos de interés. Incluye aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

✓ Materialidad financiera

Estudia y evalúa temas que inciden de manera significativa sobre la situación financiera y la toma de decisiones, en concreto, aquellos que se originan en el entorno externo y tienen impacto financiero dentro de la propia organización.



Accede a los datos del Estudio de doble materialidad 2024

Los resultados de este estudio, que sirven para priorizar la estrategia de Mutua Universal en materia de sostenibilidad, son el paso previo a la definición de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa para los próximos años.

Criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)

Mutua Universal entiende la sostenibilidad desde la contribución a la mejora de la salud y el bienestar de las personas, de la sociedad y del planeta.

Así, a través de acciones en materia social, ambiental y de buen gobierno, fomenta el estado del bienestar y camina hacia una economía y una sociedad más inclusivas, competitivas, productivas y saludables:

- ✓ Promoviendo una gestión eficiente y responsable de los recursos minimizando el impacto en el planeta.
- ✓ Siguiendo un comportamiento ético, transparente y responsable, y reforzando la participación y el diálogo con los grupos de interés para dar respuesta a sus expectativas y necesidades.
- ✓ Disponiendo de certificaciones, políticas internas y sistemas de gestión que ayuden a mantener el compromiso, la eficiencia y la buena gestión, contribuyendo asimismo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Criterios ambientales

Compromiso con el medio ambiente

Mutua Universal, consciente de las consecuencias que cualquier acción puede tener sobre el planeta, está firmemente comprometida con el cuidado de su entorno y el medio ambiente, compromiso que expresa a través de acciones, políticas y proyectos responsables.

Durante 2024, se ha avanzado de manera transversal en el cumplimiento de sus metas corporativas en materia medioambiental, minimizando su impacto, formando y sensibilizando a sus profesionales y difundiendo conocimiento.

Sistema de gestión ambiental certificado

Mutua Universal dispone de un Sistema de gestión ambiental certificado conforme a la norma ISO 14001, implantado en todos los centros de trabajo, que sistematiza los aspectos ambientales que se generan en cada una de las actividades que desarrolla.

Gestión de residuos

En el último año se ha mejorado el circuito de reciclaje y gestión de residuos de sus centros, con la finalidad de obtener una gestión más sostenible de los recursos y minimizar el volumen de residuos generados.

Circuito de donaciones

En el ejercicio 2024, Mutua Universal ha continuado colaborando con organizaciones sin ánimo de lucro que ayudan a colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social.



A través de un circuito interno de donaciones, con más de diez años de trayectoria, se da una segunda vida a mobiliario, equipos y materiales ya amortizados y en desuso que pueden ser reutilizados.

Criterios sociales

Trabajo social

Mutua Universal, consciente de que un accidente laboral o enfermedad profesional puede producir cambios en las dinámicas familiares y la aparición de necesidades sociales y psicosociales, pone a disposición de sus pacientes y de sus familias un servicio de trabajo social que atiende las necesidades que puedan surgir o agravarse tras un accidente laboral y aporta apoyo psicosocial, información y asesoramiento.

EL EQUIPO DE TRABAJO SOCIAL DE MUTUA UNIVERSAL

- ✓

Evalúa, asesora e informa sobre todos los aspectos sociales que pueden condicionar la situación de salud.
- ✓

Aporta alternativas o soluciones a las dificultades o problemáticas que nacen a raíz de un accidente o enfermedad profesional.
- ✓

Evita posibles desajustes que puedan surgir en el entorno familiar como consecuencia de la pérdida de salud.
- ✓

Fomenta la reinserción sociolaboral.

Necesidades atendidas en 2024

Casos

+2.000

Visitas

+7.800

Programa de reinserción sociolaboral

El programa de reinserción laboral de Mutua Universal atiende las necesidades de integración laboral y social de aquellas personas que, tras sufrir un accidente laboral o padecer una enfermedad profesional, queden afectas de un grado de incapacidad que les imposibilite volver a desempeñar su actividad laboral y/o hayan perdido su empleo durante el proceso de recuperación y se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, así como de sus familias.

Durante 2024, este programa, que cuenta con más de diez años de recorrido, ha posibilitado la reinserción en el mercado laboral del 45 % de las personas participantes en el proyecto.

El 45 % de las personas ha logrado incorporarse al mercado laboral.

Comisión de Prestaciones Especiales

La Comisión de Prestaciones Especiales de Mutua Universal es un órgano de participación formado por representantes de las personas trabajadoras, designadas por las centrales sindicales, y por representantes de personas empresarias asociadas y personas autónomas.

Su finalidad es gestionar la reserva de asistencia social de la mutua, estudiando y atendiendo situaciones de especial necesidad sobrevenida que se puedan producir tras un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

La Comisión de Prestaciones Especiales tramitó 222 solicitudes durante 2024, concediendo ayudas sociales por un valor total de más de 165.700 €.

Prestaciones por rehabilitación y recuperación	Reorientación profesional / adaptación puesto trabajo	Adaptación medios esenciales desarrollo actividades básicas vida diaria	Otras prestaciones
115 AYUDAS	2 AYUDAS	73 AYUDAS	32 AYUDAS
51.853,18 €	750,00 €	51.617,87 €	61.535,12 €

Diversidad e inclusión

Mutua Universal, en línea con su compromiso con la sostenibilidad, promueve el respeto a la diversidad y potencia entornos inclusivos y participativos en los que las personas puedan utilizar sus diferencias para generar valor.

Acciones como la publicación de una Política de respeto a la persona y a su diversidad, la adhesión a la Carta de

la Diversidad, la contratación de productos o servicios a centros especiales de empleo, o la realización de convenios de prácticas con personas con discapacidad son algunas de las iniciativas que muestran la responsabilidad de Mutua Universal por construir una sociedad más inclusiva, justa y responsable.

Al cierre de 2024, la mutua cuenta con profesionales de 25 nacionalidades diferentes y ha mantenido su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad.

Plan de Diversidad

Durante el último año, Mutua Universal ha seguido impulsando su Plan de Diversidad, proyecto que enmarca en una única estrategia todas las acciones en

materia de gestión de la diversidad que desarrolla para ser más inclusiva y mejorar y generar valor en todos sus ámbitos de actividad.

Declaración de respeto a la persona y su diversidad

En el mes de febrero, el presidente de Mutua Universal, Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno, firmó la renovación de la Declaración de respeto a la persona y su diversidad, ratificando así la importancia de la igualdad entre todas las personas y la no discriminación como principios fundamentales de actividad.

Esta declaración se definió y firmó por primera vez en el año 2009.

Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI

Mutua Universal ha participado en el último año en el primer estudio que analiza la gestión de la diversidad LGBTI y su impacto en el negocio, promovido por REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI), BBVA y Pacto Mundial de la ONU España, con la voluntad de fomentar la diversidad y la creación de lugares de trabajo inclusivos.

Renovación de la Carta de la Diversidad

En 2024 se ha obtenido la renovación para el periodo 2024-2025 de la Carta de la Diversidad que otorga la Fundación para la Diversidad por contribuir al cumplimiento de los diez principios europeos, lo que refleja la responsabilidad de Mutua Universal con la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral independientemente del género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición individual o cultural.



Alianza con Fundación ONCE

Fundación ONCE y Mutua Universal han firmado el convenio Inserta para la promoción de la contratación de personas con discapacidad.

La adhesión a este convenio refleja el compromiso con la diversidad y la inclusión para conseguir una sociedad más igualitaria y tolerante.

Renovación sello Bequal

Por sexto año consecutivo se ha renovado el sello Bequal Plus, otorgado por la Fundación Bequal para certificar la política de inclusión de las personas con discapacidad en la entidad.

Observatorio de la Mujer Trabajadora

Durante el último ejercicio, Mutua Universal ha presentado en diversos puntos de España, así como en la Oficina del Parlamento Europeo en España, la séptima edición del Observatorio de la Mujer Trabajadora, estudio elaborado anualmente en colaboración con la Fundación Personas y Empresas que analiza la actividad y presencia de la mujer en el entorno laboral.



Convenio en materia de igualdad entre mujeres y hombres

En 2024, Mutua Universal ha firmado un acuerdo de colaboración con la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid y la Fundación Personas y Empresas para la obtención, estudio y análisis de información relacionada con la situación laboral de las mujeres en la Comunidad de Madrid.

‘Guía de indicios para la detección de víctimas de violencia de género para empresas’

Mutua Universal se ha unido a la Xunta de Galicia para la difusión de la *Guía de indicios para la detección de víctimas de violencia de género para empresas*, documento que busca apoyar tanto al tejido productivo como a las personas trabajadoras en la prevención y erradicación de la violencia de género.

Campañas sociales

Parte del compromiso de Mutua Universal con la sociedad se articula a través de campañas sociales, tanto internas como externas, en favor de colectivos en riesgo de exclusión social.

Ayuda frente a la DANA

En octubre de 2024, Mutua Universal se une a Cruz Roja para ayudar a combatir las consecuencias de la riada que arrasó parte de la provincia de Valencia. La organización movilizó a todos sus grupos de interés para contribuir a la recaudación de fondos.

Asociación Española Contra el Cáncer

Mutua Universal se une a la campaña de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) “El rosa es más que un color” para dar mayor visibilidad y apoyo a su labor y concienciar sobre la importancia de la investigación y el diagnóstico precoz de esta enfermedad.

Campaña “Está en tu mano”

Adhesión de todos los centros de trabajo a la campaña “Está en tu mano” de Fundación ONCE, que contempla una línea de atención específica para apoyar a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a recuperar sus vidas mediante la formación e inclusión en el mercado laboral.

Segunda Semana de la Diversidad

En mayo de 2024, Mutua Universal se suma a la conmemoración del Mes Europeo de la Diversidad con la puesta en marcha de la II Semana de la Diversidad, una iniciativa que pretende dar a conocer el compromiso con cinco ejes de la diversidad: de género, de edad, cultural, discapacidad y LGBTQ+.



Criterios de gobernanza

Ética y buen gobierno

La sostenibilidad no es solo un compromiso con el bienestar y la salud de las personas, sino también con el buen gobierno, la transparencia y la ética. Es por este motivo que Mutua Universal desarrolla funciones, procedimientos y herramientas de control interno y de gestión de riesgos que superan ampliamente el nivel estipulado legalmente.

Gestión de riesgos y cumplimiento

Para alcanzar sus objetivos estratégicos desde el cumplimiento estricto de la normativa, la mutua dispone desde el año 2012 de un sistema interno de gestión de riesgos que identifica, evalúa, gestiona y controla los principales riesgos a los que está expuesta mediante la automatización de las evaluaciones de riesgos y las actividades de control interno.

Protección de los Datos Personales

Para preservar la confidencialidad de la información y garantizar su disponibilidad e integridad, Mutua Universal cuenta con una persona Delegada de Protección de Datos y ha formalizado una Comisión de Protección de Datos que custodia la adecuada aplicación de la normativa vigente en esta materia.

En el transcurso de 2024 se han recibido 63 solicitudes de ejercicio de derechos de las personas interesadas, y no se ha notificado ninguna infracción de seguridad de los datos personales a la autoridad de control.

Modelo de Prevención de Delitos y Conductas

En el marco del buen gobierno y del compromiso ético, Mutua Universal y sus órganos de gobierno se han dotado de un Modelo de Prevención de Delitos y Conductas que previene la comisión de delitos, promueve el cumplimiento de leyes y regulaciones y establece una cultura de integridad y ética.

Este Modelo de Prevención de Delitos y Conductas se estructura sobre la base de diferentes políticas y procedimientos actualizados periódicamente.

Código de Conducta

De aplicación a todas las personas que forman parte de Mutua Universal, el Código de Conducta recoge los principios éticos con los que la entidad se compromete en las relaciones en la propia organización, así como con los diferentes grupos de interés y la sociedad.

Protocolo de Conflicto de Intereses

En el Protocolo de Conflicto de Intereses se establecen las bases de actuación a seguir para prevenir o, en su defecto, tratar, los posibles conflictos de intereses que puedan derivarse con personas empleadas, personal directivo u órganos de gobierno y de participación, en sus relaciones con empresas asociadas, las personas trabajadoras protegidas o las empresas proveedoras.

Política de Prevención de Delitos

Mutua Universal cuenta con una Política de Prevención de Delitos que transmite un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier conducta o acto ilícito penal, o de cualquier otro tipo, que pueda ir en contra de la ética y de los valores que la sustentan, así como la firme voluntad de combatir y prevenir dichos actos ilícitos.

‘Manual de prevención de riesgos penales’

En el *Manual de prevención de riesgos penales* se identifican aquellos riesgos penales relacionados con la actividad de Mutua Universal, así como los controles implementados para mitigarlos, con el objeto de prevenir la comisión de delitos tipificados en el Código Penal.

Canal de Integridad

El Canal de Integridad es la vía de comunicación anónima, confidencial y segura para trasladar hechos de posibles incumplimientos relacionados con el Código de Conducta, el Protocolo de Conflictos de Interés, la Política del Modelo de Prevención de Delitos y el *Manual de prevención de riesgos penales*.

Durante el año 2024 se ha trabajado en la implantación de una nueva herramienta del Canal de Integridad, haciéndola más ágil e interactiva. Dicha herramienta se ha puesto en marcha tanto en la Intranet de la entidad como en la web corporativa durante el primer trimestre de 2025.

Auditoría interna independiente

En dependencia directa del Comité de Auditoría y Cumplimiento, la auditoría interna de Mutua Universal cumple una función de aseguramiento objetiva e independiente dentro de la organización funcional de la entidad. Con ello se garantiza la total independencia de la función, que aporta una evaluación objetiva del sistema de control interno y gestión de riesgos de Mutua Universal, identificando debilidades y promoviendo mejoras.

Auditoría Interna

Informes internos emitidos

55

Recomendaciones de mejora

612

Recomendaciones emitidas en años anteriores revisadas

210

Para más información ver Informe de Gobierno Corporativo 2024



Comisión de RSC y Sostenibilidad

Para seguir avanzando en el compromiso con la sostenibilidad e integrar la gestión de la responsabilidad social corporativa, Mutua Universal crea en 2024 la Comisión de RSC y Sostenibilidad, que nace como órgano de coordinación y asesoramiento en materia de sostenibilidad social, ambiental y de buen gobierno desde una perspectiva multidisciplinar alineada con los objetivos generales de la entidad.

Política integrada de calidad, seguridad y salud en el trabajo, medioambiente y responsabilidad social corporativa

Mutua Universal tiene una política integrada de calidad, seguridad y salud en el trabajo, medioambiente y responsabilidad social corporativa que recoge los principios básicos a tener en cuenta en el conjunto de actividades y decisiones de su gestión empresarial.

Compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Desde diciembre de 2005, Mutua Universal renueva anualmente su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la promoción y cumplimiento de sus diez principios relativos a los derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Actualmente la mutua es socia del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Mutua Universal mantiene un comportamiento responsable que cuida de las personas, las empresas y el entorno, contribución activa a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un conjunto de 17 objetivos aprobados por Naciones Unidas con el fin de erradicar la pobreza, asegurar la prosperidad y proteger el planeta.

En las siguientes páginas se recogen con detalle las iniciativas emprendidas por Mutua Universal que contribuyen a la consecución de los diferentes ODS.

Mutua Universal contribuye activamente al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de muchas de sus iniciativas.



Sistema de la responsabilidad social IQNet SR10

En 2024 se ha recibido la certificación IQNet SR10 de AENOR, que acredita que Mutua Universal dispone de un sistema de gestión que apuesta por la responsabilidad social, el buen gobierno y la mejora continua en todas sus actividades y procesos según el estándar internacional de responsabilidad social IQNet SR10:2015.

IQNet SR10 establece los requisitos para definir, implantar, mantener y mejorar un sistema de gestión de la responsabilidad social con el propósito de integrarla en toda la organización y contribuir al desarrollo sostenible.



Renovación del sello RSA Aragón

Mutua Universal ha renovado por noveno año consecutivo el sello Responsabilidad Social de Aragón en la categoría Gran empresa, distinción que otorga el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de Fomento, a organizaciones que se comprometen a aplicar de manera voluntaria políticas destinadas a implementar procesos de mejora y buenas prácticas de gestión empresarial en cualquiera de las dimensiones de la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad.



Sello Madrid Excelente

Mutua Universal ha renovado el sello Madrid Excelente, que entrega la Comunidad de Madrid a través de la Fundación Madrid por la Competitividad. Se trata de una certificación global que ayuda a las empresas en su desarrollo como entidades competitivas, innovadoras y responsables con el ecosistema y la sociedad.



CONTRIBUCIÓN DE MUTUA UNIVERSAL AL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS



- > Condiciones laborales dignas.
- > Ayudas sociales y fomento de la inclusión laboral a personas en vulnerabilidad tras sufrir un accidente de trabajo. En 2024 se han tramitado 222 solicitudes y ayudas concedidas por valor de 165.756,17 euros.
- > Participación en campañas y acciones en apoyo a colectivos desfavorecidos.



- > Desarrollo de acciones de salud corporativa y del blog de salud y prevención, con recomendaciones para una alimentación sana y nutritiva.



- > Contribución a la salud de las 1.766.244 personas trabajadoras protegidas y adheridas. En 2024 se han atendido 1,3 millones de visitas y se han realizado 504.654 sesiones de rehabilitación.
- > Sostenimiento del Sistema de la Seguridad Social: resultado positivo a distribuir de 7,11 millones de euros en 2024.
- > 132 centros certificados con la Norma ISO 9001 que acredita la calidad asistencial.
- > A nivel interno, garantía de la seguridad, la salud y el bienestar de los y las profesionales de la entidad a través de un sistema de gestión integrado en materia de calidad, prevención y medio ambiente.
- > Acciones de salud corporativa para transmitir y fomentar hábitos saludables.



- > Planes de formación y Universidad Corporativa para potenciar el talento de la plantilla. En 2024 se han impartido 820 acciones formativas, con una media anual de 49 horas de formación.



- > Compromiso con la igualdad de oportunidades.
- > 45 % de los puestos de responsabilidad ocupados por mujeres.
- > Procedimiento propio para la resolución de conflictos por acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual.
- > VII edición del Observatorio de la Mujer Trabajadora.
- > Plan de igualdad.



- > Consumo de agua en 2024 de 18.182 m³.
- > Implantación de medidas para la reducción del consumo de agua y acciones de sensibilización ambiental.
- > Celebración del Día Mundial del Agua para concienciar a los y las profesionales de la entidad.



- > Consumo energético en 2024 de 5.505.387 kW/h de electricidad y 238.457 m³ de gas natural.
- > Implantación de medidas de eficiencia energética y acciones de sensibilización ambiental.



- > Mejora de la salud y calidad de vida de nuestra población protegida y la productividad de las empresas asociadas.
- > Programa de reinserción sociolaboral.
- > A nivel interno, condiciones laborales dignas y modelo de gestión del talento para asegurar la diversidad e igualdad de oportunidades de desarrollo profesional.



- > Soluciones innovadoras en el ámbito de la salud.
- > Nuevas tecnologías aplicadas a la salud (implantación de ecografías en todos los centros, diatermia, bomba diamagnética, telerrehabilitación, Lynx, realidad virtual en patologías musculoesqueléticas, termografía, etc.).
- > Premios Innovación y Salud, que distinguen a aquellas empresas que llevan a cabo proyectos o acciones innovadoras para la mejora de la calidad de vida y la salud de su plantilla.
- > En materia de investigación en salud, durante 2024 un total de 33 profesionales sanitarios/as han participado en 7 foros externos, presentando un total de 42 pósteres, 4 casos clínicos, 14 comunicaciones orales y 10 ponencias en mesas. Nueva edición de la Jornada Científica de Patología Laboral.



- > Declaración de respeto a la persona y a su diversidad.
- > Renovación de la Carta de la Diversidad 2024-2026.
- > Renovación en 2024 del sello Bequal Plus que certifica las políticas empresariales que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad.
- > Adhesión al Convenio Inserta de la Fundación ONCE.
- > Plan de Diversidad, con el objetivo de desarrollar políticas y prácticas inclusivas, con especial foco en el género, la edad, la cultura, discapacidad y LGTBIQ+.
- > Realización de la 2.ª Semana de la Diversidad.
- > Guía de lenguaje inclusivo.



- > Criterios de edificación sostenible y accesibilidad en los proyectos de reforma o apertura de nuevos centros.
- > Nuevos centros equipados con avances tecnológicos de última generación y energéticamente eficientes.



- > Política Integrada de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medioambiente y RSC para prestar los servicios de forma integral, eficaz, eficiente y sostenible.
- > Guía de contratación responsable, que introduce criterios éticos, sociales y medioambientales en las diversas fases del procedimiento de contratación.
- > Procedimiento de gestión de residuos para asegurar su correcta recogida, almacenamiento, transporte, valorización y eliminación.
- > Circuito de donaciones que permite dar una segunda vida a nuestro material informático, sanitario y/o mobiliario obsoleto y amortizado.



- > Huella de carbono (alcance 1 y 2) en 2024 de 45,3 tCO₂ equivalentes.
- > Minimización del impacto medioambiental a través del sistema de gestión ambiental certificado, medidas de eficiencia energética y uso eficiente de los recursos.
- > Campañas de sensibilización ambiental.



- > Sistema de Gestión Medioambiental basado en los requerimientos de la Norma UNE-EN-ISO 14001:2015, certificado por AENOR. En 2024, el número de centros certificados es de 131.



- > Difusión de la Guía de Buenas Prácticas Ambientales y desarrollo de acciones de sensibilización en ocasión del Día Mundial del Medio Ambiente.
- > Uso eficiente de los recursos y adecuada gestión de los residuos.



- > Código de Conducta y Protocolo de Conflicto de Intereses que recogen los valores que rigen el comportamiento de Mutua Universal.
- > Dotación de herramientas como el Canal de Integridad, el Sistema Interno de Gestión de Riesgos, la Política de Cumplimiento y el *manual de prevención de riesgos penales*.
- > Certificación de Compliance Penal de AENOR, de acuerdo con la Norma UNE 19601.
- > Política de Protección de Datos y Política de Seguridad de la Información.
- > Sistemas de control a través de auditorías internas, externas y de órganos reguladores.
- > Rendición de cuentas públicas.
- > Certificación del sistema de gestión de RSC, de acuerdo con el estándar IQNet SR10.
- > Obtención del sello Madrid Excelente.
- > Renovación del sello RSA Aragón.



- > Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su difusión.
- > Firmantes del Pacto Mundial desde 2005.
- > Firma de alianzas estratégicas.
- > Adecuación y actualización continua de nuestros canales de comunicación y diálogo con grupos de interés.

Acerca de esta memoria

Contexto normativo

La Memoria de Sostenibilidad de Mutua Universal correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 tiene como objetivo la divulgación de información sobre sus impactos sociales, medioambientales y de gobernanza más significativos.

La elaboración de esta memoria se ha hecho conforme a los Estándares GRI (Global Reporting Initiative). En ella se recoge la información económico-financiera de la organización, los aspectos clave de la responsabilidad social corporativa de Mutua Universal durante el ejercicio 2024, y se explica

el contexto de la sostenibilidad o modo en que la entidad contribuye al desarrollo a nivel local, regional o global mediante su gestión de la responsabilidad social corporativa.

En el Informe de Gobierno Corporativo se incluye la información no financiera de acuerdo con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad y, en consecuencia, se incorpora al informe de gestión (correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024) de Mutua Universal.

La memoria ha sido elaborada conforme a los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad.

Principios que rigen la memoria y su proceso de elaboración

Mutua Universal ha elaborado esta memoria anual según los principios del Global Reporting Initiative, que garantizan la calidad del informe, para permitir a los grupos de interés y personas usuarias de la información hacer evaluaciones y tomar decisiones informadas sobre los impactos de la organización.

El contenido de la memoria se ha definido siguiendo los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad. Mutua Universal valida y toma como referencia para su elaboración el análisis de materialidad realizado en 2024.

VALIDACIÓN

La memoria ha sido revisada internamente por el equipo directivo de Mutua Universal y las personas responsables de las áreas que han suministrado la información con el fin de garantizar su claridad e integridad.

PUBLICACIÓN

Esta memoria puede encontrarse en la página web de Mutua Universal, www.mutuauniversal.net. La responsable de su elaboración ha sido la Dirección Corporativa.

PUNTO DE CONTACTO

Las cuestiones relacionadas con el informe o con aspectos de la responsabilidad social corporativa o sostenibilidad pueden remitirse a la siguiente dirección de correo electrónico: responsabilidad@mutuauniversal.net

SU OPINIÓN ES IMPORTANTE

Esta memoria anual quiere ser un punto de apoyo para el diálogo, por lo que le pedimos que nos muestre su opinión tanto en los aspectos formales del informe como en las áreas donde podamos mejorar en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	
Declaración de uso:	Mutua Universal ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales GRI aplicables	No aplica



Contenidos generales

GRI STANDARDS

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
La organización y sus prácticas de reporte	2-1 Detalles organizacionales.		a. Mutua Universal. b. Mutua Universal, Mugenat, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, núm. 10. c. Av. Tibidabo, 17-19, 08022 Barcelona. d. España.	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.		a. Mutua Universal. b. Sin estados financieros consolidados. c. Mutua Universal no se compone de varias entidades.	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.		a. 2024. b. Anual. c. Julio 2025. d. Pág. 71.	
	2-4 Reexpresiones de información.		Págs. 70-71.	
	2-5 Verificación externa.		No aplica, no se realiza verificación externa.	
Actividades y personas trabajadoras	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.		Págs. 4-11.	
	2-7 Personas empleadas.		Ver tabla “Indicador 102-8” en pág. 97.	
	2-8 Personas trabajadoras no empleadas.		No procede informar sobre personas trabajadoras no empleadas ya que las actividades de la organización no las llevan a cabo personas trabajadoras que no sean empleados/as.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición.	Órganos de gobierno y participación.	a, b. Págs. 50-53 e Informe anual de Gobierno Corporativo 2024. c. Art. 85 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno.		Arts. 26 a 41, 44 y 45 de los Estatutos de Mutua Universal; Arts. 85, 86, 87 y 88 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno.		Jaime Aguirre de Cárcer y Moreno es presidente de la Junta Directiva de Mutua Universal desde diciembre de 2022. La Presidencia no es alto ejecutivo de la organización.	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.		a, b. Conforme a los Estatutos de Mutua Universal (Arts. 26-34) y la legislación vigente, la Junta General delibera y decide sobre los asuntos (económicos, sociales, ambientales o de otra índole) reseñados en las convocatorias, pero no se encarga de la identificación y gestión de dichos asuntos. Las empresas asociadas directamente en la Junta General. La Administración Pública, a través de resoluciones y oficios a la Junta Directiva y la Junta General. La plantilla, directamente en la Junta Directiva, a través de su representante. Arts. 26 a 41 de los Estatutos de Mutua Universal.	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Órganos de gobierno y participación.	Págs. 50-53. La Junta General se reúne con carácter ordinario una vez al año. La Junta Directiva se reúne según se establece en los Estatutos Corporativos de la entidad. Es responsabilidad de Dirección Gerencia trasladar las directrices al Comité Ejecutivo y al resto de la organización. Arts. 91 y 100.4 RDL 8/2015. Existen direcciones ejecutivas con responsabilidad directa sobre temas económicos, ambientales y sociales que reportan a Dirección Gerencia y Comité Ejecutivo, quienes rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.		Págs. 70-71.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
Gobernanza	2-15 Conflictos de interés.	Otras informaciones de interés (Informe anual de Gobierno Corporativo).	a. Págs. 34-37 (Informe anual de Gobierno Corporativo).	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas.		El Director Gerente informa a los miembros de la Junta Directiva de todas las cuestiones de relevancia para la organización en el orden del día de las reuniones de la Junta Directiva.	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.		La Junta General es informada anualmente del desempeño de la entidad en materia económica, social y ambiental.	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.		La Intervención General de la Seguridad Social es el órgano público e independiente encargado de forma anual de: (1) emitir una opinión sobre si las cuentas anuales expresan la imagen fiel y (2) evaluar el grado de cumplimiento de la normativa aplicable a la entidad. Esta auditoría de cumplimiento comprende la adecuación a la legalidad de la gestión presupuestaria, de personal, contratación, prestaciones e ingresos, así como de cualquier otro aspecto de la actividad económico-financiera. Los órganos de gobierno participan de la evaluación anual de los riesgos corporativos y de actividades de control igual que el resto de direcciones bajo el ámbito de la Política de Riesgos corporativos y la Política de Prevención de Delitos, bajo la coordinación de la Dirección de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, que actúa como gestora de riesgos corporativos y experta de riesgos penales. Trienalmente se promueve la Evaluación de cultura de riesgos, cuyos participantes son perfiles directivos y de mandos intermedios. En ella se autoevalúan, entre otros, aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo en relación al desempeño de la entidad. El resultado es reportado ante el Comité de Auditoría y Cumplimiento como órgano delegado de la Junta Directiva. Págs. 10 y 12-23 (Informe anual de Gobierno Corporativo).	
	2-19 Políticas de remuneración.		Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, Orden HAP/1741/2015, de 31 de julio, y Art. 88 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración.		Conforme al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
Gobernanza	2-21 Ratio de compensación total anual.		a. El ratio de la persona mejor pagada de la organización en relación a la media de la empresa en retribución total es de 5,33. Si tenemos en cuenta la jornada y pasamos el salario a jornada completa baja hasta el 5,07. b. El incremento del año 2024 ha sido del 2 %, incremento establecido en los PGE del mismo ejercicio. c. Los datos para establecer la comparación se han realizado sobre el salario fijo de diciembre elevado al año, más el variable percibido en el ejercicio 2024, de toda la plantilla a 31/12/24 (2.059 personas empleadas).	
Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Carta del Presidente. Carta del Director Gerente.	Págs. 4-11.	
	2-23 Compromisos y políticas.	Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).	Págs. 59-67.	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).	Págs. 59-67.	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistema de control y gestión de riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	a. Págs. 24-33 Informe anual de Gobierno Corporativo. b. Para identificar y gestionar las reclamaciones o quejas de los mutualistas se utilizan diferentes canales de entrada: formularios físicos, plataformas <i>online</i> y atención telefónica. Volumen de quejas registradas: 3.041. Entregadas en el centro: 2.208. Plataformas informáticas: DGOSS (705), redes sociales (46). Otros canales: 82. c. Los expedientes son evaluados con los siguientes objetivos: reconocer el impacto negativo, mediante el concepto de favorable/ desfavorable. Volumen de reclamaciones favorables a los mutualistas: 188. Un 9,4 % del total. d. Las aportaciones de los grupos de interés se integran en el sistema haciendo uso de acciones de mejora. Volumen de acciones de mejora vinculadas al proceso de reclamaciones: 16. e. La eficacia de la satisfacción la medimos mediante el NPS del servicio. NPS: 22 % (encuesta paciente-24).	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Diálogo y compromiso con los grupos de interés. Análisis de materialidad. Otras informaciones de interés (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Págs. 57-58 (Memoria anual). Págs. 36-37 Informe anual de Gobierno Corporativo.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
Estrategia, políticas y prácticas	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas.		a. i. Uno. Se sancionó a Mutua Universal por importe de 751 euros y Mutua Universal procedió al pago con la reducción del 40 % por reconocimiento de la responsabilidad. El 14/02/2025 se pagó una multa por importe de 450,60 euros y está cerrado. Inspección de Trabajo de La Rioja. Infracción administrativa en materia de prevención de riesgos laborales. ii. Ninguna. b.i. Ninguna. ii. El 10/01/2024 se procedió al pago de la sanción interpuesta por parte de la ITT en fecha 29/08/2022 relativa al registro horario, que se impugnó ante los tribunales y se falló a favor de Mutua Universal, anulándose la misma. Inspección de Trabajo de La Rioja. Infracción administrativa en materia de prevención de riesgos laborales, con sanción en su grado mínimo de acuerdo con el art. 40.2.b) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, de importe: 2.451 euros. c. Inspección de trabajo derivada de accidente de un trabajador de un proveedor externo (empresa de limpieza) en el centro de Calahorra, en fecha 29/09/2022. Se determina incumplimiento en las medidas de seguridad y salud del que se deriva el riesgo grave de caída, riesgo materializado en el accidente de trabajo del trabajador referido que ocasiona las lesiones y baja por incapacidad temporal. Las deficiencias consisten en la existencia en el lugar de trabajo de un hueco en el suelo carente de protección o señalización para evitar el evidente riesgo de caída que suponía. El hueco se encontraba oculto, ya que sobre el mismo se había colocado una lona o plástico y una silla, lo cual dificultaba su detección. (Comunicación infracción en 2024). d. No procede.	
	2-28 Afiliación a asociaciones.		Grupos de trabajo de AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo).	
Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Diálogo y compromiso con los grupos de interés. Acerca de esta memoria.	Pág. 57. Págs. 70-71.	
	2-30 Convenios de negociación colectiva.		Todas las personas trabajadoras en Mutua Universal están cubiertas por el convenio colectivo. Diez personas tienen contrato de alta dirección y se rigen por lo determinado en dicho contrato y en todo lo no regulado en el mismo, por lo establecido en el convenio colectivo.	

Temas materiales

DIMENSIÓN ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.	Compromiso con la Sostenibilidad.	Pág. 58.	
	3-2 Lista de temas materiales.	Compromiso con la Sostenibilidad.	Pág. 58.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
8 TRANSACCIONES Y OPORTUNIDADES 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	DESEMPEÑO ECONÓMICO Y CONTRIBUCIÓN DE MUTUA UNIVERSAL A LA SOSTENIBILIDAD DEL ESTADO DEL BIENESTAR			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Nuestra actuación en 2024. Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Págs. 16-17. Págs. 56-67. Págs. 24-32.	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	Informe de gestión.	Págs. 112-140.	
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.		Los mapas de riesgos de la entidad incorporan varios riesgos relacionados con el medioambiente: -Riesgo de continuidad de negocio. -Riesgo de cumplimiento de la normativa medioambiental. -Riesgo penal contra los recursos naturales, medioambiente y radiaciones ionizantes.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
 	DESEMPEÑO ECONÓMICO Y CONTRIBUCIÓN DE MUTUA UNIVERSAL A LA SOSTENIBILIDAD DEL ESTADO DEL BIENESTAR			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.		En el año 2024, el Reglamento del Plan de Pensiones de Mutua Universal ha sido modificado en aplicación del RD 668/2023. Esta modificación establece que las personas empleadas con una antigüedad continuada de 30 días tienen derecho a recibir aportaciones con efectos retroactivos al 21 de julio de 2023. Las aportaciones anuales se calculan aplicando los porcentajes establecidos en el reglamento del plan sobre el salario bruto anual, excepto para aquellos con una antigüedad inferior a un año, quienes recibirán un 3 % de su bruto de nómina del mes anterior. Este plan de pensiones sustituye las obligaciones del Convenio Colectivo de Seguros en materia de jubilación.	
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.		Mutua Universal no ha recibido ayudas financieras de gobiernos.	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.		El salario mínimo es el estipulado en el Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, con las particularidades propias añadidas del texto refundido de acuerdos con la RLT de Mutua, estando siempre por encima del salario mínimo interprofesional establecido por Ley para el Estado español.	
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.		El ámbito de actuación de Mutua Universal se circunscribe al Estado español y todos los contratos están sujetos a la legislación española.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	TRANSPARENCIA			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Órgano delegado de la Junta Directiva. Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Otras informaciones de interés (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 52. Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 34-37 Informe anual de Gobierno Corporativo.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	POLÍTICAS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Otras informaciones de interés (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 56. Págs. 59-66. Pág. 37 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.		Dentro de la evaluación anual de los riesgos penales, se analizan los comportamientos que pudiesen llevar a la posible comisión de un delito de cohecho y tráfico de influencias, de corrupción en los negocios, de fraude a las subvenciones y fraude a la Seguridad Social y Hacienda Pública. Dentro de la evaluación se incluye a todos los servicios centrales, personal directivo y órganos de gobierno. Todos los riesgos asociados a los delitos anteriores se encuentran, después de analizar los controles implantados, en un nivel de riesgo bajo.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	POLÍTICAS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.		a. b. Nuestra entidad dispone de una Política de Riesgos corporativos, de una Política de Prevención de Delitos y de una Política de Cumplimiento que han sido publicadas y comunicadas a toda la plantilla e integrantes de los órganos de gobierno. c. En la web oficial de la entidad se encuentran publicados: la Declaración sobre la Política de Prevención de Delitos, el Código de Conducta y el Protocolo de Conflicto de Intereses, así como las Declaraciones sobre las Políticas de Riesgos corporativos y de Cumplimiento normativo. d. Se ha llevado a cabo una formación específica en relación al Modelo de Prevención de Delitos para los órganos de gobierno y otra para el personal directivo. Esta formación, que ha realizado el 100 % de las personas a las que va dirigida, alcanza a la Política de Prevención de Delitos, el Código de Conducta, el <i>manual de prevención de riesgos penales</i> y el Protocolo de Conflictos de Interés. e. Adicionalmente, se ha publicado una formación obligatoria para toda la plantilla en relación al Modelo de Prevención de Delitos y Conductas, formación que alcanza a la Política de Prevención de Delitos, el Código de Conducta, el <i>manual de prevención de riesgos penales</i> y el Protocolo de Conflictos de Interés. A fecha de cierre del ejercicio, el 99 % de la plantilla ha realizado dicha formación. Se dispone de una herramienta para el Canal de Integridad que garantiza el anonimato, la confidencialidad y la protección de la persona informante.	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.		a. No se han registrado incidentes de corrupción. b. No consta ningún caso de corrupción por parte de la plantilla en el ejercicio 2024; en consecuencia, no se ha tomado medida alguna a nivel disciplinario por ese motivo. c. Ninguno.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	POLÍTICAS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA			
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.		a. Autos 1326/2018: el Juzgado Mercantil nº. 8 de Madrid condena a Fremap y a la solidaridad impropia del resto MCSS. Pendiente recurso en Tribunal Supremo por Fremap. b. Ninguna.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN, CONTROL DE RIESGOS Y ESTRATEGIA			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Plan Estratégico 21-24. Órgano delegado de la Junta Directiva. Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 12. Pág. 52. Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.		a.i. Se han recibido cinco reclamaciones por terceras partes corroboradas por la organización. ii. Se han registrado dos reclamaciones de la autoridad regulatoria, que han sido desestimadas por la misma autoridad. b. No se han identificado casos de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.	

Dimensión ambiental

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
12 	CONSUMO DE PAPEL			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Peso o volumen total de los materiales usados para producir y envasar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo objeto del informe.		No se producen ni se envasan productos en la organización.	
	301-2 El porcentaje de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios de la organización.		Se fomenta una política de compra focalizada en un consumo más responsable, mediante una guía de compra propia. Se realiza hincapié en los equipos de IT. Se priorizan productos reciclados siempre que sea posible como, por ejemplo, material de oficina reciclable o recargable, pero no se dispone del porcentaje de los mismos. En lo posible se recurre a productos con etiquetado ecológico europeo.	
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado.		La actividad de Mutua Universal no incluye la producción de bienes destinados a la venta con embalajes.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
7 	CONSUMO DE ENERGÍA			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización.		a. El combustible fósil utilizado por la organización es el gas. Consumo total de gas: 238.457 kWh--> 858,45 MJ b. La energía eléctrica procede de fuentes renovables. Disponemos del certificado de energía 100 % sostenible emitido por Endesa. c. i. Consumo total de energía eléctrica: 5.505.387 kWh ii. El consumo de calefacción está incluido en el consumo eléctrico y en el consumo de gas. iii. Si el consumo de refrigeración se refiere a aire acondicionado está incluido en el consumo eléctrico. iv. No aplica. d. Mutua Universal no vende electricidad, calefacción, refrigeración ni vapor. e. Consumo total de energía eléctrica: 5.505.387 kWh** 19.819.393,2 MJ. f. Herramienta de cálculo utilizada: SIE. INERGY. Metodología utilizada: factura volcada en la plataforma para el cálculo. g. Factores de conversión utilizados de m³ de gas a kWh proporcionados por la factura de m³ a kWh. Fuente: 1kWh = 3,6MJ https://convertlive.com/es/u/convertir/kilovatios-hora/a/julios#5000	
	302-2 Consumo energético fuera de la organización.		a. No aplica. b. No aplica. c. No aplica.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	CONSUMO DE ENERGÍA			
GRI 302: Energía 2016	302-3 Intensidad energética.		a. El consumo medio de electricidad por persona empleada es de 2.673,82 kWh/persona empleada. 5.505.387 KWh/2.059 personas empleadas (plantilla a fecha 31/12/2024). b. Empleados de Mutua Universal (a fecha 31/12/2024). c. Energía eléctrica. d. Dentro de la organización.	
	302-4 Reducción del consumo energético.		a. En 2024 se ha disminuido un 5,47 % el consumo de electricidad en términos absolutos con respecto a 2023. El consumo de gas prácticamente no ha variado respecto a 2023. b. Tipos de energía incluidos: electricidad y gas natural. c. Se compara 2024-2023.	
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.		a. Ha habido mayor número de centros abiertos en 2023 en comparación con 2024. Se ha cerrado el centro de Alfaro e Itziar-Deba, ocasionando un menor consumo de electricidad. b. Se compara 2024-2023 con los datos disponibles. c. Se realiza formación sobre Buenas Prácticas Ambientales a todos los empleados a través de la Universidad Corporativa (curso de obligado cumplimiento). Se envían píldoras informativas de los avances medioambientales en determinados municipios.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	RESIDUOS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.		Ver tabla “Indicador 306-1” en pág. 104. i. La actividad asistencial de la organización genera residuos sanitarios propios de su proceso y están optimizados. El residuo de la organización con mayor impacto ambiental corresponde a la generación de residuos peligrosos producidos por la propia actividad (LER 180103). Con impactos asociados al uso y degradación del suelo e impactos indirectos derivados de su gestión. Por otro lado, la parte administrativa genera residuos asimilables a urbanos no siendo propios de la actividad asistencial. Con impactos asociados también al uso y degradación del suelo e impactos indirectos derivados de su gestión. ii. La identificación de aspectos ambientales de Mutua Universal se realiza teniendo en cuenta el impacto de nuestras empresas proveedoras y aquel que se produce durante el desarrollo del servicio asistencial que proporciona nuestra organización a sus pacientes. A más actividad asistencial, mayor generación de residuos. El impacto principal asociado a la generación de residuos guarda relación directa con la propia actividad de la organización. Se está trabajando en incorporar requisitos específicos de minimización de impacto ambiental en la contratación de empresas proveedoras. Se fomenta una compra sostenible en la entidad mediante la Guía de Contratación Responsable.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
12 MANEJO DE RESIDUOS	RESIDUOS			
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.		a. Pág. 59. b. La gestión de residuos la realiza un gestor autorizado, actualmente Interlun. Se comprueban permisos y autorizaciones de la empresa adjudicataria y las subcontratas periódicamente. c. La organización dispone de una plataforma interna (Gestor Documental de Centros) con la documentación asociada a cada retirada para cada centro y de los informes trimestrales y anuales de la empresa gestora. Con una periodicidad semestral se revisan todas las retiradas anotadas en el Libro de Residuos del centro. También son revisados exhaustivamente durante la auditoría interna y externa del centro.	
	306-3 Residuos generados.		a. Ver tabla “Indicador 306-3” pág. 105. b. Relación de residuos gestionados con empresa gestora autorizada Interlun mediante DCS, DI, albarán o justificante de entrega. Informes trimestrales y anuales por la empresa gestora (Interlun). Toda la información está disponible en la plataforma interna (GDC) a disposición de las personas empleadas del centro. En los centros asistenciales y ACH los residuos gestionados LER 180109 (medicación) se gestionan a través de un punto SIGRE. Puntualmente se han gestionado mediante gestor, cuando se ha requerido por la Comunidad. La cantidad de residuos de papel confidencial llevados a destrucción es de 36.622 kg (35.546,99 kg en 2023). Los tóners se gestionan a través de la propia empresa proveedora que los suministra. En el 2024 se han gestionado 252,65 kg de toners. En relación con los centros asistenciales, la cantidad de residuos peligrosos ha aumentado a causa de la implantación de técnicas innovadoras de punción seca en el servicio de rehabilitación (LER 180103, en el 2024 se generaron 1.821,33 kg). Actualmente tenemos 118 centros asistenciales con recogida de cortopunzantes.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
12 MANEJO DE RESIDUOS	RESIDUOS			
GRI 306: Residuos 2020	306-4 Residuos no destinados a eliminación.		a. Peso papel (LER 200101, 19,09 Tn) + plástico (LER 200139, 17,15 Tn) + pilas (LER 160604, 0,09 Tn) + papel confidencial (36,62 Tn) + tóner (0,25 Tn). b. i. Todos los residuos peligrosos generados se destinan a eliminación. ii. No se realizan otras operaciones de valorización. c. i. Peso total de los residuos no peligrosos. ii. Peso papel (LER 200101, 19,09 Tn) + plástico (LER 200139, 17,15 Tn) + pilas (LER 160604, 0,09 Tn) + papel confidencial (36,62 Tn) + tóner (0,25 Tn). Se recicla. iii. Peso papel (LER 200101, 19,09 Tn) + plástico (LER 200139, 17,15 Tn) + pilas (LER 160604, 0,09 Tn) + papel confidencial (36,62 Tn) + tóner (0,25 Tn). Se recicla. iv. No se realizan otras operaciones de valorización. d. i. Peso papel (LER 200101, 19,09 Tn) + plástico (LER 200139, 17,15 Tn) + pilas (LER 160604, 0,09 Tn) + papel confidencial (36,62 Tn) + tóner (0,25 Tn). Se recicla. ii. Cero. iii. Todos los residuos se gestionan fuera de las instalaciones, mediante una empresa gestora autorizada. e. Toda la información está disponible en la plataforma interna a disposición de las personas empleadas del centro. Relación de residuos gestionados con empresa gestora autorizada Interlun mediante DCS, DI , albarán o justificante de entrega.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
12 Residuos Responsible	RESIDUOS			
GRI 306: Residuos 2020	306-5 Residuos destinados a eliminación.		a. LER 180103 (1,82 Tn) + LER 108104 (8,44 Tn) + LER 200199 (34,83 Tn) + LER 200307 (10,62 Tn) + LER 160213 (0,28 Tn). b. i. LER 180103 (1,82 Tn) + LER 160213 (0,28 Tn). ii. Se desconoce el % para la recuperación energética en el proceso de incineración. iii. Se desconoce el % sin recuperación energética en el proceso de incineración. iv. El destino final de los residuos es vertedero ya sea antes o después de la incineración. v. No se realizan otras operaciones de eliminación c. i. LER 108104 (8,44 Tn) + LER 200199 (34,83 Tn) + LER 200307 (10,62 Tn). ii. No van a incineración los no peligrosos, ya que se reciclan. iii. No van a incineración los no peligrosos, ya que se reciclan. iv. Los residuos que se reciclan no van al vertedero. v. Los denominados voluminosos y banales han tenido como destino el vertedero. d. i. No se gestionan residuos en las instalaciones de la organización. ii. La gestión de residuos está contratada a una empresa gestora autorizada y sus instalaciones correspondientes. e. Toda la información está disponible en la plataforma interna para las personas empleadas del centro. Relación de residuos gestionados con empresa gestora autorizada Interlun mediante DCS, DI, albarán o justificante de entrega.	

Dimensión social

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
3 Salud y bienestar People	SALUD Y BIENESTAR			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud.		a. i. Mutua Universal somete su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a una auditoría legal externa cada dos años, cumpliendo el requisito de frecuencia establecido para las empresas del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, por desarrollar trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas (RD 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. BOE núm. 178, de 26 de julio). ii. En 2024 la entidad no se sometió a la auditoría legal reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales. En 2025 se someterá de nuevo a la auditoría legal externa de PRL. iii. En 2024 se certifica con carácter anual el Sistema de Gestión Integrado (SGI) de Calidad, Medioambiente, Prevención y RSC, certificado por AENOR, en base a las normas ISO 9001:2015, ISO14001:2015 e ISO 45001:2018, así como IQnet. Se dispone de una Política Integrada de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medioambiente y RSC, firmada por Dirección Gerencia con fecha 05/09/2023. b. El alcance de esta certificación ISO 45001 abarca la totalidad de la plantilla y de los centros de trabajo de Mutua Universal. Asimismo, se certifica de forma integrada para las siguientes actividades: - Gestión integral de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: prestaciones económicas, asistencia ambulatoria y hospitalaria, readaptación profesional y trabajo social. - Seguimiento y control de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. - Gestión de las prestaciones económicas de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y durante el cuidado de menores afectados por el cáncer y otras enfermedades graves.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
3 SAUD Y BIENESTAR 	SALUD Y BIENESTAR			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.		a. En base a la planificación de la actividad preventiva específica por centro, la evaluación de riesgos se revisa periódicamente y se actualiza sistemáticamente, <i>a priori</i>, con una periodicidad máxima de cuatro años. Esta periodicidad podrá verse afectada cuando por causa justificada así se considere: por cambios en criterios técnicos o normativos, o por cambios significativos en los procesos, obras, nuevos equipos o maquinaria, ante apariciones de nuevos riesgos, situaciones extraordinarias, como pandemias, etc. En los años alternativos a la evaluación de riesgos en cada centro, se realizarán visitas de control periódico en las que se revisará el cumplimiento de los procedimientos y registros del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y cualquier desviación de los mismos. Asimismo, se podrán identificar peligros puntuales, pudiéndose proponer medidas preventivas o correctivas para eliminarlos. En tal caso, se valorará si se crea un anexo a la evaluación de riesgos vigente o, si se considera necesario, elaborar una nueva evaluación de riesgos. Por último, se aprovecha también la visita para evaluar la eficacia de las medidas tomadas desde la última visita, el desempeño global del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el nivel de conocimiento e integración preventiva en el centro, quedando así reflejado en el informe. b. Toda persona empleada dispone del registro de comunicado de riesgos para notificar cualquier situación de riesgo que puedan detectar en su puesto o centro de trabajo, para tomar medidas que eliminen o minimicen el riesgo. Asimismo, ante riesgos graves e inminentes (situaciones casi inminentes que pudiesen ocasionar consecuencias graves o muy graves), se puede proceder a la paralización de la actividad que pudiese dar origen al mismo de forma inmediata. Estos comunicados son valorados por el Servicio de Prevención propio, y se proponen las medidas correctivas o preventivas que correspondan para evitar o minimizar el riesgo. Los comunicados de riesgos son presentados trimestralmente en las reuniones del Comité Estatal de Seguridad y Salud. c. Adicionalmente al comunicado de riesgo, la persona empleada puede contactar con el Servicio de Prevención propio para trasladar una sensibilidad especial o posible limitación asociada a su estado de salud y/o puesto de trabajo (tal y como se recoge en la evaluación de riesgos y en la sesión de formación e información de Prevención de Riesgos Laborales). En tal caso, el Servicio de Prevención propio se derivará a Vigilancia de la Salud para la valoración del caso y propuesta de posibles adaptaciones del puesto. Adicionalmente se dispone de un Portal de Sistemas de Gestión donde las personas empleadas pueden abrir una incidencia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando detecten una desviación de algún procedimiento o instrucción implantado. En el mismo portal pueden abrir acciones de mejora, así como acciones correctoras para mejorar las deficiencias. En todos los casos, se analizan las causas de las desviaciones y se proponen acciones para reconducir la situación y evitar su repetición. d. Todos los accidentes de trabajo, con y sin baja, son investigados de igual forma, para identificar las causas que originaron el incidente y tomar las medidas necesarias para evitar la repetición del mismo. En un caso y en otro, se puede proceder a la actualización de la evaluación si procede a criterio técnico.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
3 SAUD Y BIENESTAR 	SALUD Y BIENESTAR			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo.		El Servicio de Prevención propio asume las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada e Higiene Industrial. La disciplina de Vigilancia de la Salud está concertada con el Servicio de Prevención ajeno, quién además realiza los exámenes de salud. Se dispone de una enfermera y una TCAE que configuran la Coordinación Vigilancia de la Salud, para la coordinación de la prestación concertada externamente. El proveedor externo, SPA, presta cobertura en todo el ámbito nacional. Anualmente se ofrece el examen de salud a todas las personas trabajadoras para que lo soliciten de forma optativa. Asimismo, existen exámenes de salud considerados obligatorios en los siguientes supuestos: nuevas incorporaciones (iniciales y sustitutos) y variaciones, tras ausencias prolongadas de más de 60 días, personal de quirófano expuesto a gases anestésicos. Periódicamente se realizan reuniones (trimestrales) con el Servicio de Prevención ajeno para el seguimiento del servicio y la calidad del mismo.	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.		a. En los centros de trabajo de Mutua Universal se promueven elecciones sindicales cada cuatro años. De entre la representación legal de las personas trabajadoras que hayan sido escogidas, se designarán las personas delegadas de Prevención, que serán nombradas formalmente mediante un acta de nombramiento y recibirán formación en materia de seguridad y salud (nivel básico de Prevención de Riesgos Laborales de 50 horas). En aquellas CC. AA. en las que la normativa lo exige, se realizará registro oficial del nombramiento según se establezca en cada caso. Toda la documentación recogida (acta nombramiento, registro oficial, si procede, y título de formación en PRL) es archivada y custodiada por el Servicio de Prevención propio. Estas personas delegadas de Prevención reciben información de cualquier actividad preventiva que se lleve a cabo en su centro y se les ofrece la posibilidad de gestionar y participar activamente de esta actividad preventiva y lo que se derive de ella. b. El Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS) es el máximo órgano paritario de decisión y participación destinado a la vigilancia, planificación, negociación regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales. Está formado por personas delegadas de Prevención y por la Dirección de la empresa, en igual número de personas designadas (diez personas por parte). Se reúnen trimestralmente a lo largo del año. Se dispone de reglamento interno del CESS. Previamente a cada reunión se hace llegar el orden del día y una presentación con los temas a tratar. Tras cada reunión, se redacta un acta con los temas tratados y, tras su aprobación, se procede a su firma y archivado. Derivado del CESS, para determinados proyectos se conforman equipos de trabajo para profundizar en temas concretos, cuyo resultado siempre acaba siendo presentado en el CESS.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	SALUD Y BIENESTAR			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.		Adicionalmente a los cursos de formación en materia de PRL incluidos dentro del Plan de Formación, en 2024 se han realizado dos sesiones formativas a los directores de representación, administradores de centro y coordinadores médicos y coordinadores administrativos, con el fin de trasladar las novedades asociadas al Plan de actuación ante el riesgo de agresión externa: notificación en historia clínica de los sucesos de agresión. En esta misma línea se está trabajando con la Policía la figura del Interlocutor Policial Sanitario, y en 2025 se llevarán a cabo sesiones de sensibilización y se adoptarán medidas preventivas en todos los centros asistenciales de Mutua Universal (excepto Catalunya y Euskadi) por parte del Interlocutor Policial Sanitario.	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.		a. Anualmente, la empresa ofrece a todas las personas trabajadoras la posibilidad de vacunarse de la gripe estacional. En los exámenes de salud que se ofrecen anualmente (obligatorios y optativos) se han incluido pruebas adicionales a los protocolos de vigilancia de la salud en base al riesgo: • PSA y antígeno prostático específico para todos los hombres mayores de 45 años. • Sideremia en mujeres. Posteriormente se hizo extensiva la prueba a todos los empleados. • Desde el año 2024 se incluye a todas las personas empleadas el perfil lipídico completo: colesterol total, LDL colesterol, HDL colesterol, VLDL colesterol, triglicéridos, cociente COL T/ HDL-COL, cociente (LDL-COL/HDL-COL). b. El Servicio de Prevención propio cada año tiene como objetivo la realización de mínimo tres campañas de salud asociadas a los indicadores del Sistema de Salud en el Trabajo. A lo largo de 2024 se han realizado un total de cinco campañas de salud laboral, cuya temática se alimenta de las principales causas de accidentes de trabajo registrados, los informes epidemiológicos de vigilancia de la salud o cualquier otro indicador o novedad normativa: • Solicitud exámenes de Salud 2024 (5/2/2024). • Campaña de vacunación antigripal (8/10/2024). • Día Mundial del lavado de manos (15/10/2025). • Día Mundial del cáncer de pulmón (17/11/2024). • Prevención fatiga visual (27/11/2024).	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	SALUD Y BIENESTAR			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.		Fruto del Plan Estratégico 21-24, el proyecto Empresa Saludable ha visto la luz en abril de 2024 con el objetivo de “Construir un entorno laboral saludable que favorezca la salud y el bienestar de las personas de Mutua Universal”. Para ello, constituyó un grupo de trabajo multidisciplinar que se ha venido reuniendo semanalmente para diseñar el concepto de Empresa Saludable. Se dispone de una plataforma de Salud Corporativa de la empresa Biwel con material relacionado y estructurado en los siguientes tres módulos: • Actividad física (Muévete). • Alimentación saludable (Saborea). • Bienestar emocional (Emociónate).	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.	Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.		a. b. c. En el año 2024 se ha llevado a cabo por parte de AENOR una nueva auditoría de seguimiento de la certificación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutua Universal en base a los requisitos de la normativa ISO 45001:2018. Esta certificación alcanza a la totalidad de procesos, plantilla y centros de trabajo de Mutua Universal, así como a las partes interesadas.	
	403-9 Lesiones por accidente laboral.		Ver tabla “Indicador 403-9” en pág 105.	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales.		Ver datos tablas “Indicador 403-10” en pág. 107.	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	Actividades preventivas. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Págs. 32-37. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	SALUD Y BIENESTAR			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.		i. Acta de infracción 502024000003668 calificación incorrecta gravedad accidentes en provincia de Zaragoza. Acta de infracción 27977/2024 en materia infracción en materia de seguridad y salud laboral representación Calahorra (La Rioja) SLT_2024. EXP_ SAL033OPRS_00000541 Departament de Salut Badalona infracción artículo 35.B.5 de la Llei 14/1986, de 25 d’abril, general de Sanitat.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE CALIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Formación y talento. Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 44. Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por persona empleada.		Ver tabla “Indicador 404-1” en pág. 94.	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de las personas empleadas y programas de ayuda a la transición.		En 2024 se ha potenciado la formación continua en competencias digitales incorporando como recursos formativos, además del plan de formación implantado, un nuevo Espacio Digital que incorpora nuevos cursos y recursos <i>online</i> sobre herramientas digitales internas que fomentan el trabajo colaborativo. Se ha llevado a cabo una actualización de los productos digitales dirigida al colectivo de administración y mutualistas sobre la Zona Privada y <i>app</i> . Para el colectivo sanitario seguimos en el acompañamiento en la implantación del modelo sanitario con la formación en productos de telerrehabilitación y teleasistencia. Enmarcado en las medidas del Plan de Igualdad, se ha lanzado el Programa Avanza, orientado a impulsar el crecimiento personal y profesional, así como el avance en la carrera profesional especialmente de las mujeres. Se iniciará en 2025.	

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE CALIDAD			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.		Véase la tabla inferior.	

Función	% Femenino	% Masculino
ADMINISTRATIVO/A CENTRAL	74,47	25,53
ADMINISTRATIVO/A REPRESENTACIÓN	79,40	20,60
AUXILIAR ENFERMERÍA	83,87	16,13
CONSULTOR/A INTERNO	77,46	22,54
COORDINADOR/A ADMINISTRATIVO/A	74,36	25,64
COORDINADOR/A MÉDICO/A	64,71	35,29
DIRECTOR/A TÉCNICO/A	36,36	63,64
DIRECTOR/A TERRITORIAL JURÍDICO	80,00	20,00
DIRECTOR/A TERRITORIAL MÉDICO PRESTACIONES	58,33	41,67
DIRECTORES/AS DE ÁREA	54,55	45,45
DIRECTORES/AS DE REPRESENTACIÓN	28,30	71,70
DIRECTORES/AS FUNCIONALES	27,27	72,73
DIRECTORES/AS TERRITORIALES	10,00	90,00
ENFERMERÍA	87,59	12,41
FISIOTERAPEUTA	65,95	34,05
GESTIÓN INTERNA	83,33	16,67
GESTOR/A GRANDES CUENTAS	64,00	36,00
INFORMÁTICA	9,68	90,32
JEFE/A DEPARTAMENTO	59,09	40,91
RESPONSABLE DE EQUIPO	56,25	43,75
SANITARIOS DUES / FISIO.	0,00	100,00
SANITARIOS MÉDICOS	65,22	34,78
SERVICIOS	78,41	21,59
TÉCNICOS/AS DE PREVENCIÓN	64,29	35,71
CONSULTORES DE MUTUALISTAS	43,17	56,83
TOTAL GENERAL	68,71	31,29

Estándar GRI	Contenido	Apartado del informe	Página / Respuesta directa	Omisiones
3 5 10	IGUALDAD Y DIVERSIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales.	Plan de RSC y Sostenibilidad 21-24. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG). Sistemas de Control y Gestión de Riesgos (Informe anual de Gobierno Corporativo).	Pág. 56. Págs. 59-66. Págs. 24-32 Informe anual de Gobierno Corporativo.	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de personal.		Ver tabla “Indicador 401-1” en pág. 101.	
	401-2 Beneficios para las personas empleadas a tiempo completo que no se dan a las contratadas a tiempo parcial o temporales.		Los beneficios sociales son los estipulados en Convenio Colectivo y pactos de empresa. Algunos de ellos se aplican solo a personas empleadas fijas a partir de los doce meses de su incorporación.	
	401-3 Permiso parental.		a, b. Ver tabla “Indicador 401-3” en pág. 98. c. 62 personas (42 mujeres y 20 hombres; se incluyen personas que se encuentran en situación de excedencia por guarda legal al tener reserva de puesto). d. 54 personas (35 mujeres y 19 hombres). e. La tasa de regreso al trabajo es 83,33 % en mujeres y 95 % en hombres.	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y personas empleadas.		Ver tabla “Indicador 405-1” en pág. 99.	
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.		Aunque el salario de convenio no establece diferencias de salario entre géneros, en el registro retributivo realizado para el año 2024 la brecha salarial para los importes equiparados promedios es del 18 %. En el caso de importes equiparados promedios, también es del 18 %. Además, tras establecer unidad en los criterios con la RLT en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), los importes equiparados promedios VPT presentan una brecha salarial del 18 %, y los importes equiparados medianas VPT muestran la misma brecha del 18 %.	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.		No nos consta ningún caso de discriminación en el ejercicio 2024. En consecuencia, no se ha llevado a cabo ninguna acción correctiva por ese motivo.	

Anexos

INDICADOR 102-8: INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES

EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL Y SEXO2024			
Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	632	1.404	2.036
	Tiempo completo543	1.099	1.642
	Tiempo parcial89	305	394
Temporal	13	10	23
	Tiempo completo1		1
	Tiempo parcial12	10	22
TOTAL	645	1.414	2.059

EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL Y REGIÓN2024			
Región	Indefinido	Temporal	Total general
ANDALUCÍA	208	2	208
ARAGÓN	36	2	36
ASTURIAS	36		36
BALEARES	38	1	38
CANARIAS	115	2	115
CANTABRIA	30	1	30
CASTILLA LA MANCHA	62	1	62
CASTILLA-LEÓN	113	2	113
CATALUNYA	789	9	789
EUSKADI	72		72
EXTREMADURA	24		24
GALICIA	107	1	107
LA RIOJA	44		44
MADRID	223		223
MURCIA	15		15
NAVARRA	34	1	34
VALENCIA	113	1	113
TOTAL	2.059	23	2.059

INDICADOR 401-3

PERMISOS CONCEDIDOS2024			
Tipo de permiso	Hombre	Mujer	Total general
Número de maternidades	0	42	42
Número de paternidades	20	0	20
Lactancias	5	31	36
Flexibilización jornada periodos adaptación escolar	7	18	25
Excedencia por guarda legal	3	15	18
Reducciones jornada guarda legal	2	11	13
Redistribución jornada por guarda legal	0	6	6
Ampliación o reducción de jornada por guarda legal	0	10	10
Prórroga excedencia por guarda legal	1	1	2
Permisos sin sueldo	3	18	21
TOTAL	41	152	193

INDICADOR 404-1: MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

Área	Horas totales	Horas hombre	% Horas hombre	Horas mujer	% Horas mujer
ÁREA ADMINISTRATIVA	5.250	1.107	21 %	4.143	79 %
Presencial	2.312	360	16 %	1.952	84 %
Virtual	2.938	747	25 %	2.191	75 %
ÁREA CORPORATIVA	22.082	6.637	30 %	15.445	70 %
Presencial	760	377	50 %	383	50 %
Virtual	21.322	6.260	29 %	15.062	71 %
ÁREA SANITARIA	35.349	11.147	32 %	24.202	68 %
Presencial	4.168	1.011	24 %	3.157	76 %
Virtual	31.181	10.136	33 %	21.045	67 %
ÁREA MUTUALISTAS	6.830	3.610	53 %	3.219	47 %
Presencial	2.799	1.454	52 %	1.344	48 %
Virtual	4.032	2.156	53 %	1.875	47 %
ÁREA PREVENCIÓN	2.676	952	36 %	1.724	64 %
Presencial	516	168	33 %	348	67 %
Virtual	2.160	784	36 %	1.376	64 %
TOTAL FORMACIÓN INTERNA	72.186	23.453	32%	48.733	68 %

Formación externa	Horas totales	Horas hombre	% Horas hombre	Horas mujer	% Horas mujer
Presencial	6.797	884	13 %	5.913	87 %
Virtual	21.427	5.070	24 %	16.357	76 %
TOTAL FORMACIÓN EXTERNA	28.224	5.954	21 %	22.270	79 %

	Horas totales	Horas hombre	% Horas hombre	Horas mujer	% Horas mujer
TOTAL FORMACIÓN GENERAL	100.410	29.407	29 %	71.003	71 %

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR PERSONA TRABAJADORA	49
Hombres	14
Mujeres	35

INDICADOR 405-1: DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO	Hombre	Mujer	Total
Administrativo	308	570	878
Sanitario	288	781	1.069
Prevención	16	36	52
Directivo	33	27	60
TOTAL	645	1.414	2.059

% de los puestos de responsabilidad ocupados por mujeres	45 %
--	------

EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL Y EDAD	< 26 años	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 55 años	> 56 años	TOTAL
Administrativo	7	69	149	412	241	878
Sanitario	26	208	283	355	197	1.069
Prevención		2	8	28	14	52
Directivo			2	28	30	60
TOTAL	33	279	442	823	482	2.059

OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD

Número de nacionalidades y personas por nacionalidad		2024
Nacionalidades	Número	
Alemana	2	
Argelina	1	
Argentina	11	
Armenia	1	
Boliviana	4	
Brasileña	1	
Colombiana	23	
Costarricense	1	
Cubana	35	
Dominicana	3	
Ecuatoriana	3	
Española	1.888	
Francesa	6	
Hondureña	2	
Italiana	15	
Mexicana	2	
Nicaragüense	1	
Peruana	7	
Portuguesa	7	
Rumana	4	
Rusa	2	
Suiza	1	
Ucraniana	3	
Uruguay	1	
Venezolana	35	
Total general	2.059	

401: EMPLEO

401-1: NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

ROTACIÓN POR GÉNERO			
Género	Altas	Bajas	Índice de rotación
Hombre	10,00	11,54	10,77
Mujer	9,29	8,79	9,04
TOTAL	9,51	9,66	9,59

ROTACIÓN POR EDAD			
Grupo de edad	Altas	Bajas	Índice de rotación
< 26 años	109,52	33,33	71,43
26 a 35 años	2,10	10,30	6,20
36 a 45 años	32,09	19,96	26,03
46 a 55 años	10,27	10,46	10,37
> 56 años	3,72	4,52	4,12
TOTAL	9,51	9,66	9,59

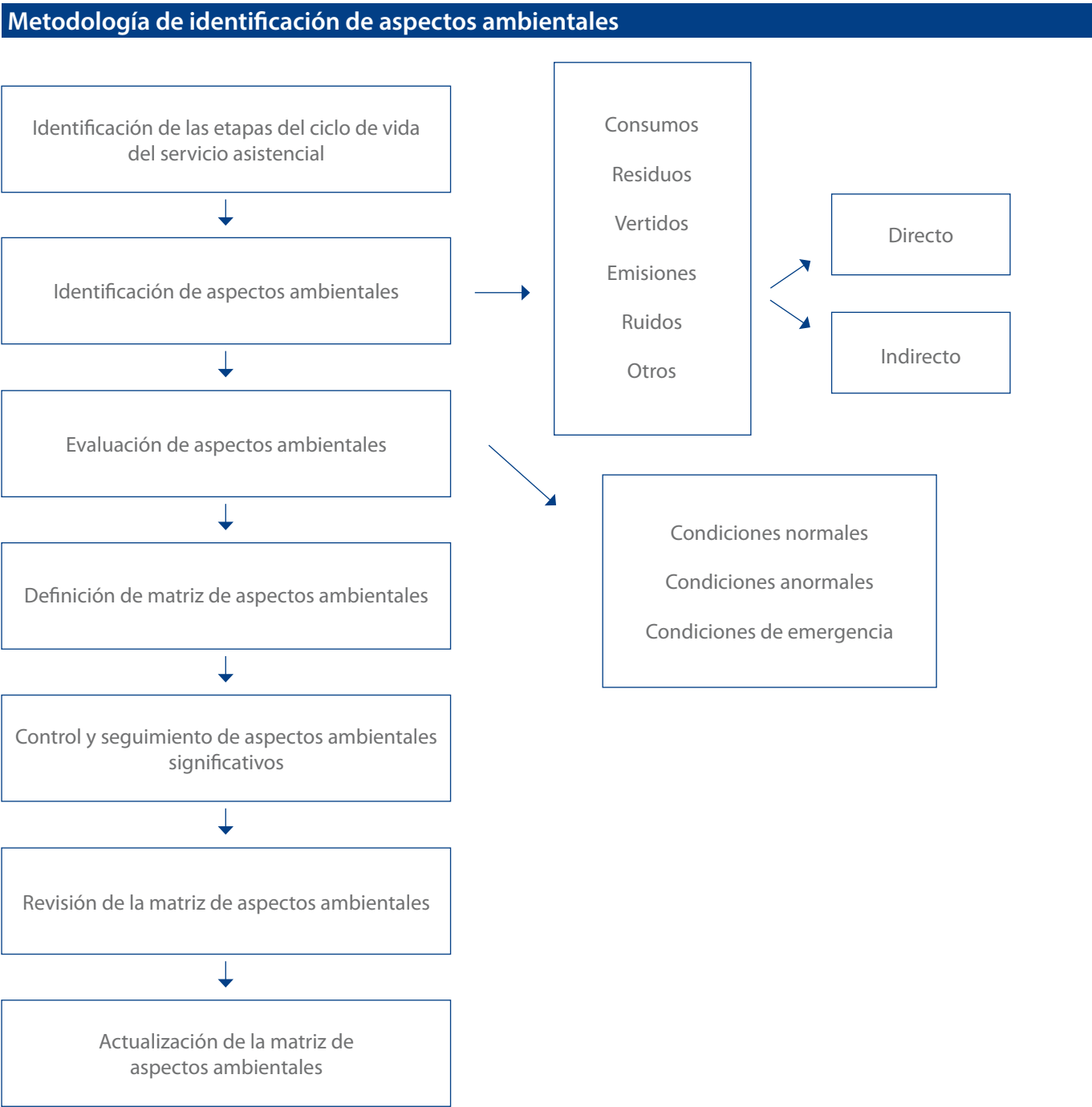
ROTACIÓN POR REGIÓN			
Región	Altas	Bajas	Índice de rotación
ANDALUCÍA	6,30	4,84	5,57
ARAGÓN	2,82	0,00	1,41
ASTURIAS	2,67	10,67	6,67
BALEARES	12,82	17,95	15,38
CANARIAS	7,50	15,83	11,67
CANTABRIA	10,00	10,00	10,00
CASTILLA LA MANCHA	11,38	9,76	10,57
CASTILLA-LEÓN	8,85	8,85	8,85
CATALUNYA	8,60	9,36	8,97
EUSKADI	16,78	15,38	16,08
EXTREMADURA	12,24	16,33	14,29
GALICIA	11,16	12,09	11,63
LA RIOJA	15,91	15,91	15,91
MADRID	12,47	6,47	9,47
MURCIA	32,26	38,71	35,48
NAVARRA	5,48	8,22	6,85
VALENCIA	9,95	7,24	8,60
TOTAL	9,51	9,66	9,59

403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

403-5: FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Modalidad		Cursos	Participantes	Horas	Acciones
Presencial		GESTIÓN DE LAS EMOCIONES EN CUME	15	90	1
Presencial		CURSO BÁSICO PREVENCIÓN - DELEGADOS PRL	1	36	1
Presencial		EXTINCIÓN DE INCENDIOS	85	255	8
Virtual		FORMAC. PRL RIESGOS PUESTO NO SANIT-AULA	154	154	8
Virtual		FORMAC. PRL RIESGOS PUESTO SANIT-AULA	267	267	9
Virtual		PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS	135	270	5
Virtual		CURSO BÁSICO PREVENCIÓN - DELEGADOS PRL	11	550	8
Virtual		GESTIÓN EMOCIONAL DE CONFLICTOS	1.593	3.186	7
Virtual		INCENDIOS - NUEVA EDICIÓN-EE+JE-OPCIONAL	51	102	1
Virtual		INCENDIOS - NUEVA EDICIÓN-EI-JE OBLIG.	55	110	1
Virtual		PRIMEROS AUXILIOS	4	4	1
Virtual		PROCEDIMIENTO ACTUACIÓN ANTE AGRESIONES	130	130	1
Virtual		USO PROFESIONAL DE LA VOZ	12	24	1
Virtual		PREVENCIÓN ACCIDENTES EN DESPLAZAMIENTO	242	484	10
Virtual		PROGRAMA PRL ACOGIDA NO SANITARIO	43	86	7
Virtual		PROGRAMA PRL ACOGIDA SANITARIO	136	272	8
Virtual		CURSOS RIESGOS PERSONAL SANITARIO	98	98	5
Virtual		CURSO RIESGOS OFICINA Y ASIMILADOS	39	39	5
TOTAL			3.071	6.157	87

INDICADOR 306-1: GENERACIÓN DE RESIDUOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS



INDICADOR 306-3: RESIDUOS GENERADOS (EN TONELADAS)

	Corto-punzantes	Material de curas	Plásticos	Otras fracciones	Papel y cartón	RAEE NP	RAEE
LER	180103	180104	200139	200199	200101	200136	200135
Tn	1,82	8,44	17,15	34,83	19,09	0,71	0,27

	Residuo voluminoso	Equipos desechados	Equipos desechados peligrosos	Pilas alcalinas	Gases en recipientes a presión (incluidos los halones) que contienen sustancias peligrosas
LER	200307	160214	160213	160604	160504
Tn	10,62	2,95	0,28	0,09	0,00

	Baterías y acumuladores	Tubos fluorescentes	Metales	Medicamentos distintos
LER	200133	200121	200140	180109
Tn	0,05	0,00	4,51	0,00

INDICADOR 403-9

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL		
	Número	Tasa
Muertes por accidente laboral	0	0 %
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0 %
Accidentes laborales (con y sin baja)	99 (incluye <i>in itinere</i>)	28,2 (por cada 1.000.000 h trabajadas)
	57 (no incluye <i>in itinere</i>)	16,2 (por cada 1.000.000 h trabajadas)
Accidentes laborales con baja	17 (incluye <i>in itinere</i>)	4,8 (por cada 1.000.000 h trabajadas)
	3 (no incluye <i>in itinere</i>)	0,9 (por cada 1.000.000 h trabajadas)
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	Heridas y lesiones superficiales (44 %), conmociones y lesiones (17 %) y dislocaciones, esguinces y distensiones (15 %)	
Número de horas trabajadas	3.512.874 horas trabajadas (incluye horas de sustitución)	

PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ACCIDENTES (PRINCIPALES PELIGROS)			
Tipo	Colectivo	Principales causas	%
Con baja	Administrativo	Caída de personas a distinto nivel	50 %
		Atropellos, choques o golpes con vehículos	25 %
	Sanitario	Atropellos, choques o golpes con vehículos	45 %
		Caídas de personas a distinto nivel	22 %
		Caídas de personas al mismo nivel	22 %
Sin baja	Administrativo	Atropellos, choques o golpes con vehículos	23 %
		Contacto biológico	19 %
		Caídas de personas al mismo nivel	19 %
	Sanitario	Contacto biológico	39 %
		Caídas de personas al mismo nivel	17 %

INDICADOR 403-10

DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES	
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	1
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	Enfermedad profesional causada por agentes biológicos. Sin baja.

Informe de progreso Pacto Mundial

Desde el 27 de diciembre de 2005 Mutua Universal es empresa firmante del Pacto Mundial, un compromiso de 10 principios relativos a derechos laborales, sociales, medioambientales y de no corrupción impulsados por Naciones Unidas para implicar a empresas y organizaciones diversas en materia de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa a nivel mundial.

Desde el 1 de enero de 2023 Mutua Universal ha dado un paso más en su compromiso con la sostenibilidad pasando a ser socio del Pacto Mundial de Naciones Unidas.



PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS, INDICADORES GRI Y ODS

Principio	Páginas de la memoria 2024	Indicadores GRI	Equivalente ODS
1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.	59-67	202-1, 205-2, 401-1, 402-1, 403-1, 403-4	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 16, 17
2 Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.	62-66 24-36 Informe anual de GC	419-1, 406-1	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 16, 17
3 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	57-58 24-36 Informe anual de GC	2-30, 402-1	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
4 Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	56-57, 59, 62 64-66, 6-8 Informe anual de GC	202-1, 405-1	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
5 Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.	56-57, 59, 62 64-66, 6-8 Informe anual de GC	405-1	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
6 Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.	49, 60-66, 24-36 Informe anual de GC	202-1, 401-2, 405-1, 405-2, 406-1	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
7 Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.	56, 59, 64-66	301-2, 306-2, 307-1	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
8 Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	56, 59, 64-66	302-4, 302-5	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
9 Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.	20-23, 56, 59	302, 305, 306, 307	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	64-66 24-37 Informe anual de GC	205-1, 205-2	3, 10, 16, 17



4

**Informe
de gestión**

Afiliación a Mutua Universal

Al cierre de 2024, las personas trabajadoras protegidas por cuenta ajena han alcanzado la cifra de 1.483.459, lo que supone un incremento del 3,7 % respecto al año 2023. Además, el 76,9 % (1.140.285 personas) también tiene protegida con la entidad la contingencia común, lo que supone un decremento del 3,6 % respecto al ejercicio anterior.

El número de empresas asociadas en contingencias profesionales se sitúa en 159.095, el 81,1 % de las cuales, un total de 129.047, tiene asimismo cubiertas las contingencias comunes con Mutua Universal.

Las personas trabajadoras por cuenta propia aseguradas por contingencia común alcanzan la cifra de 280.682, lo que supone un aumento del 0,5 % con relación al año anterior.

Por su parte, las personas trabajadoras por cuenta propia aseguradas por contingencia laboral son 283.613, lo que supone un incremento del 0,5 % en comparación con 2023.

La cobertura de cese de actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia es de 242.742, un 0,3 % más que en el ejercicio precedente.

Contingencias profesionales

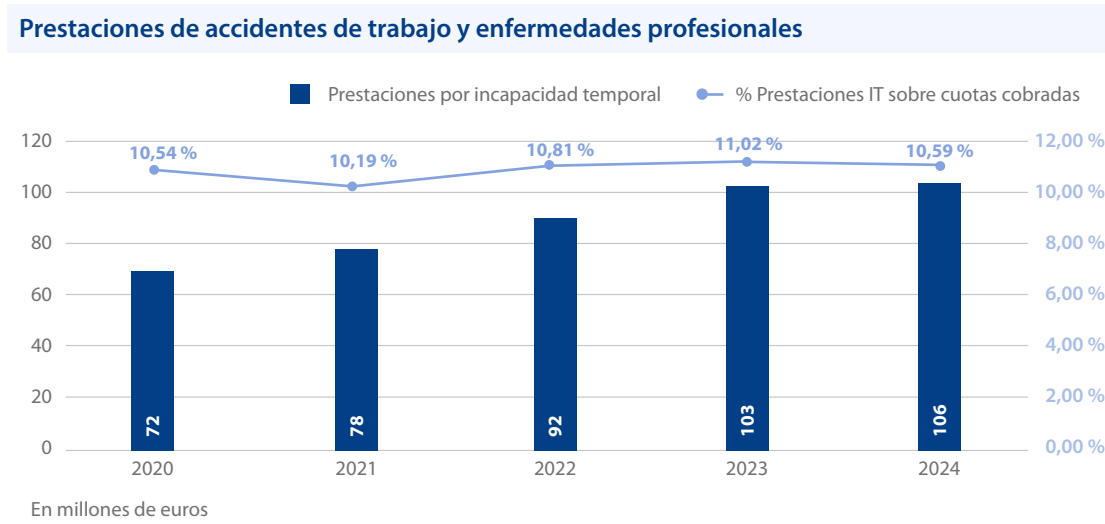
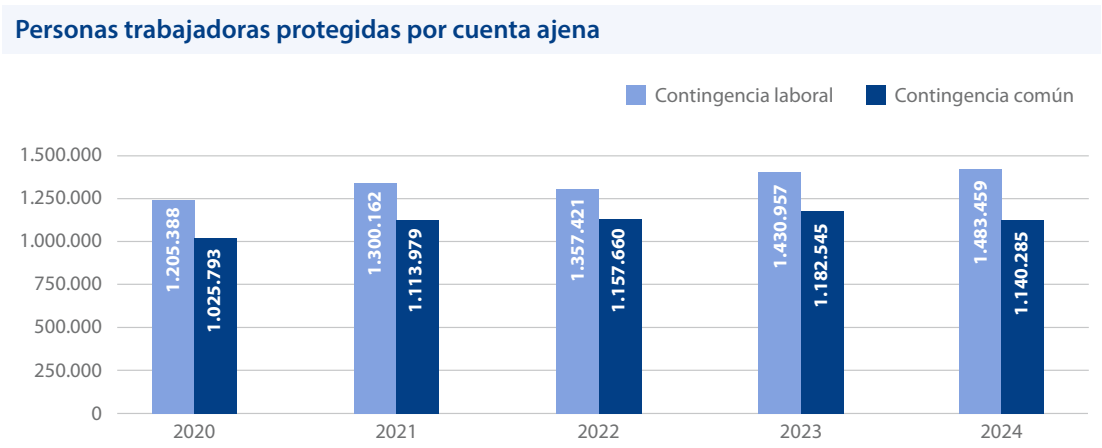
Las prestaciones de incapacidad temporal suponen el 10,6 % sobre el total de cuotas, lo que significa un decremento del 3,9 % respecto al ejercicio anterior.

Por colectivos, un 10,7 % sobre cuotas corresponde a personas trabajadoras por cuenta ajena (3,5 % menos que en 2023) y un 7,9 % sobre cuotas a personas trabajadoras por cuenta propia (13,9 % menos respecto al año anterior).

En 2024, Mutua Universal ha satisfecho 105,64 millones de euros en concepto de

prestación económica por incapacidad temporal, de los cuales 4,18 millones corresponden a personas trabajadoras por cuenta propia y el resto por cuenta ajena.

Las prestaciones concedidas han supuesto en su conjunto la indemnización de 2.331.511 días, con un subsidio medio diario de 46,33 euros para la persona trabajadora por cuenta ajena y de 29,52 euros en el caso de las personas trabajadoras autónomas.

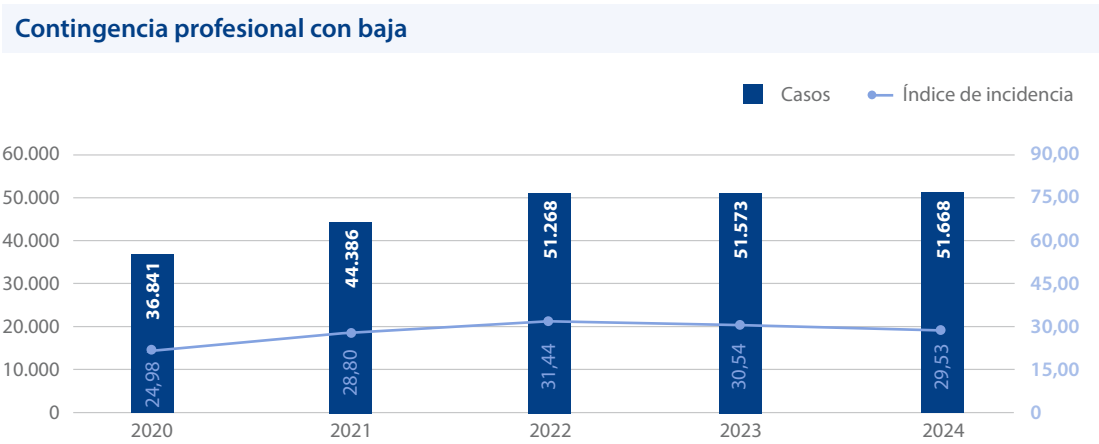


Accidentabilidad e índice de incidencia

Durante el ejercicio 2024, se han reconocido 51.668 contingencias laborales con baja, 51.138 de las cuales corresponden a accidentes de trabajo y 530 a enfermedades profesionales.

El índice de incidencia, que relaciona el número de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con la población protegida por la mutua, disminuye un 3,3 % respecto al ejercicio anterior, hasta los 29,5 puntos.

El índice de incidencia en la población trabajadora por cuenta ajena es 25,8 puntos superior al registrado en el colectivo de personas trabajadoras autónomas. Esta diferencia es similar a la del ejercicio precedente (26 puntos en 2023), siendo mayor la disminución del índice de incidencia en cuenta ajena (-1,2 puntos) que en cuenta propia (-0,86 puntos).



Casos mortales e índice de mortalidad

En 2024 se han producido 75 casos mortales, lo que supone un aumento del número de fallecimientos acaecidos con respecto al año anterior de 11 casos (+17 %). El 68 % de estos casos se han originado por causas ajenas al riesgo estrictamente profesional (cardiovascular, en misión e *in itinere*).

El índice de mortalidad se fija en un 0,04 sobre el total de población protegida por contingencias profesionales.

Las actividades económicas por cuenta ajena que acumulan mayor número de accidentes mortales son: transporte y almacenamiento (23 casos), construcción (10) y hostelería (9).

PRESTACIONES POR INVALIDEZ

En cumplimiento de las resoluciones emitidas por las diferentes direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, durante 2024 se han tramitado 2.643 prestaciones por invalidez por accidente de trabajo en sus distintos grados.

El 61,98 % de los casos corresponde a indemnizaciones y entregas únicas.

Respecto a las prestaciones de invalidez por enfermedad profesional, durante el último ejercicio se han tramitado un total de 294 casos.

Perfil del accidente mortal (régimen general)

Personas de entre 41 a 55 años

50 %

Más de 36 meses de antigüedad en la empresa

44 %

Con contrato indefinido o fijo discontinuo

87 %

En empresa de menos de 25 personas

57 %

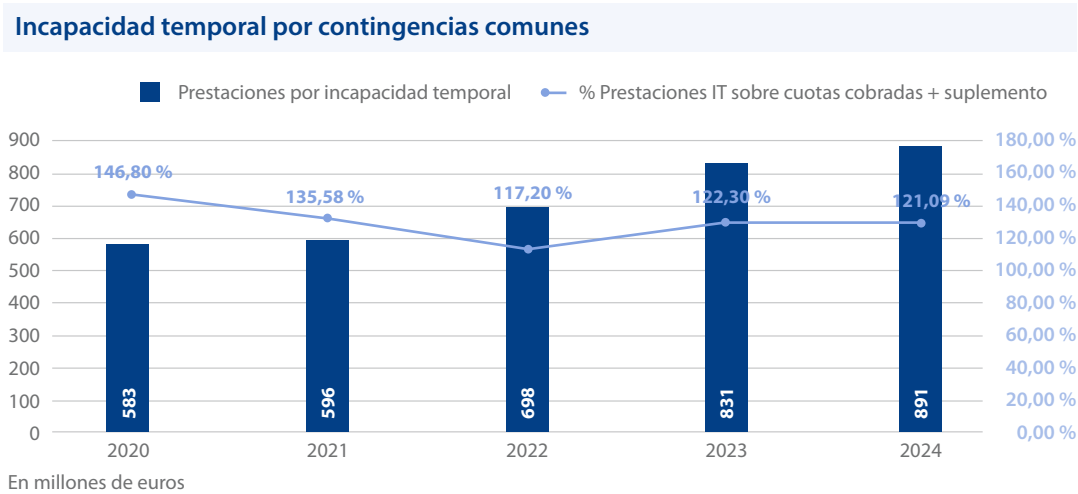
Contingencias comunes

En el año 2024, Mutua Universal ha satisfecho 890,90 millones de euros en concepto de prestación económica por incapacidad temporal, lo que supone un incremento del 7,3 % respecto al ejercicio 2023. De esta cantidad, 112,57 millones de euros corresponden a personas trabajadoras por cuenta propia (12,6 % del total), mientras que 778,33 millones corresponden a personas trabajadoras por cuenta ajena (87,4 % del total).

Las prestaciones han significado, en su conjunto, la indemnización de 20.543.163 días, con un subsidio medio diario de 46,23 euros en el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena y de

30,35 euros en el caso de las personas trabajadoras autónomas.

El porcentaje sobre el total de cuotas (suma de las cuotas cobradas más el suplemento) disminuye con respecto al año precedente al incorporarse como novedad en 2024 la financiación adicional para las personas trabajadoras por cuenta propia. En el caso del colectivo de personas trabajadoras por cuenta ajena, este porcentaje aumenta un 1,9 % respecto a 2023, situándose en el 119,9 %, mientras que para las personas trabajadoras por cuenta propia disminuye un 21,5 %, situándose en el 130 %.



Otras prestaciones

SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA (SREL)

Durante 2024, se ha reconocido la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia a 4.649 trabajadoras (4.233 por cuenta ajena y 416 por cuenta propia), de las cuales 4.614 corresponden a situaciones de riesgo durante el embarazo y 35 por riesgo para la lactancia.

Estas cifras significan el abono en concepto de prestaciones por importe de 20,6 millones de euros.

El manejo de cargas y la bipedestación son los riesgos más comunes en el caso de la prestación de subsidio por riesgo durante el embarazo (83 % del total), mientras que los agentes químicos y radiaciones ionizantes son los más habituales en el caso del riesgo de la prestación de subsidio de lactancia (79 %).

CUIDADO DE MENORES (CUME)

El 55 % de los casos reconocidos durante el año 2024 para esta prestación corresponden a procesos

de origen psiquiátrico, neurológico y endocrinológico.

Los casos de endocrinología aumentan un 102 % respecto al ejercicio anterior, mientras que los casos de psiquiatría lo hacen en un 69 %.

CESE DE ACTIVIDAD DE PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

En 2024 se han aprobado un total de 1.009 prestaciones por cese de actividad de personas trabajadoras autónomas, lo que supone un incremento del 39,7 % respecto al año anterior.

Este aumento se debe al incremento de las prestaciones extraordinarias para aquellas empresas y personas jurídicas afectadas por los sucesos meteorológicos extremos acaecidos a finales de año en las provincias de Valencia, Málaga y Murcia.

Tras la aprobación por parte del Gobierno de un paquete de ayudas específicas para hacer frente a la recuperación económica tras la DANA, durante 2024 el número de solicitudes aprobadas para esta prestación ha sido de 203.



Información económico-financiera

En el ejercicio 2024, la recaudación total de cuotas cobradas ha sido de 1.602.620.386 euros, lo que significa un incremento del 5 % respecto al año precedente. El 62,3 %, un total de 997.765.537 euros, corresponde a la contingencia laboral, el 35,8 %, 573.905.144 euros, a la contingencia común (sin incluir la financiación adicional) y el 1,9 % restante, 30.949.705 euros, a la cobertura por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas.

A este crecimiento de la recaudación respecto al año 2023 ha contribuido la Orden PJC/51/2024 modificada por la Orden PJC/281/2024, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2024, que ha supuesto un incremento del 5 % de la base máxima de cotización y del 5 % de la base mínima, relacionada esta última al salario mínimo interprofesional.



MAGNITUDES COMPARATIVAS DE RECAUDACIÓN

	2023	2024	Var. %	% cuotas*
Contingencias profesionales:				
Por cuenta ajena	881.300.523	944.679.891	7,19 %	58,95 %
Por cuenta propia	52.719.331	53.085.645	0,69 %	3,31 %
Total por contingencias profesionales	934.019.854	997.765.537	6,82 %	62,26 %
Contingencias comunes:				
Por cuenta ajena	494.241.471	504.943.821	2,17 %	31,51 %
Por cuenta propia	65.875.316	68.961.323	4,68 %	4,30 %
Total por contingencias comunes	560.116.787	573.905.144	2,46 %	35,81 %
Cese actividad RETA	31.532.302	30.949.705	-1,85 %	1,93 %
TOTAL CUOTAS COBRADAS	1.525.668.944	1.602.620.386	5,04 %	
Efecto cuotas en vía ejecutiva y aplazadas	8.543.639	8.711.431		
Exoneraciones	181.697	-648.485		
Suplemento financiero	118.989.309	161.852.263		
Efecto “devengo” (enero)	9.212.756	6.505.804		
Efecto nueva “orden de cotización”	1.940.849	-		
TOTAL CUOTAS DEVENGADAS	1.664.537.194	1.779.041.400	6,88 %	

* Participación sobre cuotas cobradas

Gestión del patrimonio de la Seguridad Social

En 2024 se ha obtenido un resultado a distribuir de +7,11 millones de euros, situando la reserva de estabilización por contingencias profesionales en el 24,22 % respecto al 30 % máximo permitido (correspondiente al 30 % de la media de las cuotas recaudadas en los últimos tres años).

Las principales variables que han dado lugar al mismo son las siguientes:

Los ingresos por cotizaciones experimentaron un incremento del 6,88 % con respecto a los registrados en el ejercicio precedente gracias a la mejora de la actividad económica, así como al incremento del suplemento financiero recibido para hacer frente a las pérdidas generadas en la cobertura de la contingencia común. De dichos ingresos por cotizaciones, 1.008,04 millones corresponden a la gestión de las contingencias profesionales; 739,62 millones a la gestión de incapacidad temporal por contingencias comunes y 31,39 millones a la gestión del cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas.

La aportación extraordinaria recibida por las mutuas, recogida en el Capítulo de transferencias y subvenciones corrientes, con objeto de hacer frente a las prestaciones extraordinarias reconocidas para paliar los efectos de la pandemia

y la DANA, se ha reducido respecto a las recibidas en 2023, pasando de 5,62 millones en ese año a ser negativa en -83,30 millones en 2024. Dicho importe negativo se debe principalmente a la revisión de las prestaciones por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas aprobadas a raíz de la pandemia, que han tenido un impacto negativo de -78,27 millones de euros, y al importe por exoneraciones de cotizaciones de las personas trabajadoras autónomas en situación de cese extraordinario de actividad, que en 2024 ha sido negativo por valor de -5,97 millones.

Respecto a los gastos del ejercicio, el gasto en prestaciones sociales y de las transferencias y subvenciones concedidas ha experimentado un aumento de 11,53 millones de euros, es decir un aumento del 0,79 %.

El aumento en las prestaciones sociales se debe principalmente al incremento de la incapacidad temporal, que en 2024 se han situado en 1.001,71 millones de euros, frente a los 949,69 millones de euros del ejercicio 2023, lo que se ha traducido en un incremento de 52,01 millones de euros.

Por otra parte, las transferencias y subvenciones concedidas se han incrementado en consonancia con los ingresos por cotizaciones, debido a unas mayores cuotas de reaseguro y

	Contingencias profesionales	Contingencias comunes	Cese de actividad	Total
Reservas de estabilización	223.073.148,51	-230.999.411,59	-147.132,71	-8.073.395,79
Reserva complementaria	0,00	-	-	0,00
Reserva de asistencia social	0,00	-	-	0,00
Reintegros a la TGSS	0,00	-	15.182.254,64	15.182.254,64
Resultado a distribuir	223.073.148,51	-230.999.411,59	15.035.121,93	7.108.858,85

Reservas	Contingencias profesionales	Contingencias comunes	Cese de actividad	Reserva complementaria	Reserva de asistencia social	Total
Saldos a 31.12.2023	237.633.090,16	32.699.335,09	6.304.600,73	-	25.044.885,53	301.681.911,51
Dotación del ejercicio	223.073.148,51	235.938.533,93	-147.132,71	-	-	458.864.549,73
Aplicación del ejercicio	-235.938.533,93	-230.999.411,59	-	-	-165.756,17	-467.103.701,69
Importe liberado con cargo a la reserva complementaria	-	-	-	-	-	0,00
Saldos a 31.12.2024	224.767.704,74	37.638.457,43	6.157.468,02	0,00	24.879.129,36	293.442.759,55

aportaciones de servicios comunes. También cabe destacar el incremento en capitales renta por invalidez permanente de 15,45 millones de euros.

Los gastos de funcionamiento han representado un 12,38 % del total de gastos de gestión ordinaria, frente al 11,84 % del ejercicio anterior.

El resultado por operaciones financieras se ha situado en 2,76 millones de euros, importe superior a los 0,93 millones de euros obtenidos en el ejercicio 2023, gracias a la subida de los tipos de interés y al incremento de las inversiones financieras realizadas respecto al periodo precedente.

La distribución del resultado 2024 a reservas ha tenido como prioridad mantener el 5 % mínimo de la reserva de estabilización de contingencia común. Así, se ha destinado todo el resultado necesario de las contingencias profesionales (235,94 millones de euros) hasta llegar a dotar la reserva de contingencias comunes al 5 % mínimo.

Los 235,94 millones de euros aplicados de las contingencias profesionales, más la dotación de 223,07 millones de euros correspondiente al resultado del ejercicio en estas contingencias, sitúan la reserva de estabilización de contingencias profesionales en un 24,22 % respecto al 30 % máximo permitido por ley.

La reserva de estabilización por cese de actividad se ha desdotado en 0,15 millones de euros al exceder el 20 % máximo, y se ingresará a la Tesorería General de la Seguridad Social en el Banco de España, junto con el resultado del ejercicio por cese de actividad, dando un total a ingresar de 15,18 millones de euros.

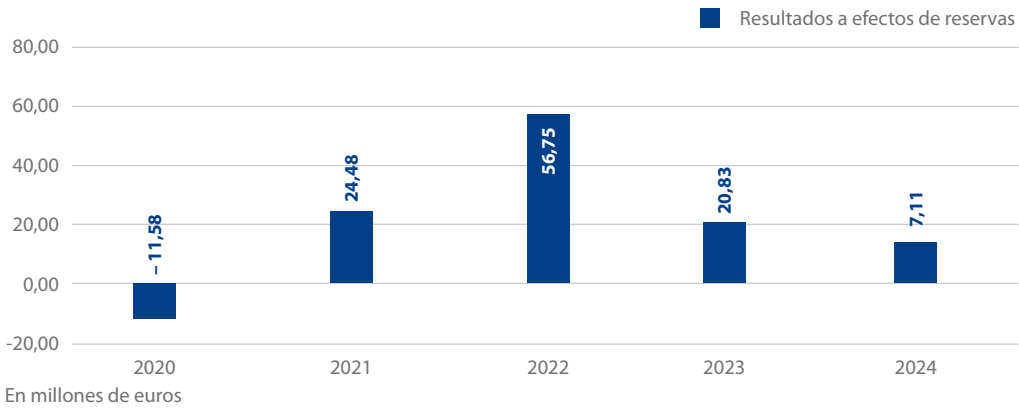
Finalmente, mencionar el cambio de criterio de contabilización en relación al registro, mediante el criterio del devengo, de los derechos de cobro derivados del pago indebido de prestaciones, de acuerdo a Instrucciones de la Intervención General de la Seguridad Social: el epígrafe de “Deudores y otras cuentas a cobrar” recoge los Derechos pendientes de cobro por las prestaciones extraordinaria por cese de actividad de los trabajadores autónomos (PECATA) que protegieron en el periodo de marzo de 2020 hasta junio de 2022 situaciones de suspensión de actividad o de reducción de ingresos.

Ha sido en el ejercicio 2024 cuando se han reclamado mayoritariamente las prestaciones indebidamente percibidas por este concepto, y al cierre del ejercicio 2024 ascienden a 62.515.889,74 euros las prestaciones pendientes de recobro. Durante el ejercicio 2024, Mutua Universal ha recobrado, por este concepto, un total de 19.883.336,18 euros.

Adicionalmente, estos 62.515.889,74 euros incluidos en derechos pendientes de cobro se encuentran registrados por el mismo importe en el epígrafe “Provisiones a corto plazo”, pues una vez procurados los reintegros de quienes indebidamente percibieron las prestaciones, éstos importes son objeto de reintegro a la Tesorería General de la Seguridad Social.

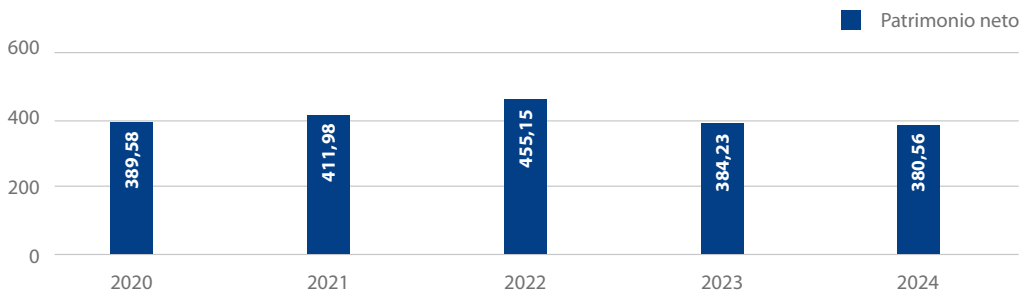
Asimismo, se recoge también en este epígrafe de “Provisiones a corto plazo” las reclamaciones por las prestaciones extraordinaria por cese de actividad de los trabajadores autónomos (PECATA) que han sido cobradas de octubre a diciembre de 2024 y que aún no se han liquidado a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Resultado a distribuir



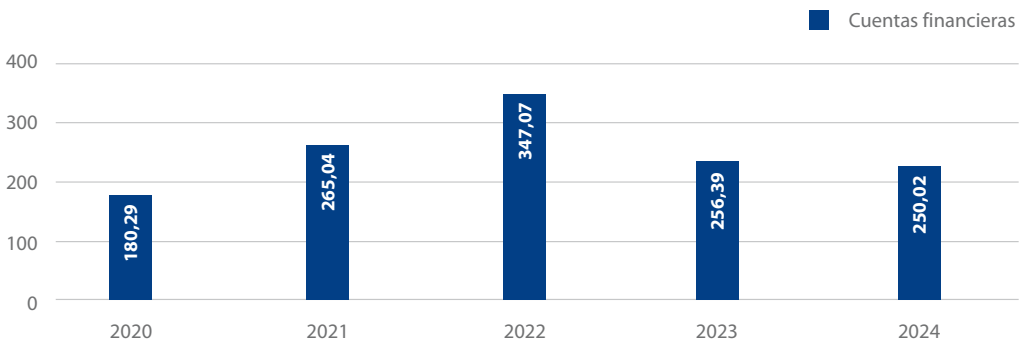
En millones de euros

Patrimonio neto



En millones de euros

Cuentas financieras



En millones de euros

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL - BALANCE

ACTIVO (euros)

		2024
A)	Activo no corriente	138.567.573,09
I.	Inmovilizado intangible	9.359.405,87
	Aplicaciones informáticas	335.974,84
	Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	8.987.614,82
	Otro inmovilizado intangible	35.816,21
II.	Inmovilizado material	122.556.681,68
	Terrenos	31.562.343,24
	Construcciones	72.072.566,67
	Otro inmovilizado material	17.341.928,87
	Inmovilizado en curso y anticipos	1.579.842,90
IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	2.087.950,95
	Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	2.087.950,95
V.	Inversiones financieras a largo plazo	4.135.888,21
	Créditos y valores representativos de deuda	4.084.921,92
	Otras inversiones financieras	50.966,29
VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	427.646,38
B)	Activo corriente	678.600.457,70
I.	Activos en estado de venta	2.199.347,59
II.	Existencias	997.665,95
	Productos farmacéuticos	151.395,21
	Material sanitario de consumo	846.270,74
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	580.704.814,37
	Deudores por operaciones de gestión	68.947.558,39
	Otras cuentas a cobrar	511.279.181,67
	Administraciones públicas	478.074,31
V.	Inversiones financieras a corto plazo	87.470.711,77
	Créditos y valores representativos de deuda	87.169.707,50
	Otras inversiones financieras	301.004,27
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	7.227.918,02
	Tesorería	7.227.918,02
TOTAL ACTIVO (A+B)		817.168.030,79

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL - BALANCE

PATRIMONIO NETO Y PASIVO (euros)

		2024
A)	Patrimonio neto	380.564.318,89
II.	Patrimonio generado	380.528.502,68
	Reservas	303.428.757,17
	Resultado neto generado por cuotas	89.927.801,78
	Resultado del ejercicio	-12.828.056,27
IV.	Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	35.816,21
B)	Pasivo no corriente	9.552,27
II.	Deudas a largo plazo	9.552,27
	Otras deudas	9.552,27
C)	Pasivo corriente	436.594.159,63
I.	Provisiones a corto plazo	156.069.460,77
II.	Deudas a corto plazo	1.885.129,32
	Otras deudas	1.885.129,32
IV.	Acreedores y otras cuentas a pagar	278.639.569,54
	Acreedores por operaciones de gestión	19.124.653,73
	Otras cuentas a pagar	256.257.080,20
	Administraciones públicas	3.257.835,61
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)		817.168.030,79

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL - CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL
INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA

	2024
1. Cotizaciones sociales	1.779.041.399,78
Régimen general	667.755.160,56
Régimen especial de personas trabajadoras autónomas	69.553.650,02
Régimen especial del mar	2.308.051,95
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	1.039.424.537,25
2. Transferencias y subvenciones recibidas	-83.303.172,69
Transferencias	-83.303.748,05
Imputación de subvenciones para el inmovilizado no financiero	575,36
3. Prestaciones de servicios	3.670.807,03
5. Otros ingresos de gestión ordinaria	88.748.154,64
Arrendamientos	31.019,61
Otros ingresos	273.934,66
Reversión del deterioro de créditos	21.141.423,49
Provisión para contingencias aplicada	67.301.776,88
6. Exceso de provisiones	1.878.386,02
TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA	1.790.035.574,78

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL - CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL
GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA

	2024
7. Prestaciones sociales	-1.033.510.142,56
Incapacidad temporal	-1.001.708.250,15
Nacimiento y cuidado de menor y otras prestaciones	-51.674.473,68
Indemnizaciones y entregas únicas	-19.023.619,64
Prestaciones sociales	-165.756,17
Prótesis y vehículos para inválidos y entregas únicas	-1.801.611,37
Farmacia	-3.447.184,53
Otras prestaciones	44.310.752,98
8. Gastos de personal	-118.846.848,62
Sueldos, salarios y asimilados	-86.139.591,11
Cargas sociales	-32.707.257,51
9. Transferencias y subvenciones concedidas	-429.671.310,44
Transferencias	-279.291.637,11
Subvenciones	-150.379.673,33
10. Aprovisionamientos	-57.833.723,56
Compras y consumos	-57.833.723,56
11. Otros gastos de gestión ordinaria	-166.308.644,05
Suministros y servicios exteriores	-25.812.266,29
Tributos	-448.968,73
Otros	-374,38
Deterioro de valor de créditos	-21.780.008,11
Variación del deterioro de créditos	-37.597.672,50
Dotación a la provisión para contingencias	-80.669.354,04
12. Amortización del inmovilizado	-4.350.901,05
TOTAL GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA	-1.810.521.570,28

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL - CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL	
RESULTADOS	
	2024
RESULTADO DE LA GESTIÓN ORDINARIA	-20.485.995,50
13. Resultados por enajenación y deterioro de inmovilizado no financiero	-17.654,04
14. Otras partidas no ordinarias	4.917.805,24
Ingresos	5.000.017,80
Gastos	-82.212,56
RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS	-15.585.844,30
15. Ingresos financieros	2.757.788,03
16. Gastos financieros	0,00
20. Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	0,00
RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS	2.757.788,03
RESULTADO DEL EJERCICIO	-12.828.056,27

CONCILIACIÓN RESULTADO DEL BALANCE DE SITUACIÓN VS. RESULTADO DEL EJERCICIO A DISTRIBUIR				
Resultados procedentes de las diferentes actividades	Contingencias profesionales	Contingencias comunes	Cese de actividad	Total
Resultado neto del ejercicio (ahorro/desahorro)	212.186.838,94	-238.961.253,82	13.946.358,61	-12.828.056,27
Aumento/disminución por variación de resultados de ejercicios anteriores	15.820.884,97	13.259.123,49	1.081.684,53	30.161.692,99
Aumento/disminución por variación de resultados netos generados por cuotas	-4.934.575,40	-5.297.281,26	7.078,79	-10.224.777,87
Resultado del ejercicio a distribuir	223.073.148,51	-230.999.411,59	15.035.121,93	7.108.858,85

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

2024	
I. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE GESTIÓN	
A) Cobros:	803.944.936,92
Transferencias y subvenciones recibidas	-12.359.683,73
Prestaciones de servicios	2.575.431,89
Intereses y dividendos cobrados	2.539.105,80
Otros cobros	811.190.082,96
B) Pagos:	748.701.126,13
Prestaciones sociales	362.308.669,52
Gastos de personal	122.491.360,49
Transferencias y subvenciones concedidas	175.322.269,26
Aprovisionamientos	59.183.986,14
Otros gastos de gestión	29.394.840,72
Gestión de recursos recaudados por cuenta de otros entes	0,00
Intereses pagados	0,00
Otros pagos	0,00
Flujos netos de efectivo por actividades de gestión	55.243.810,79

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

2024	
II. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN	
C) Cobros:	1.044.283,79
Venta de activos financieros	0,00
Otros cobros de las actividades de inversión	1.044.283,79
D) Pagos:	56.494.171,21
Compra de inversiones reales	8.421.985,98
Compra de activos financieros	47.023.678,89
Otros pagos de las actividades de inversión	1.048.506,34
Flujos netos de efectivo por actividades de inversión	-55.449.887,42
III. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN	
0,00	
IV. FLUJOS DE EFECTIVO PENDIENTES DE CLASIFICACIÓN	
0,00	
V. EFECTO DE LAS VARIACIONES DE LOS TIPOS DE CAMBIO	
0,00	
VI. INCREMENTO/DISMINUCIÓN NETA DEL EFECTIVO Y ACTIVOS LÍQUIDOS EQUIVALENTES AL EFECTIVO	
-206.076,63	
Efectivo y activos líquidos equivalentes al efectivo al inicio del ejercicio	7.433.994,65
Efectivo y activos líquidos equivalentes al efectivo al final del ejercicio	7.227.918,02

GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ESTADO TOTAL DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO

		I. Patrimonio aportado	II. Patrimonio generado	III. Ajustes por cambios de valor	IV. Otros incrementos patrimoniales	TOTAL
A.	PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2023	0,00	384.197.439,15	0,00	36.391,57	384.233.830,72
B.	AJUSTES POR CAMBIOS DE CRITERIOS CONTABLES Y CORRECCIÓN DE ERRORES	0,00	30.161.692,99	0,00	0,00	30.161.692,99
C.	PATRIMONIO NETO INICIAL AJUSTADO DEL EJERCICIO 2024	0,00	414.359.132,14	0,00	36.391,57	414.395.523,71
D.	VARIACIONES DEL PATRIMONIO NETO EJERCICIO 2024	0,00	-33.830.629,46	0,00	-575,36	-33.831.204,82
	Ingresos y gastos reconocidos en el ejercicio	0,00	-12.828.056,27	0,00	-575,36	-12.828.631,63
	Operaciones con la entidad o entidades propietarias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Otras variaciones del patrimonio neto	0,00	-21.002.573,19	0,00	0,00	-21.002.573,19
E.	PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2024	0,00	380.528.502,68	0,00	35.816,21	380.564.318,89

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO - BALANCE
ACTIVO

		2024
Activo no corriente		16.474.494,87
I.	Inmovilizado intangible	0,00
II.	Inmovilizado material	58.785,47
	Otro inmovilizado material	58.785,47
III.	Inversiones inmobiliarias	8.686.161,57
	Terrenos	3.963.971,28
	Construcciones	4.722.190,29
IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00
	Inversiones financieras en patrimonio de sociedades mercantiles	0,00
V.	Inversiones financieras a largo plazo	7.729.547,83
	Inversiones financieras en patrimonio	5.479,52
	Créditos y valores representativos de deuda	7.724.068,31
VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	0,00
Activo corriente		2.845.543,48
I.	Activos en estado de venta	0,00
II.	Existencias	0,00
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	9.971,08
	Otras cuentas a cobrar	600,00
	Administraciones públicas	9.371,08
V.	Inversiones financieras a corto plazo	2.418.116,67
	Créditos y valores representativos de deuda	2.418.116,67
VI.	Ajustes por periodificación	40.146,36
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	377.309,37
	Tesorería	377.309,37
TOTAL ACTIVO		19.320.038,35

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO - BALANCE
PATRIMONIO NETO Y PASIVO

		2024
Patrimonio neto		-7.517.340,45
I.	Patrimonio aportado	0,00
II.	Patrimonio generado	-7.517.340,45
	Reservas	27.569.381,40
	Resultados de ejercicios anteriores	-34.935.823,76
	Resultados de ejercicio	-150.898,09
III.	Ajustes por cambios de valor	0,00
IV.	Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	0,00
Pasivo no corriente		26.581.569,17
I.	Provisiones a largo plazo	26.581.364,82
II.	Deudas a largo plazo	204,35
	Deudas con entidades de crédito	0,00
	Otras deudas	204,35
	Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	0,00
Pasivo corriente		255.809,63
I.	Provisiones a corto plazo	142.209,58
II.	Deudas a corto plazo	0,00
	Fianzas recibidas	0,00
	Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	0,00
IV.	Acreedores y otras cuentas a pagar	113.600,05
	Otras cuentas a pagar	113.600,05
	Administraciones públicas	0,00
V.	Ajustes por periodificación	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO		19.320.038,35

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO
CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL

		2024
INGRESOS Y GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA		
	Cotizaciones sociales	0,00
	Transferencias y subvenciones recibidas	0,00
	Prestaciones de servicios	0,00
	Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00
	Otros ingresos de gestión ordinaria	882.881,64
	Arrendamientos	882.881,64
	Reversión del deterioro de créditos por operaciones de gestión	0,00
	Excesos de provisiones	0,00
TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA		882.881,64
	Prestaciones sociales	0,00
	Gastos de personal	0,00
	Transferencias y subvenciones concedidas	0,00
	Aprovisionamientos	0,00
	Otros gastos de gestión ordinaria	-489.310,35
	Suministros y servicios exteriores	-316.537,50
	Tributos	-172.772,85
	Amortización del inmovilizado	-87.322,71
TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA		-576.633,06

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO
CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO PATRIMONIAL

	2024
RESULTADO DE LA GESTIÓN ORDINARIA	306.248,58
Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	27.629,82
Deterioro de valor	28.023,09
Bajas y enajenaciones	-393,27
Otras partidas no ordinarias	-728.332,59
Ingresos	14.504,94
Gastos	-742.837,53
RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS	-394.454,19
Ingresos financieros	258.037,66
De valores negociables y de créditos del activo inmovilizado	258.037,66
Gastos financieros	-14.344,20
Gastos financieros imputados al activo	0,00
Variación del valor razonable en activos financieros	0,00
Imputación al resultado del ejercicio por activos financieros disponibles para la venta	0,00
Diferencias de cambio	0,00
Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	-137,36
RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS	243.556,10
Impuesto sobre beneficios	0,00
RESULTADO NETO DEL EJERCICIO	-150.898,09

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

	2024
I. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE GESTIÓN	
A) Cobros:	1.082.986,62
Transferencias y subvenciones recibidas	0,00
Prestaciones de servicios	0,00
Intereses y dividendos cobrados	0,00
Otros cobros	1.082.986,62
B) Pagos:	867.126,80
Prestaciones sociales	0,00
Gastos de personal	0,00
Transferencias y subvenciones concedidas	0,00
Aprovisionamientos	0,00
Otros gastos de gestión	865.122,88
Gestión de recursos recaudados por cuenta de otros entes	0,00
Intereses pagados	0,00
Otros pagos	2.003,92
Flujos netos de efectivo por actividades de gestión	215.859,82
II. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN	
C) Cobros:	5.600.362,06
Venta de activos financieros	5.389.036,59
Otros cobros de las actividades de inversión	211.325,47
D) Pagos:	8.123.042,17
Compra de inversiones reales	0,00
Compra de activos financieros	7.566.115,15
Otros pagos de las actividades de inversión	556.927,02
Flujos netos de efectivo por actividades de inversión	-2.522.680,11

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO	
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO	
	2024
III. FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN	0,00
IV. FLUJOS DE EFECTIVO PENDIENTES DE CLASIFICACIÓN	0,00
V. EFECTO DE LAS VARIACIONES DE LOS TIPOS DE CAMBIO	0,00
VI. INCREMENTO/DISMINUCIÓN NETA DEL EFECTIVO Y ACTIVOS LÍQUIDOS EQUIVALENTES AL EFECTIVO	-2.306.820,29
Efectivo y activos líquidos equivalentes al efectivo al inicio del ejercicio	2.684.129,66
Efectivo y activos líquidos equivalentes al efectivo al final del ejercicio	377.309,37

GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO					
ESTADO TOTAL DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO					
	I. Patrimonio aportado	II. Patrimonio generado	III. Ajustes por cambios de valor	IV. Otros incrementos patrimoniales	TOTAL
A. PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2023	0,00	-7.275.644,00	0,00	0,00	-7.275.644,00
B. AJUSTES POR CAMBIOS DE CRITERIOS CONTABLES Y CORRECCIÓN DE ERRORES	0,00	-90.798,36	0,00	0,00	-90.798,36
C. PATRIMONIO NETO INICIAL AJUSTADO DEL EJERCICIO 2024	0,00	-7.366.442,36	0,00	0,00	-7.366.442,36
D. VARIACIONES DEL PATRIMONIO NETO EJERCICIO 2024	0,00	-150.898,09	0,00	0,00	-150.898,09
Ingresos y gastos reconocidos en el ejercicio	0,00	-150.898,09	0,00	0,00	-150.898,09
Operaciones con la entidad o entidades propietarias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otras variaciones del patrimonio neto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E. PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2024	0,00	-7.517.340,45	0,00	0,00	-7.517.340,45

