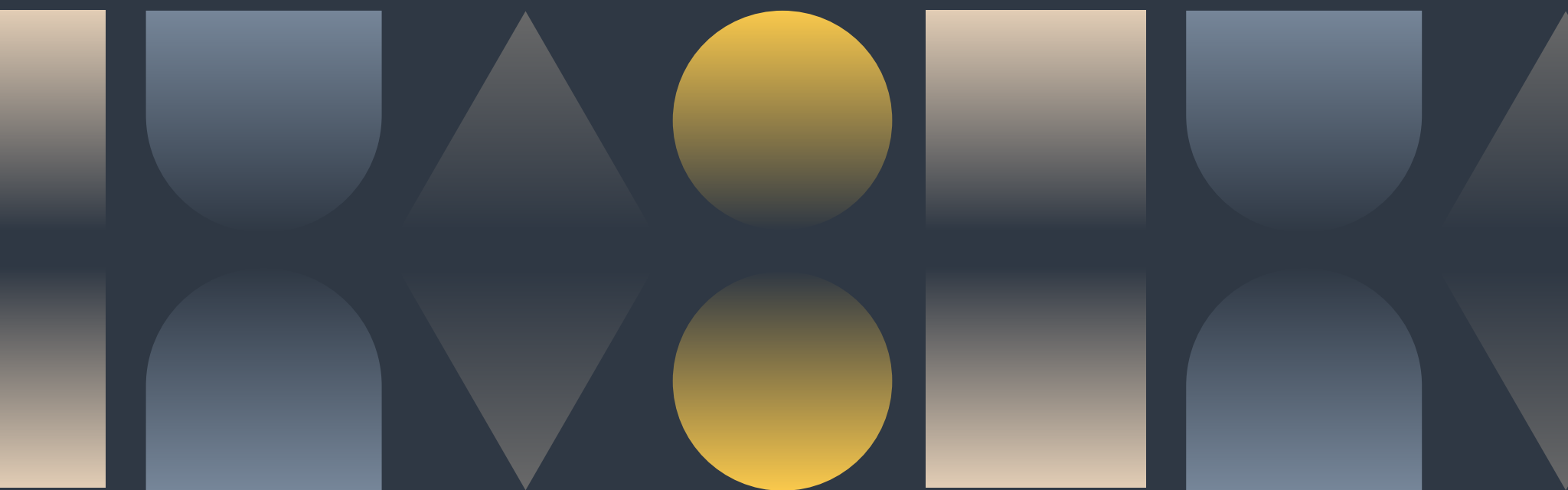




MEMORIA

2024



Memoria anual de Mutualia correspondiente al ejercicio 2024

En la realización de este informe han participado todas las áreas de Mutualia coordinadas por la dirección de comunicación y se ha realizado utilizando exclusivamente medios de producción y recursos propios.

El diseño de esta memoria se ha realizado especialmente para su visualización online y por motivos medioambientales se desaconseja su impresión. Este informe se encuentra en el Portal Corporativo de Mutualia y en un formato PDF adaptado a los criterios de accesibilidad.



Punto de contacto:
Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Número 2
Sede operativa:
C/Henao, 26
48009 Bilbao
Teléfono: 94 4252500
www.mutualia.eus

Para cualquier información adicional puede ponerse en contacto mediante el mail:
dircom@mutualia.es

Esta memoria está disponible en www.mutualia.eus, así como en la página del Pacto Mundial Red Española <http://www.pactomundial.org/informes-de-progreso/>.

Desde distintas áreas de esta memoria se puede acceder directamente a la tabla GRI para ver los indicadores correspondientes en cada caso, estas referencias se encuentran en la parte inferior izquierda de las páginas y se navega pinchando con la flecha del ratón, pudiendo volver a la página de partida pinchando de nuevo en el propio número de la página que aparece en tabla GRI.

Índice

01	Declaración Corporativa	4
	Carta del presidente	5
	Carta del director gerente	7
	Carta de Naciones Unidas	9
	Sobre esta memoria y su alcance	10
	Principios para la elaboración de la memoria	11
02	Órganos de Gobierno y participación	12
	Organigrama General	13
	Junta General	14
	Junta Directiva	15
	Comisión Ejecutiva	15
	Otras comisiones	16
	Director gerente	16
	Comisión de Control y Seguimiento	17
	Comisión de Prestaciones Especiales	17
	Comité de Dirección	18
	Seguimiento de Gestión	18
03	¿Quiénes somos?	19
	Perfil de la organización	20
	Cultura Corporativa	21
	¿Dónde estamos?	22
	Corporación Rama	23
	Hitos Relevantes del modelo de gestión	24
	Certificaciones, premios y reconocimientos	25
	Compromiso con el Pacto de Naciones Unidas	26
	Compromiso y Participación de los grupos de interés	27
	Análisis de materialidad	29
	Plan Estratégico 2021-25	30
04	Impulso del Gobierno Corporativo - Empresa Ciudadana	31
	Gestión integral de los riesgos	32
	Código Ético, Política y Plan de Prevención de Riesgos Penales	34
	Seguridad de la información y protección de datos	35
	Código de conducta de inversiones financieras	37
	Indicadores de gestión económica	38
	Gestión de recursos	41
	Gestión medioambiental	43
	Implicación de las personas de Mutualia con la Sociedad	46
	Monetización del valor revertido a la sociedad	47
	Comunicación con los grupos de interés	49
05	Refuerzo del compromiso con las personas	50
	Personas	51
	Comunicación interna	58
06	Innovación en servicios	59
	Personas protegidas	60
	Actividad sanitaria	61
	Gestión sanitaria	64
	Administración sanitaria	66
	Prestaciones económicas	68
	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	70
	Actividades de prevención	72
	Servicios adaptados a la tipología de cada cliente	74
	Transformación Digital	75
07	Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica	77
	Prestaciones Especiales	78
	Edificios e instalaciones	80
	Calidad asistencial y seguridad de pacientes	81
	Defensoría de clientes	83
	Índices de satisfacción	84
08	GRI - Global Reporting Initiative	85
09	Cuentas Anuales y análisis financiero	98
10	Anexos	115
	Novedades legislativas y Marco normativo	116
	Glosario	123

Declaración Corporativa





Carta del presidente

“Nuestro propósito es garantizar el derecho a la salud, seguridad y bienestar de las personas en colaboración con la Seguridad Social. Con la implicación de las personas que trabajan en Mutualia, la colaboración de proveedores y aliados, y la de la propia Seguridad Social, conseguiremos que la sociedad perciba que lo cumplimos de forma sobresaliente.”

Estimadas y estimados mutualistas:

En la Memoria del ejercicio 2023 me atreví a hacer un pronóstico sobre la evolución de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; un pronóstico pesimista que se ha cumplido. El incremento de estas prestaciones parece no tener límite y sigue siendo un problema para las mutuas y para la Seguridad Social; para las mutuas en menor medida desde que se ha garantizado una financiación que cubre una parte del déficit, aunque debo señalar que el incremento de la financiación solo cubre el déficit que no es capaz de compensar el resultado positivo en la gestión de las contingencias profesionales. Es decir, no cubre la dotación a las reservas, tanto de Contingencias Comunes como de Contingencias Profesionales. Y comoquiera que los ingresos por cotizaciones en ambas contingencias se incrementan todos los años, y las cuantías mínimas de ambas reservas se calculan como porcentajes de dichos ingresos, un excedente que termina siendo cero no permite la dotación de las mismas provocando una disminución constante del porcentaje cubierto y poniendo en riesgo la solvencia de las mutuas. Garantizar que el resultado global no será negativo no es suficiente para garantizar la solvencia de las mutuas, porque la solvencia debe medirse, y así se ha hecho hasta ahora, como el porcentaje de los ingresos que está cubierto por las reservas. Abocar a las mutuas a la solicitud anual de una discrecional generosidad de financiación es promover la desaparición del modelo de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Si a esto añadimos el recorte en la capacidad de gestión que se ha ido produciendo a lo largo de los últimos años, tanto en la gestión económica como en la gestión organizativa, debo reconocer con pesar, que el futuro inmediato no es esperanzador.

También decía en la memoria de 2023 que no tenía fe en que los convenios de colaboración con los servicios públicos de salud, promovidos desde el INSS, con base en el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, fuesen a aportar mucho en la mejora de esta situación y que su incidencia sería residual en el

1. Declaración corporativa

conjunto de las mutuas y nula en el caso de las comunidades autónomas que no llegasen a firmarlos. Transcurrido todo el año 2024 y ya cuatro meses del año 2025, solo está en trámites de ser firmado un acuerdo en una Comunidad Autónoma.

No quisiera pecar de alarmista o pesimista, pero también debo decir que las causas que pueden estar provocando que Euskadi se sitúe siempre entre las Comunidades Autónomas con mayor número de días de baja por persona trabajadora, siguen estando ahí: el nivel económico general de Euskadi, su mayor nivel de estado del bienestar, la edad de la población trabajadora, el tamaño de las empresas, el peso del sector industrial y el de servicios frente al resto, o el público frente al privado, el porcentaje de personas que trabajan en empresas con un convenio que garantiza el 100% del salario en caso de incapacidad temporal, etc., Aunque este año puedo decir que tengo fundadas esperanzas en un estudio sobre las mismas que está realizando el Instituto Vasco de Competitividad, Orkestra. Habrá que darle tiempo, pero dicho estudio podría ser la base para la toma de decisiones eficientes.

Y también me repito señalando que otra gran preocupación para el sector es la falta de personal sanitario. Insisto en que una decidida apuesta por equiparar los sueldos del personal sanitario de las mutuas con los de los Servicios Públicos de Salud, atendiendo a los diferentes niveles salariales de cada Comunidad Autónoma, vendría a remediar en gran medida este problema.

En este lúgubre escenario, en cambio, puedo felicitar me por presidir una mutua que año a año va cumpliendo con sus planes de gestión, enmarcados en un plan estratégico que iniciamos en 2021 y termina en 2025. Como en años anteriores, la satisfacción de las empresas y las y los trabajadores a los que prestamos nuestros servicios roza, y en algunos casos lo alcanza, el sobresaliente.

A estas alturas quedan pocos meses para terminar el plan estratégico 2021-2025 y aún quedan retos y proyectos importantes pendientes que, como dije el año pasado, tenemos la firme intención de completar.

Mutualia ha cumplido en marzo 125 años.

Es un orgullo poder decir que La Previsora, una de las mutuas que formaron parte de la fusión que dio origen a Mutualia, fue la primera mutua del Estado y, muy posiblemente, Seguros Mutuos de Vizcaya, que se fundó un mes más tarde, fue la segunda. Esto habla muy bien de los empresarios vascos, que supieron responder con responsabilidad y rapidez a las situaciones de vulnerabilidad derivadas de la transformación social que supuso la revolución industrial.

Nuestro propósito es garantizar el derecho a la salud, seguridad y bienestar de las personas en colaboración con la Seguridad Social. Con la implicación de las personas que trabajan en Mutualia, la colaboración de proveedores y aliados, y la de la propia Seguridad Social, conseguiremos que la sociedad perciba que lo cumplimos de forma sobresaliente.

Urtza Errazti Olartecoechea
Presidente



1. Declaración corporativa



Carta del director gerente

“Mutualia tiene la aspiración de ser una empresa ciudadana, y para ello impulsa la mejora de su gobernanza. En 2024 el Gobierno Vasco, a través de Euskalit, reconoció la gestión del elemento “Sociedad” dentro del Modelo de Gestión Avanzada.”

Estimadas y estimados mutualistas:

La presente Memoria del ejercicio 2024 cumple con la obligación legal y moral de Mutualia de rendir cuentas ante sus grupos de interés. No se trata pues de comunicar los logros o los datos que Mutualia quiera, sino de responder al interés legítimo de nuestros grupos de interés de obtener información sobre nuestro desempeño. Y para conocer cuáles son los ámbitos de interés y hasta qué punto son importantes para cada grupo, hemos realizado una encuesta de materialidad, que también queda expuesta en esta Memoria.

En estas breves líneas me gustaría destacar una parte del trabajo realizado, que pienso que puede servir para hacerse una idea del todo, intentando explicar hasta qué punto hemos avanzado en nuestro plan estratégico 2021-2025, en cuyo diseño, de forma coherente, participaron nuestros grupos de interés a los que ahora rendimos cuentas.

Mutualia tiene la aspiración de ser una empresa ciudadana, y para ello impulsa la mejora de su gobernanza. En 2024 el Gobierno Vasco, a través de Euskalit, reconoció la gestión del elemento “Sociedad” dentro del Modelo de Gestión Avanzada. Este reconocimiento se suma a los obtenidos para los elementos “Estrategia”, “Personas” y “Clientes”, con lo que el objetivo del plan de conseguir ser la organización de referencia en Euskadi por nuestra gestión avanzada está solo a un paso, el del elemento “Innovación”.

También hemos trabajado en la mejora de nuestra gestión de riesgos; en la revisión de políticas y procedimientos en el ámbito de la gobernanza ética, como el procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y las violencias sexuales y/o contra las personas LGTBI; en la formación periódica para reforzar la cultura de cumplimiento en todos los niveles de responsabilidad de la organización, etc.

Mutualia también quiere ser una organización de referencia por su gestión sostenible, y con este objetivo, en 2024 se ha adherido a la Alianza Vasca por los ODS suscrita por 55 entidades para colaborar en el desarrollo de la Agenda 2030.

En un apartado de esta Memoria se

1. Declaración corporativa

puede ver una medición específica del valor social aportado por Mutualia y, en otros, se puede ver la valoración de la satisfacción de las empresas asociadas y la de las personas que en ellas trabajan. Los datos son elocuentes y constatan que somos una organización reconocida por el valor que genera para su entorno.

Ser reconocida como un gran lugar para trabajar es un objetivo muy ambicioso como medida de nuestro compromiso con las personas de Mutualia. Desde el año 2010 la gestión de personas en las mutuas colaboradoras ha sido dirigida y tutelada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por lo que nuestra capacidad de gestión se ha visto reducida drásticamente y, sobre todo, limitada en los aspectos que más interesan a las personas. Por eso precisamente, trabajamos con empeño en mejorar la satisfacción de las personas en esos otros ámbitos que, aunque en menor medida, también son valorados. Así, en 2024 hemos seguido promoviendo la contratación fija; hemos seguido apostando por la participación de las personas en la gestión, la conciliación y la formación; hemos seguido trabajando en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y, por supuesto, cuidando de la seguridad y salud de nuestras personas.

Los resultados de este trabajo pueden verse en el apartado correspondiente de esta Memoria.

Como decía más arriba, la innovación es un elemento de nuestra gestión en el que, a pesar de llevar años trabajando, hemos puesto nuestro foco de atención principal en 2024. A lo largo de la Memoria pueden verse ejemplos de innovación, como la admisión digital, la guía de gestión de ausencias o la póliza digital, pero lo más importante es que hemos rediseñado nuestro sistema de gestión de la innovación con la creación de figuras como los “Agente De Innovación (ADI)”, el cambio de la gestión de las ideas innovadoras, la participación de los equipos del proyecto BOGA, etc. Estoy convencido de que este cambio tan importante es la base para que Mutualia sea, ya en 2025, también una referencia por su gestión de la Innovación.

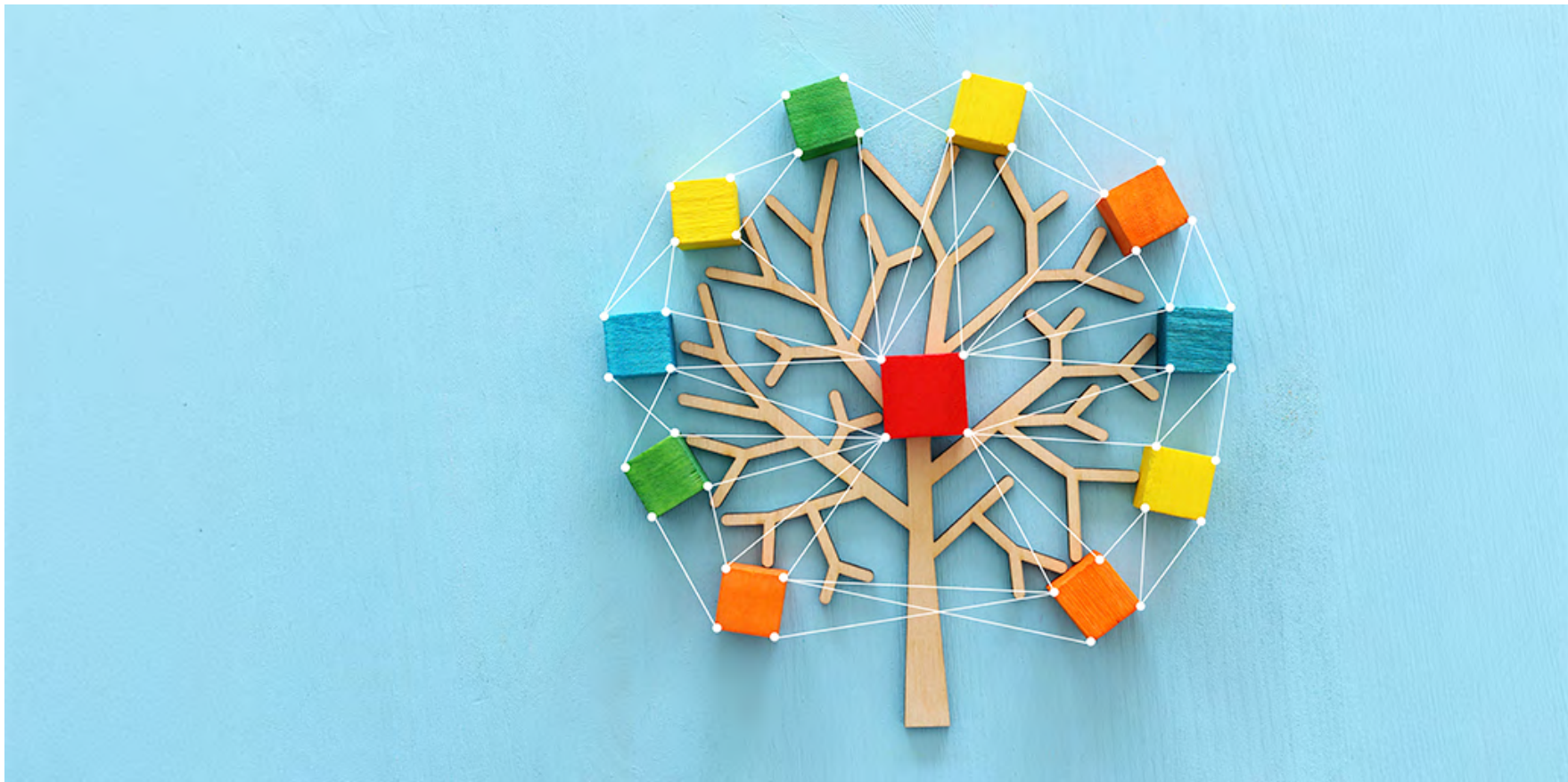
Mutualia tiene el propósito de garantizar el derecho a la salud, a la seguridad y al bienestar de las personas, y quiere hacerlo bajo valores como la humanización del cuidado, la cercanía y la atención a la diversidad. En 2024 se han atendido más de 600 peticiones de ayuda social, ayuda que va más allá del catálogo de prestaciones de la Seguridad Social y que son atendidas por nuestra

Comisión de Prestaciones Especiales.

Reflejo de nuestro esfuerzo por cumplir nuestro propósito son algunos indicadores que aparecen en distintos apartados de la Memoria: 8,8 días de espera quirúrgica, 0% de tasa de infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria hospitalaria, solo 9,3 quejas por cada 10.000 servicios prestados...

Todo esto lo hacen las personas que trabajan en Mutualia, a las que quiero agradecer que en su día a día han puesto y ponen todo su esfuerzo, implicación y profesionalidad. Son un equipo cercano y eficiente que tiene como seña de identidad su búsqueda permanente de la mejora hasta poner a Mutualia en la vanguardia.

Ignacio Lekunberri Hormaetxea
Director gerente



Carta de Naciones Unidas



EXMO. SR. GUTERRES
Secretario General
NACIONES UNIDAS

Estimado Sr. Guterres,

Desde nuestra entrada al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2005, hemos renovado anualmente nuestro apoyo, convencidos de que integrar sus principios es esencial para nuestra gestión.

Cada año, Mutuaia se compromete a cumplir los principios del Pacto Mundial, implementándolos en todas nuestras operaciones y actividades, involucrando a todos nuestros grupos de interés. Para asegurar prácticas empresariales responsables, contamos con equipos especializados que integran estos principios en nuestra estrategia y relaciones:

- Consideración de las expectativas y necesidades de los grupos de interés.
- Compromiso con la defensa de los derechos humanos.
- Respeto a las normas laborales.
- Protección del medio ambiente.
- Lucha contra la corrupción.

Promovemos una cultura empresarial ética, sostenible e inclusiva, y mantenemos un código de conducta ética tanto para la organización como para los proveedores.

Publicamos en nuestra página web (www.mutualia.es) la memoria de sostenibilidad, donde mostramos nuestra actividad y avances sobre los 10 principios y los 17 ODS, respondiendo a lo más relevante identificado por nuestros Grupos de Interés.

Una vez más, confirmamos nuestro apoyo al Pacto Mundial y nuestro compromiso de trabajar con otras partes interesadas para construir un mundo más justo y sostenible.

Atentamente,

Ignacio Lekunberri Hormaetxea
Director gerente

Sobre esta memoria y su alcance

Mutualia demuestra su compromiso con la sostenibilidad, reflejando anualmente en sus memorias, las acciones realizadas vinculadas tanto a las directrices de la guía de estándares GRI (2021) como a los ODS y Principios del Pacto Mundial con el propósito de alcanzar la opción “Conforme a los Estándares GRI”.

Este año el informe no ha sido sometido a un proceso de verificación externa, ya que éste se realiza de manera bienal.

En esta memoria se presenta toda la actividad económica, social y ambiental llevada, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, fundamentada en principios éticos y de Buen Gobierno. Para la elaboración de la misma, se ha

contado con la colaboración de todas las áreas y equipos de la organización.

Su objetivo es cumplir con el compromiso de Mutualia hacia sus grupos de interés, proporcionando una consulta clara y eficiente sobre los temas relevantes identificados por cada uno de ellos.

La memoria de 2024 ha sido publicada coincidiendo con la Junta General de Mutualia, celebrada el 18 de julio de 2025 en el salón de actos del Hospital de Alta Resolución de Mutualia en Vitoria-Gasteiz, evento diseñado y desarrollado conforme a la certificación Erronka Garbia-Eventos Sostenibles (IHOBE).

Además de la publicación y entrega de la memoria, se presentó la información financiera del ejercicio, los informes de auditoría externa y el informe de Monetización Social, donde se valoró económicamente el valor social integral generado por Mutualia.

Para la identificación de los aspectos materiales cubiertos en esta memoria, se ha hecho partícipes a todos los grupos de interés para la identificación de sus necesidades y expectativas, sumando a estas los datos conocidos por la organización sobre la repercusión e impacto de sus actividades.

Principios para la elaboración de la memoria

Equilibrio

En la memoria, Mutualia informa y refleja los aspectos tanto positivos como negativos del desempeño de la organización cuando estos no han alcanzado las expectativas que se habían generado, de forma que los grupos de interés puedan realizar una valoración razonable.

Comparabilidad

Los grupos de interés pueden analizar los cambios experimentados por Mutualia con el paso del tiempo ya que todos los datos cuantitativos que figuran en el informe se confrontan con los referidos al año inmediatamente anterior, incluso en ocasiones a varios anteriores, permitiendo así que se analicen y puedan compararse los cambios experimentados por la organización en el desarrollo de su actividad.

Claridad, precisión y exhaustividad

La información se expone de forma sistemática, incluyendo un índice general, que facilita su lectura, y un índice global de indicadores GRI, que permite la accesibilidad y ubicación de los datos que se presentan, tanto cualitativos, como cuantitativos, exponiendo de manera comprensible y adaptando en la medida de lo posible los términos técnicos a todos los grupos de interés. La información y los datos recogidos en esta memoria anual se refieren a las actividades realizadas por Mutualia durante el ejercicio 2024, y se obtienen de los sistemas de información que dan soporte a la gestión de los procesos tales como AS/400, SAP R/3, PRISMA, EPSILON, SICOMAT, COGNOS, MIDENET etc., así como de los indicadores de desempeño calculados por cada una de las áreas. Esta memoria es verificada externamente por la entidad AENOR.

Contexto de sostenibilidad

La organización contribuye al desarrollo económico, social y ambiental a nivel local, regional y estatal en la medida de sus posibilidades y siempre de manera interconectada, para lo cual tiene constituido un Comité de Desarrollo Sostenible.

Puntualidad

Este informe se elabora anualmente teniendo en cuenta las características de la organización y contemplando todas las actividades que desarrolla Mutualia y en él se recoge la información consolidada del desempeño económico, social y ambiental de la organización.

Verificabilidad

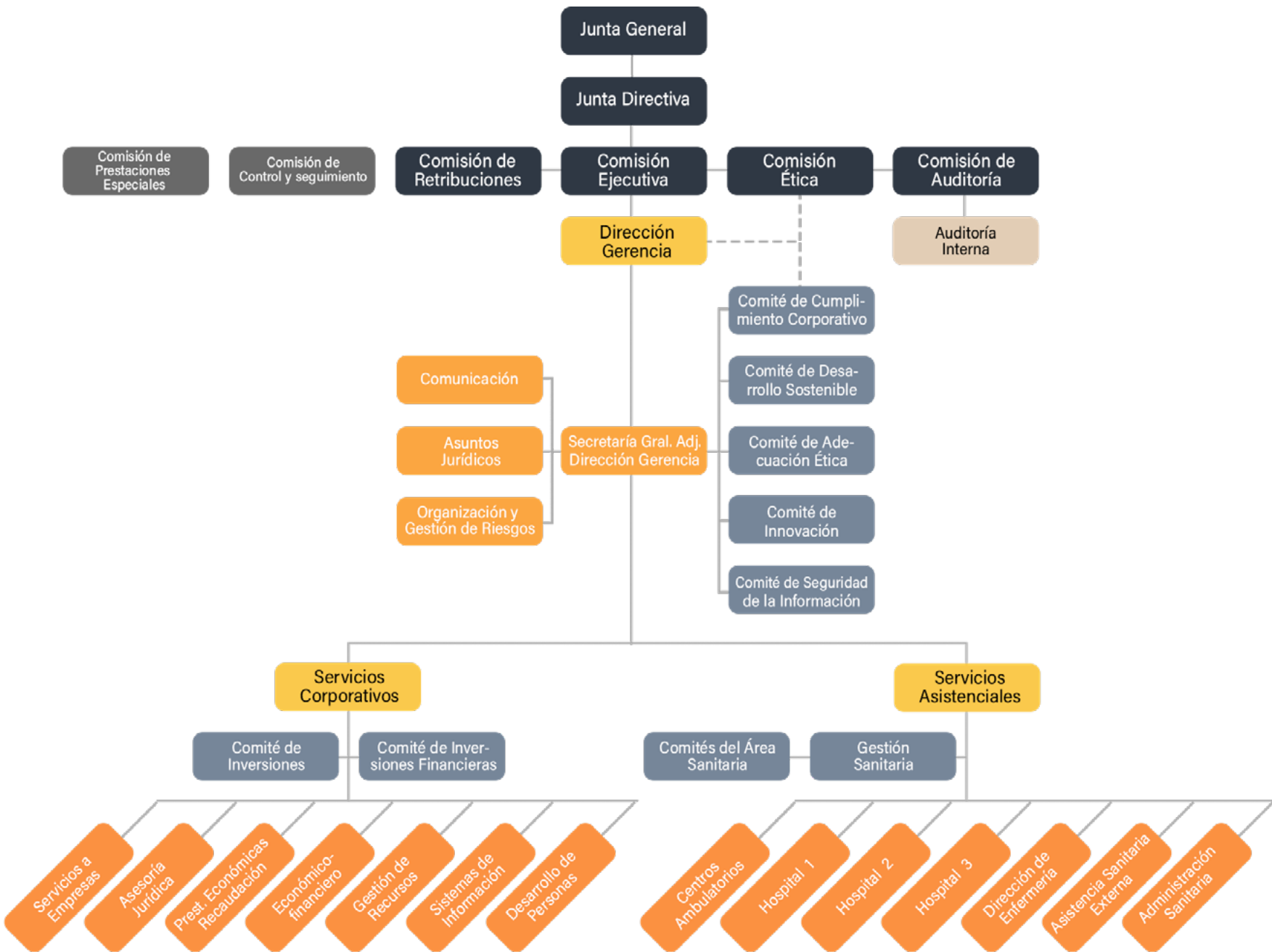
Toda la documentación e información puede ser verificada y corroborada por las partes interesadas.



Órganos de Gobierno y Participación



Organigrama general



Junta General

Es el máximo órgano de gobierno

La Junta General es el órgano de gobierno superior de la mutua. Está integrado por las personas representantes de las empresas asociadas, por una representación de las y los trabajadores adheridos (en los términos que determine el desarrollo

reglamentario del RD Legislativo 8/2015 de 30 de octubre) y por la persona representante de las y los trabajadores de la mutua.

Se reúne con carácter ordinario una vez al año para aprobar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales y, con carácter extraordinario, las veces que sea convocada por la Junta Directiva, o a petición del 10% de las empresas asociadas que se encuentren al corriente de sus obligaciones sociales y

que así lo soliciten a la Junta Directiva.

Actúan como presidente, vicepresidentes y secretario respectivamente, las personas de la Junta Directiva que ocupen estos cargos en la misma.

Cada empresa asociada tiene derecho a un voto y la delegación de representación recae también en otra empresa asociada teniendo el voto de la presidencia fuerza para dirimir en caso de empate.



Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la mutua, su plena representación y cuantas facultades de dirección, administración, disposición y ejecución, sean precisas para la defensa de sus intereses.

La Junta Directiva se compone de los siguientes miembros:

- Entre 10 y 20 representantes de las empresas asociadas, de las cuales, el 30% corresponderá a aquellas empresas que cuenten con mayor número de personas trabajadoras, determinadas con arreglo a los tramos que se establezcan reglamentariamente.
- Una persona trabajadora por cuenta propia adherida.
- La persona representante de las y los trabajadores de la entidad que forme parte de la Junta General.

La designación de miembros de la Junta Directiva corresponde a la Junta General, salvo la representación de la persona trabajadora de la entidad que será elegida de entre las y los miembros del Comité de Empresa, debiendo ser confirmados, salvo esta última, por el Ministerio competente. La Junta Directiva se reúne en sesión ordinaria cada tres meses y en extraordinaria cuantas veces se estime necesario, por convocatoria del presidente, o a petición de un tercio de sus miembros, pudiéndose celebrar tanto en su domicilio social, como en cualquier otro que designe la propia Junta Directiva.

Las personas que componen la Junta Directiva no perciben retribuciones, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. Las compensaciones que, en su caso, puedan percibir se ajustan a lo previsto en la Orden TIN/246/2010, de 4 de febrero.

Con fecha 6 de julio de 2021 se aprobó por la Junta Directiva el Reglamento Interno de Organización y Funcionamiento de la Junta Directiva, el cual fue ratificado por acuerdo de la Junta General Ordinaria de Mutualia de 16 de julio de ese mismo año. El 14 de julio de 2023, se realizó una revisión para introducir las modificaciones estatutarias y las derivadas de la Política General de Buen Gobierno Corporativo.

Composición de la Junta Directiva a 31-12-2024

Cargo	Año¹	Nombre	Entidad
Presidente	2007	Urtza Errazti y Olartecoechea	Voestalpine Railway Systems Jez, S.L.
Vicepresidenta 1º	2020	Nerea Garmendia Goñi	Plastigaur, S. A.
Vicepresidenta 2º	2019	Marta Barredo Unamunzaga	Herdit, S. L.
Vicepresidenta 3º	2022	Jone Nolte Uspadicha	Asociación Empresarial ASLE
Secretaria	2021	Miren Garbiñe Urrutikoetxea Zabala	Fundación del Museo Guggenheim Bilbao
Vicesecretaria	2023	Alexia Delclaux Gaytan De Ayala	Prodol Meditec, S.A.
Vocal	2024	Jon Ander Lapatxa Benito	Amurrio Ferrocarriles y equipos S. A.
Vocal	2007	Javier Sánchez Pérez	ArcelorMittal Olaberria Bergara, S.L.U.
Vocal	2010	Ignacio Toledano Yániz	Calcinor Servicios, S.A.
Vocal	2008	Pendiente nombramiento	Eusko Jaurilaritza-Gobierno Vasco
Vocal	2007	Naiara Erauso Sanz	Krafft, S.L.
Vocal	2012	Diego Ricondo Chaves	Kutxabank, S.A.
Vocal	2016	José Ignacio Zudaire Arana	Petróleos del Norte, S.A.
Vocal	2007	Ricardo Eusebio Echave Subijana	Sociedad Alavesa de Inversiones, S.A.
Vocal	2007	José Maria Echarri Campo	Heidelberg Materials Hispania Cementos S.A.
Vocal	2016	Gorka Zubillaga Bereciartua	Supermercados Ercoreca S.L.
Vocal	2022	Ekhi Anko Etxeberria Monbiela	Tubos Reunidos, S.A.
Vocal	2007	Fernando Salamero Laorden	Vinos Herederos Marqués de Riscal, S.A.
Vocal	2024	Isabel Iturbe Mach	Representante personas trabajadoras por cuenta propia adheridas
Vocal	2023	Carolina Pérez Toledo	Fortek Servicios De Formación S.L.U.
Vocal	2024	Izaskun Elorduy Vadillo	Representante de las personas trabajadoras de Mutualia

[1] año de incorporación a la Junta Directiva

Comisión Ejecutiva

La Junta Directiva constituye entre sus miembros una Comisión Ejecutiva con el fin de facilitar de manera más inmediata su actuación en las funciones de dirección, administración y representación de la mutua.

Está compuesta por un número no superior a diez miembros y se reúne, en sesión ordinaria, una vez al mes aproximadamente.

A 31 de diciembre de 2024, la Comisión Ejecutiva la conforman el presidente, las tres vicepresidentas y la secretaria.

Otras comisiones

La Junta Directiva podrá constituir comisiones

La Junta Directiva podrá constituir de entre sus miembros, las Comisiones que estime necesarias para control, seguimiento y verificación de aspectos significativos y técnicos de la gestión de la Mutua, entre los que cabe destacar, los de cumplimiento de la normativa y riesgos, inversiones, auditorías internas, externas y fiscalización del Tribunal de Cuentas, así como para establecer las retribuciones del director gerente y altos cargos.

El número de miembros de cada una de ellas no será superior a tres, entre los que se encontrará el presidente, quien

convocará las reuniones precisas a petición propia o de la mayoría de sus miembros, confiriéndole las funciones y facultades que, en razón a sus respectivos contenidos funcionales y objetivos, considere pertinentes.

El gráfico de la página anterior muestra la ubicación de las comisiones en el organigrama. Además de la Comisión Ejecutiva, también están constituidas las siguientes comisiones:

Comisión de Retribuciones

Es un órgano colegiado sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta, en relación con la remuneración del director gerente, las personas con funciones ejecutivas y la directora de Auditoría Interna, así como de sus objetivos anuales.

Comisión de Auditoría

La Comisión de Auditoría es un órgano colegiado, sin funciones ejecutivas, de carácter informativo y consultivo, dentro de su ámbito de actuación con la de tercera línea de defensa en el control de riesgos de Mutualia.

Comisión Ética

Es un órgano, sin funciones ejecutivas, con la función general de impulsar las estrategias de Mutualia en materia de Responsabilidad Social Corporativa, reputación corporativa y supervisar el cumplimiento del Sistema de Gobierno Corporativo. De esta comisión, depende el Comité de Cumplimiento Corporativo, responsable de velar de forma proactiva por el funcionamiento eficaz del Sistema de Gobierno Corporativo.

Director gerente



Ejerce la dirección ejecutiva de Mutualia

Es el órgano que ejerce la dirección ejecutiva de Mutualia, desarrollando sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, estando sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el presidente de la misma, aplicando la normativa establecida para la gestión de la Mutua como entidad colaboradora con la Seguridad Social.

Sus facultades, limitaciones, prohibiciones y responsabilidades se contemplan en los Estatutos de la entidad. Su nombramiento corresponde a la Junta Directiva, estando supeditada la eficacia del mismo y la de su contrato de trabajo de alta dirección a la confirmación del Ministerio competente.

Comisión de Control y Seguimiento

Es el órgano de participación de los agentes sociales al que corresponde, entre otras competencias, conocer e informar de la gestión que realiza la entidad en las distintas modalidades de colaboración.

Se compone de diez miembros en función de las cuotas de la Mutua, de los que la mitad corresponde a la representación de las trabajadoras y trabajadores protegidos, elegidos a través de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito territorial de actuación de la entidad y, la otra mitad, a la representación de las empresas asociadas, elegidos a través de las organizaciones empresariales de mayor representatividad. El nuevo RDL 8/2015 incorpora una representación de las asociaciones profesionales de las y los trabajadores autónomos.

Comisión de Control y Seguimiento a 31-12-2024

Cargo	Nombre	Entidad
En representación de las empresas asociadas:		
Presidente	Urtza Errazti y Olartecoechea	Voestalpine Railway Systems Jez, S.L
Vocal	Gonzalo Salcedo Bilbao	CEBEK
Vocal	Montserrat Ruiz Mitjans	CEBEK
Vocal	María José Irastorza Estensoro	ADEGI
Vocal	Fernando Raposo Banda	SEA
En representación de las organizaciones sindicales:		
Vocal	Alfonso Ríos Velada	CCOO
Vocal	Luis Mouliáá Mayor	CCOO
Vocal	Leire Heredia Bilbao	ELA
Vocal	Juan Carlos Cárdenas Bonelli	UGT
Vocal	Ibon Zubiela Martin	LAB
Director Gerente:		
Secretario	Ignacio Lekunberri Hormaetxea	Mutualia

Comisión de Prestaciones Especiales

Es el órgano competente para la concesión de los beneficios derivados de la Reserva de Asistencia Social a favor de las trabajadoras y trabajadores protegidos o adheridos y los derechohabientes de estas y estos últimos que tengan cubiertas las contingencias profesionales, que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, y se encuentren en especial estado o situación de necesidad.

Los beneficios serán potestativos e independientes de los comprendidos en la acción protectora de la Seguridad Social.

La componen diez miembros, cinco de los cuales representan a las empresas asociadas y otros cinco a las y los trabajadores protegidos.

El ejercicio de los cargos de presidencia, secretaría y vicepresidencia es de dos años y en su elección se alternan

Comisión de Prestaciones Especiales a 31-12-2024

Cargo	Nombre	Entidad
Presidente	Álvaro Plaza Reino	ArcelorMittal Olaberria Bergara, S.L.U.
Vicepresidente	Juan Carlos Cárdenas Bonelli	UGT
Secretario	Ainara Agirrebengoa Pereira	Gestamp Bizkaia, S.A.
Vocal	Elena Izquierdo Cuadrado	Zayer, S. A.
Vocal	José Hernández Duñabeitia	ASLE
Vocal	Leire Heredia Bilbao	ELA
Vocal	Andoni Larralde Etxarte	ELA
Vocal	Jose María Echarri Campo	Heidelberg Materials Hispania Cementos S.A.
Vocal	Alfonso Rios Velada	CCOO
Vocal	Jose Javier Arriola Ubiernag	LAB

representantes empresariales y de las y los trabajadores protegidos.

El nuevo RDL 8/2015 incorpora una representación de las y los trabajadores autónomos adheridos.

2. Órganos de Gobierno y Participación

Comité de Dirección

El Comité de Dirección es el órgano colegiado de dirección ejecutiva de la Mutua que desarrolla sus objetivos generales y operativos, llevando a cabo la dirección ordinaria de la entidad.

Está formado por el director gerente y el resto de las personas vinculadas por contratos de alta dirección que ejercen funciones ejecutivas y dependen de aquel, teniendo sus mismas limitaciones, prohibiciones y responsabilidades.

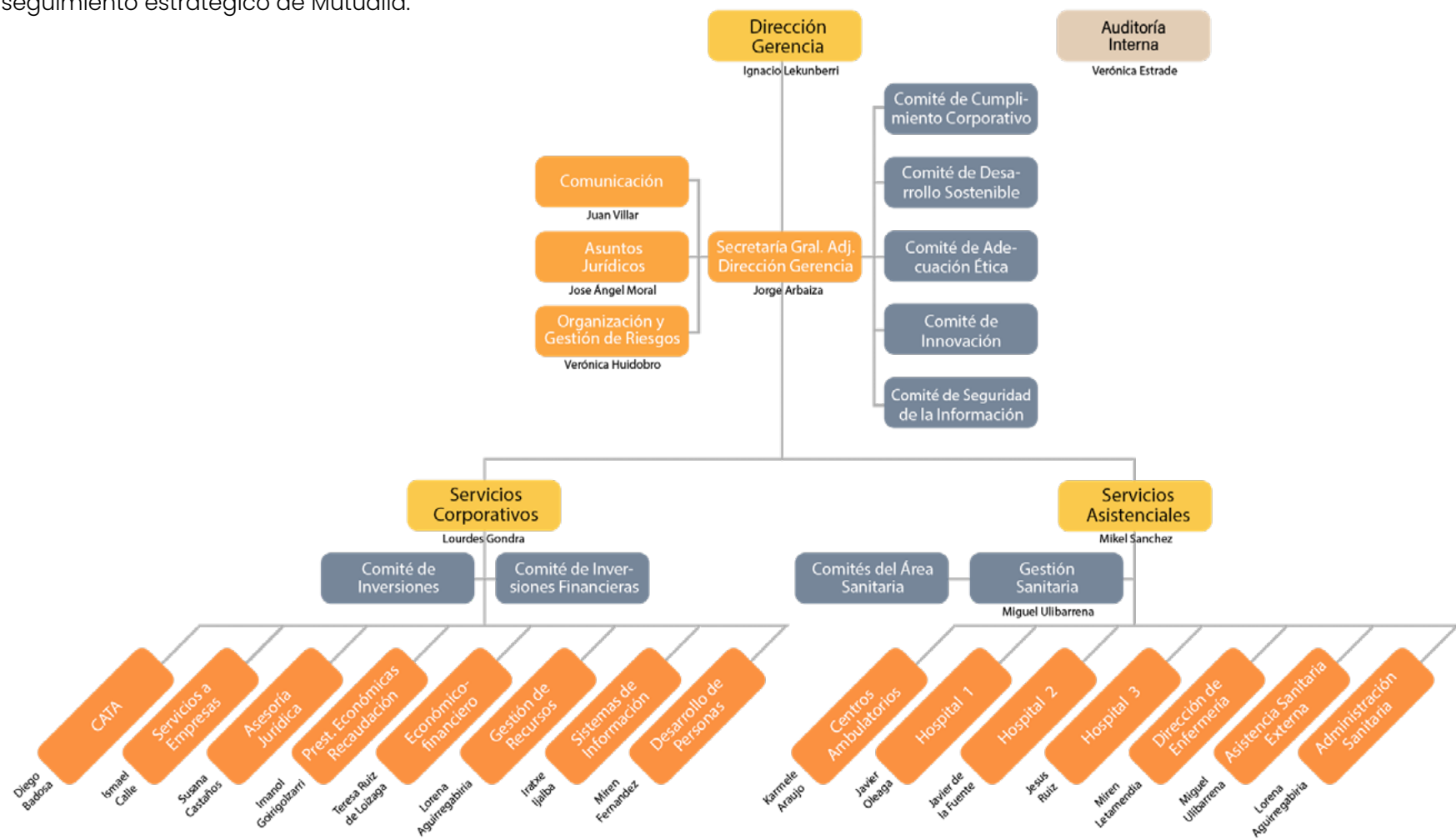
Organigrama Comité de Dirección



Seguimiento de Gestión

El Seguimiento de Gestión es un órgano de gestión operativa que está formado por las personas del comité de dirección y las directoras y directores de las áreas. Se reúne todos los meses para realizar el seguimiento estratégico de Mutualia.

Organigrama Seguimiento de gestión



¿Quiénes somos?



3. ¿Quiénes somos?

Perfil de la Organización

Mutualia realiza la asistencia sanitaria derivada de los accidentes de trabajo, gestiona las prestaciones económicas de las bajas laborales y aquellas prestaciones que le requiera la Seguridad Social en el ámbito de la colaboración, así como la difusión de la prevención de riesgos laborales.

44%
DE LA POBLACIÓN
TRABAJADORA DE LA CAPV
ESTÁ PROTEGIDA POR
MUTUALIA

Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 2, es la mutua de referencia en Euskadi donde da cobertura a más del 44% de la población trabajadora.

Mutualia es una asociación empresarial sin ánimo de lucro y con responsabilidad mancomunada. Colabora con la Seguridad Social en la gestión de servicios sanitarios, prestaciones económicas y difusión de la prevención, dirigidas a las empresas, sus personas trabajadoras y demás clientes.

Mutualia surge en el año 2005, fruto de la fusión entre Mutua Vizcaya Industrial y Pakea y a la que se sumó en el año 2007, La Previsora, que fue la primera y más antigua mutua de accidentes, constituida el 25 de marzo de 1900.

El ámbito de actuación de Mutualia es todo el Estado, manteniendo como principios de actuación la atención personalizada, la inmediatez, la calidez asistencial, la calidad de sus centros sanitarios y la cercanía de sus profesionales a todas las empresas asociadas y asesorías colaboradoras.

Mutualia tiene por objeto el desarrollo de las siguientes actividades de colaboración con Seguridad Social:

- La gestión de las prestaciones económicas y de asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de las y los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de las y los trabajadores autónomos.
- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las demás actividades de la Seguridad Social que le sean atribuidas legalmente.



3. ¿Quiénes somos?

Cultura Corporativa

A las personas que trabajan en Mutualia les mueve un propósito compartido “Garantizar el derecho a la salud, seguridad y bienestar de las personas en colaboración con la Seguridad Social”.

Valores



Profesionalidad



Transparencia



Eficiencia



Equipo



Cercanía



Vanguardismo

Propósito

“Garantizar el derecho a la salud, seguridad y bienestar de las personas en colaboración con la Seguridad Social”.

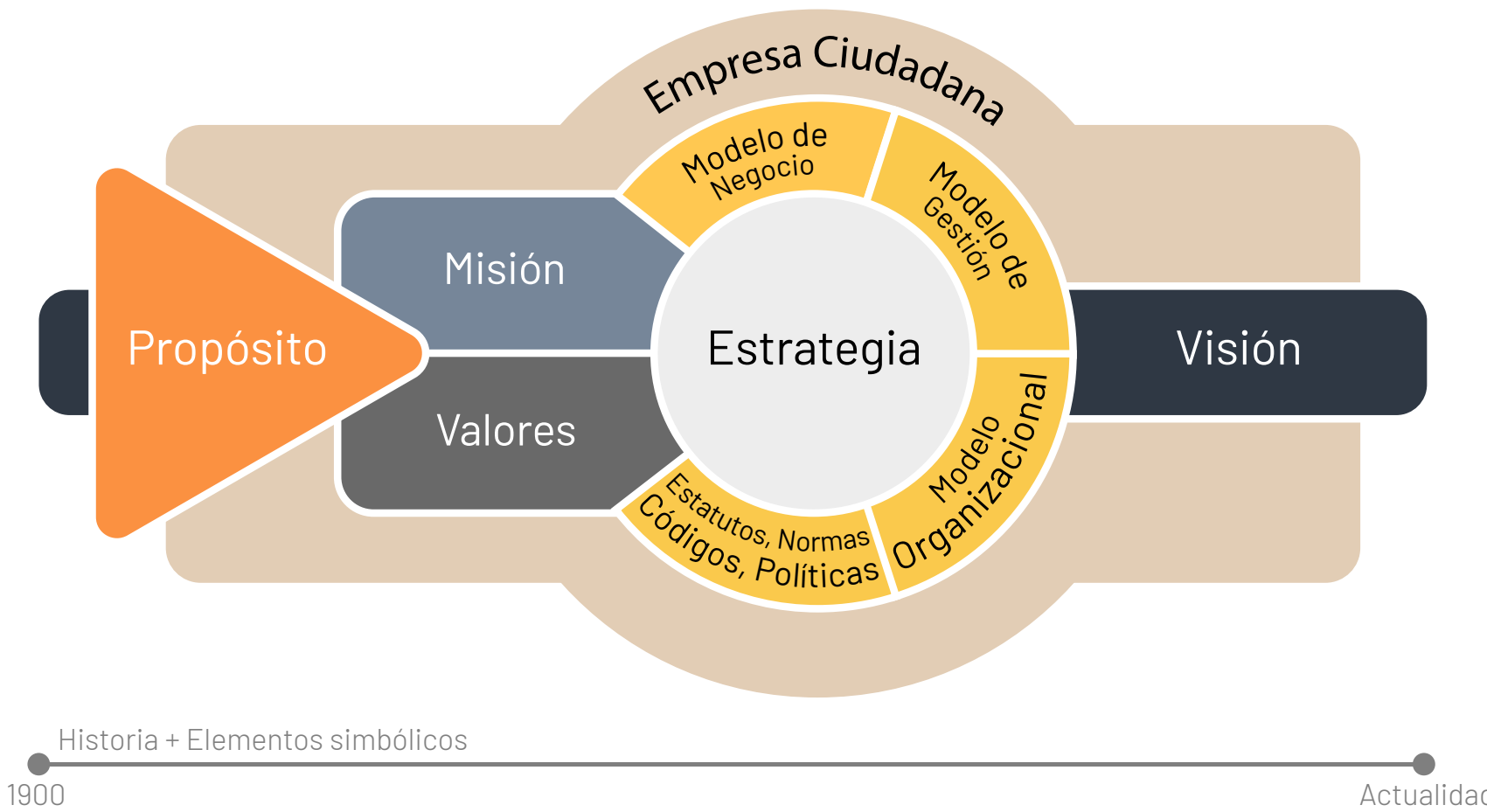
Misión

“Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, es una asociación privada de empresas, sin ánimo de lucro, que tiene como objeto la gestión de servicios sanitarios, prestaciones económicas y actividades de prevención, dirigida a las empresas asociadas y personas protegidas contribuyendo a la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social”.

Visión

“Ser una mutua legitimada y reconocida por nuestros grupos de interés por contribuir al bienestar de nuestro entorno con gestión ética e innovadora”.

Elementos de la Cultura Corporativa de Mutualia



3. ¿Quiénes somos?

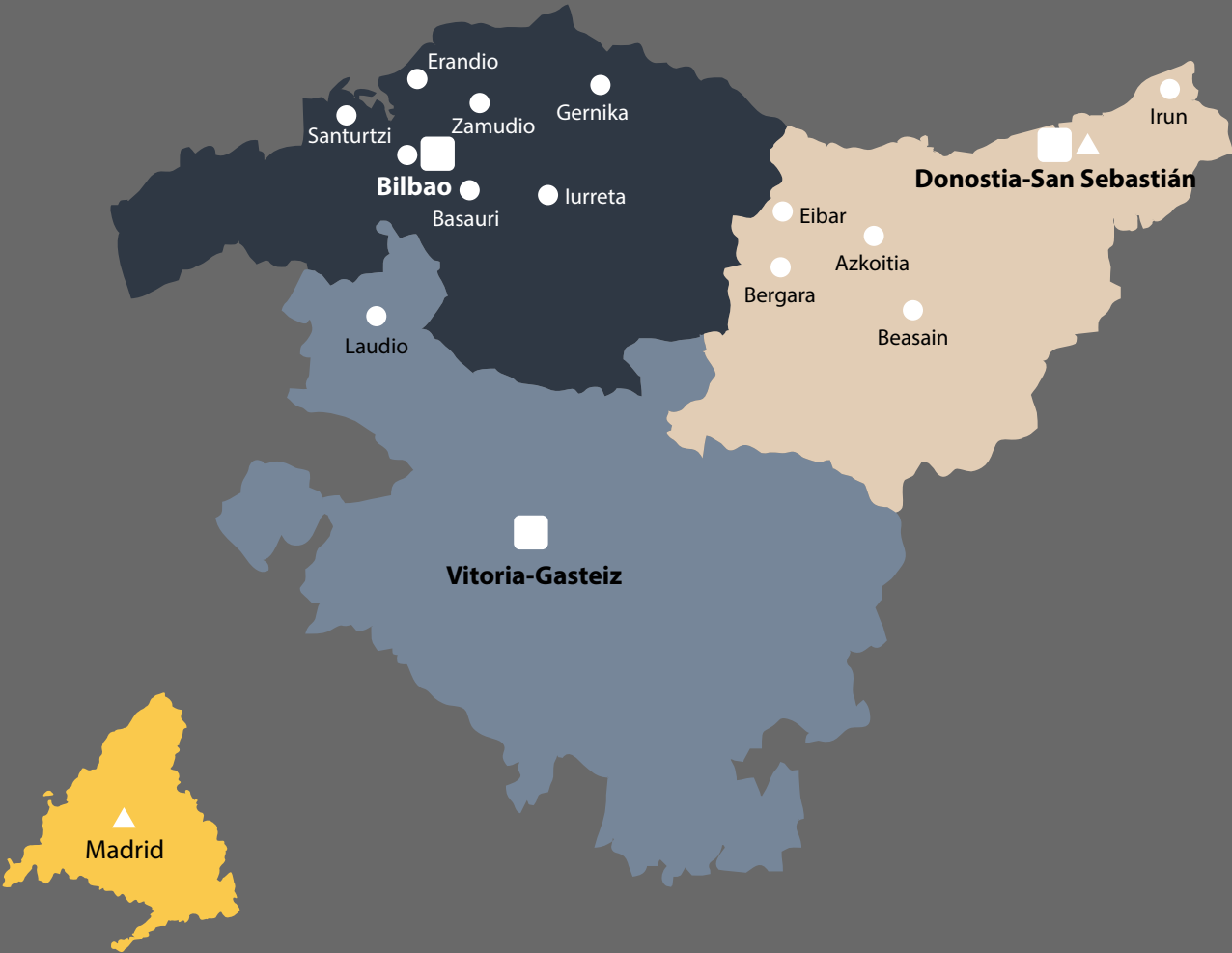
¿Dónde estamos?

Mutualia concentra la mayor parte de su actividad en el País Vasco, donde se encuentran todos los recursos asistenciales propios, destacando los tres hospitales, uno en cada territorio histórico.

Mutualia concentra su actividad en la CAPV, donde se sitúa el 94,54% de la población a la que da cobertura y, por ello, todos los centros asistenciales propios de Mutualia se ubican en el País Vasco, donde, con el paso de los años, ha conseguido configurar una amplia red de centros que permiten dar una respuesta rápida y cercana a las personas que necesitan atención, tanto sanitaria como económica.

En total, Mutualia dispone de 18 centros asistenciales propios, entre los que se incluyen 3 hospitales, uno en cada capital del territorio histórico, 13 centros asistenciales y 2 centros administrativos.

94,54%
DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA
PROTEGIDA POR MUTUALIA SE
ENCUENTRA EN LA CAPV



Sede Operativa:
C/ Henao, 26
48009 Bilbao (Bizkaia)
944 25 25 00

Sede Social:
C/ Miraconcha, 7
20007 Donostia/San Sebastián (Gipuzkoa)
943 42 65 00

- Hospitales (3)
- Centros asistenciales (13)
- Centros administrativos (2)

3. ¿Quiénes somos?

Corporación Rama

Mutualia forma parte de Corporación Rama desde enero de 2016, compartiendo sinergias con las demás mutuas que la componen para mejorar el servicio que se presta a las empresas y las personas trabajadoras.

180

CENTROS PROPIOS

3.950

PLANTILLA CONJUNTA DE TODAS
LAS MUTUAS DE CORPORACIÓN
RAMA

264.559

EMPRESAS ASOCIADAS A LAS QUE SE
PRESTA SERVICIO

3.024.310

PERSONAS PROTEGIDAS, TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA Y PROPIA

Corporación Rama es un proyecto de cooperación común que han continuado, en su inicio, las mutuas integrantes de la antigua Corporación Mutua. Esta agrupación se formalizó como entidad sin personalidad jurídica propia por Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 13 de enero de 2016, por la que se aprobó el “Acuerdo de Alianza Estratégica” de la misma fecha, firmado por las siete mutuas que la integraban en ese momento.

Así mismo, se aprobó la utilización de la denominación Corporación RAMA (Red Asistencial de Mutuas Asociadas) y la imagen común distinta de cada una de las mutuas que la conforman, habiendo sido registrada la marca en la Oficina Española de Registros de Patentes y Marcas. Este instrumento es muy útil para la óptima y eficaz gestión de los recursos públicos que legalmente tienen encomendadas las mutuas como entidades colaboradoras con la Seguridad Social. Es un marco estable de colaboración y cooperación en los ámbitos de actuación atribuidos a las mutuas, tales como, la prestación recíproca de prestaciones sanitarias, control y seguimiento de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, utilización conjunta de instalaciones y centros asistenciales y administrativos de cada mutua, así como la realización de actividades de investigación, desarrollo e innovación, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales, con la finalidad de impulsar una mayor eficiencia y eficacia en los recursos públicos que gestionan las mutuas.



3. ¿Quiénes somos?

Hitos relevantes del modelo de gestión de los últimos años

- Certificado del Sistema de Gestión de Compliance Penal UNE 19601.
- Certificado EFR en la categoría de empresa Proactiva B.
- Certificado Q Sostenible para nuestros edificios de Henao y de Clínica Ercilla, con la máxima calificación Q SOSTENIBLE EVOLUTION EXCELLENCE.
- Sello Erronka Garbia por la organización de la Junta General de 2019 como evento ambientalmente sostenible.

2019

- Premio Vasco a la Gestión avanzada en el elemento Estrategia, otorgado por el Gobierno Vasco a través de Euskalit.
- Certificado Q Sostenible Evolution Excellence Plus para el Hospital de Alta Resolución de Mutualia en Vitoria-Gasteiz.
- Certificación ISO 45001 al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Sello Erronka Garbia por la organización de la Junta General de 2020 como evento ambientalmente sostenible.

2020

- Finalista del Quality Innovation Award (QIA) en su fase de Euskadi.
- Diploma 5S Digitales al área de Organización y Gestión de Riesgos.
- Certificación Q Sostenible Evolution Excellence para los centros de Gernika y Bergara.
- Sello Erronka Garbia por la organización de la Junta General de 2021 como evento ambientalmente sostenible.

2021

- 5S “diploma plata” para la Clínica Pakea.
- Incremento en el nivel de certificación EFR pasando de la B a B+ Proactiva.
- Certificación del Esquema Nacional de Seguridad otorgada por AENOR.
- Sello Erronka Garbia por la organización de los Premios Mutualia y la Junta General de 2022 como eventos ambientalmente sostenibles.

2022

- A de oro a la Gestión Avanzada.
- Certificación Humans (grado A) por cumplir los criterios de humanización y calidad asistencial.
- Certificado de Calidad en la Gestión Lingüística Bikain.
- Sello Erronka Garbia por la organización de la Junta General de 2023 como evento ambientalmente sostenible.

2023

- Premio Vasco a la Gestión avanzada en el elemento Sociedad, otorgado por el Gobierno Vasco a través de Euskalit.
- Sello Europeo “ORGANIZACIÓN COMPROMETIDA CON LA DESCARBONIZACIÓN - ECO2 AGREED 2030”.
- Premio Euskadi Agenda 2030
- Sello Erronka Garbia por la organización de la Junta General de 2024 y la Jornada de Diversidad como eventos ambientalmente sostenibles.

2024

3. ¿Quiénes somos?

Certificaciones, premios y reconocimientos



3. ¿Quiénes somos?

Compromiso con el pacto de Naciones Unidas

En Mutualia, la sostenibilidad es un proceso continuo que se aborda con responsabilidad y visión de futuro. Se ha integrado la sostenibilidad en la estrategia de Mutualia para generar impacto positivo en todos los ámbitos y minimizar cualquier impacto negativo. Se alinean los objetivos con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El enfoque está basado en una gestión ética, transparente y eficiente, permitiendo actuar con responsabilidad, prevenir los riesgos y promover el bienestar laboral, la salud en el trabajo y la equidad social.

En un mundo que cambia rápidamente, factores como la transformación digital, el envejecimiento poblacional y el cambio climático ya influyen en

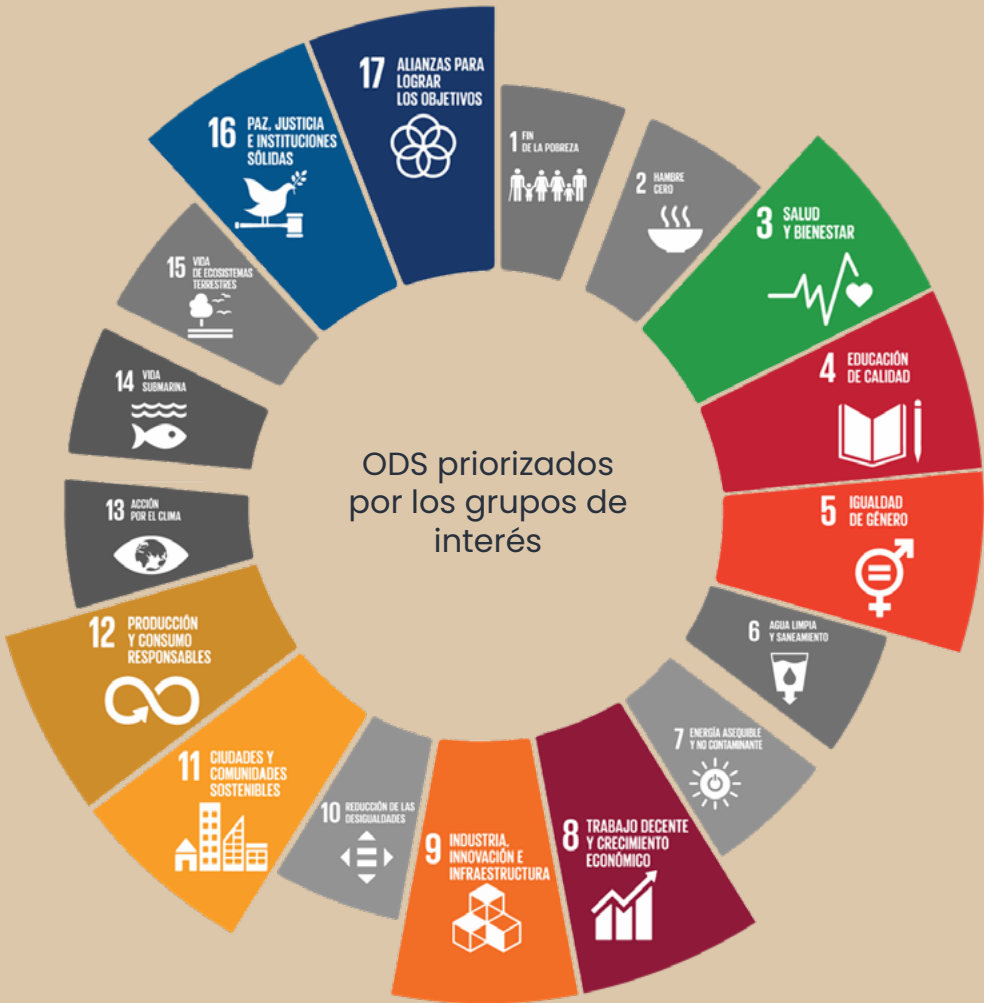
el trabajo, por lo que, a corto plazo, se prioriza la digitalización de los servicios para mejorar la accesibilidad, la reducción de la huella ambiental optimizando el uso de la energía en las instalaciones y el fortalecimiento de la cultura preventiva en las empresas mutualistas. A medio plazo, se buscan alianzas estratégicas para fomentar la innovación, integrar la debida diligencia en toda la organización e implementar políticas de igualdad y diversidad.

Durante 2024, se han obtenido avances tangibles en áreas como la digitalización de los procesos, la diversidad e inclusión, la gestión de riesgos y la satisfacción de los usuarios y usuarias, entre otros. Sin embargo, aún se tienen que producir avances en la medición de impactos y en el refuerzo de la participación de los grupos de interés.

En este sentido, entre los retos de Mutualia a corto y medio plazo se incluyen:

- Consolidar un sistema de indicadores ESG.
- Seguir reduciendo emisiones de CO₂.
- Ampliar programas de prevención y promoción de la salud laboral.
- Fomentar la igualdad y la inclusión en todos los niveles de la organización.
- Implementar la debida diligencia en toda la organización.

La sociedad cada vez más exige mayor transparencia y compromiso, significando para Mutualia una oportunidad para avanzar hacia una gestión más sostenible e inclusiva.



3. ¿Quiénes somos?

Compromiso y participación de los grupos de interés

Los grupos de interés son parte de la organización y constituyen un elemento relevante. Se identifican y se definen con el fin de conocerlos, comunicarse, implicarse e interactuar con ellos en aras a alcanzar la excelencia en todos los ámbitos de actuación.

Con el objetivo de generar confianza en el entorno donde Mutualia desarrolla su actividad y en el enfoque estratégico, se considera relevante la relación con aquellos colectivos afectados por la actividad desde un punto de vista de responsabilidad social.

Para ello, se necesita la implicación de todos y cada uno de los grupos de interés para cumplir con los objetivos de forma sostenible. Esta implicación y

compromiso se consigue construyendo relaciones que acumulen confianza, permitiendo conocer y dar respuesta a sus expectativas y necesidades y mejorando la percepción que tienen de Mutualia.

Esta relación contribuye al progreso, al incremento de la competitividad y al desarrollo sostenible.

La definición de la estrategia de Mutualia

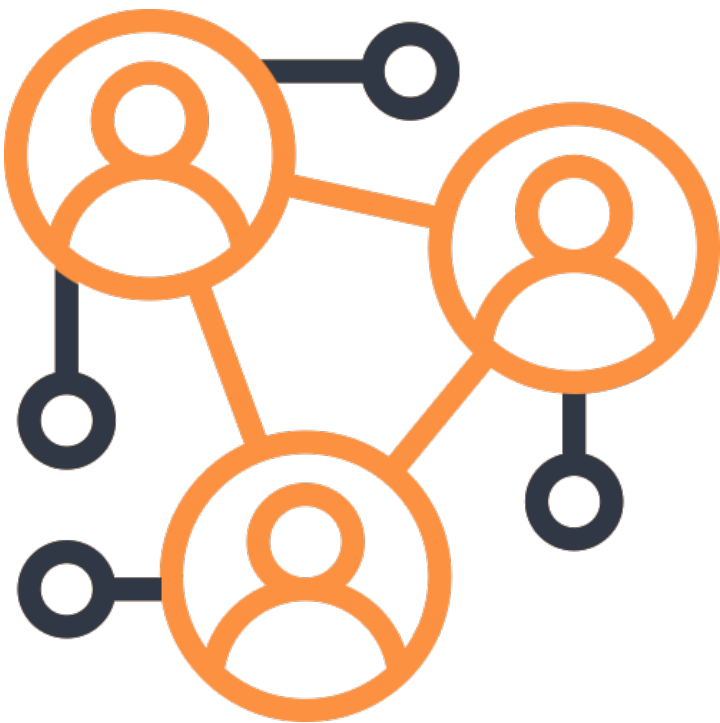
se basa, entre otros aspectos, en la información recogida de los grupos de interés, para lo que se cuenta con diferentes fuentes de comunicación que, de manera sistemática, permiten el diálogo permanente con cada uno de ellos con el fin de incorporar la información de forma estructurada al proceso de reflexión.

Mutualia gestiona otras fuentes de información que le permiten comprender y anticiparse a los cambios que pueden producirse en su entorno (administración/instituciones, mercado-clientes potenciales- y/o sector). Es por ello que está presente en la Junta Directiva de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), la Fundación Vasca para la Excelencia (EUSKALIT) y también participa en foros y grupos de trabajo promovidos por organizaciones empresariales como ADEGI, CEBEK, SEA y CONFEBASK.

Los estados contables de la entidad, como entidad colaboradora con la Seguridad Social, son auditados anualmente por la Intervención General de la Seguridad Social, garantizando, por tanto, que se realiza un buen uso de los fondos públicos. De igual forma, para reforzar la garantía de eficiencia y transparencia en su gestión, Mutualia dispone de los certificados en los diferentes sistemas de gestión que son auditados anualmente por la Entidad certificadora AENOR.

Todas estas medidas responden al décimo y último principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas por el que se establece que “las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

Para Mutualia es importante transmitir de forma clara y fluida los mensajes a todos sus grupos de interés y, por supuesto, conocer su opinión y recabar todas las ideas de mejora que quisiera trasladar cada uno de ellos. Es por ello que una vez recogida y analizada la información de estos grupos de interés, se incorpora al proceso de reflexión estratégica y se despliega a través de los planes de acción anuales de las diferentes áreas. De hecho, el análisis sistemático de estas fuentes de información a lo largo de los años se ha visto reflejado en el desarrollo de estrategias y acciones con impacto directo en la gestión.



3. ¿Quiénes somos?

Grupos de Interés y acciones de participación

<div>Cientes<ul style="list-style-type: none">• Encuestas de satisfacción (empresas mutualistas, asesorías, asistencia sanitaria, prestaciones económicas).• Reuniones con empresas mutualistas y asesorías.• Sistema de sugerencias, quejas y reclamaciones (Web, extranet, contact center, oficina virtual del MEYSS, etc.).• Propuestas y aportaciones recogidas en el Foro Mutualia.• Focus Group.• Relaciones diarias con las empresa, asesorías y autónomos (gestor integral).• Actividad diaria/prestación del servicio.• Encuesta de Materialidad.</div>	<div>Personas<ul style="list-style-type: none">• Encuestas de satisfacción de las personas.• Encuesta de Riesgos Psicosociales.• Proyecto Boga.• Sistema de sugerencias.• Equipos de proceso/Equipos de Mejora/Sesiones clínicas.• Reuniones con la representación legal de las personas trabajadoras.• Portal corporativo Elkargune.• Diagnóstico y Plan de Igualdad.• Comunicaciones internas mensuales.• Actividad diaria/relación directa.• Encuesta de Materialidad.</div>	<div>Órganos de gobierno y participación<ul style="list-style-type: none">• Reuniones de la Junta General.• Reuniones de la Junta Directiva.• Reuniones de la Comisión Ejecutiva.• Reuniones de la Comisión de Control y Seguimiento.• Reuniones de las distintas comisiones de la Junta Directiva.• Encuesta de Materialidad.</div>
<div>Aliados y proveedores clave<ul style="list-style-type: none">• Reuniones de Corporación Rama.• Reuniones de AMAT.• Encuestas de satisfacción.• Encuesta de Materialidad.</div>	<div>Gobierno e instituciones públicas<ul style="list-style-type: none">• Reuniones con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.• Modificación y actualización normativa con aplicación en el sector.• Relaciones institucionales.• Auditoria de la Intervención General de la Seguridad Social.• Encuesta de Materialidad.</div>	<div>Sociedad<ul style="list-style-type: none">• Encuesta de satisfacción de la sociedad.• Reuniones periódicas con distintas asociaciones y organizaciones.• Participación en eventos, foros y proyectos.• Adhesiones a distintos entidades, pactos e iniciativas sociales.• Encuesta de Materialidad.</div>

3. ¿Quiénes somos?

Análisis de materialidad

En el último trimestre de 2024 se realizó un nuevo análisis de materialidad. Aunque la idea inicial era la de mantener el análisis de materialidad anterior durante todo el periodo de vigencia del plan estratégico actual, es decir, hasta el ejercicio 2025, la velocidad con la que se suceden los hechos y los entornos tan cambiantes y líquidos en los que vivimos, han obligado a preguntar de nuevo a los grupos de interés sobre qué temas consideran de alta importancia en su relación con Mutualia.

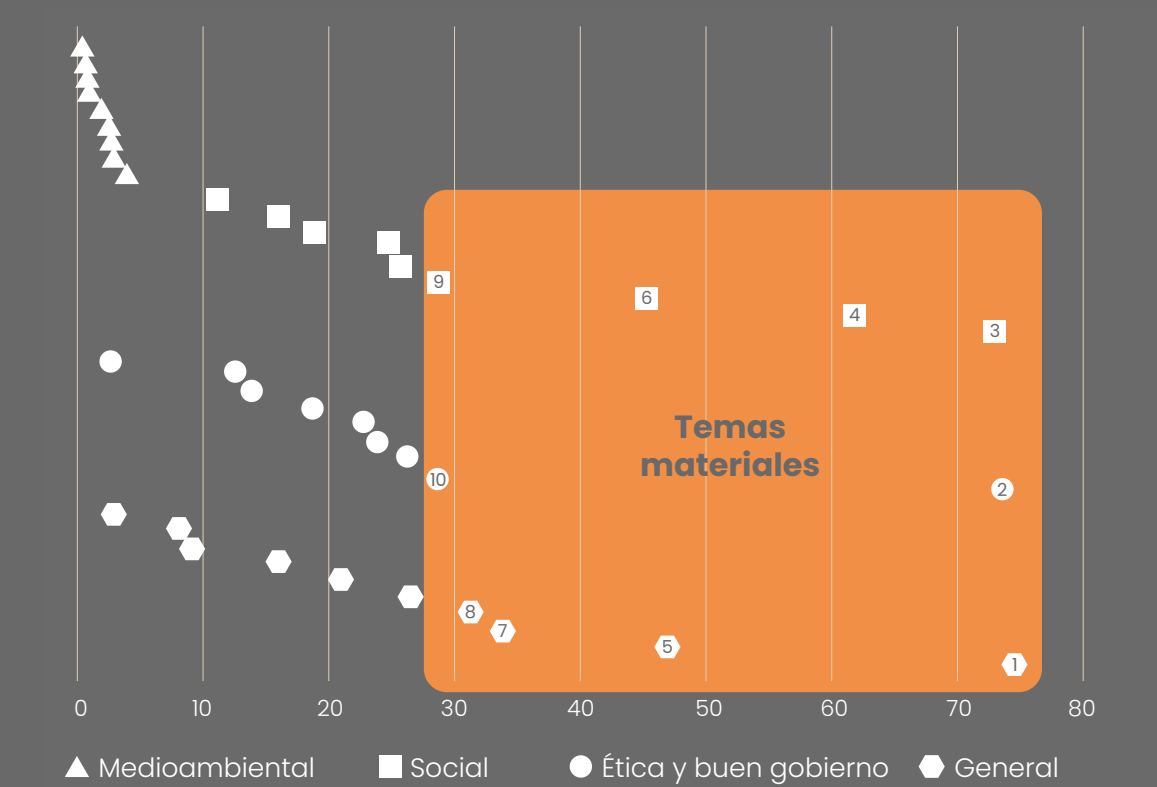
La metodología seguida ha sido similar a la efectuada en 2021, se ha realizado una encuesta en la que se pregunta a los grupos de interés sobre 37 temas relevantes agrupados en tres ámbitos: el desempeño ético y buen gobierno, el desempeño medioambiental y el desempeño social. Además, se hace una valoración que unifica esos tres desempeños con la actividad económica que desarrolla Mutualia. De cada uno de los 3 ámbitos ESG y el general, cada persona encuestada podía seleccionar hasta un máximo de tres temas.

Estos 37 temas son de interés alto para Mutualia, es decir, ya son temas materiales internos, dejando la posibilidad de que los grupos de interés indiquen los temas que ellos consideren de importancia alta y que no estén recogidos en el cuestionario. En este análisis no se ha incorporado ningún elemento material externo.

Al igual que el anterior análisis de materialidad, los grupos de interés no consideran material el desempeño medioambiental, entendiendo que el modelo de actividad que desarrolla Mutualia no impacta negativamente sobre el entorno, no es una actividad contaminante o que pueda dañar por acción, omisión o accidente, el medio ambiente.

Además, el desempeño social y la gobernanza están adquiriendo cada vez más relevancia en las organizaciones y, por ende, los grupos de interés le conceden mayor importancia.

Distribución de los 37 temas por desempeño y puntuación



Relación de temas materiales

Orden	Tema	Puntuación
1	Gestión eficiente de los recursos públicos	74,25
2	Salud y bienestar	73,08
3	Políticas y códigos de conducta que definan los compromisos éticos	72,6
4	Transparencia	61,6
5	Calidad de los productos y servicios	46,75
6	Protocolos y procedimientos de gestión y control de los riesgos.	45,1
7	Contribución a la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social	33,6
8	Satisfacción y seguridad de las personas	31,08
9	Empleabilidad	28,56
10	Garantizar la protección de datos y la ciberseguridad	27,5

3. ¿Quiénes somos?

Plan Estratégico

El plan estratégico vigente es el que abarca el periodo comprendido entre año 2021 y el año 2025.

El Plan Estratégico de Mutualia se elaboró en varias fases. En primer lugar, se llevó a cabo un proceso de reflexión estratégica liderado principalmente por el equipo de Seguimiento de Gestión. A continuación, intervinieron la Junta Directiva y sus comisiones, tras lo cual Seguimiento de Gestión elaboró un borrador del plan. Este borrador se comunicó a todas las personas de la organización, abriendo así un período participativo en el que se recibieron 135 aportaciones

que impulsaron nuevos proyectos y enriquecieron los ya previstos en el borrador.

Los aspectos relativos a la cultura corporativa que se revisaron y, en su caso, se modificaron para este plan estratégico, como el propósito, la misión, los valores o la visión, se mantiene fijos, pero hay otros elementos que se revisan anualmente, como es el caso del DAFO o los escenarios.

Otro elemento que se mantiene fijo durante toda la duración del plan estratégico son las cuatro Líneas Estratégicas en la que está basado: Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa ciudadana, Refuerzo del compromiso las personas, Innovación en servicios y Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica. A cada línea estratégica se le otorga una “posición futura”, con el horizonte en el ejercicio 2025, y se le asocia el reto o los retos necesarios que podrán conseguirse con la ejecución de los macroproyectos, proyectos y acciones.

A principios del ejercicio 2024 se ha realizado la revisión del Plan Estratégico, analizando la situación de todos los proyectos, el grado de consecución de los retos y generando un nuevo DAFO que ha dado lugar a nuevos proyectos estratégicos.

Los siguientes cuatro capítulos de esta memoria se dedican a cada una de las Líneas Estratégicas.

Línea Estratégica	Reto
<div>1</div> <div>Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Ser la organización de referencia en la CAPV por su gestión avanzada.• Ser una organización de referencia por su gestión ética.• Ser una organización de referencia por su gestión sostenible.• Ser reconocida por sus grupos de interés por el valor que genera en el entorno.
<div>2</div> <div>Refuerzo del compromiso con las personas</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Ser la organización reconocida como un gran lugar para trabajar.
<div>3</div> <div>Innovación en servicios</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Ser una organización ágil y vanguardista en la incorporación de la innovación en la prestación de sus servicios.
<div>4</div> <div>Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica</div> <div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Ser una organización de referencia por su cercanía sobre la base de una amplia red de centros y atención a la diversidad.

Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana



Gestión integral de los riesgos

Mutualia está comprometida con la generación de valor y la sostenibilidad. Para lograr este fin, ha definido una política de gestión de riesgos en la que se establecen como principios generales el cumplimiento, la proactividad, la independencia, la homogeneidad, la transparencia y la mejora continua.

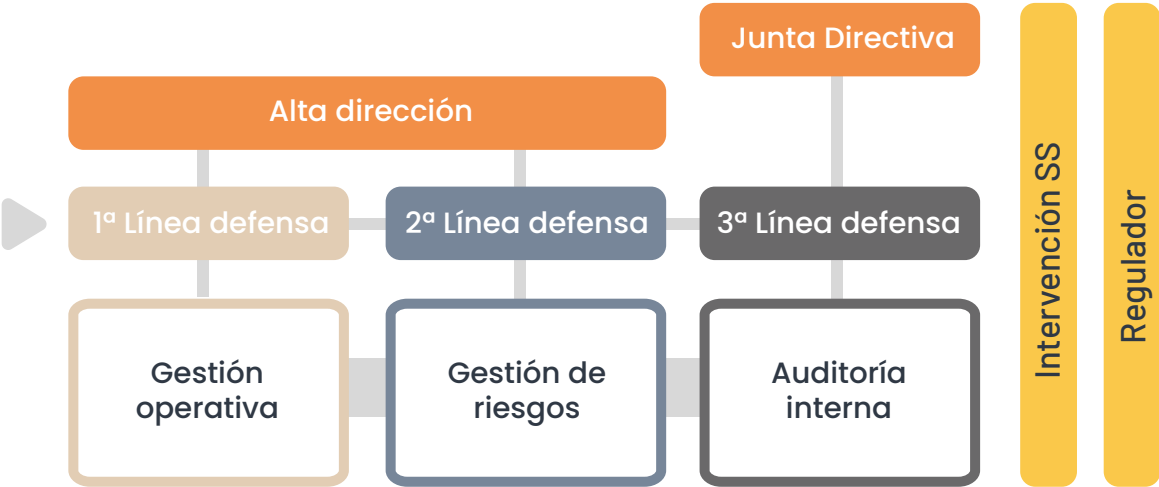
Esta política se traduce en un Sistema Integral de Control y Gestión de Riesgos soportado en una definición y asignación de funciones y responsabilidades a distintos niveles, así como en unos procedimientos, metodologías y herramientas de soporte adecuados a las distintas etapas y actividades del sistema para asegurar que los riesgos de toda naturaleza que pudieran afectar negativamente son identificados, analizados, evaluados, gestionados y controlados de forma sistemática, con criterios uniformes y dentro de los umbrales o niveles de tolerancia establecidos por la Junta Directiva.

Toda la organización es responsable de contribuir a la identificación y gestión de riesgos. Para coordinar estas actividades, Mutualia sigue el Modelo de Tres Líneas de Defensa:

Primera línea de defensa: Gestión operativa

Las diferentes áreas son responsables de los riesgos y su gestión, manteniendo un control interno efectivo y ejecutando controles sobre los riesgos de manera constante, además de implementar acciones correctivas cuando sea necesario.

Esquema general de la tres líneas de defensa



Segunda línea de defensa: Gestión de Riesgos

Esta línea está conformada por el Área de Organización y Gestión de Riesgos, los equipos de proceso y los equipos estructurales y/o permanentes. Sus funciones incluyen definir y revisar el sistema de Gestión de Riesgos, promover la elaboración de Mapas de riesgos y realizar el seguimiento de los planes de acción establecidos.

Tercera línea de defensa: Auditoría Interna

En dependencia de la Comisión de Auditoría de la Junta Directiva, esta área revisa y valida de forma independiente y objetiva la eficacia de la Gestión de Riesgos, Control y Gobierno Corporativo, incluyendo el funcionamiento de las dos

primeras líneas de defensa.

Con este modelo, garantizamos una estructura de control óptima para que la información sobre los niveles de riesgos fluya en la organización y se mantengan en niveles aceptables para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

En el ejercicio 2024, se han producido avances significativos en el despliegue del macroproyecto “Afianzamiento de la cultura de Gestión del Riesgo”, incluido en el Plan Estratégico 2021-2025. Entre los logros destacados se encuentran:

- Definición del mapa de riesgos relacionados con el incumplimiento de la ley de contratos del sector público.
- Propuesta de una nueva forma de medición del impacto en los riesgos éticos.

4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

- Realización de una prueba piloto en el área económico-financiera y desarrollo de personas para evaluar riesgos de tipología penal.
- Revisión de los mapas de riesgos de Asistencia Sanitaria Externa, Contingencia Común, Radiodiagnóstico y Hospitalización.
- Avances en el diseño e implantación de auditoría continua del SCIF, desarrollando programas de intercambio de información contable y extracontable en el ámbito de las prestaciones económicas.
- Incorporación sistemática en los informes de auditoría de la opinión sobre la evaluación de riesgos y controles identificados en el mapa de riesgos, así como la identificación de nuevos riesgos para su tratamiento posterior.
- Cumplimiento del 94% del plan de auditoría interna aprobado por la

Comisión de Auditoría de la Junta Directiva.

Esta sistemática no solo nos permite evaluar el riesgo y priorizar nuestras actuaciones, sino que también sirve de base para la renovación de certificaciones en ámbitos específicos de gestión de riesgos, como:

- UNE 179003 “Gestión de Riesgos para la Seguridad del Paciente”.
- UNE 179006 “Vigilancia, Prevención y Control de las Infecciones Relacionadas con la Asistencia Sanitaria”.
- ISO 27001 “Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información”.
- UNE 19601 “Sistema de Gestión de Compliance Penal” 0.
- Certificado de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad para los Sistemas de Información (catalogados de categoría media).

Además, hemos renovado certificaciones que, aunque no son específicamente de riesgos, su estructura de alto nivel otorga mayor importancia a la gestión de riesgos:

- ISO 9001 “Sistema de Gestión de la Calidad”.
- ISO 14001 “Sistema de Gestión Ambiental”
- ISO 50001 “Sistema de Gestión Energética”
- ISO 45001 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Estas certificaciones son fundamentales en nuestro sistema de gestión de riesgos, ya que son controles preventivos validados por organismos externos acreditados, lo que garantiza la eficacia de nuestro sistema ante los grupos de interés.



Código Ético, Política y Plan de Prevención de Riesgos Penales

Sistema Interno de Información y Protección del/la Informante.

El Código Ético de Mutualia, aprobado por la Junta Directiva en 2015, y cuyo texto vigente corresponde a la revisión de fecha 17 de diciembre de 2021, forma parte del sistema de Gobierno Corporativo y se inserta en el proyecto de adecuación ética y de cumplimiento, plasmado en varias de las líneas del Plan Estratégico 2021-2025.

Constituye un acto de responsabilidad hacia las entidades y personas mutualistas y va en consonancia con los valores de Mutualia: cercanía, eficiencia, equipo, profesionalidad, transparencia y vanguardismo. Como desarrollo del mismo, Mutualia aprobó en 2022 con las “Normas Generales de Conducta Profesional”, fundamentadas en el propósito, la misión, los valores y en el propio Código ético de la Entidad, como elementos básicos de su cultura empresarial.

Mutualia cuenta con un “Protocolo General de Prevención, Detección y Gestión en Caso de Conflicto de Intereses”, que incorpora como anexos en el procedimiento de Contratación Pública de Mutualia, los documentos declarativos del compromiso de confidencialidad y prevención de conflicto de intereses y prohibiciones.

La Política de Prevención de Delitos (2019) incluye los elementos principales del modelo y determina los objetivos asociados a la voluntad de la organización para garantizar el correcto cumplimiento normativo en materia penal. Obliga a todos los miembros y personas físicas representantes de los órganos de gobierno y participación de Mutualia, al personal de Alta Dirección de la Entidad, con independencia de su nivel jerárquico, ubicación y funciones, y a todas las demás personas trabajadoras de la Entidad, quienes deberán conocer y cumplir su contenido. Esta Política aplica también a aquellas personas terceras que actúen en nombre y representación de Mutualia. Está publicada junto al resto de los documentos que constituyen los pilares fundamentales del Plan de prevención de la Responsabilidad Penal de la persona jurídica implantado.

Converge con la Política General de Gobierno

Corporativo, cuya 5ª revisión se acordó por la Junta Directiva de 31 de mayo del 2024, con el refrendo de la Junta General el 19 de julio de ese año y que es otra de las políticas esenciales del compliance penal de Mutualia.

El Comité de Cumplimiento es el órgano colegiado con poderes autónomos de iniciativa y control para la supervisión del funcionamiento y la ejecución del modelo de prevención conforme a lo previsto en el art. 31 bis.2.º del Código Penal. Su reglamento interno de organización y funcionamiento desarrolló la Política del Sistema Interno de Información y Protección del y la Informante de Mutualia, aprobada en 2023 y cuya modificación, para ajustar los supuestos de ámbito material de competencia del sistema interno de información respecto a posibles incumplimientos de normas y protocolos internos, ha sido aprobada por la Junta Directiva de 25 de marzo del 2024.

La Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, establece como responsable del sistema interno de información al Comité de Cumplimiento. También es responsable del estudio de la afectación de la normativa vigente a las diferentes áreas y de supervisar la elaboración del mapa de riesgos penales de Mutualia. En el ejercicio 2024 continúa la revisión de la evaluación de los riesgos penales, adecuando la metodología de análisis de conductas relacionadas con los tipos delictivos que el Código Penal describe para la persona jurídica. Han sido objeto de revisión los mapas de riesgo y los controles de las áreas de Desarrollo de personas y de Contratación.

Cabe resaltar, por su alcance en relación con riesgos penales, que entre los protocolos actualizados se ha revisado el procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y las violencias sexuales y/o contra las personas LGTBI, acordado en el seno del Comité de Igualdad.

De esta forma, el Código Ético, la Política de compliance penal, el mapa de riesgos penales,

el manual de cumplimiento y prevención de riesgos penales, las Normas generales de conducta profesional de Mutualia, el Protocolo general de prevención, detección y gestión en caso del conflicto de intereses y la Política del sistema interno de información y protección del y la informante, son los pilares fundamentales del plan de prevención de responsabilidad penal de la persona jurídica. Su objetivo es adoptar y ejecutar con eficacia un modelo de organización y gestión que incluya medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir o reducir de forma significativa el riesgo de comisión de delitos.

Dentro de los plazos legales establecidos, Mutualia puso en 2023 a disposición de todos los grupos de interés internos y externos una herramienta web como canal interno para la recepción de cualquier comunicación que describa hechos que puedan suponer algún incumplimiento normativo en el ámbito material y personal de aplicación que establece la Ley 2/2023, o una vulneración de las normas internas, códigos y protocolos citados anteriormente. Este canal de información ofrece las garantías exigidas de confidencialidad, de protección del informante y de tratamiento de las comunicaciones.

El Comité de Cumplimiento establece un programa continuado de capacitación para sus miembros. Destaca en el año 2024 su formación en diversas jornadas de actualización y novedades en materias como la ciberseguridad, la regulación de la inteligencia artificial o los protocolos de acoso en las organizaciones. Cuenta con el asesoramiento y colaboración jurídico-técnica especializada de un tercero experto y Mutualia forma parte de la Asociación Española de Compliance (ASCOM) para acceder a su amplio programa formativo.

En el contexto de la formación periódica y de comunicación interna en materia de prevención penal, destaca la realización de una acción formativa para toda la plantilla consistente en una serie de videos breves explicativos con contenidos clasificados por bloques: ética y valores; prevención penal y del soborno; privacidad y confidencialidad. Además, se celebró una jornada dando a conocer las funciones y los objetivos del Comité de cumplimiento y recordando los aspectos fundamentales del Sistema de prevención de delitos. Se han ejecutado diversas acciones comunicativas planificadas, orientadas a difundir la cultura de cumplimiento en todos los niveles de responsabilidad de la organización y aprovechando una amplia variedad de canales.

AENOR, entidad acreditada por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) para la certificación según la Norma UNE 19601 de Sistemas de gestión de compliance penal, ha realizado en el mes de diciembre de 2024 la nueva auditoría de seguimiento al sistema de Mutualia. La certificación obtenida en diciembre de 2019 fue renovada con fecha 17 de enero de 2023, y tiene vigencia hasta enero de 2026.

Seguridad de la información y protección de datos

Mutualia gestiona datos personales sensibles bajo estricta normativa de protección de datos (RGPD, LOPDGDD y ENS), aplicando medidas técnicas y organizativas certificadas (ISO 27001) con un Comité interdisciplinar dedicado a garantizar la seguridad y privacidad. Durante 2024, este comité ha reforzado políticas internas, actualizado evaluaciones de riesgo, promovido formación específica y auditado procesos, consolidando así un modelo dinámico de cumplimiento normativo en constante evolución.



Mutualia, por su naturaleza jurídica y el tipo de servicios que presta, trata diversas categorías de datos de carácter personal, incluidos especialmente aquellos que la legislación califica de categorías especiales de datos personales como son los datos de salud.

De conformidad con el dictamen 17302/2018 del Gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (que ratifica los anteriores criterios contenidos en sus informes 189/2008 y 350/2009) las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, tienen la consideración de responsable de tratamiento de los datos personales que gestionan en la actividad que tienen legalmente atribuida.

La Organización de Mutualia está sujeta y debe garantizar el estricto cumplimiento normativo del Reglamento UE 2016/679 de 27 abril de General Protección de Datos de Carácter Personal (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales y demás normativa de aplicación que le pueda estar conectada.

El modelo de cumplimiento de tal normativa está basado en lo siguiente:

- Delegado de Protección de Datos (letrado certificado conforme al Esquema D.P.D. de la AEPD).
- Responsable de seguridad (directora de Sistemas de Información).
- Constitución y funcionamiento permanente de un Comité de Seguridad de la Información y Protección de Datos, como órgano colegiado interdisciplinar de 2ª línea de defensa.
- Consultoría externa de apoyo al Comité de Seguridad, especializada en protección de datos.
- Sistema general de gestión de riesgos en la organización.
- Reporte y gestión de riesgos en el Proceso de Diseño Estratégico.
- Política y procedimientos de seguridad y protección de datos.
- Registro de actividades de tratamiento.
- Clausulados contractuales de protección de datos y confidencialidad con los proveedores encargados de tratamiento.
- Clausulados informativos de protección de datos y confidencialidad en comunicaciones, sitios electrónicos,

4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

- documentos y contratos.
- Formación y sensibilización a todas las personas de la organización.
 - Actualización permanente a criterios y guías de las autoridades de control y la jurisprudencia.
 - Gestión y respuesta al ejercicio de derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición.
 - Implantación de medidas de seguridad adaptadas al mapa de riesgos.
 - Auditoría interna periódica de riesgos RGPD.
 - Protección de datos desde el diseño y por defecto.
 - Análisis de riesgos y evaluaciones de impacto de Protección de Datos (PIA – EIPD) en los tratamientos conforme a las guías de las autoridades de control incluyendo los nuevos proyectos.
 - Ponderación de interés legítimo (LIA) en los tratamientos que tengan esta base de legitimación.
 - Previsión de consultas previas a la autoridad de control en supuestos de riesgo residual alto.
 - Previsión de notificación de brechas de seguridad a la autoridad de control, en caso de producirse.

Para cumplimiento de tal normativa Mutualia tiene implementadas medidas técnicas y organizativas apropiadas, incluyendo un Sistema Integral de Gestión de Riesgos, para garantizar un nivel de seguridad adecuado, asegurando en todo caso la accesibilidad, integridad, resiliencia, disponibilidad, autenticidad, trazabilidad, conservación y confidencialidad de los sistemas, servicios y datos; con procesos de verificación, evaluación y valoración de su eficacia.

Mutualia tiene implementado un Sistema de Gestión Integral de la Seguridad de la Información conforme al estándar internacional ISO/IEC 27001, en el que nuestra organización se encuentra certificada por entidad acreditada por ENAC; pasando auditorías periódicas de primera parte (internas) y de tercera parte (externas).

Mutualia tiene adoptadas las medidas técnicas y organizativas del Esquema Nacional de Seguridad (ENS); y certificada por entidad auditora externa acreditada.

Debido a que el cumplimiento de esta normativa no se limita a unas instrucciones estáticas, sino que tiene un carácter dinámico, cambiante y de múltiples casuísticas, consta creado el Comité de Seguridad de la Información y de Protección de Datos como un órgano colegiado, interdisciplinar y especializado, integrado en la 2ª línea de defensa del Sistema de Gestión de Riesgos de Mutualia que vela, promueve, incentiva, canaliza, informa, controla, supervisa y resuelve dudas/cuestiones sobre todos aquellos aspectos relacionados con la seguridad de la información y la protección de los datos personales en la actividad de la organización. El Comité de Seguridad de Mutualia está compuesto, como miembros permanentes, por la responsable de Seguridad, directora de Sistemas de Información, la directora de Organización y Gestión de Riesgos, el delegado de Protección de Datos y un técnico jurídico de privacidad y protección de datos.

A lo largo de 2024 la actividad del Comité de Seguridad de Mutualia se ha destacado por las siguientes actividades:

- Actualización permanente del Registro de Actividades de Tratamiento (RAT).
- Actualización permanente del Mapa de riesgos de Protección de Datos y Seguridad de la Información.
- Actualización de las políticas, procedimientos y normas internas de privacidad y protección de datos de la entidad, así como de los avisos legales y de privacidad de la web corporativa.
- Actualización de modelos y cláusulas, contractuales e informativas.
- Acciones y seguimiento derivadas de informes de auditoría sobre ISO 27001, ENS y RGPD.
- Análisis de riesgos de nuevos proyectos y procedencia de evaluación de impacto de protección de datos.
- Respuesta y seguimiento de expedientes de ejercicio de derechos en materia de protección de datos.
- Seguimiento de incidencias de protección de datos y/o de seguridad de la información.
- Seguimiento de criterios/informes/guías de la AEPD y CEPD emitidos en el año.
- Promoción de acciones de formación y concienciación.
- Interlocución con las personas de las

áreas de la Organización.

- Asesoramiento a la alta dirección y a las áreas respecto a consultas y cuestiones varias.
- El Comité de Seguridad se ha reunido formalmente en ocho ocasiones a lo largo de 2024, con la elaboración de las actas correspondientes.
- Se ha aprobado una instrucción de fijación de plazos de conservación y supresión para aunar criterio jurídico y posibilidades técnicas.
- Se ha aprobado una instrucción de etiquetado y clasificación de la información.
- Se ha impulsado la licitación de una póliza de seguro de ciberriesgos y protección de datos.
- Se ha revisado la política de cookies para la WEB.
- Se ha implementado y difundido la nueva versión (Rev. 3) de la hoja informativa de protección de datos de la historia clínica de Mutualia.
- Se ha implementado la nueva versión de la Política de Privacidad en la web de Mutualia
- Se ha revisado la Política de Seguridad de la Información (y sus Anexos II y III) adaptado/actualizado la misma al nuevo ENS conforme al RD 311/2022.
- Se ha revisado el procedimiento de gestión y respuesta ante brechas de seguridad.
- Se ha impulsado el repaso de los perfiles de acceso a la historia clínica y las instrucciones para concretar las visualizaciones y funcionalidades que debe tener cada perfil/rol.
- Se ha aprobado la Revisión 5 de las obligaciones generales básicas protección de datos y buen uso de sistemas, dispositivos y aplicaciones de Mutualia.
- Se ha pasado la auditoria bianual de RGPD.
- Se ha examinado la publicación del Reglamento UE de inteligencia artificial y se ha impulsado la aprobación de la Política de Uso y gobernanza de la IA en Mutualia.

Código de conducta de inversiones financieras

Mutualia cumple con el “Código de Conducta relativo a la realización de inversiones financieras temporales en el mercado de valores por entidades sin ánimo de lucro”, que fue aprobado por Acuerdo de 20 de febrero de 2019 del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y publicado en el B.O.E. de 5 de marzo de 2019, según lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.

Mutualia ha extendido los principios que rigen dicho código a todas las inversiones financieras que realiza. Para ello, ha definido una política de inversión ajustada a la naturaleza de la Entidad, cuenta con una función de control interno con autoridad e independencia que se encarga de comprobar el cumplimiento de la política de inversiones y tiene creado un Comité de Inversiones Financieras compuesto por personal directivo con conocimientos técnicos suficientes que, cuenta a su vez, con el asesoramiento profesional de terceros.

Se han determinado los siguientes indicadores para controlar el cumplimiento del Código de Conducta de inversiones, presentando durante el ejercicio 2024 los valores que se pueden ver en la tabla de la derecha.

Con independencia del Código de Conducta anterior, Mutualia, en relación con la regulación de las inversiones financieras, ha cumplido con lo establecido en el artículo 30 del Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General sobre Colaboración en la gestión de las Mutuas.

Indicadores de Inversiones

Indicador	2023	2024
Liquidez a corto plazo (Idóneo 1 a 1,5; más de 2 indica exceso Tesorería)	1,5538	1,5215
Seguridad (mínima aceptada según S&P)	BBB	BBB
Rentabilidad SS (Total de tesorería de Gestión de Seguridad Social)	1,13%	1,29%
Rentabilidad PH (Total de tesorería de Gestión del Patrimonio Histórico)	1,94%	2,90%
Número de operaciones especulativas	Ninguna	Ninguna

Este año 2024, al igual que en 2023, Mutualia incumple el artículo 30 del Reglamento de Colaboración en cuanto a la materialización de reservas: “.....las mutuas deberán mantener en cada momento del ejercicio económico al menos un importe de su activo equivalente al montante del 80 por ciento de sus reservas, materializado en efectivo o en algún tipo de activos financieros.....”. Esto se debe a que la totalidad de los recursos líquidos junto con los activos financieros no resultan suficientes para la cobertura de dicho saldo (70.241.239,10€), cuantificándose el déficit, a 31 de

diciembre de 2024, en 13.208.212,11€.

Por último, y en orden a la mayor transparencia del procedimiento y siguiendo el propio Código de Conducta de Inversiones Financieras, Mutualia elabora anualmente el “Informe del Comité de inversiones sobre el grado de cumplimiento del Código de Conducta”, que se somete a la aprobación de la Junta Directiva y del cual se da cuenta a los empresarios en la Junta General Ordinaria.

Indicadores de gestión económica

La sostenibilidad económica y la optimización en la gestión de los recursos de la Seguridad Social y del Patrimonio Histórico, solo es posible a través de una gestión avanzada y ética.

Ser una entidad solvente requiere mantener unos niveles de cobertura de reservas adecuados. Los indicadores económicos que se ven en este apartado son la consecuencia de la gestión global que realiza la entidad en base a los recursos disponibles, pero en los últimos dos años, el incremento que se ha producido en el pago de las prestaciones de contingencia común, ha evidenciado una infrafinanciación de esta contingencia y, como consecuencia, la generalización de las cuentas de resultados negativas en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, lo que podría generar problemas de solvencia a medio plazo.

Para paliar esta situación, en 2024 se han establecido mecanismos de financiación adicional, como el contemplado en la orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, que establece que las mutuas colaboradoras con la Seguridad

478,4
MILLONES DE EUROS EN INGRESOS POR CUOTAS COBRADAS (UN INCREMENTO DEL 7,8% (RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR))

0,62
MILLONES DE EUROS DE RESULTADO EN LA CUENTA DE PATRIMONIO HISTÓRICO

Indicadores relevantes de la cuenta de Gestión de la Seguridad Social

Indicador	2023	2024
Ingresos (cuotas cobradas en millones de €)	443,7	478,4
Resultado de gestión de la cuenta de Seguridad Social (en millones de €)	-9,07	0 ¹
Cobertura de las reservas de Contingencia Profesional	25,75%	23,95%
Cobertura de las reservas de Contingencia Común	5%	5%

Indicadores relevantes de la cuenta de Gestión del Patrimonio Hº

Indicador	2023	2024
Rentabilidad del Patrimonio Histórico	53,90%	38,20%
Resultado de gestión de la cuenta de Patrimonio Histórico (en millones de €)	0,75	0,62

Social podrán percibir los coeficientes especiales del 0,07 y del 0,033, cuando concurra la situación de insuficiencia financiera. Cuando la suma de los resultados a distribuir para la aplicación o dotación de reservas de Contingencias Comunes y Profesionales resulte negativa tras la consideración del importe resultante de la aplicación del coeficiente que corresponda, la fracción de cuota se aumentará en tanto que la citada suma de resultados sea negativa, teniendo como tope máximo el que corresponda al coeficiente del 0,081 sobre las cuotas por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social.

[1]En 2024, a pesar de que Mutualia ha obtenido un resultado por la gestión de las Contingencias Profesionales de 63,2 millones de euros, ha tenido que acceder al importe máximo de la financiación adicional hasta compensar las pérdidas de Contingencia Común y es por ello que el resultado final queda en cero.

Toda la información económica y financiera se encuentra, de manera detallada, en el apartado 9 de esta memoria.

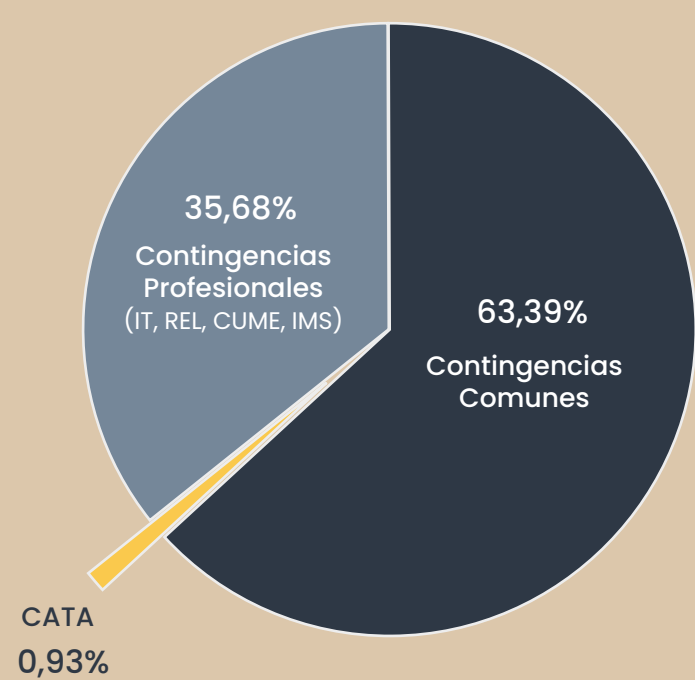
En las siguientes páginas se pueden ver unas tablas con otros indicadores relevantes de la gestión económica.

4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

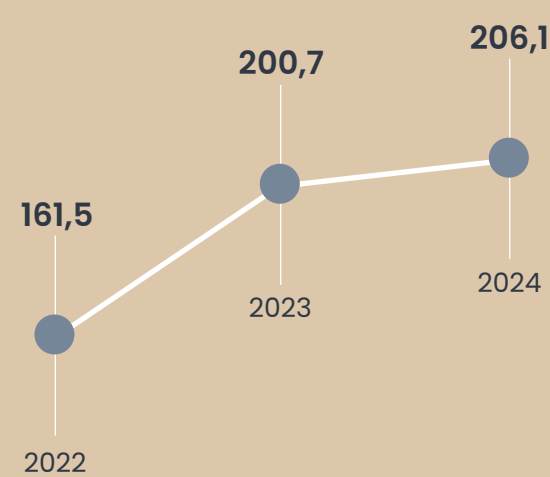
Importe de las prestaciones económicas

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Incapacidad Temporal por contingencias comunes + otras prestaciones + 60 días	200.710.162 €	206.096.627 €	2,68%
Incapacidad Temporal por contingencias profesionales + otras prestaciones + 60 días	47.019.443 €	53.105.132 €	12,94%
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	19.844.513 €	19.290.729 €	-2,79%
Secuelas y fallecimientos por contingencias profesionales	29.858.804 €	35.395.289 €	18,54%
Cuidado de Menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave	6.310.440 €	8.200.852 €	29,96%
Cese de actividad de trabajadores autónomos	1.948.722 €	3.021.114 €	55,03%
COVID-19	5.524.125 €	0 €	-100,00%
CATA COVID : PECATA	-746.900 €	0 €	-100,00%
Total	310.469.309 €	325.109.743 €	4,72%

Reparto de las prestaciones económicas



Evolución del importe de las prestaciones por ITCC (en millones de €)



4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

% de importes de prestaciones sobre cuotas ingresadas

Indicador	2023	2024
Incapacidad Temporal por contingencias comunes + otras prestaciones + 60 días	185,27%	189,07%
Incapacidad Temporal por contingencias profesionales + otras prestaciones + 60 días	15,43%	16,36%
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	6,51%	5,94%
Secuelas y fallecimientos por contingencias profesionales	9,80%	10,90%
Cuidado de Menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave	2,07%	2,53%
Cese de actividad de trabajadores autónomos	27,71%	44,59%
Ratio global de prestaciones sobre cuotas	72,75%	73,83%

Indicadores de Contingencia Profesional

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Duración media económica de la baja (días)	40,19	43,42	8,04%
Incidencia de la baja económica (‰)	40,77	40,06	-1,74%
Días económicos por persona	1,71	1,78	4,09%
Siniestralidad total x 1.000	82,39	79,9	-3,02%
Siniestralidad con baja x 1.000	38,3	38,14	-0,42%

Indicadores de Contingencia Común

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Duración media de los procesos de alta (días)	45,27	40,07	-11,49%
Incidencia económica (‰)	145,74	145,44	-0,21%
Propuestas de alta	5.358	4.907	-8,42%

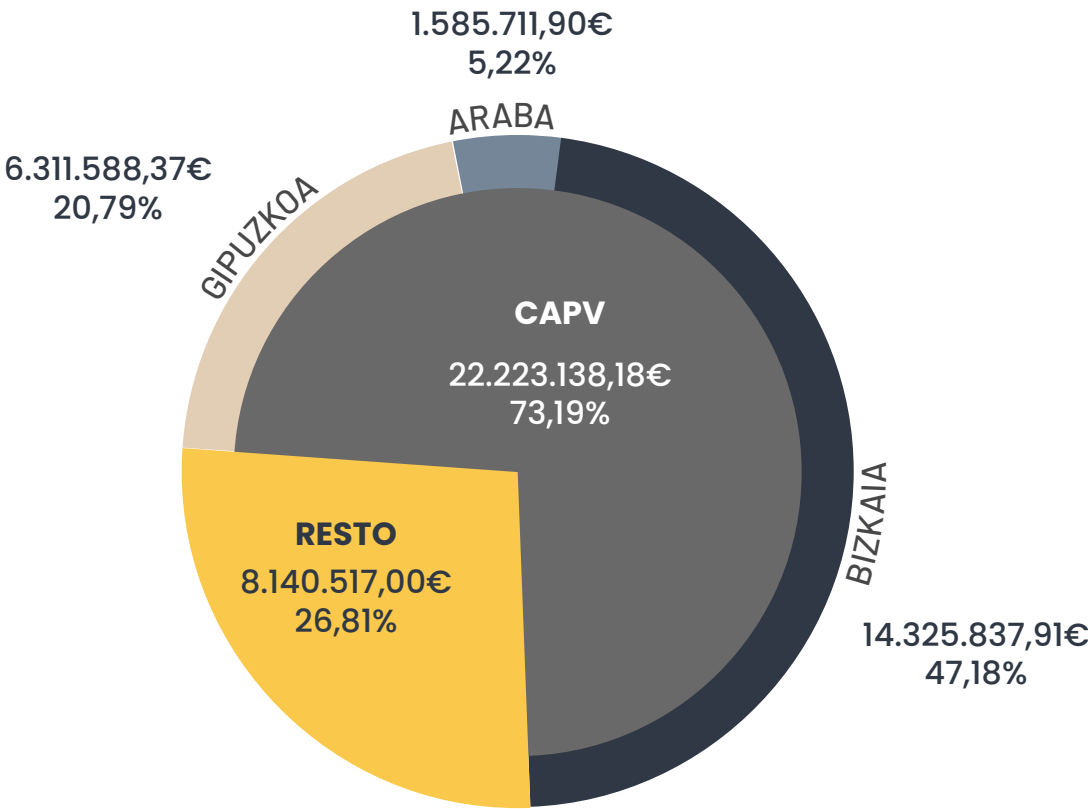
Gestión de Recursos

El objetivo principal del área de Gestión de Recursos para el ejercicio 2024 ha sido seguir mejorando la eficiencia y la eficacia en la gestión, tanto de los recursos, como de los servicios prestados a los y las clientes internos y externos. Para llevar a cabo este objetivo, se han desarrollado, entre otras, las siguientes acciones:

- Realizar una revisión exhaustiva de los procedimientos de contratación existentes para su estricta adecuación a la normativa de aplicación, identificando posibles mejoras y dando respuesta a las solicitudes de contratación de bienes, obras y servicios de los diferentes departamentos de forma ágil, eficiencia y alineada con la normativa de aplicación.
- Proporcionar formación y apoyo administrativo a las personas responsables de las diferentes áreas para mejorar sus habilidades y conocimientos en materia de contratación.
- Actualizar la documentación necesaria para la realización de expedientes y contratos conforme a las nuevas disposiciones legislativas que son de aplicación.

73,19%
PROPORCIÓN DE GASTO EN
PROVEEDORES
LOCALES

Desglose de contratación por territorios



- Fortalecer la relación con los proveedores y fomentar la participación de empresas locales en los procedimientos de contratación, respetando los principios de igualdad, transparencia y no discriminación.
- Continuar supervisando el seguimiento y control constante de la ejecución de los contratos por parte de los responsables, asegurando su cumplimiento y la calidad de los servicios prestados, y un comportamiento ético, responsable y sostenible aportando valor en nuestras relaciones y a la sociedad.
- Mantener una comunicación fluida con las diferentes áreas de Mutualia para garantizar que se satisfagan sus necesidades de manera eficiente y que reciban los bienes y servicios

que necesitan para llevar a cabo sus actividades, desplegando una sistemática de programación de necesidades, que concluye en un programa de contratación anual, objeto de seguimiento permanente para evitar desviaciones.

- Realizar las tareas de mantenimiento, obras y reparación que sean necesarias para mantener los edificios en correcto estado de conservación en línea con el proyecto de humanización del proceso asistencial.

En el ejercicio 2024 se han gestionado unos 30 millones de euros, de los que el 73,19% se ha contratado con proveedores de la CAPV, según el desglose que aparece en el gráfico de arriba.

Ese total facturado se ha repartido en 109

4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

expedientes de licitación, 42 contratos menores y múltiples solicitudes de compra directa. De entre todos ellos se ha obtenido una rentabilidad de 2.965.540,08 € gracias a la rebaja de las tarifas máximas y a la contención de precios que, normalmente, repercuten en la cuenta de resultados de ejercicios posteriores.

En el ejercicio 2024 se han implantado, en colaboración con el área de Sistemas de Información, una serie de mejoras e innovaciones en la automatización de la actividad destacando las siguientes acciones:

- Creación de una base de datos actualizada de todos los proveedores de Mutualia, distinguiendo aquellos proveedores críticos en base a importes de facturación.
- Evaluación de los contratos críticos por parte de las personas responsables de los mismos con el fin de supervisar la ejecución de los contratos, adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias para asegurar la correcta realización de la prestación

contratada. Esta tarea se ha realizado con recursos propios utilizando la aplicación *power automate*.

- Publicación de los expedientes en la Plataforma de Contratación de forma automática en base a los datos introducidos por las técnicas de contratación.
- Implantación de un nuevo informe de modelo económico para asegurar que Mutualia establezca precios de mercado en las licitaciones que promueve y que sirve a su vez para la aprobación del gasto.
- Se inicia el diseño de un nuevo “informe de necesidad” que sustituya a la solicitud de pedido para seguir mejorando y dando cumplimiento a la normativa de contratación en el cual se exija que se justifique de manera motivada la necesidad del material o servicio a contratar y que no se está alterando su objeto con el fin de evitar la aplicación de los umbrales establecidos en la LCSP.
- Se impone la obligatoriedad de “Aprobar” el gasto de todos los pedidos que no deriven de una licitación o

contratación menor, dando por un lado mayor cumplimiento a lo establecido en la Ley de contratos del Sector Público y por otro lado para realizar un mayor control del gasto que se realiza en adjudicación directa sin contrato.

- Implantación del gestor documental para el área de compras y contratación que permite que se pueda almacenar y acceder fácilmente desde el ERP SAP a la documentación que genera el área de compras y contratación. La documentación que se almacena está vinculada con los pedidos/ contratos que se crean en SAP, de tal forma de cualquier persona del área de Compras y Contratación o del económico-financiero tiene acceso a la documentación necesaria para la gestión, seguimiento y pago.

Asimismo, se ha implantado una Guía de Buenas Prácticas en contratación con el objetivo de proporcionar un catálogo de principios, ejemplos de actuación, orientaciones y pautas a seguir en los procedimientos que se tramitan.



Gestión medioambiental

Los grupos de interés no consideran material la gestión medioambiental, entre otros motivos, porque Mutualia ya lleva recorrido un amplio camino en este tema con un alcance que va más allá del mero cumplimiento legal y, también, porque el tipo de actividad que desarrolla no se considera que genere un impacto negativo sobre el entorno. En cualquier caso, para Mutualia sigue siendo un tema material interno.



En cuanto a los aspectos medioambientales en la Gestión de los recursos, Mutualia sigue manteniendo para la compra y contratación responsable en esta materia el seguimiento de los siguientes principios:

- MINIMIZAR la compra y uso de aquellos materiales que tienen un fuerte impacto en nuestro entorno.
- COMPRAR con criterios ambientales y analizando la necesidad de la compra.
- TRACCIONAR para que los proveedores gestionen todos los residuos que generen.
- REUTILIZAR poniendo a disposición de las áreas y de las personas los recursos que se van a “retirar”.
- SENSIBILIZAR con acciones e iniciativas que podemos llevar a cabo en Mutualia y en nuestros hogares.

En el ejercicio 2024, Mutualia se ha adherido a la Alianza Vasca por los ODS suscrita por 55 entidades para colaborar en el desarrollo de la Agenda 2030. Los firmantes son actores sociales que participan en el espacio Guneak del Foro Agenda 2030 Euskadi.

El acuerdo se sustenta en la Declaración “Para un Contrato Social Agenda 2030 Euskadi”, que contiene cinco compromisos y cinco implicaciones prácticas:

- Reforzar la colaboración entre las organizaciones sociales y de estas con las instituciones.
- Implementar los ODS en la gestión y funcionamiento interno de empresas y organizaciones.
- Divulgar y promover la Agenda 2030 e impulsar la participación e implicación ciudadana.
- Impulsar los principios de solidaridad y sostenibilidad como cimiento de la Agenda 2030.
- Modelizar la experiencia vasca y favorecer su intercambio en el ámbito internacional.

Una de esas implicaciones de la Mutua fue valorar la “Guía para desarrollar la Agenda 2030 en empresas y organizaciones”, representando esta iniciativa de colaboración global, la aplicación concreta del ODS 17. Alianzas llevado a la realidad práctica y local.

Dada la importancia que la sostenibilidad tiene para el área y para Mutualia, siguiendo con el compromiso con el

4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

Programa de Compra y Contratación Verde de Euskadi 2030, de la mano de IHOBE, se ha continuado promoviendo la implantación de medidas sociales y medioambientales en las contrataciones de modo que sean de obligado cumplimiento para aquellas entidades que quieran resultar adjudicatarias de los contratos.

En cuanto a la gestión medioambiental, se ha seguido fomentando las acciones dirigidas a reforzar el compromiso con el respeto y protección del medioambiente, incluida la prevención de la contaminación, la eficiente gestión de recursos y la reducción del consumo de plástico, más allá del estricto cumplimiento de las obligaciones legales.

En relación con la reducción de emisiones CO2, fomento de energía verde, reducción de utilización de plástico en embalajes y aumento de la vida útil de recursos y mobiliario existente en Mutua, se han gestionado expedientes con mejoras específicas entre las que destacan las siguientes:

LA REDUCCIÓN DEL PAPEL EN LOS SIGUIENTES EXPEDIENTES:

- 2024/014/01 “Suministro de muletas y bastones” o el 2024/101/01 “Contrato de suministro de botiquines, reposiciones y elementos unitarios para los centros de trabajo de Mutua” en los que se valora con 1 punto que el embalaje proceda de material reciclado o bosque sostenible: Elaborado a partir de papel o plástico reciclado en al menos un 90 %. o elaborado de papel proveniente de un bosque de explotación forestal sostenible o reciclada en al menos un 70 %. Entendiéndose por embalaje: caja o cualquier envoltura que se emplea para transportar y proteger un lote de productos.
- 2024/032/01 “Contratación de la automatización del flujo de facturación sanitaria para registro en nuestra aplicación de historia clínica (Gehitu)” con el que se pretende la eliminación del papel mediante la digitalización automática de la facturación sanitaria.

LA REDUCCIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL EN LOS EXPEDIENTES:

- 2024/009/01 “Servicio de Jardinería para el centro de Henao” valorándose que el compost y las enmiendas de suelo cumplan con los criterios de composición y sustancias de la Etiqueta Ecológica de la Unión Europea

o equivalente, así como la calidad del Plan integral de plagas, especialmente con relación a la mínima utilización de productos biocidas o fitosanitarios o que la flota de vehículos turismos o comerciales ligeros propuesta para el servicio esté compuesta por vehículos eléctricos o híbridos enchufables minimizando impactos especialmente en ruido y emisiones.

- 2024/063/01 “Contrato de los servicios de limpieza y recogida selectiva de residuos de todos los centros de “Mutua”, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 2, ubicados en Araba/Álava, Bizkaia, Gipuzkoa y Madrid” en el que se valora que todos los productos de limpieza de mayor uso (el limpiador multiusos, el limpiador de suelos y el limpiador de aseos) y el papel higiénico y el papel secamanos cumplen con alguna ecoetiqueta de tipo I (como el cisne nórdico o la etiqueta ecológica europea) en cuanto a la presencia de compuestos químicos en la formulación del producto.
- 2024/056/01 “Contrato de servicios de transporte no sanitario de los/as pacientes beneficiarios/as de la asistencia sanitaria” en el que se otorgan 10 puntos por disponer plan de calidad y medioambiental adaptado al contrato, en el que se detallen la sistemática de supervisión

y seguimiento, el contenido de las inspecciones, los formularios de control, el programa de implantación de medidas relacionadas con la gestión medioambiental, incluyendo lo requerido en el Pliego de Prescripciones Técnicas referido a actuaciones y/o medidas de las empresas dirigidas a la reducción del impacto ambiental.

- 2024/100/01 “Contrato de los servicios de gestión y asistencia de los desplazamientos y estancias que realicen tanto el personal como pacientes y acompañantes autorizados” en el que se valora el plan de gestión medioambiental propuesto por la empresa licitadora que contribuya a minimizar y controlar los impactos ambientales que se generan en la prestación del servicio, con especial atención al programa de medición de huella de CO2, plan de reducción y compensación de emisiones.

LA SUPRESIÓN DEL USO DE PLÁSTICO EN LOS EXPEDIENTES:

- 2024/026/01 “Suministro de vasos sostenibles” en el que se requiere obligatoriamente la presentación de vasos 100% reutilizables y 100% libres de plástico.
- 2024/052/01 “Arrendamiento y gestión integral de uniformes sanitarios y

Consumos de energía y agua

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Electricidad ¹	59,86%	58,33%	-2,56%
Gas natural ¹	26,86%	26,05%	-3,02%
Biomasa ¹	13,27%	15,63%	17,78%
Agua M³	8.864,46	8.472,94	-4,42%

[1] % que representa sobre el total de consumo de energía.

Consumos de energía por fuente

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Gigajoules de eléctrica (verde)	8.087,04	7.710,08	-4,66%
Gigajoules de gas natural	3.601,69	3.442,75	-4,41%
Gigajoules de biomasa	1.793,24	2.065,38	15,18%
Gigajoules de cogeneración	27,5	62,73	128,11%
Total	13.509,47	13.280,94	-1,70%

4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

suministro de prendas de abrigo con perspectiva medioambiental para el personal sanitario” en el que se valora que todos los materiales utilizados en el empaquetado de las prendas sean respetuosos con el medio ambiente y sigan criterios de sostenibilidad.

- 2024/061/01 “Suministro de dispositivos de ligadura mediante clips para cirugía abierta (surgiclips)” en el que se valora con 1 punto que el embalaje proceda de material reciclado o bosque sostenible: elaborado a partir de papel o plástico reciclado en al menos un 90 % o Elaborado de papel proveniente de un bosque de explotación forestal sostenible o reciclada en al menos un 70 %.

LA EFICIENCIA ENERGÉTICA EN LOS EXPEDIENTES:

- 2024/005/01 “Servicio de valija con menor impacto ambiental para los distintos centros de Mutualia” en el que los licitadores deben aportar documentación que acredite la implementación de planes que fomenten el ahorro energético y la reducción del impacto ambiental, especialmente en la flota de vehículos indicando el porcentaje de vehículos con distintivo ambiental cero emisiones, ECO y C. Además, también se valora la formación en eco conducción o conducción eficiente para la plantilla que presta el servicio
- 2024/010/01 “Contrato de suministro de un vehículo en régimen de alquiler (renting) para Mutualia” en el que se valora el seguimiento de la gestión de la flota en materia medioambiental, la información a Mutualia de los datos de emisión de CO2 de los vehículos que componen la flota, asesoramiento en materia medioambiental, acciones de neutralización de las emisiones de CO2, la optimización de las ratios de consumo, etc.
- 2024/058/01 “Suministro RX portátil para Mutualia” en el que se valoran los aspectos energéticos y medioambientales del equipo, tales como el menor consumo energético, consumo de emisiones, la calificación energética del equipo, el plan de gestión de residuos generados en la obra, etc.

Mutualia, continúa concienciando sobre la economía circular integrando en todas las actividades el concepto con el objetivo de: reducir todo lo posible la generación de residuos y aprovechar al máximo aquellos cuya generación no se pueda evitar.

Consumos de papel, cartón y toners

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Kilogramos de papel y cartón ^r	7.410,26	7.317,79	-1,25%
Kilogramos de papel y cartón por persona ¹	11,525	11,33	-1,71%
Kilogramos de toners ^r	792	704	-11,11%
Kilogramos de toners por persona ¹	1,23	1,09	-11,40%

[1] Media de personas que han trabajado durante el año (646)
[r] reciclaje

Residuos

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Kilogramos de papel y cartón ^r	23.988,50	25.262,00	5,31%
Kilogramos de papel y cartón por persona ¹	37,3	39,1	4,84%
Kilogramos de toners ^r	636	704	10,69%
Kilogramos de toners por persona ¹	0,98	1,09	11,20%
Kilogramos de luminarias ^{*r}	5,55	5	-9,91%
Kilogramos de luminarias por persona ¹	0,0080	0,0077	-3,25%
Kilogramos de pilas ^{*r}	49,08	23	-53,14%
Kilogramos de pilas ² por persona ¹	0,076	0,036	-53,15%
Kilogramos de plástico ^r	987	1701	72,34%
Kilogramos de plástico por persona ¹	1,53	2,63	72,10%
Kilogramos de biosanitarios contaminados ^{*i}	1.618,90	1.343,55	-17,01%
Kilogramos de biosanitarios contaminados por consulta ³	0,0084	0,007	-17,15%
Kilogramos de medicamentos desechados ^{*i}	203	192	-5,42%
Kilogramos de medicamentos desechados por consulta ³	0,001	0,001	-0,55%

[1] Media de personas que han trabajado durante el año (646)
[2] Pilas de uso en Mutualia y aportadas por las y los usuarios en nuestros puntos de recogida
[3] Número de consultas: Primeras, sucesivas e intervenciones quirúrgicas (193.064 en 2024)
[*] Residuo peligroso. [r] reciclaje. [i] incineración.

Implicación de las personas de Mutualia con la Sociedad

Mutualia sigue desarrollando acciones con impacto positivo en la comunidad y el entorno, mostrando su compromiso con la sostenibilidad en el ámbito social. Hemos establecido alianzas con asociaciones, administraciones y entidades para diseñar e implementar acciones que cumplan nuestro compromiso social y ambiental.

Para seguir demostrando nuestro compromiso con causas sociales, es crucial interactuar sistemáticamente con el entorno a través de nuestros equipos permanentes. Juntos identificamos y diseñamos acciones significativas y positivas para todos los Grupos de Interés involucrados. Estas acciones deben alinearse con nuestras políticas, valores y principios éticos.

Se ha calculado nuevamente la Monetización Social de Mutualia, cuyos detalles están en esta memoria. Además, hemos contribuido al desarrollo social mediante aportaciones económicas y actividades de voluntariado.

EIAS Y BOLUNTALIA

Estos equipos informan, sensibilizan y proponen actividades de voluntariado sobre iniciativas solidarias, seleccionando proyectos y campañas que mejoren la salud, bienestar, igualdad y diversidad,..., conforme a nuestras políticas y compromisos públicos.

Las colaboraciones se realizan principalmente a través de campañas de difusión, recaudación de fondos, donaciones y voluntariado, apoyando a nuestras asociaciones colaboradoras y reduciendo brechas en sus ámbitos.

En relación con el voluntariado, las actividades son estables y continuas. La participación de las personas de la

Entidades con las que Mutualia colaboró en 2024



mutua en proyectos de organizaciones sin ánimo de lucro nos permite conocer directamente los proyectos y ayudar más allá de lo económico.

Esta participación permite conocer, de manera más directa y sin intermediarios, los proyectos en los que es posible esta forma de colaboración conectando con personas en situaciones de necesidad a las que se puede ayudar de distintas formas, más allá de la mera aportación económica.

Estas colaboraciones refuerzan nuestras alianzas y nos permiten ser reconocidos por diversas organizaciones, asociaciones y ONGDs, quienes nos invitan a participar en congresos, stands o charlas, reforzando la labor conjunta.

Cantidades e importes donados

Concepto	Ind.
Órtesis y prótesis	89 ud.
Mobiliario	24 ud.
Material variado	128 ud.
Libros	1.800 ud.
Ropa	25 Kg.
Juguetes	
Alimentos	10.053 €
Ayuda DANA	
Campaña Navidad	

Monetización del valor revertido a la sociedad

El concepto de Monetización del Valor Social es una iniciativa que refleja el compromiso e impacto de Mutualia en la sociedad. Esta metodología, arraigada en los principios de la economía social, destaca el efecto multiplicador de la organización en el entorno social, generando valor más allá de que se deriva directamente por la propia actividad económica.



Mutualia se distingue por su compromiso firme con los grupos de interés, entre los cuales la sociedad juega un papel central. Este compromiso se manifiesta en la promoción del desarrollo económico y el bienestar, no solo a través de la prestación de servicios, sino también mediante su propia actividad económica. Con una visión de economía integral, Mutualia va más allá del rendimiento financiero, enfocándose en su contribución significativa a la sociedad.

En Mutualia se reconoce que su rol trasciende las operaciones comerciales habituales, esforzándose por generar un valor sostenible que beneficie a los colectivos con los que interactúa.

Desde 2018, en colaboración con GEAccounting, un colectivo de interés económico sin fines de lucro compuesto por diversas universidades y organizaciones, se inició la cuantificación del valor que Mutualia aporta a la sociedad. Este enfoque amplió considerablemente el análisis económico y financiero, permitiendo identificar el valor real revertido a los grupos de interés y, por extensión, a la sociedad en su conjunto.

Los objetivos principales del proyecto incluyen:

- Legitimación social mediante la visibilidad del valor diferencial que la cultura organizativa de Mutualia aporta a sus mutualistas y a la sociedad en general.
- Medición y mejora del impacto generado por Mutualia para potenciar acciones que incrementen este beneficio.
- Atracción de talento y generación de orgullo entre los empleados, quienes conocen su contribución al entorno a través de su trabajo diario.
- Informar a los mutualistas sobre la sostenibilidad de Mutualia y su compromiso continuo con la mejora de servicios.

En conclusión, la monetización del valor social es una herramienta de gran valor en la economía social, y de cómo una organización puede contribuir positivamente a la sociedad más allá de su desempeño financiero. Es esencial que más empresas adopten este enfoque y trabajen para cuantificar y mejorar su impacto social, para fomentar

4. Impulso del Gobierno Corporativo y Empresa Ciudadana

una economía más justa, inclusiva y sostenible. Este esfuerzo no solo refuerza el compromiso de Mutualia con la creación de valor sostenible, sino que también demuestra cómo las prácticas dentro de la economía social pueden beneficiar ampliamente a todos los grupos de interés y contribuir al bienestar social general.

UN MODELO QUE CREA Y MIDE VALOR

El modelo que ha desarrollado Mutualia permite la monetización del valor social de manera objetiva, pudiendo así establecer comparaciones significativas con otras organizaciones. Este modelo se centra en los valores que los grupos de interés han identificado como relevantes, y busca cuantificar aquello que Mutualia, en esencia, entiende como valor social.

La suma de los tres componentes del esquema de la derecha conforma lo que se denomina “Valor Social Consolidado”. Este indicador encapsula el aporte total que Mutualia devuelve a la sociedad.

A través del análisis de los intereses de los grupos de interés, se descubren algunas de las variables de valor más importantes que genera Mutualia, como son:

- Agilidad en la tramitación y pago de prestaciones.

Esquema de la metodología de cálculo del Valor Social Consolidado



- Rapidez en la realización de pruebas médicas.
- Capacidad de hospitalización en centros propios.
- Cercanía y accesibilidad mediante una red amplia de centros.
- Información y formación en prevención de riesgos.
- Asesoramiento jurídico y fiscal en trámites.
- Comunicación multilingüe en todos los canales.
- Agilidad administrativa a través de la web y la app.

- Acompañamiento sanitario y administrativo.
- Trato cercano, humano y profesional.
- Acuerdos con unidades especializadas para elevar la calidad asistencial.
- Instalaciones sanitarias de alta calidad.
- Disponibilidad de aulas de formación en salud y trabajo.
- Generación de empleo estable.
- Aplicación de políticas de conciliación laboral.
- Formación continua del personal sanitario, administrativo y técnico-directivo.

Cálculo del Valor Social (en €)

	Sociedad	Cientes Pacientes y perceptores	Cientes empresas	AAPP	Personal de Mutualia	Proveedores	Retenido empresa
Valor Social de Mercado	468.741.529	364.339.030	0	67.716.346	24.904.072	246.583	11.535.498
Valor Social de NO Mercado	152.327.801	147.575.004	144.240.752	147.076.242	5.717.942	0	0
A. Valor Social Integrado (VASI)	621.069.330	511.914.034	144.240.752	214.792.588	30.622.014	246.583	11.535.498
B. Ingresos Globales	481.770.715						
(A/B) Índice Valor Social Añadido	1,29						

1,29€

IMPORTE QUE MUTUALIA REVIERTE A LA SOCIEDAD POR CADA 1€ QUE INGRESA

El valor en unidades monetarias revertido a la sociedad es de 621,07 millones de euros. Como valor de mercado, 468,74 millones de euros, derivado de la actividad directa de la mutua y 152,33 millones de euros, como valor de no mercado, derivado de la monetización de los valores que los grupos de interés han puesto en relieve.

Con todo ello y, tras monetizar estas variables tomando como referencia datos cerrados del ejercicio 2024, se puede afirmar que Mutualia cifra su aportación de valor a la sociedad en 621,07 M€ que, dividido entre los ingresos globales 481,77 M€, obtiene un índice de 1,29 es decir, por cada 1€ que Mutualia ingresa, revierte 1,29€ a la sociedad.

Comunicación con los grupos de interés

Durante el 2024 se ha seguido aportando contenido a la página web de Mutualia, tanto en el portal de servicios, donde se han publicado un total de 183 noticias, como en los portales corporativo y de transparencia.

La publicación digital de Mutualia, “MutualEX”, dirigida a las asesorías colaboradoras, a los servicios jurídicos y a las áreas de recursos humanos de las empresas, ha incrementado el número de personas receptoras y se ha mantenido estable la tasa de apertura, en torno al 39%. La revista digital mensual “Mutualia i”, ha incrementado tanto el número de personas receptoras, como la tasa de apertura, pasando del 22,28% en 2023 al 29,27% en 2024. Respecto a los “Newsletters de prevención”, también han mejorado el número de personas interesadas, llegando a las 6.778, sin embargo, se ha reducido la tasa de apertura a un 34,8% frente al 39,1% de 2024.

En cuanto a la social media y utilización de redes sociales, LinkedIn sigue teniendo una muy buena evolución. Mutualia considera esta red social prioritaria para la comunicación con sus públicos. Desde 2024, los contenidos digitales mencionados en el párrafo anterior se publican también en formato LinkedIn, lo que ha hecho aumentar el número de interacciones de las personas que siguen a Mutualia. Las dos otras redes sociales que se utilizan en Mutualia son X y Youtube. En el primer caso, la utilización de la red social X es puramente testimonial y limitada, básicamente se utiliza porque sigue siendo la red social de referencia para los medios de comunicación. Sin embargo, Youtube, sigue siendo muy importante como plataforma de divulgación y repositorio de contenidos y está experimentando un crecimiento muy importante en cuanto a suscriptores, impresiones y número de visualizaciones, llegando a las 125.257 en 2024.

Indicadores de la Web y redes sociales

Indicador		2023	2024	▲▼ %
X (Twitter)	Publicaciones	947	822	-13,20%
	Seguidores	1.078	1.084	0,56%
Linkedin	Publicaciones	539	488	-9,46%
	Seguidores	2.950	3.188	8,07%
Youtube	Vídeos publicados	30	22	-26,67%
	Visualizaciones	76.976	125.257	62,72%
Web ¹	Nº de sesiones	217.482	152.950	-29,67%
	Nº visitas a páginas	326.200	295.217	-9,50%

[1] Solo actividad del portal de servicios

Otro canal que está evolucionando es el de los Podcast. Introducido en el 2023, se ha duplicado el número de publicaciones y escuchas en 2024, aumentando también el número de plataformas donde se publica.

Mutualia ha aumentado su presencia mediática en 2024 debido principalmente a que el incremento del absentismo, muy evidente desde el final de la pandemia, ha estado muy presente en la agenda setting de los medios de comunicación. Tanto la dirección gerencia como las personas expertas en este tema de Mutualia han intervenido en distintas entrevista de radio y televisión aportando conocimiento y experiencia en la gestión de las ausencias en las organizaciones.

Otro de los temas destacados en los que se ha centrado la comunicación Mutualia con sus grupos de interés ha sido el de la diversidad e inclusión en las empresas,

ya que desde el Comité de Diversidad se estableció que el 2024 se dedicaría especialmente a este tema, teniendo como expresión central el evento organizado el 21 de mayo bajo el título “La diversidad en las empresas. Retos y oportunidades”.

Durante el 2024, se publicó la memoria de sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2023, que fue sometida a verificación externa por parte de la entidad AENOR consiguiendo el nivel exhaustivo.

En 2024, Mutualia ha seguido trabajando para garantizar los derechos lingüísticos de los públicos con los que se relaciona. El objetivo no es solo lograr la igualdad lingüística a nivel individual como entidad, sino también, contribuir y trabajar con otras organizaciones para que el objetivo sea colectivo y se aprovechen sinergias que puedan servir de ayuda a otras entidades que estén menos avanzadas en este ámbito.

Refuerzo del compromiso con las personas

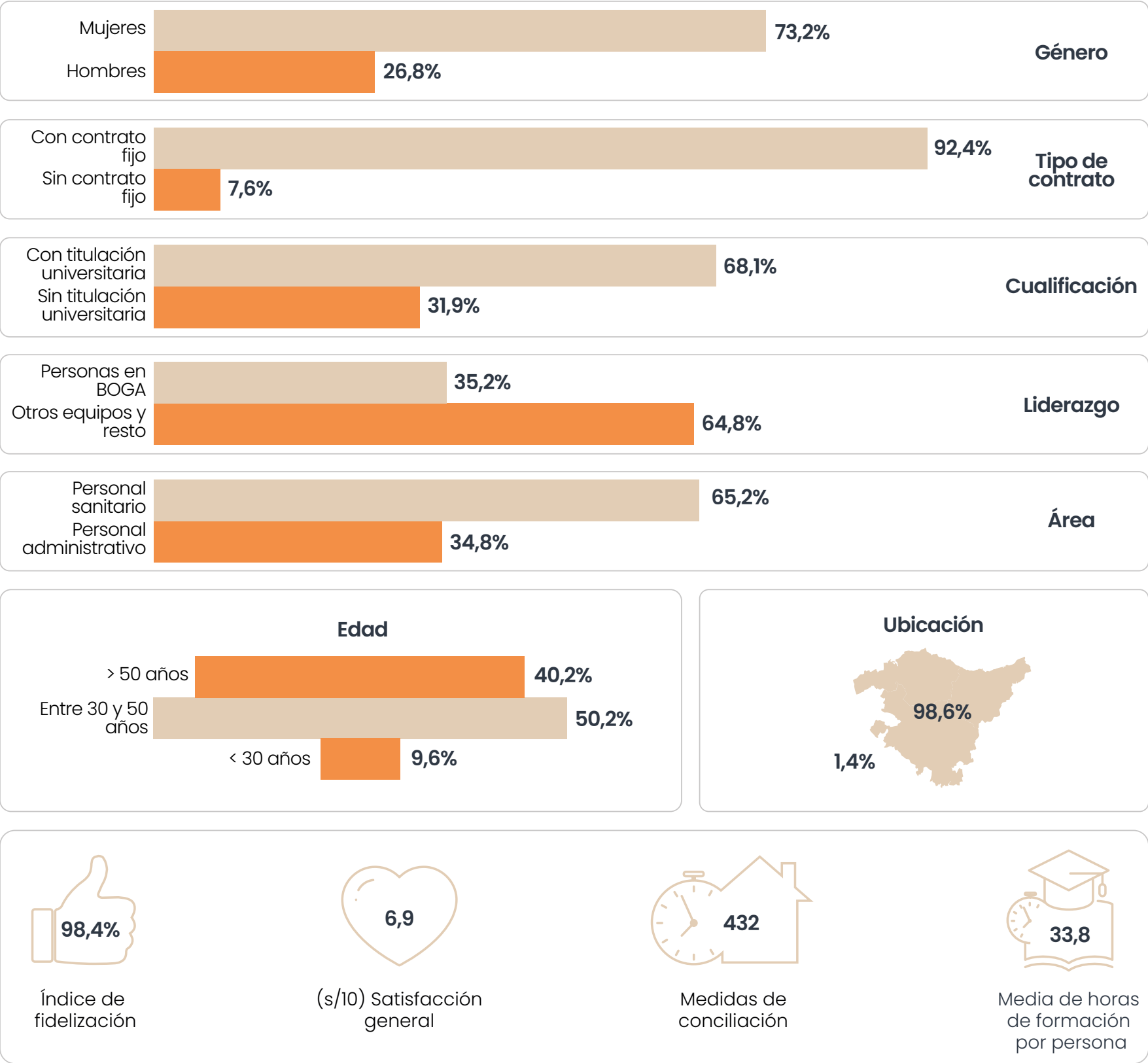


5. Refuerzo del compromiso con las personas

Indicadores relevantes

646
PLANTILLA MEDIA

645
PLANTILLA A 31-12-2024



5. Refuerzo del compromiso con las personas

Durante el cuarto año de vigencia del Plan Estratégico 2021-2025, se ha avanzado en el desarrollo de proyectos asociados a la Línea Estratégica de refuerzo del compromiso de las personas, siendo un elemento clave en la gestión de la organización. En 2024, Mutualia ha consolidado proyectos como el Plan de Diversidad y El Plan de Igualdad, el proyecto Boga, con la puesta en marcha de acciones que refuercen la

transformación cultural con programas de desarrollo de competencias de equipos, y otros nuevos como el Plan de Gestión de ausencias.

En cuanto a la renovación de acreditaciones y certificaciones en materia de igualdad y conciliación, en 2024 hemos mantenido el nivel B+ alcanzado en EFR, siendo destacable el avance y el camino hacia nivel A de

excelencia en la próxima renovación (certificado por la entidad AENOR en base a la norma Norma EFR 1000-1 Ed-5), así como la renovación del DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa).

En las próximas páginas se exponen los indicadores y datos relevantes de la gestión de las personas realizada por Mutualia en 2024.

Indicador	Total	Región		Género		Edad		
		CAPV	Resto	Hombres	Mujeres	<30	30 y 50	>50
Número de personas total (datos 31 diciembre)	645	636	9	173	472	62	324	259
Número de personas con contrato fijo	596	588	8	157	439	29	311	256
Número de personas con contrato Temporales	49	48	1	16	33	33	13	3
Número de personas por horas no garantizadas	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de personas a tiempo completo	608	600	8	159	449	51	319	238
Número de personas a tiempo parcial	37	36	1	14	23	11	5	21
Rotación de personas	4	4	0	1	3	1	2	1

Mutualia, dentro del marco normativo de aplicación y sus limitaciones, apuesta por generar empleo estable y de calidad, teniendo como objetivo atraer talento y fidelizarlo. En lo relativo a contratación, en 2024 la tasa de eventualidad se ha situado en un 7,6%, un punto superior a la del 2023, como consecuencia de las incapacidades temporales, reducciones y excedencias voluntarias con reserva de puesto. Así mismo, la plantilla se ha situado en 645 personas, un 2,4% más que en el 2023, consecuencia del incremento de personas en el área asistencial.

La tasa de estabilidad de la plantilla sigue siendo muy alta, estando en un 99,38%, con un índice de rotación de un 0,62% frente a un 1,27% en 2023 (incluidos despidos y bajas voluntarias, sin incorporar excedencias y desde 2022 contando únicamente los de personas con contrato indefinido). Las bajas voluntarias en 2024 se han producido en un 75% en mujeres y un 25% en hombres.

El índice de ausencias total de 2024 ha sido de 7,05%, superior al del 2023 que se situó en un 6,66%, manteniendo la

tendencia de crecimiento. Es por ello que se ha puesto en marcha el programa de Gestión de Ausencias, elaborándose un plan de acción con el establecimiento de procedimientos y medidas concretas para las diferentes ausencias que se dan en la entidad, y poniendo el foco en la importancia y el impacto de la ausencia de cada persona en su puesto y equipo, así como en clientes.

5. Refuerzo del compromiso con las personas

REMUNERACIONES

Las y los trabajadores de Mutualia están regidos por el Convenio Colectivo general de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, estableciendo los salarios base por grupo y nivel, lo que garantiza que en los conceptos básicos no existe brecha salarial entre mujeres y hombres.

No obstante, el salario base de convenio está afectado desde 2010 con una reducción del 5% tras haber sido encuadrada la actividad de Mutualia dentro del Sector Público Estatal y haber aplicado las limitaciones presupuestarias legalmente establecidas para el sector público en las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado. En el año 2024 se materializó la aplicación de los incrementos salariales correspondientes al ejercicio, un 2%, quedando pendiente un 0,5% adicional vinculado al IPC al cierre del ejercicio.

La congelación salarial y las

limitaciones de retribuciones asociada a las autorizaciones de masa salarial establecidas vía LPGE han incrementado el GAP retributivo del personal sanitario con el del servicio público de salud, lo que complejiza la atracción y retención de talento de estos perfiles críticos para esta organización. Es por ello que uno de los proyectos clave para Mutualia es diseñar un sistema retributivo competitivo y un sistema de carrera profesional, habiéndose iniciado ambos con un estudio retributivo comparativo del sector salud estatal.

La ratio del salario máximo sobre el salario medio de Mutualia es de 3,30 (si incluimos la parte variable que está regulada por Ley, es de 4,12). La ratio del salario máximo sobre el salario mínimo del personal fijo en Mutualia es de 4,89 (incluyendo la parte variable, que ésta regulada por Ley, es de 6,11)

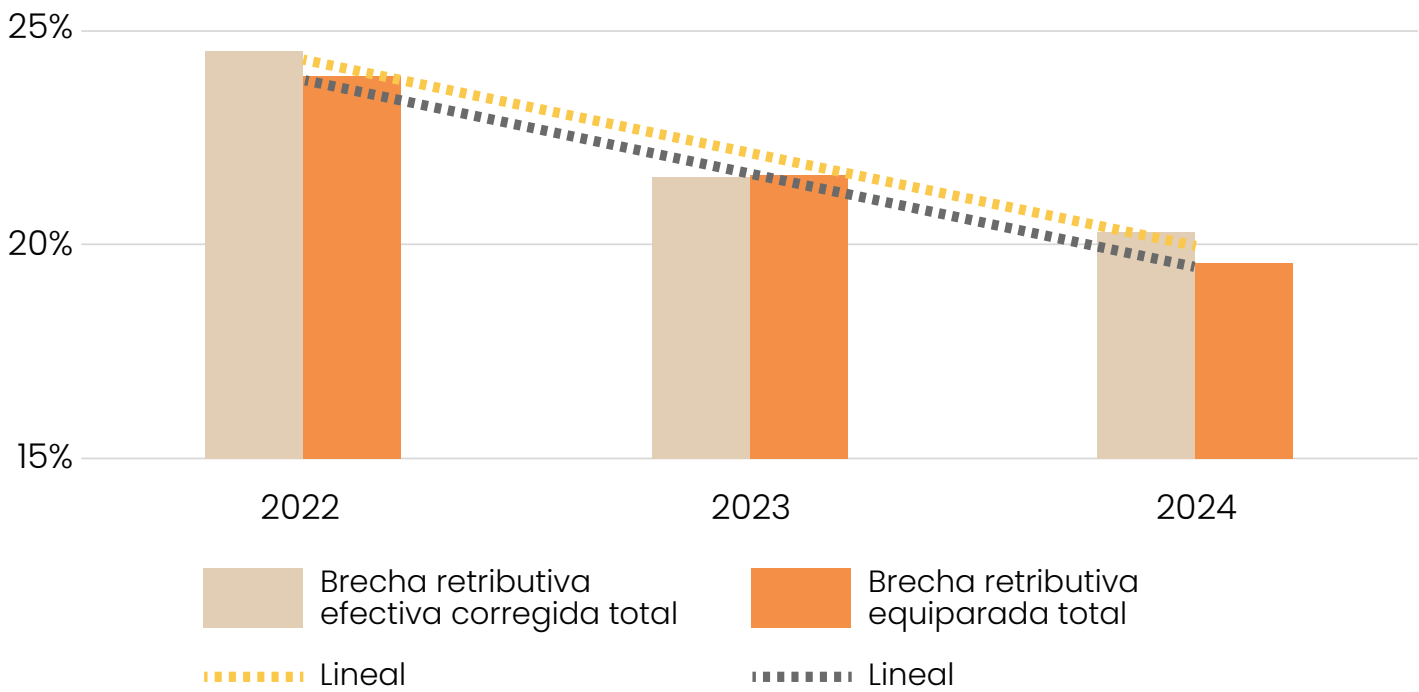
La retribución básica no presenta diferencias entre hombres y mujeres

(Salario base, Garantizado, Complemento de experiencia y pluses).

Anualmente, y en aplicación del RD 902/2020, se realiza y traslada a la representación legal de las personas trabajadoras el registro retributivo de la entidad, utilizando para su realización la herramienta de registro retributivo del propio Ministerio de Igualdad, junto con el análisis correspondiente de las posibles diferencias retributivas de un 25% o más, tanto de retribuciones globales, como de retribuciones por grupos y niveles, atendiendo al total de conceptos salariales y extrasalariales.

Del análisis de la brecha salarial se determina que en la retribución global en 2024 no se alcanza el 25% de diferencia, ni en los promedios, ni en las medianas de la retribución efectiva, ni en la retribución equiparada. Se evidencia en los tres últimos años un descenso en la retribución equipada habiéndose pasado de un 24% a un 20%.

Evolución de la brecha salarial en Mutualia



5. Refuerzo del compromiso con las personas

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

En el ejercicio 2024 se han facilitado 432 medidas de conciliación de las cuales 337, un 78%, las han disfrutado mujeres. Se constata que siguen siendo las mujeres las que siguen accediendo más a este tipo de medidas en porcentaje superior a su presencia en la plantilla (que a 31/12/2024 era de un 73,18% de mujeres). Entre estas medidas se encuentran:

- 37 personas han accedido a reducciones de jornada con disfrute de forma acumulada (en periodos vacacionales o en días concretos durante el año, u otros días), un 94% de ellas mujeres, suponiendo un 117% más que en el año 2023.
- Los permisos sin sueldo para cuidado de menores o mayores/familiares dependientes y las excedencias para este mismo fin (que incluyen la mejora de no descuento de vacaciones correspondientes a los 31 primeros días en el año) han sido de 49 en 2024 (46 mujeres y 3 hombres), un número inferior a los de 2023, con un total de 56 (51 mujeres y 5 hombres), disminución que puede tener su origen en el uso en 2024 del permiso parental de 8 semanas (hasta que el menor cumpla 8 años) regulado en el art. 48bis del ET, al que se han acogido en 2024 un total de 13 personas (11 mujeres y 2 hombres). En el uso de este permiso parental de 8 semanas tampoco han sido descontados en Mutualia los días de vacaciones correspondientes.
- Las adaptaciones de jornada (asociadas o no a reducciones de jornada) registradas han sido un total de 74 (65 de mujeres y 9 de hombres) frente a las 50 adaptaciones (40 de mujeres y 10 de hombres) registradas en 2023, lo que supone un aumento de un 117%.
- Las flexibilidades horarias, organizativas y departamentales, en las que se incluyen las personas del área corporativa junto con las adaptaciones y flexibilidades registradas, se han incrementado en un 4,1% en 2024 respecto a 2023.
- Se ha posibilitado a las personas en situación de jubilación parcial la acumulación de las horas anuales a trabajar, en 2024 ha habido 11 personas en esta situación, de las cuales el 100% se han acogido a esta medida.

Con relación al trabajo a distancia, se solicitó en 2024 prórroga del acuerdo

Distribución de la categoría laboral por género y edad en %

Categoría ¹	Género		Edad		
	Hombres	Mujeres	<30	30 y 50	>50
G0N0	66,7	33,3	0	33,3	66,7
GIN1	58,3	41,7	0	12,5	87,5
GIN2	41,5	58,5	0	38,46	61,54
GIN3	36,6	63,4	2,81	38,03	59,16
G2N4	22,4	77,6	8,98	60,82	30,2
G2N5	21,7	78,3	13,04	46,38	40,58
G2N6	19,9	80,1	16,47	50,81	32,72
G3N7	0	100	0	0	100
G3N8	100	0	0	100	0

[1]Clasificación de grupos y niveles correspondiente al Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

marco implantado en Mutualia, recibándose en marzo de 2025 comunicación de la DGOSS dando traslado de la Resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda de fecha 3 de marzo de 2025 que informaba favorablemente con carácter general de la negociación colectiva en esta materia, entre otras. En el 2024, 117 personas han accedido a esta modalidad de prestación del trabajo, realizando estas personas un promedio de un 42,22% de jornada en esta modalidad. Esta modalidad de prestación del servicio tiene un alto nivel de satisfacción, un 8,8 sobre diez, las personas que lo realizan en la encuesta realizada en 2024.

Además, Mutualia mantiene su adhesión a la iniciativa Chárter del Teletrabajo, promovida por la Fundación

Másfamilia. El Chárter del Teletrabajo es un compromiso firmado con carácter voluntario por las organizaciones profesionales, independientemente de su tamaño y actividad, para fomentar:

- Cultura de Flexibilidad y Teletrabajo.
- Respeto al medio ambiente, y en particular para reducir los efectos del cambio climático.
- Respeto a la Diversidad y la Inclusión.
- Mejora de la movilidad en las ciudades.
- Proporciona mayor competitividad y productividad laboral.
- Apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los requisitos para la firma de este son contar con un 50% de personas teletrabajadoras (de entre los puestos susceptibles de poder teletrabajar) y

5. Refuerzo del compromiso con las personas

ofrecer un 30% o más de la jornada en modalidad de teletrabajo. En 2024, Mutualia contaba con un 52% de personas en trabajo a distancia (sobre el total de personas en puestos susceptibles de teletrabajar) y una media de un 42% de jornada en trabajo a distancia (considerando tanto a las personas que teletrabajan por debajo del 30% de	su jornada como por encima de este porcentaje). El número de personas realizando trabajo a distancia es de 117 personas a 31/12/2024, 92 son mujeres (un 78,6%) y 25 hombres (un 21,4%); el % de personas en teletrabajo respecto al número de personas en puestos con posibilidad	de hacerlo es de un 60,1% en el caso de mujeres y de un 34,7% en el caso de hombres; y en cuanto al promedio de jornada realizada en TAD, las mujeres realizan un 42,8% de promedio de jornada en TAD y los hombres un 40%.
--	---	---

Medidas de conciliación

Indicador	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Reducciones de jornada	46	3	49	51	2	53
Reducciones de jornada + acumulación de la reducción	14	3	17	14	2	16
Excedencias y permisos sin sueldo	80	14	94	76	10	86
Acumulación lactancia	11	5	16	12	1	13
Cambio centro de trabajo y aproximación al domicilio	1	0	1	1	0	1
Medidas flexibilidad organizativa (flexibilidad horaria, jornada a la carta, etc.)	189	79	268	197	82	279
Total	341	104	445	337	95	432

BENEFICIOS SOCIALES

En Mutualia, los Pactos de Empresa reducen las horas de trabajo anuales en 28 horas respecto a las contempladas en el convenio al que pertenece, de esta forma, se establece una jornada anual de 1.662 horas.

Como consecuencia de estos pactos, las personas de Mutualia disfrutan de unos beneficios sociales que representan una mejora en retribución, circunstancia que valoraron con una puntuación de un 6,44 sobre 10 en la última encuesta de satisfacción realizada en 2023.

Indicador	2024
Ayudas escolares ¹	Becas y ayudas de guarderías y estudios.
Estudios ²	Pago de hasta el 100% de matrículas y 50% de tasas de estudios del personal fijo.
Seguro de Salud ²	Pago de las cuotas del Seguro Salud.
Premio por Nupcialidad y Natalidad ²	Ayudas económicas por nacimiento o adopción y cobro de una mensualidad extra por matrimonio/pareja de hecho/convivencia.
Ayudas personas discapacitadas ²	Ayuda económica a las personas de Mutualia (minusvalía =/> al 33%).
Asistencia sanitaria	Ayuda médica quirúrgica y rehabilitación en sus propias instalaciones para la persona trabajadora y su unidad familiar.
Licencias y permisos	Tres días más por matrimonio o pareja de hecho. Un día más por nacimiento de hijo/a, por fallecimiento o enfermedad de pariente hasta el 2º grado. Permiso no retribuido de hasta 3 meses. Excedencia de un año con reserva de puesto. Reserva de puesto de trabajo durante tres años en las excedencias por cuidado de hijo/a.
Seguro de vida y accidentes	Seguro de vida hasta 69.000 euros de cobertura.
Préstamos ²	Préstamos a tipo de interés cero para compra de vivienda/rehabilitación.

[1] Las personas eventuales solo tienen la ayuda para hijos e hijas menores de tres años
[2] Solo personal fijo

5. Refuerzo del compromiso con las personas

FORMACIÓN

La gestión del conocimiento es un mecanismo clave para el despliegue y desarrollo de los proyectos estratégicos y, su evolución, va pareja al desarrollo de la tecnología, es por ello que se ha ido adaptando la forma en que las personas de Mutuاليا acceden a la formación y al conocimiento, combinando metodologías presenciales, con *e-learning*, videoconferencias, grupos focales, sesiones, y otras dinámicas que se van generando en diferentes entornos.

En 2024 se ha potenciado el desarrollo de contenidos presenciales y su posterior generación online, mediante las jornadas presenciales para perfiles de Enfermería y TCAE (técnicos cuidados auxiliares enfermería), las desarrolladas por equipos estructurales como COPA, Seguridad de Pacientes, el Comité de Innovación, el de Igualdad, y el de Diversidad, así como otras áreas con contenidos relevantes para la estrategia.

El conocimiento se desarrolla en Mutuاليا a través de diferentes mecanismos como los equipos de trabajo, las sesiones clínicas, las sesiones de áreas, las aulas de simulación o la participación en congresos y jornadas externas. Además, se cuenta con un plan de formación que está alineado con las líneas estratégicas y a los proyectos definidos.

En el 2024 se ha producido un ligero ascenso en algunos de los indicadores asociados a formación, en concreto se

han realizado 21.821 horas de formación (18.022 en 2023), de las cuales el 62,59% se han realizado por mujeres y un 37,41% por hombres, un leve descenso con respecto al 2023, en el que las mujeres realizaron el 73% de las horas.

La media de horas de formación por persona se ha situado en 33,83 horas en 2024, un 12,5% superior al año anterior, siendo de 57,9 horas en hombres y 34,06 horas en mujeres.

En concreto, la formación online se mantiene prácticamente igual que el año pasado, habiéndose realizado 64 formaciones, frente a las 66 del 2023, con un ligero descenso en la duración de las horas ya que en 2024 se han realizado 3.847, frente a las 4.486 del 2023.

Como relevante por su impacto en la calidad asistencial, a través del Comité de Docencia, Formación e Investigación Asistencial (DOFI) se ha conseguido mantener la contribución de las personas de Mutuاليا generando un impacto externo de la organización por el número de comunicaciones orales y posters presentados (50 en 2024 frente a 54 en 2023) y el número de alumnos de diferentes centros académicos que se han formado en nuestra organización (297 en 2024 frente a los 306 en 2023).

Entre estas medidas se encuentra su jornada como por encima de este porcentaje.

El número de personas realizando trabajo a distancia es de 117 personas a 31/12/2024, 92 son mujeres (un 78,6%) y 25 hombres (un 21,4%); el % de personas en teletrabajo respecto al número de personas en puestos con posibilidad de hacerlo es de un 60,1% en el caso de mujeres y de un 34,7% en el caso de hombres; y en cuanto al promedio de jornada realizada en TAD, las mujeres realizan un 42,8% de promedio de jornada en TAD y los hombres un 40%.

Promedio horas de formación por categoría profesional

Categoría	Promedio horas
G0N0	46,5
GIN1	99,38
GIN2	49,96
GIN3	42,17
G2N4	41,44
G2N5	9,36
G2N6	13,54
G3N7	0
G3N8	6



5. Refuerzo del compromiso con las personas

PROYECTO BOGA

Boga es un espacio de crecimiento y desarrollo de todas las personas que, o bien de forma voluntaria, o bien por responsabilidad en la organización, deben desarrollar sus comportamientos y liderazgo en coherencia con los Valores. Los objetivos de Boga son:

- Conseguir el mayor número posible de líderes en la plantilla potenciando su crecimiento y propiciando un ambiente y una cultura para que afloren nuevos líderes, dando oportunidades a todas las personas de la organización.
- Consensuar y homogeneizar la forma de liderar en Mutualia, adaptada a la propia definición de líder y a los valores.
- Conseguir que los puestos decisivos de Mutualia estén ocupados por personas líderes a medio o largo plazo.
- Permitir que el trayecto profesional y personal de todas las personas en Mutualia sea más atrayente y enriquecedor.

En el ejercicio 2024, el proyecto Boga ha contado con la participación de 211 personas, manteniéndose las del 2023, representando 35,25% de la media de

personas que trabajado durante el año.

El espacio se articula en base a grupos de bogalaris en función de su posición de liderazgo en la organización y a cada colectivo se la han generado espacios formativos, en concreto en 2024 se han llevado a cabo las siguientes jornadas, talleres y Elkar ezagutu:

- Gobernanza
- Gestión de personas: Licencias y permisos
- Comité de Cumplimiento
- Gestión de conflictos
- Integración de la diversidad: Experiencia empresa Auticon
- Gestión de ausencias
- Gestión del duelo

Así mismo, y con el objetivo de avanzar en el desarrollo de competencias de liderazgo, se ha avanzado con dos grupos clave:

- Acompañamiento al Equipo de Dirección de Supervisoras de Enfermería: se despliegan las dinámicas con equipos de servicios (Contingencia Común, Hospitalización de Clínica Ercilla, Urgencias y

Hospitalización de Clínica Pakea).

- Proyecto Ekinbarri de liderazgo en dos unidades, se ha consolidado en la Dirección Corporativa con alcance a 8 responsables de dirección de Mutualia, y se ha iniciado en el equipo de Supervisores/as de Fisioterapia de Mutualia.
- Así mismo se ha iniciado la participación en el proyecto piloto en innovación de gestión de personas promovido por el Gobierno Vasco, de la mano de Fabrika, participando el equipo de Seguimiento de Gestión, las Clínicas de Ercilla y de Pakea, y los equipos de Atención al Mutualista y Económico-financiero, en la parte Corporativa.

Así mismo se ha comenzado con el despliegue de las evaluaciones en valores, alcanzado a las personas B4 (mandos intermedios), B3 (coordinadores/as de equipos) y B2 (participantes en equipos). Este despliegue va a permitir medir el grado de adecuación de las personas integrantes de Boga con los valores y los comportamientos asociados a cada valor, que fueron definidos por las personas de cada área y /o perfil profesional, en el caso del área sanitaria.

SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

Indicadores de siniestralidad

Indicador	2023	2024
Nº accidentes de trabajo (en jornada laboral y con baja)	5	5
Nº accidentes in itinere con baja	4	5
Días de baja (total, incluyendo los in itinere)	263	492
Nº sucesos investigados	64	69
Índice de frecuencia con baja	5,02	4,94
Índice de incidencia con baja	8,34	8,21
Índice de Gravedad con baja	0,17	0,21
Índice Incidencia total (con y sin baja)	46,71	62,43
Total de jornadas perdidas por AT	91	67
Nº jornadas perdidas por suceso in itinere	98	280

Indicadores por género y región

Indicador	2023		2024	
Por género:	hombres	mujeres	hombres	mujeres
Accidentes con lesiones	81,19	30,86	65,68	80,92
Incidencia con baja	10,68	0	8,47	5,78
Incidencia total con y sin baja	81,19	30,86	65,68	80,92
Por región:	CAPV	Resto	CAPV	Resto
Índice de accidentes con lesiones (con baja)	14,22	0	28,66	0
Índice Incidencia total con y sin baja	111,68	0	97,66	0

5. Refuerzo del compromiso con las personas

Comunicación interna

La cultura corporativa de Mutualia no puede entenderse sin una estrategia de comunicación interna que proporcione las herramientas necesarias para propiciar la participación, mejorando la satisfacción y el orgullo de pertenencia de todas las personas.

Con esta idea y con las posibilidades que ofrece la concentración geográfica de las personas y los centros, se prioriza la comunicación directa y personal. De este modo, mensualmente se realizan reuniones de comunicación interna donde las personas responsables trasladan a sus equipos toda la información que se trata en las reuniones de Seguimiento de Gestión. Este canal de comunicación es el más valorado en Mutualia (según encuesta sobre la comunicación interna en Mutualia realizada en 2018). En estas comunicaciones periódicas se fomenta la bidireccionalidad y no son sólo un mero instrumento donde se traslada la información sobre los resultados o situación de la empresa. El contenido y la agenda de estas reuniones se diseña desde el Área de Comunicación y se realiza una medición de la participación de las personas y el alcance de estas.

En 2024, esta comunicación se mantiene en niveles similares a los del ejercicio anterior, aunque con comportamiento distinto según las áreas. Así, el número de personas de las áreas administrativas que recibe comunicación directa

% de personas que reciben comunicación interna directa

	2023	2024
Áreas administrativas	82,70%	89,55%
Áreas sanitarias	70,80%	62,99%
Total	75,09%	72,30%

mensual se sitúa en torno al 89,55%, frente al 82,70% del año anterior, mientras que, en el área sanitaria, se ha reducido, pasando de un 70,80% de 2023 a un 62,99% de 2024.

En 2024 se ha dado un paso más y no solo se han medido los indicadores de alcance mencionados, también se ha avanzado en la medición de la efectividad de la comunicación. Este análisis se ha realizado a través de la gamificación, con un concurso llamado “Saber y ganar”. En este juego se lanzaba mensualmente un cuestionario con contenidos relacionados con los temas tratados en las reuniones de comunicación directa mensual. Durante 12 meses ha participado en torno al 50% de la plantilla, llegando a superar el reto final unas 70 personas.

Respecto a otros canales de comunicación interna, en 2024 se

ha incrementado el uso del portal corporativo interno Elkargune llegando a 153 noticias publicadas entre las noticias corporativas y las noticias que los propios equipos publican en sus respectivos espacios (txokos), frente a las 132 de 2023. El objetivo marcado en 2022 era incrementar el número de publicaciones de los propios equipos, áreas o comités y, en este sentido, en 2023 se publicaron 22 noticias y en 2024 han sido 76. La medida de personas que visualizan las noticias también se ha incrementado, pasando de 243,9 en 2023 a 304,7 en 2024.

Por otro lado, también se utilizan como canales de comunicación interna las herramientas colaborativas como la red social Viva Engage (Yammer) o Teams que, integradas dentro del portal Elkargune y el entorno Microsoft 365, también permiten la participación de las personas.



Innovación en los servicios



Personas protegidas

El reto de la línea estratégica 3 es el de “ser una mutua ágil y vanguardista en la incorporación de la innovación en la prestación de sus servicios”. Pero ¿a qué colectivo tiene que prestar servicios Mutualia?

Afiliación media en Contingencia Profesional (CP)

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Cuenta propia CP	50.713	50.587	-0,25%
Cuenta Ajena CP	380.348	393.919	3,57%
Total CP	431.061	444.506	3,12%

Afiliación media en Contingencia Común (CC)

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Cuenta propia CC	50.886	50.770	-0,23%
Cuenta Ajena CC	191.311	184.922	-3,34%
Total CC	242.197	235.693	-2,69%

Mutualia, como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, presta servicios sanitarios y económicos y realiza actividades de prevención para sus empresas asociadas, los trabajadores y trabajadoras protegidos (cuenta ajena) y las personas acogidas al Régimen General de Trabajadores Autónomos adheridas a la mutua (cuenta propia).

Todo el colectivo protegido por Mutualia lo es para la Contingencia Profesional, sin embargo, solo el 53% tienen protegida la Contingencia Común con Mutualia y, en ese caso, es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) quien cubre esta contingencia.

El 94,54% del colectivo protegido de Mutualia se encuentra dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). De las 444.506 personas que conforman la población afiliada media, 420.235 están en el País Vasco y 20.270 en el resto del Estado.

444.506

POBLACIÓN TRABAJADORA TOTAL
PROTEGIDA POR MUTUALIA

28.257

NÚMERO DE EMPRESAS ASOCIADAS A
MUTUALIA

420.235

POBLACIÓN TRABAJADORA PROTEGIDA
POR MUTUALIA EN LA CAPV

46,23%

PORCENTAJE DE POBLACIÓN
TRABAJADORA DE LA CAPV PROTEGIDA
POR MUTUALIA

Actividad sanitaria

En 2024, la actividad sanitaria global se ha visto incrementada en un 1,57% con respecto al ejercicio anterior, pasando de 373.996 actuaciones sanitarias en 2023, a las 379.864 de 2024. A nivel individualizado de la actividad sanitaria, destaca el incremento de pruebas diagnósticas (3,47%) y de las sesiones de fisioterapia (3,57%), tendencia que se mantiene en los últimos años.

Actividad sanitaria global

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Primeras consultas	58.459	57.803	-1,12%
Consultas sucesivas	133.513	133.777	0,20%
Intervenciones quirúrgicas	1.614	1.484	-8,05%
Pruebas diagnósticas	58.464	60.495	3,47%
Sesiones de fisioterapia	121.946	126.305	3,57%
Total	373.996	379.864	1,57%

Actividad sanitaria en Contingencia Profesional

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Primeras consultas	45.456	45.355	-0,22%
Consultas sucesivas	118.050	119.254	1,02%
Intervenciones quirúrgicas	1.601	1.471	-8,12%
Pruebas diagnósticas	57.152	59.402	3,94%
Sesiones de fisioterapia	120.723	125.312	3,80%
Total	342.982	350.794	2,28%

6. Innovación en los servicios

La siguiente tabla muestra los diagnósticos más frecuentes de contingencia profesional, el tanto por ciento que supone cada uno de esos diagnósticos sobre el total de los casos, el tanto por ciento que supone sobre los días indemnizados, es decir, los días que se paga una prestación por situación de baja y, por último, la duración media en días de baja de cada diagnóstico.

Diagnósticos, días indemnizados y duración media. Contingencia Profesional

Indicador	% S/ Total de casos		% Días indemnizados		Duración media (días)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Dolor en la parte inferior de la espalda, no especificado	7,81%	6,25%	4,11%	2,91%	20,85	19,66
Herida abierta no especificada de otro dedo de mano, sin daños en la uña, contacto inicial	3,89%	4,20%	1,32%	1,35%	13,47	13,53
Contractura de músculo, otra localización	4,04%	4,13%	2,11%	2,09%	20,68	21,41
Esguince de ligamentos de columna cervical, contacto inicial	2,91%	2,53%	2,66%	2,29%	36,22	38,16
Cervicalgia	1,92%	2,16%	1,65%	1,49%	34,08	29,12
Esguince de ligamento no especificado de tobillo derecho, contacto inicial	1,32%	1,66%	0,68%	1,22%	20,35	31,06
Esguince de ligamento calcaneoperoneo de tobillo derecho, contacto inicial	1,69%	1,54%	1,40%	1,06%	32,80	28,96
Esguince de ligamento calcaneoperoneo de tobillo izquierdo, contacto inicial	1,59%	1,53%	1,32%	1,04%	32,87	28,71
Lumbago con ciática, lado no especificado	1,24%	1,44%	1,31%	1,61%	41,80	47,23
Esguince de ligamento no especificado de tobillo izquierdo, contacto inicial	1,22%	1,33%	0,69%	0,85%	22,41	27,06
Traumatismos múltiples no especificados, contacto inicial	0,97%	1,21%	1,17%	1,24%	47,98	43,16
Contusión de pared anterior derecha del tórax, contacto inicial	1,04%	1,15%	0,50%	0,70%	18,97	25,82
Resto	70,35%	70,87%	81,09%	82,15%	45,72	48,95

6. Innovación en los servicios

Actividad sanitaria en Contingencia Común

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Primeras consultas	13.003	12.448	-4,27%
Consultas sucesivas	15.463	14.523	-6,08%
Intervenciones quirúrgicas	13	13	0,00%
Pruebas diagnósticas	1.312	1.093	-16,69%
Sesiones de fisioterapia	1.223	993	-18,81%
Total	31.014	29.070	-6,27%

ASISTENCIA SANITARIA EXTERNA

La Dirección de Asistencia Sanitaria Externa tiene como objetivo que las y los pacientes atendidos fuera de las instalaciones de Mutualia reciban una asistencia sanitaria de una calidad similar a la proporcionada en los propios medios de la mutua. Esa asistencia externa es prestada por los servicios públicos de salud, otras mutuas colaboradoras y en menor medida, con centros sanitarios privados.

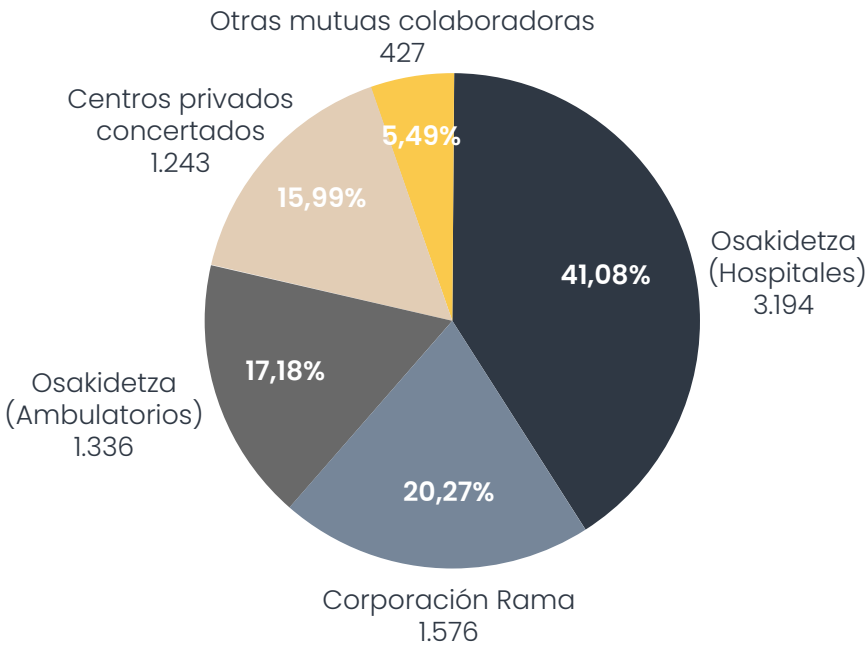
Son atendidos principalmente dos tipos de pacientes: por un lado, quienes trabajan fuera de la CAPV y, por otro, quienes, trabajando en Euskadi, son asistidos por Osakidetza, normalmente debido a la gravedad de sus lesiones.

La distribución de la asistencia sanitaria externa se muestra en el gráfico de la derecha.

ASISTENCIA SANITARIA A TERCEROS

Con el objetivo de contribuir a la optimización de los recursos asistenciales, Mutualia amplía la atención sanitaria más allá de los colectivos de su población protegida, prestando servicios sanitarios a terceros, como a otras mutuas o al Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.

Distribución de la asistencia sanitaria externa



Facturación asistencia sanitaria a terceros

Garante	2023	2024	▲▼ %
Accidentes de tráfico	830.124,05 €	863.111,36 €	3,97%
Otras Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social	473.029,90 €	446.247,23 €	-5,66%
Mutuas de Corporación Rama	243.720,68 €	314.847,66 €	29,18%
Departamento de Sanidad del GV/ Osakidetza	22.225,22 €	0 €	-100,00%
Empresas autoaseguradoras	164.224,99 €	124.030,18 €	-24,48%
Otros	22.888,54 €	17.511,85 €	-23,49%
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	4.633,43 €	3.999,68 €	-13,68%
Total	1.760.846,81 €	1.769.747,96 €	0,51%

Gestión sanitaria

La gestión sanitaria se centraliza y coordina a través de la Dirección de Gestión Sanitaria (DGS), donde se enmarcan todos aquellos proyectos y acciones que son transversales para toda el Área Sanitaria.

La DGS engloba la supervisión de las líneas de eficiencia y calidad asistencial, es decir, contingencia común, contingencia profesional (IMS, ITCC, REL, CUME), los comités del Área Sanitaria, los equipos de mejora sanitarios y el desarrollo de los proyectos del Plan Estratégico que corresponden al Área Sanitaria. En todos los Comités se ha designado una persona ADI (agente de innovación) para facilitar la comunicación de ideas generadas al Comité de Innovación.

COMITÉ DE DESARROLLOS INFORMÁTICOS DEL ÁREA SANITARIA

La mayoría de los proyectos del Área Sanitaria (AS) que suponen una innovación o mejora conllevan cambios en los sistemas informáticos o desarrollos nuevos. De modo que la colaboración entre Sistemas y Área Sanitaria es fundamental, incluso para planificar el gasto de inversiones en horas de programación y, por este motivo, se creó este Comité cuyas funciones principales son las de definir prioridades en las necesidades de desarrollo, hacer seguimiento de los proyectos y responder a los requerimientos técnicos que el Área de Sistemas necesita para cada uno de esos proyectos.

Los principales proyectos que se han desarrollado en el ejercicio 2024 han sido:

- Mejoras en Gehitu-Hospitalización
- Idonia. El PIN se incluye automáticamente.
- Conexión PACS to PACS con H. San Juan de Dios de Santurtzi.
- Implantación de la Admisión Digital en Ercilla.
- Actualización de documentación en Gehitu.
- Citación entre centros.



- Ondas de choque.

Además, se han ido desarrollando diversos proyectos cuya implantación se hará en 2025 como son el nuevo gestor documental, la receta electrónica, el cambio de arquitectura de Gehitu, la nueva aplicación de REL, de taxis, Diet Tools, antecedentes, etc.

COMITÉ DE DIAGNÓSTICO POR IMAGEN

Este comité tiene como principal objetivo para período del presente Plan Estratégico, obtener la certificación del Gobierno Vasco para las Unidades Asistenciales de Radiodiagnóstico que evalúa el cumplimiento de 46 estándares.

En este sentido, durante el ejercicio 2024 el trabajo realizado se ha centrado en adecuar las sistemáticas de funcionamiento, y estimamos que el grado de avance es tal que prácticamente hemos completado los estándares del grupo I y II, planteándose la posibilidad de certificación para el año 2025. Ya se ha presentado la solicitud y la auditoría del Gobierno Vasco será en mayo de 2025.

Además, este comité se utiliza como foro de debate de numerosas cuestiones, reforzando la comunicación y la estandarización de protocolos entre las unidades de radiología de los 3 hospitales de Mutua y también en él se plantean

ideas de innovación y para publicaciones científicas.

COMITÉ PARA LA PERSONALIZACIÓN DE LA ATENCIÓN SANITARIA (COPA)

Mutua tiene un firme compromiso en la promoción de una atención social y sanitaria humanizada para sus pacientes y en todos sus centros y, para ello, se ha diseñado el Plan de Personalización de la Asistencia Sanitaria y Humanización de Mutua.

Uno de los ejes principales en el que se va a centrar el trabajo próximo del COPA va a ser impregnar a toda la organización en la Cultura de Personalización de la Asistencia, mediante acciones formativas en formato presencial y online.

En mayo de 2024, en el Hospital de Alta Resolución de Vitoria-Gasteiz, se ha realizado una jornada dedicada a la formación y sensibilización en humanización. Se convocó a todas las personas del Área Sanitaria y participó como ponente destacado Julio Zarco, presidente de Humans y gerente del Hospital Niño Jesús de Madrid.

COMITÉ DE DOCENCIA, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN (DOFI)

Este comité tiene como misión potenciar la formación, docencia e investigación

6. Innovación en los servicios

de las personas del Área Sanitaria. Uno de sus principales objetivos es el de compartir la producción académica y docente de Mutualia a través de la divulgación del conocimiento a todos los niveles.

En el ejercicio 2024 se han conseguido logros sustanciales en muchas de las competencias de docencia, formación e investigación de Mutualia.

Se han establecido itinerarios más concretos en el Plan Común de Formación, pudiendo hacer un diseño anual de congresos y cursos, dejando cabida a formaciones surgidas durante el año. Otro año más, en 2024 se ha cumplido con la realización de las acciones planificadas y se ha realizado un listado de formaciones troncales centradas en Resucitación Cardiopulmonar, Seguridad de Pacientes y Personalización de la Asistencia sanitaria.

También se ha fomentado la formación interna a través de sesiones clínicas (52 formaciones internas y 26 sesiones clínicas), talleres teórico-prácticos y a través de las "Jornadas de Actualización de Conocimientos para Enfermería".

En el apartado de ponencias, comunicaciones orales y póster se ha registrado una actividad de 50 trabajos y 33 publicaciones científicas, 9 moderaciones o presidencia de mesas redondas y se han conseguido 3 menciones especiales/premios, que han sido:

Capelastegui Alber, Ana. Premio a la mejor Comunicación Oral SETLA para médicos asistenciales Dr. José Luis de Gregorio. "Mejorando la detección de fracturas con Inteligencia Artificial"

Cáceres Belda, Alejandra; Garay Guruceaga, Estibaliz; Beldarrain Urra, Ainara. Enfermeras de quirófano Clínica Pakea. Premio a la mejor vídeo-técnica titulada "Vistiendo nuestras Cirugías" otorgado por el Comité Científico en el XVIII Congreso Nacional de Enfermería Quirúrgica, celebrado el 23, 24 y 25 de octubre en Sevilla bajo el lema "El Reflejo de Cuidar".

Lourdes Villar, Beatriz Corvo, Ainara Beldarrain. "E2 B3 C21 ¡Localizado!" Mención especial, 4º puesto Congreso SEDE de la Asociación española de Desinfección y Esterilización.

La docencia impartida para alumnado externo ha crecido un 30% llegando a 297 personas

El equipo Educator ha logrado, un año más, avances significativos en la educación sanitaria, dirigida tanto a pacientes como a personas trabajadoras. Se han realizado nuevos proyectos, los cuales están disponibles en la página web de Mutualia y en Gehitu. Se ha llevado a cabo el primer Focus Group, invitando a los equipos sanitarios de cuatro empresas de Gipuzkoa. Durante esta jornada, presentaron el programa Educator, los trabajos desarrollados y se resaltó el objetivo de expandir la educación sanitaria entre las y los trabajadores, fomentando la colaboración para atender las necesidades formativas.

Toda esta actividad formativa, docente y de investigación del ejercicio de 2024 está recogida en la Memoria Científica y Docente de Mutualia.

COMITÉ DE HIGIENE DE MANOS

En 2024 se apreció un incremento respecto a los hábitos de Higiene de Manos, consecuencia directa de la experiencia de la pandemia. En este sentido, se han mantenido los puntos de hidroalcohol en todos los lugares donde se instalaron.

Como actividad de concienciación, el 5 mayo, como todos los años, Mutualia celebra el Día Mundial de la Higiene de Manos con distintas actividades, como un artículo en el portal corporativo Elkargune o la colocación de carteles en las clínicas.

COMITÉ DE FARMACIA

Durante el año 2024 se ha trabajado principalmente en el proyecto de Receta Digital, que permitirá que las y los pacientes puedan acudir a las oficinas de farmacia (en todo el Estado) sin una receta en papel, utilizando en su lugar un código QR en el móvil para recoger la prescripción. Para las y los trabajadoras de Mutualia, también facilitará la prescripción y la renovación de medicación de mantenimiento, la seguridad y el control del consumo. Se han trabajado todos los puntos de colaboración con el Consejo General de Colegios de Farmacia y con el Consejo General de Médicos, y se están ultimando plazos para su puesta en producción.

Por otra parte, el Comité ha continuado

trabajando en aquellos documentos que sirven de apoyo al trabajo de las personas de Mutualia y evitan la variabilidad, en concreto durante 2024 se ha realizado una instrucción nueva (I 04.14/27. Identificación y gestión de medicamentos extranjeros) y se han actualizado hasta 44 instrucciones.

COMITÉ PERMANENTE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RIESGOS

En 2024 se han recibido 22 notificaciones relacionadas con la seguridad de pacientes que se han clasificado de la siguiente forma: 10 eventos adversos, 9 incidentes y 3 riesgos asistenciales. Todas las notificaciones han sido analizadas por la UGR SP y se han realizado informes recogiendo las acciones a llevar a cabo para minimizar los riesgos. Estos informes se han difundido a través de sesiones clínicas, reuniones de enfermería y de rehabilitación, a través del Txoko de Seguridad de Pacientes de Elkargune y del buzón "30 Interlocutores Seguridad de Pacientes".

Por otro lado, en 2024 se han realizado rondas de seguridad en los centros de Madrid, Clínica Ercilla (Quirófanos y Urgencias) y Clínica Pakea (Rehabilitación), que tienen como objetivo verificar la implantación de las acciones derivadas de los incidentes comunicados a través del sistema de notificaciones y las acciones recogidas en los planes de tratamiento de riesgos por servicios.

COMITÉ DE INFECCIONES

Los indicadores de infección siguen siendo muy favorables, cumpliendo ampliamente los objetivos marcados y los parámetros de referencia.

Con el objetivo de seguir fortaleciendo el sistema de detección y seguimiento de los procesos infecciosos, en 2024 se ha realizado la siguiente mejora en GEHITU Fase II: se ha desglosado la Orden no medicamentosa de "Aislamiento infeccioso" en Aislamiento aéreo, Aislamiento contacto, Aislamiento gotas.

Durante 2024 se han revisado las guías de práctica clínica relacionadas con la vigilancia, prevención y control de las IRAS, destacando las relacionadas con la Legionela y aspergillus, los Antisépticos y desinfectantes, la Terapia antibiótica no quirúrgica o la Tabla de estabilidad de antibióticos.

Administración sanitaria

El área de Administración Sanitaria, a través del SADO, gestiona los procesos administrativos con un enfoque de eficiencia, polivalencia y unificación de procedimientos. Un equipo de 57 profesionales garantiza una atención cercana, profesional y respetuosa con la confidencialidad del y la paciente.



Mutualia cuenta con 13 centros de Atención Primaria y 3 Hospitales que siguen directrices generales en cuanto a metodologías de trabajo, procedimientos y protocolos clínicos, y que a la vez mantienen cierto grado de autonomía propia en su organización interna de trabajo.

En esta actividad asistencial, el peso de los procesos administrativos que se generan con cada paciente es tan importante como el proceso puramente asistencial y clásico de lo que significa la gestión de la historia clínica del paciente, recayendo en el área de Administración Sanitaria y su organización de Servicios de Admisión y Documentación Clínica (SADO), la gestión de dichas competencias administrativas, que tiene entre sus objetivos principales el de unificar los procedimientos y confluir en sistemáticas de trabajo sobre la base de una cultura de polivalencia y eficiencia en sus resultados.

Con este cometido, Mutualia cuenta en cada uno de sus centros asistenciales de una estructura de SADO, siendo especialmente en los 3 centros hospitalarios (Clínica Ercilla en Bilbao, Clínica Pakea en Donostia y HAR en Vitoria-Gasteiz) donde se revisan y/o se realizan procedimientos e instrucciones consensuados que son después divulgados e implantados en los centros asistenciales periféricos. Los responsables de los SADOs de los centros hospitalarios son por extensión, responsables de los centros asistenciales de cada unidad territorial (Bizkaia, Gipuzkoa y Araba respectivamente).

Para toda la gestión de procesos administrativos, el área de Administración Sanitaria dispone de un equipo de 57 personas implicadas con el compromiso adquirido por Mutualia con la salud y calidad de vida de los pacientes y sus familiares, con vocación de servicio y deseo de facilitar la relación administrativa derivada de su proceso asistencial con los diferentes servicios asistenciales de los centros de Mutualia, ofreciendo un trato profesional, cercano, personalizado, transparente y humano, gestionando la historia clínica de pacientes con el máximo respeto y confidencialidad.

6. Innovación en los servicios

Entre los hechos más destacados realizados en el 2024 se encuentran:

- Control y seguimiento del Mapa de Riesgos de Administración Sanitaria. Se continúa trabajando en el desarrollo de nuevas instrucciones y procedimientos que minimicen el riesgo de la organización y que unifiquen las sistemáticas de trabajo en los centros asistenciales de Mutualia.
- Se ha creado un plan de formación para Administración Sanitaria con el objetivo de cubrir las necesidades de nuestras personas y mejorar la calidad asistencial estableciendo itinerarios formativos. Nuestro compromiso con la formación continua nos ha llevado a participar en cursos y congresos.
- Se ha creado un bloque de contenidos en Mutflix para SADO, dentro del Portal de Formación, donde se almacena el conocimiento en múltiples formatos, como vídeos, presentaciones, etc.
- Puesta en marcha del proyecto de Admisión Digital de pacientes en Clínica Ercilla, poniendo al paciente en el centro de la gestión de flujos y circuitos asistenciales, evitándole tiempos de espera innecesarios y dirigiéndole de una forma fácil e intuitiva hasta la consulta donde tenga su cita o prueba complementaria programada. Esto se acompaña de la ubicación de pantallas informativas en las salas de espera en las que se muestran códigos anonimizados para cada paciente acompañados de un sistema de aviso sonoro, que permite garantizar la intimidad de los pacientes en su llamada para ser atendidos en las consultas. En nuestra organización apostamos por metodologías innovadoras y con el

esfuerzo del equipo hemos conseguido la implantación en los tres territorios.

- Nuestro propósito es trabajar activamente para aumentar la seguridad del paciente. Por eso, desde Administración Sanitaria, estamos trabajando en mejorar el funcionamiento del nuevo gestor documental antes de su implantación. Además, se ha automatizado la subida de imágenes radiológicas a la nube, para que el paciente pueda tener acceso a ellas, evitando errores humanos.
- Hemos fomentado, también, la implantación de un nuevo proyecto innovador alineado con nuestros valores: "Citas de especialistas en remoto". Este proyecto consiste en realizar consultas médicas a distancia, a través de videoconferencia, con el objetivo de aportar mayor eficiencia y prestar un servicio de calidad, mejorando las necesidades de nuestros clientes. Además, ofrece mayor comodidad al paciente y reduce tanto los desplazamientos como los costes.
- Finalizada la 2ª fase de Digitalización e integración de las Historias Clínicas en soporte papel correspondientes a Centros Asistenciales Periféricos (CAP) y Clínica Ercilla.
- Esto permitirá que la historia clínica de las y los pacientes de Mutualia atendidos por contingencia profesional sea completa, fiable, ordenada y segura en la información clínica que recoge de cada uno de sus pacientes, respetando sus derechos a disponer de una historia clínica única que facilite su asistencia sanitaria a través de sus datos de salud siempre actualizados y completos, lo que repercute además

en términos de beneficio de Seguridad de Pacientes. En esta fase se han escaneado 53044 historias clínicas (26.857 HHCC de Bilbao y 26.187HHCC de Centros Asistenciales). La 3ª fase está prevista para el año 2025.

- En el firme compromiso de Mutualia por el bienestar del paciente, incluye los traslados a nuestros centros sanitarios y/o proveedores externos. Por eso, se está trabajando en mejorar la aplicación de solicitud de taxis. Además, se ha trasladado a las empresas la sistemática de solicitud de transporte especial (taxi/ambulancia) para evitar realizar pagos a proveedores no licitados.
- Implantado en Bizkaia el Proyecto de Solicitud de copia de Documentación Clínica (Informes Médicos y/o Imágenes radiológicas) en historia clínica por parte del paciente. Con ello, se facilita a las y los profesionales sanitarios conocer de forma inmediata las solicitudes de nuestros pacientes, poder hacer un seguimiento del estado de cada solicitud, así como realizar el análisis de las desviaciones en plazo que puedan darse.
- Desde Administración Sanitaria solicitamos e implantamos mejoras continuas que nos permiten evitar/reducir errores en la grabación de contratos SAP y Proveedores, en nuestro aplicativo, manteniendo al día las pruebas y especialistas.
- Recuperación de gastos de asistencia sanitaria por contingencia profesional prestada a las y los pacientes mutualistas, en los que existe un tercero responsable (compañías aseguradoras) del accidente de tráfico ocurrido. La cuantía recuperada en el año 2024 ha sido de 863.111,36 €.



Prestaciones económicas

Durante el ejercicio 2024 se han gestionado un total de 131.406 solicitudes de prestaciones económicas de la Seguridad Social, produciéndose un incremento de un 4,18% sobre el ejercicio anterior. Por impacto, el mayor incremento se produce en las solicitudes de pago delegado de la incapacidad temporal por contingencias comunes, con una variación de un 9,75% respecto a las producidas en 2023.

En 2024, ya no se ha tramitado ningún expediente por la COVID-19.

En las siguientes tablas se muestran el número de prestaciones atendidas y el detalle de los expedientes de las distintas prestaciones por contingencia profesional como la de Incapacidad, Muerte o Supervivencia (IMS), Riesgo de Embarazo y Lactancia Natural (REL) o por Cuidado de Menores (CUME).

131.406
PRESTACIONES ECONÓMICAS
GESTIONADAS EN 2024

Prestaciones económicas

Concepto	2023	2024	▲▼ %
Incapacidad Temporal por contingencias comunes	98.962	106.783	7,90%
Pago Delegado	87.944	96.522	9,75%
Pago Directo	11.018	10.261	-6,87%
Incapacidad Temporal por contingencias profesionales	20.228	20.850	3,07%
Pago Delegado	18.539	19.251	3,84%
Pago Directo	1.689	1.599	-5,33%
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	1.883	1.973	4,78%
Secuelas y fallecimientos por contingencias profesionales	966	908	-6,00%
Lesiones Permanentes no invalidantes e Incapacidad Permanente y Parcial	828	728	-12,08%
Incapacidad con derecho a pensión y prestaciones por fallecimiento	138	180	30,43%
Cuidado de Menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave	346	462	33,53%
Cese de actividad de trabajadores autónomos	355	430	21,13%
Nº de expedientes COVID-19 cuenta ajena	3.337		-100,00%
Nº de expedientes COVID-19 cuenta propia	57		-100,00%
Total	126.134	131.406	4,18%

6. Innovación en los servicios

Expedientes de invalidez, muerte y supervivencia

Concepto	2023	2024	▲▼ %
Baremos (Lesiones no Invalidantes)	819	712	-13,06%
Incapacidad Permanente Parcial	9	16	77,78%
Incapacidad Permanente Total	68	97	42,65%
Incapacidad Permanente Absoluta	13	11	-15,38%
Gran Invalidez	1	3	200,00%
Personas fallecidas	56	69	23,21%
Total	966	908	-6,00%

Expedientes de Riesgo de Embarazo y Lactancia Natural (REL)

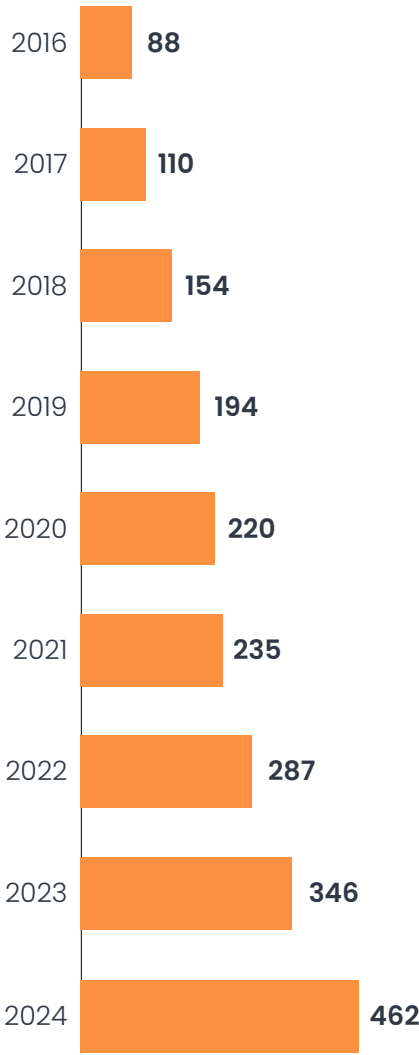
Concepto	2023	2024	▲▼ %
Nº Expedientes riesgo embarazo	1.840	1.942	5,54%
Nº Expedientes riesgo durante la lactancia natural	43	31	-27,91%
Total	1.883	1.973	4,78%
Plazo de tramitación (días hasta el comienzo cobro prestación)	24,65	24	-2,64%
Duración media (días de cobro)	105	103	-1,60%

Cuidado de Menores (CUME)

Concepto	2023	2024	▲▼ %
Nº Expedientes CUME	346	462	33,53%
Duración media (días de cobro)	438	646	47,49%

En el año 2011 se creó la prestación para el cuidado de menores con enfermedad grave (CUME) que es un subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren las y los trabajadores progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y su salario para cuidar de manera directa, continua y permanente del menor a su cargo (inicialmente hasta los 18 años), afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente. La gestión de esta prestación se asignó a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y, desde entonces, su crecimiento ha sido constante, tal y como se puede ver en el gráfico siguiente. Además, desde el 1 de abril de 2023, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que la persona causante cumpla los 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad.

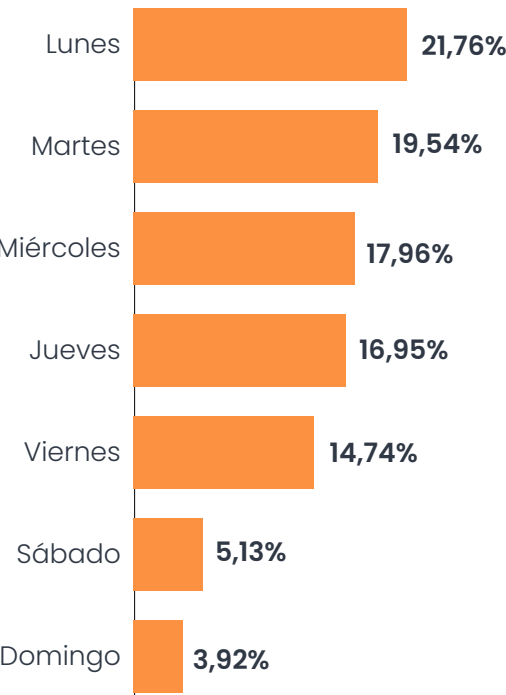
Evolución de los expedientes de la prestación CUME



Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En 2024, el número de accidentes de trabajo con baja aumenta ligeramente hasta el 2,43%, aumentando sobre todo los accidentes in itinere, sin embargo, los accidentes sin baja disminuyen un 2,21%, por lo que la cifra total de accidentes se mantiene similar al ejercicio 2023. Los indicadores de accidentabilidad por sector, lugar del accidente, día de la semana y forma en la que se produjo el accidente se mantienen con poca variabilidad a lo largo de los años.

Accidentes de trabajo con baja por día de la semana



16.385

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN 2024

Accidentes de trabajo

Concepto	2023	2024	▲▼ %
Accidentes de trabajo con baja	15.996	16.385	2,43%
Accidentes con baja en jornada	13.973	14.251	1,99%
Accidentes con baja in itinere	2.023	2.134	5,49%
Accidentes sin baja	18.431	18.024	-2,21%
Total	34.427	34.409	-0,05%

Accidentes de trabajo con baja por sector de actividad

Concepto	2023	2024
Servicios	56,69%	57,40%
Industria	30,55%	30,28%
Construcción	11,47%	11,00%
Primario	1,29%	1,31%

Accidentes de trabajo con baja por lugar donde se produjo

Concepto	2023	2024
En el centro habitual	69,84%	69,17%
In itinere	12,65%	13,02%
Desplazamiento en el trabajo	3,95%	3,79%
En otro centro	13,56%	14,01%

6. Innovación en los servicios

Forma en la que se produjo el accidente de trabajo

Concepto	2023	2024
Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión	30,28%	28,97%
Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil	26,46%	25,65%
Choque o golpe contra un objeto en movimiento	18,37%	19,59%
Contacto con "agente material" cortante, punzante, duro, rugoso	8,78%	9,34%
Atrapamiento, aplastamiento, sufrir una amputación - Sin especificar	3,45%	3,26%
Contacto con corriente eléctrica, fuego, temperatura	2,82%	3,03%
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas) - Sin especificar	2,48%	2,65%
No definidas u otras	7,36%	7,51%

Enfermedades profesionales

Concepto	2023	2024	▲▼ %
Enfermedades profesionales con baja	515	569	10,49%
Enfermedades profesionales sin baja	569	536	-5,80%
Enfermedades profesionales totales	1.084	1.105	1,94%

Causas de las enfermedades profesionales con baja

Concepto	2023	2024
Ag. Químicos	0%	0,35%
Ag. Físicos: Ruido	0,19%	0,18%
Ag. Físicos: Posturas y mov. repetitivos	90,49%	88,75%
Ag. Físicos: Vibraciones	0,19%	0,00%
Ag. Físicos: Otros	2,91%	2,28%
Ag. Biológicos	1,17%	2,11%
Inhalación (otras sust. y ag.)	1,17%	2,28%
EP de la piel (otras sust. y ag.)	3,88%	3,87%
Ag. Carcinogénicos	0%	0,18%

Causas de las enfermedades profesionales con baja

Concepto	2023	2024
Ag. Químicos	0,18%	0,19%
Ag. Físicos: Ruido	17,75%	16,60%
Ag. Físicos: Posturas y mov. repetitivos	54,66%	59,14%
Ag. Físicos: Vibraciones	0,18%	0,00%
Ag. Físicos: Otros	16,87%	14,93%
Ag. Biológicos	8,61%	5,78%
Inhalación (otras sust. y ag.)	1,05%	1,12%
EP de la piel (otras sust. y ag.)	0,53%	2,05%
Ag. Carcinogénicos	0,18%	0,19%

Actividad de prevención

Concepto		2023	2024	▲▼ %
Visitas a empresas		309	308	-0,32%
Estudios de siniestralidad		592	667	12,67%
Análisis de AT y EP		226	208	-7,96%
Personas destinatarias de material divulgativo de prevención¹		448.440	598.820	33,53%
Consultas en prevención		1.086	1379	26,98%
Campañas de prevención		64	84	31,25%
Aula de Prevención de Mutualia	Nº jornadas/talleres	41	47	14,63%
	Nº asistentes	1.399	1145	-18,16%
Campus Virtual de Mutualia	Nº cursos ofertados	58	64	10,34%
	Nº asistentes	2.032	2.165	6,55%

[1] Las personas destinatarias pueden repetirse en los diferentes envíos.

4,65
(SOBRE 5) VALORACIÓN DE LAS PERSONAS ASISTENTES A LAS JORNADAS, SEMINARIOS, TALLERES Y ESCUELAS

AULA DE PREVENCIÓN

El Aula de Prevención de Mutualia ha realizado 47 jornadas y talleres, en formato presencial y webinar, a los que han asistido 1.379 personas y que han estado dedicados a:

- **Escuela de alimentación saludable:** Bienestar after 50s, Cómo planificar tus menús, La alimentación como factor clave para mejorar las patologías cardiovasculares e inflamatorias, No hagas dietas, Aprende a comer y Nutrición deportiva.
- **Escuela de bienestar emocional:** Automotivación, potenciando mis fortalezas, Conversaciones cruciales,

Desarrollo de la empatía, Gestión de conflictos, Gestión del estrés y Gestión del tiempo.

- **Escuela de conducción segura.**
- **Escuela de la voz.**
- **Escuela de mandos para la gestión de ausencias.**
- **Escuela del sueño y descanso.**
- **Jornada de prevención10.**
- **Jornada técnica:** Cómo crear impacto e influencia en tu organización.
- **Taller de ausencias:** El equipo de trabajo y los mandos intermedios en la gestión de ausencias.
- **Taller especializado de gestión de ausencias.**
- **Taller sobre absentismo:** Indicadores y protocolos y puesta en marcha de un plan de prevención y gestión de ausencias.

Además, se ha realizado una conferencia dedicada a la Felicidad corporativa, neuromanagement y resiliencia, en el evento de entrega de los reconocimientos 0Bidean y los premios “Miradas de prevención”.

CAMPUS VIRTUAL

El Campus Virtual de Mutualia es un modelo de formación íntegramente online que mantiene un crecimiento constante, tanto en el número de cursos ofertados, 64 en 2024, como el de personas inscritas, incrementándose un 10,34% con respecto al año anterior. En total se han realizado 14.341 horas de formación, frente a las 5.396 del año 2023. El índice de satisfacción también ha mejorado respecto al año anterior en 0,2 puntos, quedando en 4,27 sobre 5.

MATERIAL ELABORADO

Desde el Servicio de Prevención se elaboran distintos materiales divulgativos y de formación. Durante el ejercicio 2024 se ha realizado y publicado material en distintos formatos sobre:

- Revisión del manual de riesgo laboral durante el embarazo.
- Dípticos de escuelas.
- Actualización del folleto del campus virtual Mutualia.
- 6 newsletters sobre material de apoyo a campaña de edad.
- 7 Infografías de alimentación saludable.

6. Innovación en los servicios

- Manual de edad y trabajo.
- Procedimiento de Violencia Laboral.
- Materiales para la difusión del Concurso Miradas de Prevención.
- Fichas de nuestra experiencia compartida.
- Modelo *WEB* de empresa saludable.
- Cuaderno sobre guía de gestión de las ausencias.
- 5 Vídeos de ejercicios de estiramiento para conductores.
- 18 Videos de ejercicios de estiramiento para personas trabajadoras de edad avanzada.

Además de todos estos contenidos, desde el Servicio de Prevención de Mutualia, se realiza una amplia actividad comunicativa desde los distintos canales que Mutualia. Así, en 2024 se han publicado 39 artículos en la página web y se han enviado 51 *newsletters*. Todos estos contenidos se divulgan, también, a través de las redes sociales de Mutualia.

EXPOSICIÓN DE FOTOGRAFÍAS “MIRADAS DE PREVENCIÓN”

La exposición “Miradas de Prevención”, inaugurada en 2017, es una selección de 43 fotografías seleccionadas de entre las más de 1.200 fotografías que han participado en el concurso de Mutualia de fotografía sobre Prevención de Riesgos Laborales. La exposición tiene carácter itinerante y se pone a disposición de las empresas asociadas para poder ser mostrada en todos los rincones de la CAPV. El objetivo de esta muestra es ayudar a la reflexión y concienciación sobre la importancia de la prevención de los riesgos laborales.

Durante el año 2024, la exposición ha estado presente en:

- Ayuntamiento de Sopelana (01/12/2023 al 05/01/2024).
- Ayuntamiento de Arrigorriaga (Del 17 al 28/11/2024)

CONCURSO “MIRADAS DE PREVENCIÓN”

Mutualia convoca todos los años un concurso de fotografía en prevención de riesgos laborales que tiene como objeto sensibilizar a las personas en la prevención de los riesgos laborales. En el ejercicio 2024 se celebró la edición XXI. Este concurso, que inicialmente era solamente de fotografía, se ha ampliado

incluyendo dos nuevas categorías, la de imagen generada por Inteligencia Artificial (introducida en 2023) y la de vídeo corto (introducida en 2024). Las mejores fotografías que se presentan pasan a formar parte de la exposición “Miradas de prevención” citada en el punto anterior.

Del mismo modo, Mutualia también realiza, todos los años, un concurso de fotografía de prevención con carácter interno, para que puedan participar todas las personas de la mutua y se fomente, también hacia dentro, la sensibilización en la prevención de riesgos laborales.

ACTO DE ENTREGA DE LOS RECONOCIMIENTOS OBIDEAN Y LOS PREMIOS “MIRADAS DE PREVENCIÓN”

En el acto conmemorativo del Día Mundial de la Seguridad y Salud, que organizó Mutualia el día 26 de abril en la sala Yimby de Bilbao, se llevó a cabo la entrega de los Reconocimientos OBidean

y los premios “Mirada de prevención”. Los reconocimientos OBidean se otorgan a las empresas que contribuyen y acreditan su buena trayectoria en la reducción de la siniestralidad laboral en los últimos años. Las empresas reconocidas en la edición de 2024 fueron:

- Bakelite Ibérica SA
- Ikusi SLU
- Lantek Sheet Metal Solutios SLU

En cuanto a los premios “Miradas de prevención”, en la categoría de mejor fotografía ha sido para la instantánea “Placas”, presentada por Carlos de Cos. Por otro lado, el premio a la mejor imagen generada por Inteligencia Artificial ha sido para obra “Segurtasuna itsas zabalean: ekaitzerako prestatuta” realizada por Danel Solabarrieta. Finalmente, en la categoría de vídeo corto relacionado con la prevención, el vídeo ganador ha sido “La vida no para ante los actos inseguros” presentado por Oscar López.



Fotografía ganadora del premio “Miradas de prevención”

Servicios adaptados a la tipología de cada cliente

En Mutualia se da servicio a una variada tipología de clientes. Se identifican como clientes a las empresas, a los trabajadores y trabajadoras como demandantes de prestación económica o como pacientes de los centros sanitarios, a las personas trabajadoras autónomas, etc.

Esta distinta tipología de entidades y personas a las que se le prestan servicios y las condiciones normativas a las que están sometidas las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, obligan a estar continuamente revisando la cartera de servicios, para adaptarlos a los mismos y procurar que la experiencia que tengan con Mutualia sea la mejor.

Mutualia tiene publicada en su *web* la carta de servicios vinculada a los valores, donde se establecen unos compromisos contrastables.

Muchos de estos servicios que se ponen a disposición de las y los clientes, tienen que ver con las herramientas digitales. En este sentido, durante el ejercicio 2024, se ha continuado introduciendo mejoras en las APP de Empresas y Trabajadores y en la página web, implantando nuevas medidas de seguridad y mejorando la navegabilidad y accesibilidad, destacando el nuevo buscador de centros de Mutualia.

Los servicios y herramientas digitales son importantes porque facilitan mucho la gestión con las y los clientes, pero sin duda, las relaciones cercanas y personales, deben prevalecer y mantenerse, no en vano, la cercanía es uno de los valores más importantes de Mutualia.

Por otro lado, durante 2024 ha seguido realizándose un amplio despliegue del

proyecto Educator. Se ha publicado distinto material sobre temas como: Recomendaciones para pacientes con Traumatismo Cráneo-Encefálico leve y para pacientes con Traumatismo Torácico o Qué hacer en caso de corte o herida.

Tal y como se ha comentado en el punto anterior sobre las actividades de prevención realizadas en 2024, se ha trabajado mucho con la herramienta de gestión de ausencias, se ha incorporado el programa Mutualia ON (empresa saludable) en la página web con todos los servicios.

PREMIO A LA MEJOR SUGERENCIA

En el último trimestre de cada año, Mutualia lanza un premio para que las y los clientes realicen sugerencias sobre los servicios que se prestan. Este es un canal para la identificación de mejoras y para reconocer aquella idea que ayude a mejorar la calidad de los servicios. Esta iniciativa, dirigida a todas y todos los trabajadores de las empresas asociadas y de asesorías colaboradoras, busca su implicación y colaboración.

En 2024 se ha convocado la XIII edición del premio que, además del detalle tecnológico que recibe la persona ganadora, Mutualia se compromete a implementar la sugerencia premiada.

En esta edición, la sugerencia ganadora ha sido la de Kira Villamizar Da Silva de la empresa Ingeniería TPI - Industry Solutions que propone "Sugiero que exista una especie de plataforma a través de la cual haya la posibilidad de autoevaluarse o formarse. Una plataforma en formato digital, a la que los trabajadores puedan acceder y realizar autoevaluación de su propio bienestar (mental, físico...). Y que

una vez que realice dicha autoevaluación haya la posibilidad de recibir alguna recomendación para mejorar, en caso de que lo necesitase. Podría incluso ser una recomendación que incluya una capacitación basada en los riesgos del sector del trabajador (si tiene dolores de espalda o en la muñeca, qué ejercicios hacer durante la jornada laboral, por mencionar un ejemplo)".

El premio se entrega coincidiendo con el "Día de Clientes de Mutualia", una celebración interna que se realiza todos los años para concienciar a las personas de la organización sobre la importancia que tienen las y los clientes, a los que se deben prestar los mejores servicios y hacerlo en base a los valores de Mutualia.

Transformación digital

Mutualia está comprometida con la innovación y la vanguardia tecnológica y ha desarrollado un Plan de Transformación Digital para el periodo 2021-2025, alineado con su Plan Estratégico. Este plan guía las acciones que se implementarán en los próximos años, buscando mejorar los servicios y procesos a través de tecnologías avanzadas y la automatización.



La transformación digital en Mutualia es esencial para adaptarse a un entorno en constante cambio, optimizando la eficiencia operativa y ofreciendo servicios cada vez más demandados por las personas interesadas a través de canales digitales. Esta transformación permite a Mutualia satisfacer mejor las necesidades de sus clientes, mejorar la seguridad de la información y proporcionar una experiencia de usuario superior.

Los proyectos más relevantes finalizados en 2024, organizados por los diferentes ámbitos, son:

GRUPOS DE INTERÉS

- Elaboración de una póliza digital para mutualistas: Mejora del servicio a la clientela mediante la digitalización de la póliza, evitando el uso de papel y automatizando el envío para firma y almacenamiento.
- Herramienta de Gestión de Ausencias: Facilita la gestión y prevención de ausencias laborales mediante un aplicativo.
- Herramienta de Formación en entorno Web: Gestión integral de cursos y eventos organizados desde la Asesoría de Prevención y Gestión.
- CRM – Grupos de Interés: Registro de actividades y contactos con ONG’s y grupos sociales.
- Encuestas Prestaciones: Modernización de encuestas a personas usuarias.
- Admisión digital en Clínica Pakea y Clínica Ercilla mediante kioscos: Permite la admisión autónoma de pacientes mediante lector de código de barras o DNI.
- Integración de la historia clínica Gehitu con ejercicios guiados desde una tablet: Conexión de aplicaciones de telerehabilitación con el sistema Gehitu.

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

- Gestión del inmovilizado a través de tablets: Aplicativo para seguimiento de activos mediante código de barras.
- Medición de la eficiencia de la contingencia común: Sistemática para medir la eficiencia y gestionar mejor los recursos.

OPERATIVA

- Hospitalización: Mejora en prescripción y administración de medicamentos

6. Innovación en los servicios

- evitando el papel.
- Herramienta de Formación: Gestión integral de cursos y eventos organizados por Mutualia.
 - RPA Automatización del envío de cartas certificadas y la recepción de los acuses de recibo para prestaciones CATA.

PERSONAS

- Logros Mutualia: Juego corporativo para fomentar el conocimiento interno de Mutualia, mediante logros a lo largo del año.
- Sistema de reserva de mesas libres en Henao: Permite a las personas

- empleadas reservar mesas que han quedado libres debido al teletrabajo de otras personas compañeras. Las reservaciones se pueden hacer por días y horas específicas a la semana, facilitando a las personas empleadas de otros centros que necesiten venir a Bilbao para conciliar su vida laboral y personal.
- Automatización del flujo de facturación sanitaria: Uso de IA para lectura y grabación de facturas escaneadas.
 - Gestión de la IT para los autónomos damnificados por la DANA.
 - Nuevo Protocolo para informar de las Prestaciones de Autónomos para

regularización de cotización.

INFRAESTRUCTURA Y SEGURIDAD

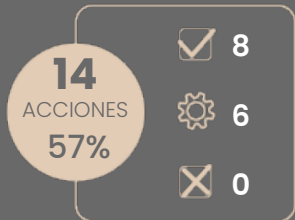
- Extranet – Gestión de Cookies: Solución para selección de cookies por parte de personas usuarias.
- Pin automático para la visualización de imágenes en la nube para los pacientes.
- Acceso condicional desde el exterior a Office 365: Solución para impedir accesos no autorizados.
- Acceso mediante doble autenticación a los sistemas para mayor seguridad.

Situación de los proyectos



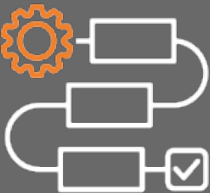
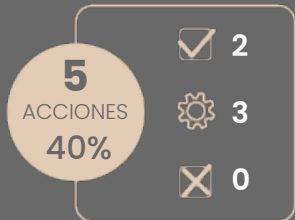
Grupos de interés

- Convertir el canal digital en el preferente para nuestros grupos de interés, tanto para gestiones administrativas como para consultar su información.



Gestión de la información

- Mejorar la disponibilidad y acceso a la información para que sirva de herramienta en la toma de decisiones.



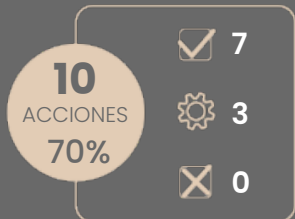
Operativa

- Reducir al mínimo el papel en la gestión administrativa.
- Agilizar y automatizar los programas de gestión interna.



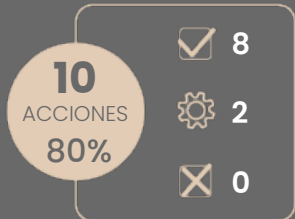
Personas

- Potenciar el trabajo colaborativo para ser más eficientes.
- Facilitar el acceso seguro en dispositivos de trabajo y personales.



Infraestructura y seguridad

- Aumentar la ciberseguridad.
- Dotar de recursos, equipamiento e infraestructura moderna adaptada a las necesidades.



✓ Implantadas

⚙ En desarrollo

✗ No implantada

Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica



7. Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica

Prestaciones Especiales

Ayudas económicas o asistenciales complementarias destinadas a las personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y que se encuentren en situaciones especiales o de necesidad. La gestión y concesión de estas ayudas se realiza a través de la Comisión de Prestaciones Especiales.



Las prestaciones especiales son un sistema de refuerzo de la protección social que va más allá de las prestaciones previstas por la Seguridad Social. Estas peticiones de ayudas extraordinarias se gestionan desde la Comisión de Prestaciones Especiales de Mutuaia que, no sólo debe realizar una gestión rigurosa de las solicitudes recibidas y siguiendo los criterios establecidos legalmente (artº 67bis del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre), sino que, además, debe mostrar sensibilidad y compromiso ante situaciones de especial vulnerabilidad.

En 2024 se han atendido un total de 636 peticiones de ayuda social por un importe total de 455.149,92 €, produciéndose un aumento en el número de solicitudes y en el importe destinado a las ayudas de en torno a un 27% en ambos casos.

Desde el Área de Prestaciones Económicas se ha realizado un importante esfuerzo de comunicación informando de la existencia de estas ayudas. Por un lado, se han emitido cartas a todos los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal que superaban la duración media de los procesos y, por otro, a través del equipo Eskutik (formado por personal de la unidad sanitaria de enlace, de medios ajenos y las trabajadoras sociales) se ha atendido de forma personalizada a todos aquellos casos que se consideraban de especial necesidad, bien por su gravedad médica o vulnerabilidad social.

Gracias a esta colaboración, coordinación y la especial dedicación de las y los profesionales del ámbito sanitario, del trabajo social y administrativo, ha sido posible gestionar de forma muy especial las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo calificados como graves o muy graves, diagnosticando y valorando la problemática de carácter social que pueda interferir en el proceso de tratamiento y recuperación de los y las pacientes, tramitando un total de 467 solicitudes de ayudas por importe de 76.946 €, para paliar los gastos en los que han tenido que incurrir la familia de las personas hospitalizadas para su acompañamiento y atención, así como las 17 necesidades de apoyo domiciliario e, incluso, 2 ayudas económicas para ingreso temporal en centro sociosanitario tras alta hospitalaria de personas

7. Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica

temporalmente incapacitadas para las actividades básicas de la vida diaria y que no disponen de recursos en su entorno familiar.

En el mismo sentido, se ha trabajado para aportar mejoras y soluciones a personas con secuelas de gran entidad, teniendo siempre como objetivo conseguir la mayor autonomía posible y su adaptación a su nueva situación en las condiciones más óptimas. Dentro de este ámbito se encuadran las 18 ayudas económicas destinadas a recursos técnicos (camas adaptadas, sillas ducha, grúas eléctricas, sillas de ruedas especiales, batec eléctricos...) así como las 4 adaptaciones de vivienda y vehículo que nuestros trabajadores y trabajadoras protegidos han requerido.

Especial relevancia merecen las 60 ayudas para el pago de la hipoteca o el alquiler de la vivienda habitual, reconocidas a trabajadores y trabajadoras que han perdido el empleo o se han encontrado en

situación de similar vulnerabilidad económica durante un proceso de baja médica de larga duración derivado de contingencias profesionales, así como a sus causahabientes en el caso de fallecimientos por contingencia profesional. El importe medio de dichas ayudas ha superado los 1.434 euros y ha tenido como finalidad el que estas personas puedan hacer frente a sus cuotas del préstamo hipotecario o del alquiler durante el periodo en el que han visto disminuir sus ingresos económicos, evitando que se pudieran producir situaciones de riesgo de exclusión social. Como novedad, en el año 2024 se ha ampliado de 12 a 24 meses el periodo para solicitar la ayuda, teniendo en cuenta las duraciones máximas de los procesos de incapacidad temporal.

Otro colectivo especialmente protegido han sido 17 personas en situación de gran invalidez o que, tras el alta hospitalaria, han precisado apoyo domiciliario de personal cualificado para el desarrollo de las actividades de la vida diaria (aseo,

limpieza, comida, etc.); a esta finalidad se han destinado 50.056 euros durante el 2024.

Además, se promueve y anima a la readaptación profesional de las personas que han perdido su empleo como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional con secuelas con repercusión funcional para el desarrollo de su puesto de trabajo. Se han destinado 8.848 euros a la subvención de cursos de formación profesional orientados a mejorar la formación o facilitar la inserción sociolaboral de este colectivo.

Finalmente, ante situaciones especialmente trágicas, como son los fallecimientos como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, Mutualia ha reembolsado un total de 48.932,71 euros a la familia que se ha hecho cargo de los gastos de sepelio de 19 personas que han perdido la vida.

Número e importe de las ayudas concedidas por la Comisión de Prestaciones Especiales

		2023		2024	
Ámbito	Ayuda	Nº	Importe	Nº	Importe
Rehabilitación y recuperación	Ingreso en centro sociosanitario			2	19.198,52 €
	Gastos desplazamiento	317	32.453,54 €	467	76.946,36 €
	Prótesis y ayudas técnicas	9	20.866,62 €	18	45.452,66 €
	Terapias no regladas	50	54.807,63 €	45	55.700,62 €
Reorientación Laboral	Cursos de formación y becas	4	12.866,58 €	4	8.848,28 €
Adaptación de medios ABVD	Eliminación de barreras arquitectónicas	3	19.157,56 €	2	34.966,86 €
	Adaptaciones de vehículos	2	6.431,89 €	2	29.005,68 €
	Apoyo domiciliario (IT y Gran Invalidez)	15	42.323,43 €	17	50.056,21 €
Otras prestaciones	Complemento de auxilio por defunción	19	47.600,54 €	19	48.932,71 €
	Ayuda mantenimiento de vivienda-hipoteca	37	51.675,20 €	21	31.439,05 €
	Ayuda posesión de vivienda-Alquiler	43	69.844,77 €	39	54.602,97 €
Total		499	358.027,76 €	636	455.149,92 €

7. Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica

Edificios e instalaciones

Garantizar que los centros sean seguros, accesibles, sostenibles y confortables es una prioridad estratégica para Mutualia.

Desde el área de Gestión de Edificios se trabaja para asegurar que todas las instalaciones estén alineadas con los principios de la sostenibilidad, la eficiencia energética y la experiencia positiva de las personas usuarias. Este compromiso se materializa a través de intervenciones planificadas y orientadas tanto al mantenimiento, como a la renovación, adecuación y humanización de los espacios.

Durante el ejercicio 2024 se han llevado a cabo múltiples intervenciones de mejora en infraestructuras, priorizando aspectos como la eficiencia energética, la accesibilidad, la modernización tecnológica y el confort ambiental. Así, por ejemplo, en la Sede de Henao se ha mejorado el aislamiento térmico de la planta quinta, se ha creado una esclusa climatizada en el centro de Erandio o se han sustituido los acumuladores eléctricos para la producción de ACS por termos de aerotermia en los centros de Bergara y Beasain. Otras actuaciones relacionadas con la mejora de la eficiencia energética han sido las llevadas a cabo en la Clínica Ercilla, donde se han automatizado distintos encendidos de iluminación y en la Clínica Pakea, donde se han sustituidos las luminarias de distintas zonas por iluminación LED.

Respecto a la modernización de grandes equipamientos, se ha renovado el equipo de radiología (Rx) de la Clínica Ercilla.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Mutualia continúa avanzando en su compromiso con la Accesibilidad Universal, entendida como un derecho y una condición indispensable para una atención sanitaria inclusiva.

Durante 2024 se han realizado las siguientes acciones para mejorar la accesibilidad:

- Pintado y cambio de señalética en los siguientes centros asistenciales: Erandio, Irún, Beasain, Iurreta, Llodio, Zamudio, Madrid (Francisco Gervás) y Consulta médica en el Hospital San Rafael y finalmente, en la Clínica Pakea se ha procedido al pintado del Área de Dirección, del techo de la cocina y del Parking incluyendo PMR.
- Colocación en varios centros de soporte para colocar las muletas en mostradores.

Todas estas acciones contribuyen, no solo a la mejora de las instalaciones, sino al cumplimiento de la norma y al mantenimiento de la certificación de Accesibilidad de los Centros de Mutualia.

HUMANIZACIÓN DE ESPACIOS

El departamento de Gestión de Edificios también forma parte activa de la Comisión de Humanización, un grupo de trabajo permanente cuyo objetivo principal es promover, impulsar, facilitar y mejorar todos aquellos aspectos que contribuyen a una asistencia sanitaria más humana y centrada en la persona. Esta comisión trabaja de manera transversal en la organización, desarrollando estrategias orientadas tanto a consolidar acciones ya implantadas como a identificar e implementar nuevas iniciativas que respondan a las necesidades emocionales, físicas y sociales de las y los pacientes y sus familias.

La participación del departamento de Gestión de Edificios en este ámbito

pone de manifiesto el compromiso de Mutualia con una atención integral, donde el entorno físico también se considera un elemento clave en la experiencia de las personas usuarias. Desde la mejora de los espacios asistenciales hasta la creación de ambientes acogedores y funcionales, se busca generar sensaciones de bienestar, cercanía y dignidad.

Se trata de un compromiso firme y activo por añadir valor a la atención que prestamos, configurando una hoja de ruta clara para seguir avanzando en la mejora continua. El objetivo último es consolidar a Mutualia como un referente en el ámbito de la humanización, promoviendo una cultura organizacional que sitúe a la persona en el centro del sistema, por encima de la patología, y asegurando que las personas usuarias se sientan reconocidas, valoradas y tratadas de forma única y personal.

HUELLA DE CARBONO Y DESCARBONIZACIÓN

Durante 2024 se ha realizado el cálculo de la huella de carbono de los edificios correspondiente al ejercicio anterior, abordando los tres principales alcances definidos por la normativa internacional:

- Alcance 1: Emisiones directas derivadas del consumo de combustibles fósiles en equipos térmicos.
- Alcance 2: Emisiones indirectas procedentes del consumo eléctrico.
- Alcance 3: Emisiones asociadas a proveedores, movilidad, residuos y otros procesos indirectos (actualmente en desarrollo).

Como parte del compromiso ambiental de Mutualia, se ha redactado un Plan de Descarbonización de Edificios, centrado en actuaciones de mejora de la eficiencia energética con un enfoque progresivo hacia la neutralidad climática.

Fruto de este compromiso, la Fundación Europea para la Descarbonización (ECO2F) ha concedido a Mutualia el Sello Europeo “Organización Comprometida con la Descarbonización – ECO2 AGREED 2030”, que reconoce el esfuerzo institucional en la lucha contra el cambio climático y en la reducción efectiva de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Calidad asistencial y seguridad de pacientes

Los indicadores que miden la calidad asistencial se sitúan en rangos muy satisfactorios, mejorando en muchos casos los datos del ejercicio anterior y, todo esto, a pesar de la situación de escasez de personal sanitario que afecta también a las plantillas de las mutuas colaboradoras.

Un indicador importante, que también evoluciona positivamente, es el porcentaje de pacientes que esperan más de 20 minutos para una consulta, situándose en el 5,53%.

Se han reducido sensiblemente los procesos ambulatorios quirúrgicos, aunque es un actividad que tiende a estabilizarse.

8,8
DÍAS DE ESPERA QUIRÚRGICA

11' 15"
TIEMPO DE ESPERA PARA UNA ATENCIÓN EN URGENCIAS

7' 4"
TIEMPO DE ESPERA PARA UNA CONSULTA SUCESIVA

Indicadores de calidad asistencial

Indicador	2023	2024
Días de Lista de Espera Quirúrgica	9,02	8,80
Estancia media de los pacientes ingresados (días)	2,56	2,35
Tasa de cirugías aplazadas por causa de la organización	1,36%	0,95%
Días de demora para consulta de Rehabilitación	2,34	2,59
Días de demora para Fisioterapia	1,68	1,85
Días de duración media de los procesos de baja en Fisioterapia	49,39	49,67
Porcentaje de pacientes que esperan más de 20 min. para una consulta	6,71%	5,53%
% Ambulatorización de los procesos quirúrgicos	58,36%	55,35%
% Pacientes ambulatorios	61,28%	58,96%
Tiempo de espera para realización de RM e informe (días)	3,68	3,28
Tiempo de espera para realización de Ecografía e informe (días)	7,81	8,4
Tiempo de espera para realización de Prueba de Biomecánica e informe (días)	10,87	13,78
Tiempo de espera para atención en Urgencias o en primera consulta (minutos)	11' 45"	11' 15"
Tiempo de espera para atención en consulta sucesiva (minutos)	7' 47"	7' 4"

7. Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica

Los indicadores de seguridad del paciente continúan mostrando resultados muy satisfactorios, con datos que evidencian una evolución positiva sostenida en el tiempo. Esta mejora es el resultado directo del compromiso y del trabajo de gestión sanitaria que se lleva a cabo en los distintos comités del área sanitaria.

La gestión de la seguridad del paciente no se limita únicamente al cumplimiento riguroso de normas, protocolos y estándares establecidos (como los recogidos en las normas UNE 179003 y 179006), se sustenta también en el fomento de la cultura de seguridad en toda la organización.

Un hecho destacable en los indicadores de 2024 y que mejora del dato obtenido en el ejercicio anterior es que no se han recibido notificaciones de incidentes de seguridad a través del Sistema de Notificación.

0%

TASA DE INFECCIONES RELACIONADAS CON LA ASISTENCIA SANITARIA HOSPITALARIA

0,16%

TASA DE REINGRESOS

0

NÚMERO DE INCIDENTES DE SEGURIDAD NOTIFICADOS A TRAVÉS DEL SISTEMA DE NOTIFICACIÓN

Indicadores de seguridad de pacientes

Indicador	2023	2024
Tasa de reintervenciones	4,58%	4,60%
Tasa de reingresos	0,68%	0,16%
Porcentaje de Consentimientos Informados existentes	99,70%	100,00%
Tasa de reacciones transfusionales	0%	0%
Porcentaje de informes de alta entregados en mano al alta	100%	99,84%
Número de guías nuevas o revisadas, relacionadas con la seguridad de pacientes	4	0
Tasa de infección de herida quirúrgica	0,00%	0,00%
Tasa de infecciones de tracto urinario en paciente con ingreso	0,00%	0,00%
Tasa de infecciones por catéter venoso en paciente con ingreso	0,00%	0,00%
Tasa de úlceras por presión en paciente con ingreso	0,00%	0,00%
Tasa de caídas en paciente con ingreso	0,06%	0,00%
Tasa de IRAS ambulatorias	0,00%	0,00%
Tasa de Infecciones Relacionadas con la Asistencia Sanitaria Hospitalaria	0,00%	0,00%
Porcentaje de Checklist quirúrgicos realizados	100%	100%
Tasa de consentimientos informados correctamente cumplimentados	98,40%	99,6%
Número de incidentes de seguridad notificados a través del Sistema de Notificación	25	--

7. Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica

Defensoría de clientes

La figura de la Defensoría de Clientes se creó en 2019 y su misión es la de velar por el buen servicio a las empresas y a las personas que trabajan en ellas y que han sido receptoras de servicios sanitarios o prestaciones económicas por parte de Mutuality, cumpliendo con la carta de servicios ofrecida a las mismas. Una de sus funciones es gestionar la asignación de las quejas, reclamaciones y agradecimientos externos recibidos a las y los diferentes responsables de las áreas afectadas.

Cada queja o reclamación que se recibe en Mutuality es respondida por escrito en un plazo medio que, en 2024, se situó 8,71 días. En 2024 se han recibido 481 quejas y, teniendo en cuenta que en dicho año se han realizado 514.468 prestaciones de servicios (asistencias sanitarias, solicitudes de prestaciones económicas y especiales y actividad de prevención) el porcentaje de quejas recibidas se sitúa en el 0,09%, (9,3 quejas por cada 10.000 servicios prestados).

Por otro lado, en 2024 el número de agradecimientos recibidos por Defensoría de clientes ha sido de 112, que al sumarle los recibidos a través de las encuestas de los centros sanitarios la cifra asciende a 1.145.

9,3
QUEJAS POR CADA 10.000
SERVICIOS PRESTADOS

8,71
DÍAS DE MEDIA EN RESPONDER
POR ESCRITO A LAS QUEJAS Y
RECLAMACIONES

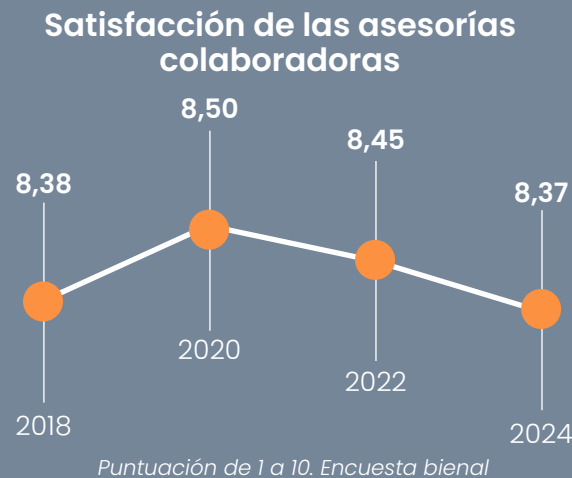
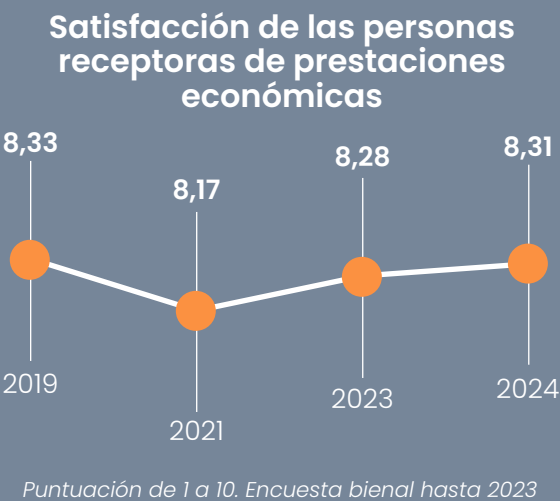
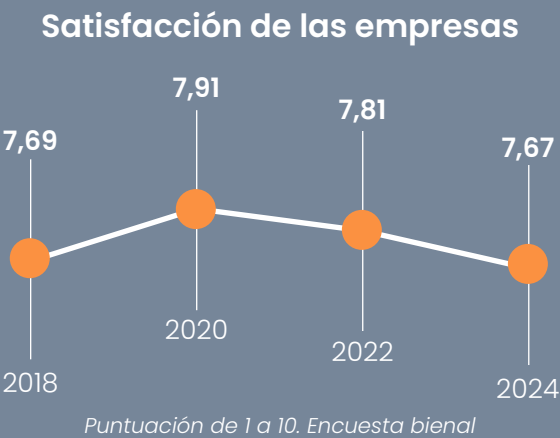
Número de quejas recibidas y motivo

Indicador	2023	2024	▲▼ %
Disconformidad con la calificación de la contingencia	106	118	11,32%
Asistencia sanitaria inadecuada	83	78	-6,02%
Disconformidad con el trato	63	74	17,46%
Disconformidad con el alta	63	54	-14,29%
Otros	37	39	5,41%
Asistencia sanitaria. Discrepancia tratamiento	27	37	37,04%
Asistencia sanitaria. Informe médico	18	32	77,78%
Transporte	21	13	-38,10%
Asistencia sanitaria. Diagnóstico	8	9	12,50%
Asistencia sanitaria. Demora en la atención prestada	15	9	-40,00%
Prestaciones económicas	11	6	-45,45%
Patrimoniales por daños y perjuicios	1	5	400,00%
Instalaciones	2	3	50,00%
Riesgo durante el embarazo y lactancia natural (REL)	2	1	-50,00%
CATA	2	3	50,00%
Total	459	481	4,79%

7. Humanización del cuidado de la salud, seguridad y protección económica

Índices de satisfacción

Encuestas de satisfacción en los últimos 4 años

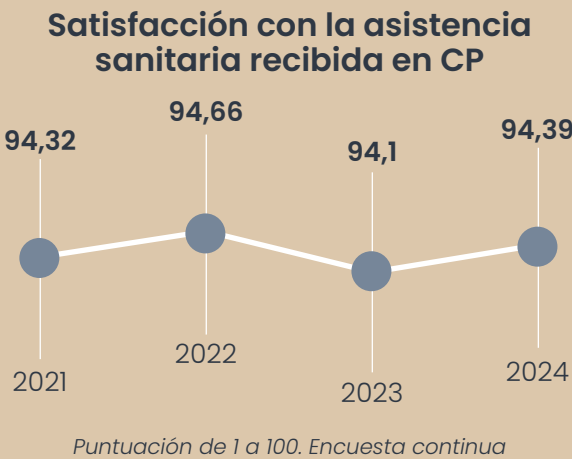
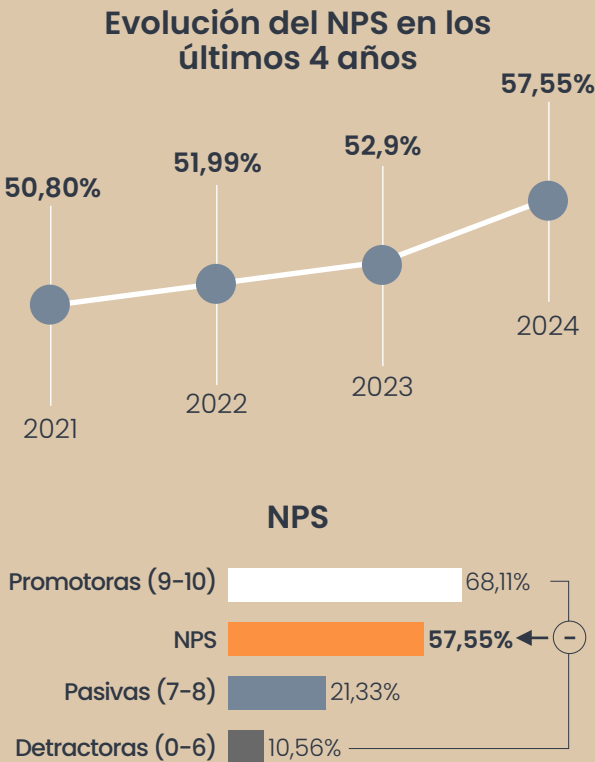


La manera más rigurosa de medir el grado de satisfacción de las personas que se relacionan con Mutua de múltiples maneras, las que son atendidas en sus servicios sanitarios, las que reciben prestaciones económicas o las que son intermediarias en la gestión de los servicios, como es el caso de las asesorías colaboradoras, es la elaboración sistemática de encuestas dirigida a cada uno de los colectivos.

Estas encuestas se suelen realizar bienalmente y por una empresa especializada, salvo la de satisfacción con el Área Sanitaria, que se realiza de forma continuada.

Índice de Recomendación Neta (NPS) de 2024 (CP) y evolución

En los indicadores que maneja Mutua, también se introduce el Índice de Recomendación Neta (NPS). Con este índice, la puntuación real se calcula sustrayendo el porcentaje de personas encuestadas que son detractoras y que nunca la recomendarían (puntuaciones del 0 al 6) del porcentaje que son promotoras y recomendarían con toda seguridad (puntuaciones 9 y 10). Las personas pasivas (puntuaciones 7 y 8) y que son personas simplemente satisfechas, no se utilizan para hacer el cálculo final. Esto generará una puntuación entre -100% y 100%. En este resultado se ha tenido en cuenta la opinión de todas las personas encuestadas sobre la asistencia sanitaria en contingencia profesional recibida en Mutua.



GRI

Global Reporting Initiative



8. GRI Global Reporting Initiative

GRI: Fundamentos 2021

GENERAL					
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021					
GRI	Descripción	Pg.	Información 2024	PPM	ODS
2-1	Detalles organizacionales	20 22	Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº2 C/ Miraconcha, 7 20007 Donostia/San Sebastián (Gipuzkoa) Ámbito Nacional de actuación.	6,7	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	20	Solo es una entidad. Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº2		
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2 10	Memoria de 2024 publicada en 2025 (18 de julio) Se realiza anualmente. dircom@mutualia.es		
2-4	Actualización de la información		No se ha producido actualización de la información en relación con informes anteriores		
2-5	Verificación externa	10 11	Se realiza con carácter bienal. Última verificación externa realizada para la Memoria de 2023 con nivel de verificación exhaustivo. Los cargos de alta dirección participan en el proceso de evaluación externo. La empresa que realiza la verificación es la adjudicataria del proceso de licitación pública y no existe vinculación más allá de este proceso.		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	20 41	De aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/24/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Ámbito de actuación nacional.		
2-7	Empleados	52	100% trabajadores y trabajadoras por cuenta propia reconocidos jurídicamente. No se han producido cambios significativos en el número de personas durante el año	6	8 y 10
2-8	Trabajadores que no son empleados		81. Siendo los más habituales: Limpieza, Mantenimiento general, informática, portería, especialistas sanitarios; mayoritariamente empresas subcontratadas. No se han producido fluctuaciones significativas con respecto al ejercicio anterior (79 trabajadores no empleados en 2023)	6	
2-9	Estructura de gobernanza y composición	15	Junta Directiva: 45% mujeres Comisión Ejecutiva: 80% mujeres		
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	15	Reglamento interno de organización y funcionamiento de la Junta Directiva		5 y 16
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		El presidente no ocupa cargo ejecutivo.		
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	32	Funciones establecidas en el Reglamento Interno de Organización y Funcionamiento de la Junta Directiva.		
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		El director gerente informa directamente y con carácter mensual a la Comisión Ejecutiva de todas las cuestiones de relevancia para la organización y la Junta Directiva evalúa los asuntos relevantes con periodicidad trimestral. En caso de considerarse necesario para la consecución de los objetivos generales de Mutualia, podrá proporcionar los criterios e instrucciones necesarios al director gerente.		
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		La Junta Directiva, como órgano al que corresponde el gobierno directo de la Mutua, tiene atribuida legalmente la facultad de acordar cuantas medidas ordinarias y extraordinarias estime necesarias para la buena marcha de la Entidad. En base a ello, establece el propósito de la organización, la declaración de misión, visión y valores, las políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.		

Nota: Los números de página están vinculados al origen, pinchando en cada uno de ellos se accede a la página correspondiente.
TM: Tema Material PPM: Principio del Pacto Mundial ODS: Número de ODS

8. GRI Global Reporting Initiative

2-15	Conflictos de interés		Las incompatibilidades y prohibiciones que afectan a los miembros de la Junta Directiva están reguladas en la Ley General de la Seguridad Social (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). Los miembros de este órgano y el director gerente de la Mutua firman una declaración personal, exigida reglamentariamente, donde manifiestan su compatibilidad y conocimiento de las prohibiciones para ejercer su cargo.		16
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 2024 no se han planteado inquietudes a la Junta Directiva fuera de los órdenes del día habituales.		16
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		Reglamento interno de organización y funcionamiento de la Junta Directiva. A través de la Comisión de Ética se traslada el trabajo y conocimiento de los distintos comités a la Junta Directiva.		
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Entre las obligaciones y funciones de la Junta Directiva, que están establecidas legal y reglamentariamente, no se establece una evaluación de desempeño a la Junta Directiva.		
2-19	Políticas de remuneración		Ley 35/2014 RDL 8/2015 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones decide todas las cuestiones relacionadas con la retribución de los miembros de la Junta Directiva.		
2-20	Proceso para determinar la remuneración		Ley 35/2014 RDL 8/2015 El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones decide todas las cuestiones relacionadas con la retribución de los miembros de la Junta Directiva. Las retribuciones del director gerente y del personal que ejerce funciones de alta dirección están sujetas a los límites máximos fijados para cada grupo por el RD 451/2012, de 5 de marzo por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.		
2-21	Ratio de compensación total anual	53	La ratio del salario máximo sobre el salario medio de Mutualia es de 3,30 (si incluimos la parte variable que está regulada por Ley, es de 4,12). La ratio del salario máximo sobre el salario mínimo del personal fijo en Mutualia es de 4,89 (incluyendo la parte variable, que ésta regulada por Ley, es de 6,11)		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	9 26	Carta de Naciones Unidas		
2-23	Compromisos y políticas		https://corporativo.mutualia.eus/etica-y-buen-gobierno/ https://transparencia.mutualia.eus/es/documentacion/ Aceptación del Código de Conducta por parte de los proveedores. A nivel interno se publican en el Portal Corporativo Interno.		
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	30	Con las normas, procedimiento y protocolos. Mediante comunicación y formación interna.	10	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	83			
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	34	Canal de comunicación y denuncia (Canal de Información) a disposición de todos los grupos de interés. Canal de información		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		En 2024, no constan sanciones de la legislación ambiental, ni en el ámbito social y económico, conforme a criterios de muy grave, conforme a la legislación aplicable, y que sean firmes.		
2-28	Afiliación a asociaciones		Asociación Española de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Corporación Rama. Euskalit.	1	17
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	27 28 29		3	8
2-30	Convenios de negociación colectiva		100% trabajadores/as cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva a excepción de los miembros del comité de dirección. Los miembros del comité de dirección tienen contrato que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección según la normativa específica de este tipo de contratos.		

8. GRI Global Reporting Initiative

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
GRI	Descripción	Pg.	Información 2024	PPM	ODS
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	27 29			
3-2	Lista de temas materiales	29			

DIMENSIÓN ECONÓMICA						
GRI	Descripción	Pg.	Información 2024	TM	PPM	ODS
3-3	Gestión de los temas materiales		No existen impactos negativos en la gestión de los temas materiales			

GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO (VERSIÓN 2016)						
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	98		•		2, 5 , 8, 10,16
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Por el tipo de actividad que desarrolla Mutualia no se ha considerado realizar actividades debido al cambio climático.		7,10	13
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No hay planes de jubilación. Mutualia cuenta con un plan externalizado de aportación voluntaria definido en convenio colectivo. En 2024 había 509 personas adheridas. Mutualia aporta hasta un 1% o un 2,3% (dependiendo del pacto de empresa por territorio) del salario base de la persona trabajadora desde el momento que su contrato de trabajo se considera de carácter indefinido.	•		
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		0			

GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO (VERSIÓN 2016)						
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	10% superior en primer año, 20% el segundo año y 30% el tercer año (salario base de Mutualia). No se presentan diferencias por sexo.	•	6	1, 5, 8,10	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	100%		6	6, 8	

GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS (Versión 2016)						
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	80		•	6	8
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	47		•		

GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO (Versión 2016)				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	41	73,19%	

GRI 205: ANTICORRUPCIÓN (Versión 2016)					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Por el tipo de actividad que desarrolla durante el ejercicio está sometida a la vigilancia y tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.	•	10	

8. GRI Global Reporting Initiative

205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	34		•	10	
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		No se han detectado		10	
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL (Versión 2016)						
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		Marco regulatorio de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social establece ámbito de actuación controlado		10	16
GRI 207: FISCALIDAD (Versión 2019)						
207-1	Enfoque fiscal		Las Mutuas gozan de exención tributaria, en los términos que se establece para las Entidades Gestoras a las que aquéllas prestan su colaboración en el artículo 65 de la Ley General de la Seguridad Social		10	
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		La Intervención General de la Seguridad Social, a través de la Subdirección General de Control Financiero del Sistema de la Seguridad Social, en uso de las competencias que le atribuyen los artículos 143 y 168 de la Ley General Presupuestaria, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 98.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, audita las cuentas anuales de Mutualia relativas a la gestión del Patrimonio de Seguridad Social que tiene adscrito	•	10	
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal		Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad, y en consecuencia está sometida al régimen presupuestario, económico financiero, de contabilidad, intervención y de control financiero del sector público estatal.		10	
207-4	Presentación de informes país por país		El ámbito de actuación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social es nacional.			

8. GRI Global Reporting Initiative

DIMENSIÓN AMBIENTAL						
GRI	Descripción	Pg.	Información 2024	TM	PPM	ODS
GRI 301: MATERIALES (VERSIÓN 2016)						
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	45			7,8,9	12
301-2	Insumos reciclados utilizados		No se reutilizan insumos en la prestación de los servicios de Mutualia		7,8,9	8,12
301-3	Productos y materiales de envasado recuperados		100% revalorizables papel. 100% de las bolsas de medicación entregada a pacientes son elaboradas con patata.		7,8,9	8,12
GRI 302: ENERGÍA (Versión 2016)						
302-1	Consumo energético dentro de la organización	44	Electricidad (verde): 7.710,08 GJ Gas natural: 3.442,75 GJ Gasóleo: 0,00 GJ Biomasa: 2.065,38 GJ Cogenerador: 62,73 GJ Total: 13.218,21 GJ		7,8,9	7,8,12,13
302-2	Consumo energético fuera de la organización		No se dispone del dato. La actividad principal se realiza en los propios centros.		7,8,9	7,8,12,13
302-3	Intensidad energética	44	Energía total: 0,64 GJ/m2 Electricidad: 0,37 GJ/m2 Térmica: 0,32 GJ/m2 Gasoil: 0,00 GJ/km		7,8,9	7,8,12,13
302-4	Reducción del consumo energético		Eléctrica: -4,66% Térmica: 2,10%"		7,8,9	7,8,12,13
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios				7,8,9	7,8,12,13
GRI 303: AGUA Y AFLUENTES (Versión 2018)						
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		El agua se obtiene solo de la red pública.		8, 9	6, 8,12,14
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		El uso de agua es exclusivamente sanitario y se vierte al alcantarillado público.		8, 9	6, 8,12,14
303-3	Extracción de agua	44	8.472,94 M3 13,11 M3 por persona 0,043 M3 por consultas		8, 9	6, 8,12,14
303-4	Vertido de agua		El único vertido es de agua sanitaria al colector de la red de saneamiento		8, 9	6, 8,12,14
303-5	Consumo de agua		Suministro agua municipal 8.472,94 M3		8, 9	6, 8,12,14
GRI 304:BIODIVERSIDAD (Versión 2016)						
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		Ningún centro está en terrenos ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad.		8	6, 14, 15
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		No hay impactos en la biodiversidad		8	6, 14, 15

Nota: Los números de página están vinculados al origen, pinchando en cada uno de ellos se accede a la página correspondiente.
TM: Tema Material PPM: Principio del Pacto Mundial ODS: Número de ODS

8. GRI Global Reporting Initiative

304-3	Hábitats protegidos o restaurados	No hay actividad en espacios naturales protegidos.	8	6, 14, 15
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No aplica por la ubicación en la que se encuentran los centros de Mutualia	8	6, 14, 15

GRI 305: EMISIONES (Versión 2016)

305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	No se dispone del dato con la gestión actual.	7, 8, 9	13,15
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	No se dispone del dato con la gestión actual.	7, 8, 9	3, 13, 15
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	No se dispone del dato con la gestión actual.	7, 8, 9	
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	No se dispone del dato.	7, 8, 9	13, 15
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	No se dispone del dato.	7, 8, 9	13, 15
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono	0 Las únicas emisiones serían las que corresponden a las fugas de algunos equipos de climatización con gas refrigerante R22.	7, 8, 9	3
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Las únicas emisiones provienen de la quema combustible caldera.	7, 8, 9	3, 15

GRI 306: RESIDUOS (Versión 2020)

306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	45	7, 8	3, 6, 12, 14
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	45	Residuos gestionados por terceros a través de la plataforma del Gobierno Vasco (Departamento de Medio Ambiente)	7 3, 12, 14, 15
306-3	Residuos generados	Total: 33,679 t	7	6, 12
306-4	Residuos no destinados a eliminación	No peligroso reciclables: 27,667 t Peligrosos reciclables: 0,05 t	8,9	6, 14, 15
306-5	Residuos destinados a eliminación	Peligrosos incineración: 1,535 t Biosanitarios contaminados y medicamentos desechados	7, 8	3, 6, 12, 14

GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL (Versión 2016)

307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	En 2024, Mutualia no ha recibido ninguna multa por infracción a las regulaciones ambientales.
-------	--	---

GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES (Versión 2016)

308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	100% Todos los contratos incluyen cláusulas que garantizan el cumplimiento de la legislación ambiental y utilización de productos respetuosos con el medioambiente.	7,8,9
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	0	

Nota: Los números de página están vinculados al origen, pinchando en cada uno de ellos se accede a la página correspondiente.
TM: Tema Material PPM: Principio del Pacto Mundial ODS: Número de ODS

8. GRI Global Reporting Initiative

DIMENSIÓN SOCIAL						
GRI	Descripción	Pg.	Información 2024	TM	PPM	ODS
GRI 401: EMPLEO (VERSIÓN 2016)						
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	52		•	6	5, 8
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	55		•		8
401-3	Permiso parental		Cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental: Total: 11 Hombres: 4 Mujeres: 7 La cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental: Total: 11 Hombres: 4 Mujeres: 7 Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental: Total: 11 Hombres: 4 Mujeres: 7 Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo: Total: 10 Hombres: 3 Mujeres: 7 Tasas de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental: Total: 10 Hombres: 3 Mujeres: 7	•	6	5, 8, 10
GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA (Versión 2016)						
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		30 días. La organización dispone de un Convenio Colectivo general de seguros de mutuas, en el que se recogen las modificaciones de las condiciones de trabajo.		7,8,9	7,8, 12,13
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Versión 2018)						
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		Mutualia dispone de un sistema de gestión en PRL certificado en base a la ISO 45001, integrado en su Sistema de Gestión, que da cumplimiento a la legislación vigente en materia de PRL y alcanza a las personas, lugares y actividades que se desarrollan en las instalaciones de Mutualia. Su contenido y alcance se establecen en la Política de Seguridad y Salud, Plan de Prevención de Mutualia, Manual del Sistema de Gestión y documentos asociados. En el caso de personas que no son empleadas de Mutualia, esta información se realiza por parte de su empresa, compartiendo la información necesaria en base a lo establecido para la Coordinación de Actividades Empresariales.	•		3,4, 8,3, 8,5, 8,8, 10,3

8. GRI Global Reporting Initiative

403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	<p>La Evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras es el proceso dirigido a identificar los riesgos, peligros y anomalías por cada puesto y lugar de trabajo y valorar aquellos que no hayan podido evitarse, para obtener la información necesaria para que puedan adoptarse medidas preventivas. Cuando el resultado de la evaluación inicial así lo determine, se realizarán estudios y/o evaluaciones específicas de determinados riesgos físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales.</p> <p>Periódicamente se establecen los controles y revisiones periódicas de las condiciones de trabajo mediante la realización de inspecciones de puestos y lugares de trabajo y de la actividad de las personas en la prestación de sus servicios.</p> <p>Se dispone de una sistemática establecida para llevar a cabo una investigación al respecto siempre que se produzcan daños para la salud de las personas, así como en aquellas situaciones que, sin haber producido daños, podrían llegar a producirlos en otras circunstancias (incidentes).</p> <p>Las personas de Mutuaia pueden comunicar cualquier situación de riesgo o peligro identificada a través de las personas responsables, remitiendo comunicación al SPP o a través de las personas Delegadas de Prevención (RLPT).</p> <p>En el caso de personas que no son empleadas de Mutuaia, esta información se realiza por parte de su empresa, compartiendo la información necesaria en base a lo establecido para la Coordinación de Actividades Empresariales.</p>	•		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	<p>En Mutuaia se garantiza que las personas trabajadoras de Mutuaia reciban formación en materia preventiva en relación a los riesgos y peligros de su puesto de trabajo, estableciéndose anualmente la formación de PRL a impartir dentro del Plan de Formación de Mutuaia.</p>	•		
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>La representación y participación de las personas trabajadoras de Mutuaia queda garantizada mediante la existencia de 3 Comités de Seguridad y Salud territoriales, en el que participan las personas de la RLPT designadas como Delegadas/os de Prevención y donde se realizan las consultas establecidas. Al menos anualmente se realiza una reunión conjunta de los 3 CSSL que conforman el Comité Interterritorial.</p>	•		3,4, 8,3, 8,5, 8,8, 10,4
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>En Mutuaia se garantiza que las personas empleadas reciban formación en materia preventiva en relación a los riesgos y peligros de su puesto de trabajo, estableciéndose anualmente la formación de PRL a impartir dentro del Plan de Formación de Mutuaia.</p>	•		3,4
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	<p>Las personas trabajadoras y sus familiares tienen también oportunidad de acceder a los servicios de salud de Mutuaia a precios tasados por el ministerio en el caso de problemas de salud relativos a contingencias comunes que puedan ser cubiertos por los medios propios de Mutuaia. Todas las personas trabajadoras de Mutuaia disponen también de una póliza colectiva con cobertura de salud en el Igualatorio Médico Quirúrgico.</p> <p>Mutuaia dispone de un equipo de trabajo orientado a facilitar recursos de promoción de la salud mediante la difusión y puesta en marcha de proyectos y herramientas que faciliten a las personas practicar hábitos de autocuidado que mejoren su calidad de vida y estado general de salud: Mutuaia Osasuntsua-Saludable</p>	•	3	3,4, 8,3, 8,5, 8,8, 10,3, 10,4

8. GRI Global Reporting Initiative

403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		La atención médica derivada de accidente o enfermedad derivada del trabajo, dada su actividad, se realiza en los propios centros de Mutualia, como mutua de AT. Las personas trabajadoras y sus familiares tienen también oportunidad de acceder a los servicios de salud de Mutualia a precios tasados por el ministerio en el caso de problemas de salud relativos a contingencias comunes que puedan ser cubiertos por los medios propios de Mutualia. Todas las personas trabajadoras de Mutualia disponen también de una póliza colectiva con cobertura de salud en el Igualatorio Médico Quirúrgico. Mutualia dispone de un equipo de trabajo orientado a facilitar recursos de promoción de la salud mediante la difusión y puesta en marcha de proyectos y herramientas que faciliten a las personas practicar hábitos de autocuidado que mejoren su calidad de vida y estado general de salud: Mutualia Osasuntsua-Saludable	•		3, 8
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		Mutualia dispone de un sistema de gestión en PRL certificado en base a la ISO 45001, integrado en su Sistema de Gestión, que da cumplimiento a la legislación vigente en materia de PRL y alcanza a las personas, lugares y actividades que se desarrollan en las instalaciones de Mutualia. Su contenido y alcance se auditan periódicamente tanto por procesos de Auditoría Interna como de Auditoría Externa, que alcanza al cumplimiento de lo indicado por las normas de referencia (Auditoría ISO 45001) como al cumplimiento normativo (Auditoría Reglamentaria).	•	3	3,4, 8,3, 8,5, 8,8, 10,3, 10,4
403-9	Lesiones por accidente laboral	57		•		3,8
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	57	La cantidad de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral: 0 tanto en empleados/as como en no empleados/as que trabajan en Mutualia La cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables: 0 tanto en empleados/as como en no empleados/as que trabajan en Mutualia Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales: 0 tanto en empleados/as como en no empleados/as que trabajan en Mutualia	•		3,8

GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN (Versión 2016)

404-1	Media de horas de formación al año por empleado	56	33,83 horas			5, 8
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	57	Proyecto Boga			3,4, 3,5, 5,1, 8,3, 8,5,
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		0. No aplica al no disponer de carreras profesionales.			"3,4, 5,1, 8,3, 8,5, 8,8, 10,3"

GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (Versión 2016)

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	52	Edad Junta Directiva: < 30 años: 0 >=30 y <=50: 9 > 50: 11 Edad Comisión ejecutiva < 30 años: 0 >=30 y <=50: 2 > 50: 3		6	5, 8
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	53	No hay diferencias		1, 6	5,1, 8,3, 8,5, 8,8, 10,3

GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN (Versión 2016)

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		0			5, 8, 16
-------	--	--	---	--	--	----------

8. GRI Global Reporting Initiative

GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Versión 2016)					
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	0		1, 2, 3	8
GRI 408: TRABAJO INFANTIL (Versión 2016)					
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No da lugar al desarrollar la actividad de la organización en el ámbito nacional, aunque se incluye cláusula dentro del código ético de proveedores. (Sujetos a normativa de contratación pública).		1, 2, 5	8, 16
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (Versión 2016)					
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No hay riesgo de sufrir trabajo forzado debido al ámbito de actuación nacional.		1, 2, 4	8
GRI 410: PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD (Versión 2016)					
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No hay personal de seguridad en plantilla. Afianzamos la relación con la cadena de suministro y se requiere el cumplimiento del código ético de proveedores que incluye disposiciones relativas a todas las políticas a las que Mutualia está adherida, así como al comportamiento ético y respeto a los DDHH.		1, 2	16
GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (Versión 2016)					
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	0		1, 2	2
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES (Versión 2016)					
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales	Por el tipo de actividad que se desarrolla, los impactos negativos sobre las comunidades locales no son significativos		1, 2	
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES (Versión 2016)					
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	0		1, 2	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	0		1, 2	
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA (Versión 2016)					
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Dada la condición legal no existe la posibilidad de aportaciones económicas a partidos políticos o a instituciones relacionadas.		10	
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES (Versión 2016)					
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	72 81		1	
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	0		1	

8. GRI Global Reporting Initiative

GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO (Versión 2016)					
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	0			12
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	0			
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	0			16
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE (Versión 2016)					
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se ha registrado ninguna reclamación relativa a violaciones de la privacidad del cliente.		1,4,5,6	16

Cuentas Anuales y Análisis financiero



9. Cuentas anuales y análisis financiero

GESTIÓN ECONÓMICA QUE GENERA VALOR

Mutualia desarrolla su actividad bajo los principios del Modelo de Gestión Avanzada, alineando su estrategia con los valores, expectativas y necesidades de sus grupos de interés. Este enfoque le permite impulsar una gestión responsable, eficiente y sostenible, que no solo garantiza la estabilidad de sus recursos económicos, sino que también contribuye de forma tangible a la generación de valor social y económico en su entorno.

En este contexto, la presente memoria económica tiene como finalidad reforzar un marco de transparencia y confianza, tanto hacia los grupos de interés como hacia la sociedad en su conjunto, reflejando con rigor y responsabilidad la gestión realizada durante el ejercicio.

CUENTAS ANUALES Y ANÁLISIS FINANCIERO

Las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2024 han sido rendidas conforme a la Adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social, aprobado por Resolución de la Intervención General de la Administración del Estado de 1 de julio de 2011, y, aplicable a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Orden ISM/1253/2024, de 6 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2024 para dichas entidades.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 143, 168.a) y 169 de la Ley General Presupuestaria, así como en el artículo 98.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, los estados financieros han sido sometidos a auditoría por la Intervención General de la Seguridad Social (IGSS), la cual ha emitido una opinión favorable sin salvedades en relación con la gestión del Patrimonio de la Seguridad Social y una opinión favorable con salvedades en relación con la gestión del Patrimonio Histórico.



RESULTADO DEL EJERCICIO

PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El resultado neto obtenido por Mutualia en el ejercicio 2024 en el marco de su colaboración con la Seguridad Social ha ascendido a 949.330,36 euros. Una vez aumentado dicho importe en 2.262.188,96 euros correspondientes al resultado positivo de ejercicios anteriores reflejado en el estado de cambios en el patrimonio neto, y minorado en 889.440,28 euros correspondientes a los resultados netos generados por cuotas, el resultado final a distribuir asciende a 2.322.079,04 euros.

Este importe corresponde íntegramente al resultado a distribuir derivado de la gestión por cese de actividad de trabajadores autónomos, dado que, en aplicación del nuevo marco regulador establecido en el artículo 24 de la Orden PJC/51/2024, modificada por la Orden PJC/1473/2024, y tras agotar la financiación adicional autorizada mediante los coeficientes extraordinarios, la suma del resultado a distribuir en la gestión de las contingencias profesionales y comunes ha sido cero.

INGRESOS DE LA GESTIÓN ORDINARIA

El total de ingresos de la gestión ordinaria asciende a 507.188.472,50 euros; siendo la partida de Cotizaciones Sociales la más significativa con 481.305.542,34 euros. Esto supone un incremento de un 7,64% sobre las cotizaciones del ejercicio 2023, debido principalmente al incremento de las bases de cotización por cuenta ajena en un 3,16% y al incremento en la afiliación en un 3,57%.

En Contingencias Comunes la población protegida por cuenta ajena se ha disminuido en un 2,69%. Asimismo, las bases de cotización, tanto de cuenta ajena como de cuenta propia, se han visto incrementadas en un 3,29%.

GASTOS DE LA GESTIÓN ORDINARIA

Los gastos de la gestión ordinaria ascienden a 507.513.094,22 euros; siendo su principal partida las Prestaciones Sociales por un total de 286.689.614,13 euros, que ha supuesto un incremento del 4,34 % en Contingencias Profesionales y un incremento del 0,79% en Contingencias Comunes respecto al año 2023.

RESERVAS Y DISTRIBUCIÓN RESULTADO ECONÓMICO

Conforme a lo dispuesto en los artículos 95.2 (reservas), 96.1 (excedente) y 118.3 (ingreso de excedente en el Fondo de Reserva) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), y en aplicación de los resultados del ejercicio, las reservas de la Entidad se han dotado en los términos que se detallan a continuación:

Durante el ejercicio 2024, la gestión de las contingencias comunes ha registrado un resultado negativo de 101.185.647,76 euros. Ante la imposibilidad de compensar este déficit con la aplicación de la reserva de estabilización y los coeficientes generales y adicionales hasta el 0,07 y 0,033, se solicitó y obtuvo financiación adicional mediante la aplicación del coeficiente extraordinario del 0,081, conforme a la Orden PJC/1473/2024 de 26 de diciembre de 2024 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, obteniendo una financiación adicional total de 37.997.412,98 euros. Una vez dotada la reserva de estabilización de contingencias comunes hasta su mínimo legal del 5%, el déficit total a compensar ascendió a 63.953.785,51 euros, importe que fue enjugado mediante la aplicación de la reserva de estabilización de contingencias profesionales. Una vez aplicada esta reserva de estabilización de contingencias profesionales, quedó con un saldo de 73.067.920,83 euros.

El resultado positivo a distribuir en la gestión de contingencias profesionales ascendió a 63.188.234,78 euros y se ha destinado íntegramente a la dotación de la reserva de estabilización de contingencias profesionales, sin que haya excedente disponible para su distribución adicional a la reserva complementaria ni a la reserva de asistencia social.

Como consecuencia, el resultado positivo en la gestión de contingencias profesionales se ha destinado íntegramente a la compensación del resultado negativo de las contingencias comunes y a la dotación legal mínima exigida, sin que haya excedente disponible para su distribución adicional a la reserva complementaria ni a la reserva de asistencia social.

En cuanto a la gestión del cese de actividad de trabajadores autónomos,

el resultado a distribuir ha sido de 2.322.079,04 euros, permitiendo la dotación de la reserva de estabilización de CATA hasta el máximo legal del 20%, por importe de 51.566,06 euros, así como la dotación de la reserva complementaria de estabilización por un importe de 2.373.645,10 euros.

- En este contexto, y conforme a la normativa vigente, la situación final de las reservas es la siguiente:
- Reserva de Estabilización por Contingencias Profesionales: dotada en un 23,95% de la media de cuotas cobradas en el último trienio, por un total de 73.067.920,83 euros.
 - Reserva de Asistencia Social por 5.968.155,75 euros.
 - Reserva de Estabilización por Contingencias Comunes: dotada en su mínimo legal del 5% de las cuotas cobradas en el ejercicio, con un importe de 7.358.823,28 euros.
 - Reserva de Estabilización por Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos: dotada en su máximo legal del 20% de las cuotas cobradas del ejercicio, por importe de 1.355.082,95 euros.
 - Reserva Complementaria de Estabilización de Cese de Actividad: dotada con 2.373.645,10 euros.

9. Cuentas anuales y análisis financiero

Resultado (€)	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
Resultado del ejercicio	4.626.626	-10.318.550	949.330
Variación de resultados netos generados por cuotas	2.890.844	-334,264	2.262.189
Variación del resultado de ejercicios anteriores	7.252.438	5.466.755	-889.440
RESULTADO A DISTRIBUIR	14.769.908	-5.186.059	2.322.079

Es por lo que, a 1 de enero de 2025 las reservas de Mutualia presentarán los siguientes saldos:

Reservas constituidas (€)	01-01-2023	01-01-2024	01-01-2025
Reserva de Estabilización (C.P.)	81.291.338	73.833.472	73.067.921
Reserva de Asistencia Social	6.781.333	6.423.306	5.968.156
Reserva Complementaria (C.P.)	2.285.194	0	0
Reserva de Estabilización (C.C.)	5.918.045	6.593.273	7.358.823
Reserva de Estabilización (C.A.T.A.)	360.607	1.406.649	1.355.083
TOTAL RESERVAS	96.636.518	88.256.699	87.749.983

Las Reservas están materializadas con los criterios de seguridad, liquidez y rentabilidad establecidos en el vigente Reglamento de Colaboración.

PATRIMONIO HISTÓRICO

El Patrimonio Histórico de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social está constituido por los bienes y derechos que estas entidades habían generado con anterioridad a su integración en el sistema de la Seguridad Social en el año 1967. Se trata, por tanto, de un patrimonio de carácter privativo, cuya titularidad corresponde a las propias mutuas, si bien está adscrito a los fines sociales de la Seguridad Social y sometido a la dirección y tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

En el caso de Mutualia, su Patrimonio Histórico está constituido por diversos activos, entre los que destacan bienes inmuebles, inversiones financieras, y una inversión inmobiliaria vinculada a

la administración y explotación de un aparcamiento ubicado en Vitoria-Gasteiz.

A cierre del ejercicio 2024, el patrimonio neto de Mutualia vinculado a este Patrimonio Histórico, alcanza la cifra de 48.234.804,51€.

La diferencia del patrimonio neto respecto al cierre de 2023 se explica, por un lado, por el resultado positivo obtenido en el ejercicio 2024, que ha ascendido a 621.971,80€ y por otro lado por el acuerdo firmado el 20 de diciembre del 2024 entre Mutualia, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 2 y Pakea, Mutualidad de Seguros a Prima fija en liquidación (CIF V-20027850) en virtud del cual se acordó la devolución por Pakea a Mutualia del valor razonable de las aportaciones que realizó en su día la predecesora de esta

(Pakea, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 48) al fondo mutual de Pakea y que ambas partes valoran en tal acuerdo en un total de 8.116.509,99€. La devolución de dicho importe se realiza en los términos siguientes:

- 877.456,99€ que PAKEA ya devolvió a Mutualia en 2020.
- 6.750.000€ mediante nueva devolución dineraria.
- 489.053€ mediante la dación en pago a Mutualia de varios bienes inmuebles.

Estos importes conforman las reservas voluntarias, alcanzando estas en 2024 un volumen total de 34.173.632,46€, lo que evidencia la solvencia del patrimonio histórico de la entidad.

BALANCE INTEGRADO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PATRIMONIO PRIVATIVO

ACTIVOS TOTALES (€)	2022 REEX-PRESADO	2023 REEX-PRESADO	2024
Activo no corriente	95.034.297	81.148.285	80.514.995
Activo corriente	204.141.952	178.419.349	192.700.916
ACTIVO	299.176.250	259.567.634	273.215.911

CAPITALIZACIÓN TOTAL (€)	2022 REEX-PRESADO	2023 REEX-PRESADO	2024
Patrimonio Neto	198.637.608	153.807.674	159.451.626
Pasivo no corriente	4.254.734	4.197.611	4.279.931
Pasivo corriente	96.283.907	101.562.349	109.484.353
PASIVO	299.176.250	259.567.634	273.215.911

9. Cuentas anuales y análisis financiero

RESULTADO INTEGRADO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PATRIMONIO PRIVATIVO

CONCEPTO (€)	2022	2023	2024
TOTAL INGRESOS	472.135.104	450.149.937	476.921.159
Prestaciones sociales y gastos de sostenimiento SS	404.968.232	397.832.604	409.287.516
Gastos de personal	34.914.565	35.874.820	37.408.628
Gastos Corrientes	27.002.140	25.907.743	28.535.514
TOTAL DE GASTOS	466.884.937	459.615.167	475.231.658
RESULTADO NETO DEL EJERCICIO	5.250.167	-9.465.230	1.689.501
Variación de resultados de ejercicios anteriores	7.252.438	5.466.755	2.262.189
Dotación/Aplicación provisión morosidad	2.890.844	-334.264	-889.440
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS	15.393.448	-4.332.739	3.062.250
Impuesto sobre beneficios	26.318	102.722	118.199
RESULTADO A DISTRIBUIR	15.367.131	-4.435.462	2.944.051

9. Cuentas anuales y análisis financiero

RATIOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS DEL EJERCICIO

La evolución de los ratios económicos y financieros más significativos de Mutualia durante los últimos años ha sido la siguiente:

SEGURIDAD SOCIAL

Ratios económicos	2022 REEX-PRESADO	2023 REEX-PRESADO	2024
Rendimiento de fondos propios (ROE) (Resultado/ F.P.)	3,05%	-9,48%	0,85%
Descomposición:			
Margen (Resultado/Ingresos de explotación)	1,03%	-2,40%	0,20%
Rotación del activo (Ingresos de explotación/Activo total)	1,82	2,05	2,12
Apalancamiento (Activo total/Fondos propios)	1,63	1,93	2,02

Ratios financieros	2022 REEX-PRESADO	2023 REEX-PRESADO	2024
Liquidez inmediata (Fondos líquidos/Pasivo corriente)	0,39	0,14	0,12
Liquidez a corto plazo (Fondos líquidos+ derechos pendientes de cobro/Pasivo corriente)	1,85	1,55	1,52
Liquidez general (Activo Corriente/Pasivo Corriente)	1,89	1,56	1,53
Endeudamiento (Pasivo corriente+Pasivo no corriente/ Pasivo corriente+Pasivo no corriente + Patrimonio Neto)	0,40	0,49	0,50
Relación de Endeudamiento (Pasivo corriente/Pasivo no corriente)	23,27	24,52	25,43
Cash-Flow (Pasivo no corriente/Flujos netos de gestión)	5,30	2,96	752,19

PATRIMONIO PRIVATIVO

Ratios financieros	2022 REEX-PRESADO	2023 REEX-PRESADO	2024
Liquidez general (Activo Corriente/Pasivo Corriente)	136,10	87,24	40,70
Endeudamiento (Pasivo corriente+Pasivo no corriente/ Pasivo corriente+Pasivo no corriente + Patrimonio Neto)	0,006	0,006	0,013

9. Cuentas anuales y análisis financiero

CUENTAS ANUALES 2024

BALANCE DE SITUACIÓN 2024. GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACTIVO (€)		2023 REEXPRESADO	2024
A)	Activo no corriente	58.092.633,69	57.559.133,04
I.	Inmovilizado intangible	2.017.906,21	2.152.841,78
1.	Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2.	Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3.	Aplicaciones informáticas	1.708.249,96	1.964.278,39
4.	Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	309.656,25	188.563,39
5.	Otro inmovilizado intangible	0,00	0,00
II.	Inmovilizado material	11.333.429,74	11.146.572,59
1.	Terrenos	595.847,84	595.847,84
2.	Construcciones	3.462.490,43	3.447.901,16
5.	Otro inmovilizado material	7.275.091,47	7.102.823,59
6.	Inmovilizado en curso y anticipos	0,00	0,00
III.	Inversiones inmobiliarias	0,00	0,00
1.	Terrenos	0,00	0,00
2.	Construcciones	0,00	0,00
3.	Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
1.	Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	0,00	0,00
4.	Otras inversiones	0,00	0,00
V.	Inversiones financieras a largo plazo	44.667.948,26	44.176.457,20
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	44.647.395,24	44.151.899,18
4.	Otras inversiones financieras	20.553,02	24.558,02
VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	73.349,48	83.261,47

9. Cuentas anuales y análisis financiero

CUENTAS ANUALES 2024

BALANCE DE SITUACIÓN 2024. GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACTIVO (€)		2023 REEXPRESADO	2024
B)	Activo corriente	160.838.082,64	166.785.269,37
I.	Activos en estado de venta	364.048,00	364.048,00
II.	Existencias	120.690,50	126.506,14
1.	Productos farmacéuticos	30.169,48	37.336,26
2.	Material sanitario de consumo	89.397,31	88.658,08
3.	Otros aprovisionamientos	1.123,71	511,80
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	145.172.913,75	152.725.985,82
1.	Deudores por operaciones de gestión	3.912.245,67	3.498.261,17
2.	Otras cuentas a cobrar	141.173.629,54	149.120.935,27
3.	Administraciones públicas	87.038,54	106.789,38
4.	Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	Inversiones financieras a corto plazo	331.027,28	364.597,55
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	318.458,08	355.671,02
4.	Otras inversiones financieras	12.569,20	8.926,53
VI.	Ajustes por periodificación	228.392,90	323.004,05
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	14.621.010,21	12.881.127,81
1.	Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2.	Tesorería	14.621.010,21	12.881.127,81
TOTAL ACTIVO		218.930.716,33	224.344.402,41

9. Cuentas anuales y análisis financiero

Cuentas anuales 2024

BALANCE DE SITUACIÓN 2024. GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PATRIMONIO NETO Y PASIVO (€)		2023 REEXPRESADO	2024
A)	Patrimonio neto	113.433.894,49	111.216.821,64
I.	Patrimonio aportado	0,00	0,00
II.	Patrimonio generado	113.259.604,16	110.918.053,08
1.	Reservas	98.796.285,97	90.319.344,95
2.	Resultados de ejercicios anteriores	25.213.904,29	19.649.377,77
3.	Resultados de ejercicio	-10.750.586,10	949.330,36
III.	Ajustes por cambios de valor	0,00	0,00
1.	Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2.	Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
IV.	Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	174.290,33	298.768,56
B)	Pasivo no corriente	4.135.998,68	4.279.931,30
I.	Provisiones a largo plazo	4.135.998,68	4.279.931,30
II.	Deudas a largo plazo	0,00	0,00
2.	Deudas con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	0,00	0,00
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	0,00	0,00
V.	Ajustes por periodificación a largo plazo	0,00	0,00
C)	Pasivo corriente	101.360.823,16	108.847.649,47
I.	Provisiones a corto plazo	23.322.532,88	26.704.914,03
II.	Deudas a corto plazo	610.865,18	706.818,26
2.	Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	610.865,18	706.818,26
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	0,00	0,00
IV.	Acreedores y otras cuentas a pagar	77.427.425,10	81.435.917,18
1.	Acreedores por operaciones de gestión	8.392.777,59	8.805.666,84
2.	Otras cuentas a pagar	66.546.743,63	69.604.504,66
3.	Administraciones públicas	2.487.903,88	3.025.745,68
4.	Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	Ajustes por periodificación	0,00	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO		218.930.716,33	224.344.402,41

9. Cuentas anuales y análisis financiero

Cuentas Anuales 2024

Cuenta de Resultados 2024. Gestión del Patrimonio de la Seguridad Social

Concepto (€)		2023 Reexpresado	2024
1.	Cotizaciones sociales	447.145.567,23	481.305.542,34
2.	Transferencias y subvenciones recibidas	4.441.539,70	-3.621.407,26
3.	Prestaciones de servicios	1.300.034,27	1.315.476,46
4.	Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5.	Otros ingresos de gestión ordinaria	21.464.441,64	26.068.003,39
6.	Excesos de provisiones	660.499,48	2.120.857,57
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA		475.012.082,32	507.188.472,50
7.	Prestaciones sociales	-284.445.358,16	-286.689.614,13
8.	Gastos de personal	-35.874.819,71	-37.408.628,06
9.	Trasferencias y subvenciones concedidas	-112.027.238,48	-122.400.748,78
10.	Aprovisionamientos	-10.198.894,35	-11.964.478,86
11.	Otros gastos de gestión ordinaria	-42.449.167,87	-47.154.351,62
12.	Amortización del inmovilizado	-1.971.944,57	-1.895.272,77
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA		-486.967.423,14	-507.513.094,22
I.- RESULTADO DE LA GESTIÓN ORDINARIA		-11.955.340,82	-324.621,72
13.	Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	-78.539,32	-38.461,48
14.	Otras partidas no ordinarias	826.220,90	493.944,22
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS		-11.207.659,24	130.861,02
15.	Ingresos financieros	1.349.657,86	1.051.704,41
16.	Gastos financieros	-308,15	-585,74
17.	Gastos financieros imputados al activo	0,00	0,00
18.	Variación del valor razonable en activos financieros	-460.240,78	-232.649,33
19.	Diferencias de cambio	0,00	0,00
RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS		949.366,64	889.108,93
20.	Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	0,00	0,00
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS		889.108,93	818.469,34
IV. RESULTADO NETO DEL EJERCICIO		-10.318.550,31	949.330,36
±	AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR	-432.035,79	0,00
VI. RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		-10.750.586,10	949.330,36

9. Cuentas anuales y análisis financiero

CUENTAS ANUALES 2024

ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO 2023. GESTIÓN DEL PATRIMONIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONCEPTO (€)		I. Patrimonio aportado	II. Patrimonio ge- nerado	III. Ajustes por cam- bios de valor	IV. Otros incre- mentos pa- trimoniales	TOTAL
A.	PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2023	0,00	110.997.415,20	0,00	174.290,33	111.171.705,53
B.	AJUSTES POR CAMBIO DE CRITERIOS CONTABLES Y CORRECCIÓN DE ERRORES	0,00	2.262.188,96	0,00	0,00	2.262.188,96
C.	PATRIMONIO NETO INICIAL AJUSTADO DEL EJERCICIO 2024 (A+B)	0,00	113.259.604,16	0,00	174.290,33	113.433.894,49
D.	VARIACIONES DEL PATRIMONIO NETO EJERCICIO 2024	0,00	-2.341.551,08	0,00	124.478,23	-2.217.072,85
1.	Ingresos y gastos reconocidos en el ejercicio	0,00	949.330,36	0,00	124.478,23	1.073.808,59
2.	Operaciones con la entidad o entidades propietarias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3.	Otras variaciones del patrimonio neto	0,00	-3.290.881,44	0,00	0,00	-3.290.881,44
E.	PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2024 (C+D)	0,00	110.918.053,08	0,00	298.768,56	111.216.821,64

9. Cuentas anuales y análisis financiero

CUENTAS ANUALES 2024

BALANCE DE SITUACIÓN 2024. GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO

ACTIVO (€)		2023 REEXPRESADO	2024
A)	Activo no corriente	23.055.651,37	22.955.861,93
I.	Inmovilizado intangible	0,00	0,00
1.	Inversión en investigación y desarrollo	0,00	0,00
2.	Propiedad industrial e intelectual	0,00	0,00
3.	Aplicaciones informáticas	0,00	0,00
4.	Inversiones sobre activos utilizados en régimen de arrendamiento o cedidos	0,00	0,00
5.	Otro inmovilizado intangible	0,00	0,00
II.	Inmovilizado material	22.119.506,31	22.024.293,96
1.	Terrenos	10.681.130,08	10.681.130,08
2.	Construcciones	10.069.973,82	9.993.457,93
5.	Otro inmovilizado material	206.848,46	188.152,00
6.	Inmovilizado en curso y anticipos	1.161.553,95	1.161.553,95
III.	Inversiones inmobiliarias	638.575,59	633.998,50
1.	Terrenos	222.838,06	222.838,06
2.	Construcciones	415.737,53	411.160,44
3.	Inversiones inmobiliarias en curso y anticipos	0,00	0,00
IV.	Inversiones financieras a largo plazo en entidades del grupo, multigrupo y asociadas	0,00	0,00
1.	Inversiones financieras en patrimonio de entidades de derecho público	0,00	0,00
4.	Otras inversiones	0,00	0,00
V.	Inversiones financieras a largo plazo	297.569,47	297.569,47
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	27.000,00	27.000,00
4.	Otras inversiones financieras	270.569,47	270.569,47
VI.	Deudores y otras cuentas a cobrar a largo plazo	0,00	0,00

9. Cuentas anuales y análisis financiero

CUENTAS ANUALES 2024

BALANCE DE SITUACIÓN 2024. GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO

ACTIVO (€)		2023 REEXPRESADO	2024
B)	Activo corriente	17.581.266,31	25.915.646,17
I.	Activos en estado de venta	0,00	0,00
II.	Existencias	0,00	0,00
1.	Productos farmacéuticos	0,00	0,00
2.	Material sanitario de consumo	0,00	0,00
3.	Otros aprovisionamientos	0,00	0,00
III.	Deudores y otras cuentas a cobrar	18.240,00	7.290.203,00
1.	Deudores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2.	Otras cuentas a cobrar	18.240,00	7.290.203,00
3.	Administraciones públicas	0,00	0,00
4.	Deudores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	Inversiones financieras a corto plazo	16.683.834,84	17.710.505,04
1.	Inversiones financieras en patrimonio	0,00	0,00
2.	Créditos y valores representativos de deuda	16.683.834,84	17.710.505,04
4.	Otras inversiones financieras	0,00	0,00
VI.	Ajustes por periodificación	0,00	0,00
VII.	Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	879.191,47	914.938,13
1.	Otros activos líquidos equivalentes	0,00	0,00
2.	Tesorería	879.191,47	914.938,13
TOTAL ACTIVO		40.636.917,68	48.871.508,10

9. Cuentas anuales y análisis financiero

Cuentas anuales 2024

BALANCE DE SITUACIÓN 2024. GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO

PATRIMONIO NETO Y PASIVO (€)		2023 REEXPRESADO	2024
A)	Patrimonio neto	40.373.779,71	48.234.804,51
I.	Patrimonio aportado	0,00	0,00
II.	Patrimonio generado	40.373.779,71	48.234.804,51
1.	Reservas	39.623.181,75	47.612.832,71
2.	Resultados de ejercicios anteriores	0,00	0,00
3.	Resultados de ejercicio	750.597,96	621.971,80
III.	Ajustes por cambios de valor	0,00	0,00
1.	Inmovilizado no financiero	0,00	0,00
2.	Activos financieros disponibles para la venta	0,00	0,00
IV.	Otros incrementos patrimoniales pendientes de imputación a resultados	0,00	0,00
B)	Pasivo no corriente	61.612,46	0,00
I.	Provisiones a largo plazo	0,00	0,00
II.	Deudas a largo plazo	61.612,46	0,00
2.	Deudas con entidades de crédito	61.612,46	0,00
4.	Otras deudas	0,00	0,00
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a largo plazo	0,00	0,00
V.	Ajustes por periodificación a largo plazo	0,00	0,00
C)	Pasivo corriente	201.525,51	636.703,59
I.	Provisiones a corto plazo	99.225,24	483.334,50
II.	Deudas a corto plazo	0,00	0,00
2.	Deuda con entidades de crédito	0,00	0,00
4.	Otras deudas	0,00	0,00
5.	Acreedores por arrendamiento financiero a corto plazo	0,00	0,00
IV.	Acreedores y otras cuentas a pagar	102.300,27	153.369,09
1.	Acreedores por operaciones de gestión	0,00	0,00
2.	Otras cuentas a pagar	1.537,07	42.084,60
3.	Administraciones públicas	100.763,20	111.284,49
4.	Acreedores por administración de recursos por cuenta de otros entes públicos	0,00	0,00
V.	Ajustes por periodificación	0,00	0,00
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO		40.636.917,68	48.871.508,10

9. Cuentas anuales y análisis financiero

Cuentas Anuales 2024

Cuenta de Resultados 2024. Gestión del Patrimonio Privativo

Concepto (€)		2023 Reexpresado	2024
1.	Cotizaciones sociales	0,00	0,00
2.	Transferencias y subvenciones recibidas	0,00	4.444,88
3.	Prestaciones de servicios	0,00	0,00
4.	Trabajos realizados por la entidad para su inmovilizado	0,00	0,00
5.	Otros ingresos de gestión ordinaria	1.075.740,24	1.639.877,62
6.	Excesos de provisiones	57.123,28	160.837,70
A) TOTAL INGRESOS DE GESTIÓN ORDINARIA		1.132.863,52	1.805.160,20
7.	Prestaciones sociales	0,00	0,00
8.	Gastos de personal	0,00	0,00
9.	Trasferencias y subvenciones concedidas	0,00	0,00
10.	Aprovisionamientos	-1.952,00	0,00
11.	Otros gastos de gestión ordinaria	-444.686,89	-1.439.986,34
12.	Amortización del inmovilizado	-139.510,32	-140.554,29
B) TOTAL DE GASTOS DE GESTIÓN ORDINARIA		-586.149,21	-1.580.540,63
I.- RESULTADO DE LA GESTIÓN ORDINARIA		546.714,31	224.619,57
13.	Deterioro de valor y resultados por enajenación del inmovilizado no financiero y activos en estado de venta	0,00	0,00
14.	Otras partidas no ordinarias	-5.735,09	-1.391,66
II.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES NO FINANCIERAS		540.979,22	223.227,91
15.	Ingresos financieros	316.793,10	516.943,17
16.	Gastos financieros	-4.452,08	0,00
17.	Gastos financieros imputados al activo	0,00	0,00
18.	Variación del valor razonable en activos financieros	0,00	0,00
19.	Diferencias de cambio	0,00	0,00
20.	Deterioro de valor, bajas y enajenaciones de activos y pasivos financieros	0,00	0,00
III.- RESULTADO DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS		312.341,02	516.943,17
IV.- RESULTADO NETO DEL EJERCICIO		853.320,24	740.171,08
21.	Impuesto sobre beneficios	-102.722,28	-118.199,28
V.- RESULTADO NETO DEL EJERCICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS		750.597,96	621.971,80
+.- AJUSTES EN LA CUENTA DEL RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR		-	-
VI.- RESULTADO DEL EJERCICIO ANTERIOR AJUSTADO		750.597,96	621.971,80

9. Cuentas anuales y análisis financiero

CUENTAS ANUALES 2024

ESTADO DE CAMBIOS PATRIMONIO NETO 2024. GESTIÓN DEL PATRIMONIO PRIVATIVO

CONCEPTO (€)		I. Patrimonio aportado	II. Patrimonio ge- nerado	III. Ajustes por cam- bios de valor	IV. Otros incre- mentos pa- trimoniales	TOTAL
A.	PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2023	0,00	40.373.779,71	0,00	0,00	40.373.779,71
B.	AJUSTES POR CAMBIO DE CRITERIOS CONTABLES Y CORRECCIÓN DE ERRORES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C.	PATRIMONIO NETO INICIAL AJUSTADO DEL EJERCICIO 2024 (A+B)	0,00	40.373.779,71	0,00	0,00	40.373.779,71
D.	VARIACIONES DEL PATRIMONIO NETO EJERCICIO 2024	0,00	7.861.024,80	0,00	0,00	7.861.024,80
	1. Ingresos y gastos reconocidos en el ejercicio	0,00	621.971,80	0,00	0,00	621.971,80
	2. Operaciones con la entidad o entidades propietarias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	3. Otras variaciones del patrimonio neto	0,00	7.239.053,00	0,00	0,00	7.239.053,00
E.	PATRIMONIO NETO AL FINAL DEL EJERCICIO 2024 (C+D)	0,00	48.234.804,51	0,00	0,00	48.234.804,51

Anexos



Novedades legislativas y Marco normativo 2024

Como cuestión especialmente relevante que durante el año 2024 ha incidido en el marco normativo de las mutuas, y por tanto en su actividad, cabe señalar que la Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024, determinó, tal y como señala en su Exposición de motivos que, a la vista del importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, tanto en trabajadores/as por cuenta ajena como por cuenta propia, se hace necesario un incremento de la fracción de cuota que reciben las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en aras a mantener la adecuada suficiencia económica. Para ello, se adoptan dos medidas concretas consistentes, por un lado, en el incremento de la fracción de cuota hasta el tope máximo del 0,081 en los supuestos en que la suma de los resultados a distribuir para la aplicación o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resulte negativa tras el reconocimiento del coeficiente que corresponda, y, por otro, en la extensión del mismo régimen de financiación a las prestaciones reconocidas a trabajadores/as por cuenta propia. Dichas medidas, pese a publicarse el 27 de diciembre de 2024, entraron en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2024.

Otra norma especialmente reseñable publicada en el año 2024 que, además de su relevancia general, tendrá incidencia en diferentes aspectos relacionados con la actividad de Mutualia durante los próximos años, es el REGLAMENTO (UE) 2024/1689 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828

(Reglamento de Inteligencia Artificial) Si bien su entrada en vigor durante el 2024 ha de entenderse en la práctica como la fecha en la que la norma pasa formalmente a formar parte del Derecho de la UE y del de cada Estado miembro, su propio artículo 113 establece los distintos plazos en los que, progresivamente en los años siguientes, las disposiciones de la norma serán aplicables (es decir, la fecha a partir de la cual el reglamento puede producir derechos y obligaciones sobre los destinatarios y puede hacerse valer directamente ante los tribunales, las administraciones, los gobiernos nacionales etc.).

Por lo demás, en lo que se refiere a posibles medidas legislativas extraordinarias que, como ha venido ocurriendo en los últimos años precedentes, han podido tener incidencia sobre nuestra actividad de forma añadida a la gestión de las prestaciones habituales de las mutuas, cabe señalar que, una vez finalizada ya durante el año 2023 la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y habiendo cesado la aplicación de medidas extraordinarias derivadas de la misma, durante el año 2024, tal situación sanitaria ha permanecido estabilizada en su fase endémica. Únicamente cabe hacer referencia a una situación que, de forma ocasional y por un periodo muy breve, como consecuencia de la concurrencia de forma simultánea de las ondas estacionales de gripe, COVID-19 e infección por Virus Respiratorio Sincitial (VRS), dio lugar en el mes de enero de 2024 la Orden Comunicada de la Ministra de Sanidad, de 10 de enero de 2024, que aprueba la declaración de actuaciones coordinadas en Salud Pública mediante la que se establecieron determinadas medidas de obligatoriedad del uso universal de mascarilla en centros sanitarios asistenciales (hospitales y atención primaria). A dichas medidas se les dio publicidad en el ámbito territorial de la CAE mediante la ORDEN de 12 de enero de 2024, de la Consejera de Salud, en relación con la Orden Comunicada de la Ministra de Sanidad, de 10 de enero de 2024, que aprueba la declaración de actuaciones coordinadas en Salud Pública. Estas medidas estaban vinculadas a datos de Incidencia Acumulada

de Infecciones Respiratorias Agudas durante dos semanas consecutivas, según los datos reportados al Ministerio de Sanidad por medio de la Red de Vigilancia, por lo que, cuando se produjo un descenso en tales índices, las diferentes CCAA fueron pasando a una situación de mera recomendación del uso de las mascarillas. En concreto en la CAPV, con fecha de efectos del día 2 de febrero de 2024, día de su publicación, entró en vigor la ORDEN de 31 de enero de 2024, de la Consejera de Salud, por la que se procedió a comunicar que decaía la obligatoriedad del uso universal de mascarilla en centros sanitarios asistenciales en la Comunidad Autónoma Vasca, pasando a tener carácter de recomendación.

Dada la situación de amplia normalidad descrita en los párrafos anteriores, las actividades que durante el año 2024 se han llevado a cabo por las mutuas en relación con prestaciones extraordinarias por Cese de Actividad que habían venido anteriormente determinadas por la situación económica creada por el COVID-19, han consistido fundamentalmente, tal y como se establecía en las normas que desde 2020 hasta 2022 habían regulado esta prestación, en la revisión de aquellas prestaciones que se habían reconocido en periodos anteriores de forma provisional de acuerdo con lo establecido en dichas normas.

En definitiva, durante el año 2024 la norma general que ha permanecido en vigor para amparar posibles especiales necesidades de protección que determinadas situaciones extraordinarias puedan provocar ha sido la previsión introducida en el 331 de la LGSS, que incluye expresamente como un supuesto de fuerza mayor el de “Se entenderá que existen motivos de fuerza mayor en el cese temporal parcial cuando la interrupción de la actividad de la empresa afecte a un sector o centro de trabajo, exista una declaración de emergencia adoptada por la autoridad pública competente...”,

Sin perjuicio de todo lo anterior, durante el año 2024 se han prorrogado medidas extraordinarias de Seguridad Social para las y los trabajadores autónomos afectados por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja en La Palma que, si bien afectan a la cotización y a supuestos extraordinarios de prestación por cese de actividad, por su ámbito territorial no han tenido impacto significativo en la actividad de Mutualia.

Así mismo se han ido adoptando y/o prorrogando diversas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la sequía o los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y a otras situaciones de vulnerabilidad, como, a finales del año 2024, las derivadas de las medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, teniendo estas últimas también un ámbito territorial muy concreto.

10.1 Novedades legislativas y marco normativo

Respecto a normativa no relacionada específicamente con las distintas situaciones de crisis y/o emergencia comentadas, destacamos a continuación las disposiciones más relevantes publicadas en el ejercicio 2024 de aplicación a las Mutuas:

- Resolución de 26 de octubre de 2023, de la Dirección General de Salud Pública, por la que se valida la Guía para la indicación, uso y autorización de dispensación de medicamentos sujetos a prescripción médica por parte de las/los enfermeras/os: fiebre. (BOE 3 de enero de 2024)
- ACUERDO de 19 de diciembre de 2023, del Consejo de Administración del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, por el que se aprueban las tarifas por prestación de servicios sanitarios y docentes a terceros obligados al pago, durante el ejercicio 2024. (publicado en BOPV de 11 de enero de 2024)
- ORDEN de 12 de enero de 2024, de la Consejera de Salud, en relación con la Orden Comunicada de la Ministra de Sanidad, de 10 de enero de 2024, que aprueba la declaración de actuaciones coordinadas en Salud Pública.
- RESOLUCIÓN 4/2024, de 16 de enero, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Convenio suscrito con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social sobre el procedimiento a seguir para el abono de la asistencia sanitaria anticipada en procesos de incapacidad temporal en los que ha existido cambio de contingencia.
- Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024. (modificada por la Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo, con corrección de erratas de esta última publicada en BOE de 3 de abril de 2024; modificada también por la Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre)
- ORDEN de 31 de enero de 2024, de la Consejera de Salud, por la que se procede a comunicar que decae la obligatoriedad del uso universal de mascarilla en centros sanitarios asistenciales en la Comunidad Autónoma Vasca, pasando a tener carácter de recomendación.
- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.
- Resolución de 7 de febrero de 2024, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2024, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del

personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

- Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024.
- Ley 4/2024, de 15 de febrero, del Parlamento Vasco de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans.
- Orden HAC/296/2024, de 20 de marzo, por la que se regula el procedimiento telemático de obtención, formulación, aprobación y rendición de las cuentas anuales de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.
- Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Salud Pública y Equidad en Salud, por la que se valida la Guía para la indicación, uso y autorización de dispensación de medicamentos sujetos a prescripción médica por parte de las/los enfermeras/os: procedimientos diagnósticos o terapéuticos que requieren del uso de anestésicos locales.
- Resolución de 23 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para 2023 e inicial para 2024 del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Real Decreto 568/2024, de 18 de junio, por el que se crea la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública.
- Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social (Artículo 6. Incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2024)
- Resolución de 17 de junio de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas. (Posteriormente derogada por Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la

prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes)

- Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).
- Orden HAC/739/2024, de 2 de julio, por la que se modifica la Orden HAP/1724/2015, de 31 de julio, por la que se regula la elaboración de la Cuenta General del Estado.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.(Modifica el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Contratos del Sector Público)
- Resolución de 19 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece 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 2025.
- Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.
- Orden SND/1002/2024, de 18 de septiembre, por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.(posteriormente modificada por Real Decreto 102/2025, de 18 de febrero)
- Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28

10.1 Novedades legislativas y marco normativo

<p>de octubre y el 4 de noviembre de 2024. (incluye medidas en materia de Seguridad Social)</p> <ul style="list-style-type: none">Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. (incluye medidas en materia de Seguridad Social)Orden ISM/1253/2024, de 6 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2024 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa.Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.(corrección de errores en BOE de 18 de diciembre de 2024Real Decreto 1217/2024, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas, y otras actividades relacionadas con la exposición a las radiaciones ionizantes.Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.(Convalidado por Resolución de 22 de enero de 2025 del Congreso de los Diputados)Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.(con efectos desde el día 1 de enero de 2024) <p>Seguidamente, por orden cronológico, se relacionan las disposiciones normativas vigentes de mayor transcendencia para las Mutuas publicadas en años anteriores a 2024:</p>	<ul style="list-style-type: none">Decreto de 22 de junio de 1956, que aprueba el texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo y reglamento para su aplicación.Decreto 3158/1966 de 23 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas.Orden de 13 de febrero 1967 que establece normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social.Orden de 13 de octubre de 1967 que regula la prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal.(Parcialmente derogada)Orden de 15 de abril de 1969 reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente en el Régimen General de la Seguridad Social.Decreto 2530/1970 de 20 de agosto por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (y su Orden de 24 de septiembre de 1970 de desarrollo).Decreto 1646/1972 de 23 de junio que desarrolla la Ley 24/1972 de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social (y su Orden de 31 de julio de 1972 de desarrollo).Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social.Real Decreto 1300/1995 de 21 de julio que desarrolla en materia de incapacidades laborales del sistema de Seguridad Social, la Ley 42/1994 (y su Orden de 18 de enero de 1996 de desarrollo).Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, que aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.Real Decreto 84/1996 de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno de la Intervención General de la Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none">Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y posibilita su transmisión por procedimiento telemático.Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios.Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.Real Decreto 1273/2003 de 10 de octubre por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores autónomos.Real Decreto 1415/2004 de 11 de junio por el que se aprueba el Reglamento General de recaudación de la Seguridad Social (y su Orden TAS 1562/2005 de 25 de mayo, de desarrollo)Real Decreto 1030/2006 de 15 de septiembre por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y procedimiento para su actualización.Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades en el sistema de la Seguridad Social y establece criterios para su notificación y registro.Ley 42/2006 de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2007 (D. Adicional 4ª en su actual redacción dada por la D. final quinta del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre) sobre tarifa de primas por accidente de trabajo y enfermedad profesional.Orden TAS 1/2007 de 2 de enero que establece el modelo de parte de enfermedad profesional, dicta normas para su elaboración y transmisión y crea el correspondiente fichero de datos personales.Ley 20/2007 de 11 julio de Estatuto del trabajo autónomo.Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo que regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por
--	---	--

10.1 Novedades legislativas y marco normativo

<p>maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.</p> <ul style="list-style-type: none">Orden TIN/971/2009, de 16 de abril, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas (y Resolución de 21 de octubre de 2009 que dicta instrucciones - BOE 04.11.2009).Orden TIN/ 866/2010, de 5 de abril, por la que se regulan los criterios que, en su función de colaboración con la Seguridad Social, deben seguir las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus entidades y centros mancomunados, en la gestión de los servicios de tesorería contratados con entidades financieras.Ley 33/2011 de 4 de octubre General de Salud Pública.Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio de aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.Resolución de 1 de julio de 2011, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública, a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.Real Decreto 1541/2011 de 31 de octubre por el que se desarrolla la Ley 32/2010 de 5 de agosto por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.Real Decreto 1596/2011 en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.Ley 28/2011 de 22 de septiembre por el que se integra el Régimen especial agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.(Parcialmente derogada)Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.Decreto Gobierno Vasco 38/2012, de 13 de marzo, sobre historia clínica y derechos y obligaciones de pacientes y profesionales de la salud en materia de documentación	<p>clínica.</p> <ul style="list-style-type: none">Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público.Real Decreto 625/2014 de 18 de julio que regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.Ley 23/2015 de 21 de julio de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.Ley 47/2015 de 21 de octubre reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)Ley 6/2017 de 24 de octubre de reformas urgentes del trabajo autónomoLey 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social.Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre que aprueba medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de valores de 20 de	<p>febrero de 2019 (BOE 5 de marzo de 2019) por el que se aprueba el nuevo Código de Conducta relativo a las inversiones de las entidades sin ánimo de lucro, entre las que se encuentran las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.</p> <ul style="list-style-type: none">Ley 4/2019 de 4 de febrero de sostenibilidad energética de la Comunidad Autónoma Vasca.Resolución de 28 de octubre de 2019, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establece el régimen de aplicación de las prestaciones complementarias del artículo 96.1 b), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Parcialmente derogada)Real Decreto-Ley 14/2019, de 31 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes por razones de seguridad pública en materia de administración digital, contratación del sector público y telecomunicaciones.Real Decreto 749/2019, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local.Resolución de 13 de abril de 2020, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se modifica la de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico (Art. 6 y D. Adicional 3º)Orden ISM/189/2021, de 3 de marzo, por la que se regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad SocialLey 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.Real Decreto 203/2021 de 30 de marzo por el que se aprueba el reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicosRD Ley 8/2021 de 4 de mayo que adopta medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de
---	--	--

10.1 Novedades legislativas y marco normativo

<p>alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25-10-2020, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2</p> <ul style="list-style-type: none">• Ley 2/2021, de 24 de junio, del Parlamento Vasco de medidas para la gestión de la pandemia de COVID-19 (BOPV 30.06.2021)• Resol. INSS 28.06.2021 (BOE 09.07.2021) - publica catálogo de organismos, entidades y empresas incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.• Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia• Resolución de 3 de agosto de 2021, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.• Real Decreto 1077/2021, de 7 de diciembre, por el que se regulan los principios generales y la organización del sistema de información contable de la Seguridad Social.• Resolución 15/12/2021 registra y publica el Convenio colectivo estatal seguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE 27.12.2021)• Real Decreto-ley 30/2021 de 23 de diciembre que adopta medidas urgentes de prevención y contención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19• Ley 21/2021 de 28 de diciembre, de garantía de poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones• Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo• Resolución de 10 de enero de 2022 de la Intervención General Administración del Estado que modifica la Resolución 01 de julio de 2011 por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. (Corrección de errores publicada en BOE de 04/02/2022)• Real Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero que modifica diversas normas de ordenación bancaria. Su art. 4 modifica el art. 1.9 y D.A. 4ª	<p>del RD LEY 32-2021 DE REFORMA LABORAL.</p> <ul style="list-style-type: none">• Decreto 17/2022 de 1 de febrero (BOPV 25.02.2022) por el que se aprueba el Registro Vasco de profesionales de ámbito sanitario• Orden PCM/80/2022, de 7 de febrero, por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación y gestión del ruido ambiental.• Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero que adopta medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica (Artículo 2, prestación cese de actividad; Disposición adicional sexta regula el supuesto de extinción de reducción de jornada (CUME) por haber cumplido aquél 18 años de edad antes del 1 de enero de 2022)• Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.• Resolución de 29 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece 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 2022. (Prorrogada para 2023 por Resolución de 7 de noviembre que incluimos más adelante)• Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.• Resolución de 9 de junio de 2022, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.• Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.• Ley 14/2022, de 8 de julio, de modificación	<p>de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, con el fin de regular las estadísticas de las microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) en la contratación pública.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.• Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.• Resolución de 22 de julio de 2022, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que, en relación con la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas, se modifican los modelos del anexo de la Resolución de 4 de julio de 2022.• Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.• Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.• Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.• Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban, entre otras, medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público.• Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad• Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto.• Resolución de 7 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se prorroga para 2023 la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social establecida para 2022 en la Resolución de 29 de abril de 2022.• Recomendación (UE) 2022/2337 de la
--	--	--

10.1 Novedades legislativas y marco normativo

<p>Comisión de 28 de noviembre de 2022 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none">Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.Ley 28/2022 de 21 de diciembre (añade un nuevo artículo 38 quinquies en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo y se crea la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial).Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (Corrección de errores BOE 2 de marzo de 2023)Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases. (Disposición adicional primera. Gestión de envases de medicamentos).Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023.Resolución de 29 de diciembre de 2022, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones contables en materia de reintegro de pago indebido de prestaciones económicas de la Seguridad Social.Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.Orden ISM/25/2023, de 13 de enero, por la que se establecen para el año 2023 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.	<ul style="list-style-type: none">Real Decreto 37/2023, de 24 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social.Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. La Disposición final tercera de esta LO, modifica diversos artículos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para incorporar al mismo las nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes en caso de menstruación incapacitante secundaria, o la debida a la interrupción del embarazo (voluntaria o no), así como para regular los diversos aspectos, prestacionales y de cotización, en relación con tales situaciones.Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y tablas salariales para los años 2022 y 2023 del Convenio colectivo de Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.Real Decreto 192/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan los productos sanitariosReal Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.	<ul style="list-style-type: none">Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.Ley 1/2023, de 16 de marzo, de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas Vascas.Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 (Corrección de erratas publicada en BOE de 6 de abril de 2023)Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. En lo que respecta a la posible responsabilidad penal de las personas jurídicas, se modifica el artículo 173.1 del Código Penal para no dejar fuera de responsabilidad penal a las personas jurídicas en relación con aquellas conductas por las que se infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.Orden ISM/450/2023, de 4 de mayo, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no incapacitantes.Ley 4/2023, de 27 de abril, del Parlamento Vasco, del Estatuto de las personas consumidoras y usuarias.Decisión de Ejecución (UE) 2023/941 de la Comisión de 2 de mayo de 2023 relativa a las normas armonizadas para los equipos de protección individual elaboradas en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo.Orden ISM/474/2023, de 4 de mayo, por la que se regula el funcionamiento del Registro electrónico de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social adscritos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en
---	---	--

10.1 Novedades legislativas y marco normativo

<p>materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. Su artículo 19 establece el aplazamiento en el ingreso de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta en relación con empresas del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. Su Disposición Final 1ª modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en particular introduciendo una Disposición adicional única relativa a las “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, respecto a medidas de protección adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos con especial referencia a las altas temperaturas.</p> <ul style="list-style-type: none">Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Mantiene en el ordenamiento jurídico determinadas previsiones relacionadas con la COVID-19 (posibilidad de dispensación de medicamentos, uso de determinados sistemas de información y comunicación, utilización de algunos de los sistemas de monitorización y de vacunación para el seguimiento de determinados indicadores de la COVID-19, protección de datos personales en este supuesto)DECRETO 90/2023, de 20 de junio, sobre actuaciones sanitarias de los servicios de prevención y sobre la realización de auditorías referentes a la medicina del trabajo en el sistema de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi.Real Decreto 572/2023, de 4 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el conjunto mínimo de datos de los informes clínicos en el Sistema Nacional de Salud.Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo,	<p>en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.</p> <ul style="list-style-type: none">Resolución de 10 de julio de 2023, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se modifica el modelo 1 del Anexo de la Resolución de 9 de junio de 2022, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas.Resolución de 12 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece 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.Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual.Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19. Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo adicional del 0,5 por ciento vinculado a la evolución del IPCA previsto en el artículo 19.Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.Resolución de 2 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación parcial del Convenio colectivo general de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.Resolución de 11 de octubre de 2023, de la Intervención General de la Administración	<p>del Estado, por la que se modifica la de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.</p> <ul style="list-style-type: none">Reglamento delegado (UE) 2023/2495 de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, que modifica la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que se refiere a los umbrales para los contratos públicos de obras, suministros y servicios y los concursos de proyectos.DIRECTIVA (UE) 2023/2668 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de noviembre de 2023 por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.Real Decreto 1011/2023, de 5 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en materia de administración electrónica.Ley 13/2023, de 30 de noviembre, de Salud Pública de Euskadi.Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía. Su Disposición Transitoria 8ª. suspende lo establecido en el apartado 1.a) 4.º de la disposición transitoria decimosexta de la LGSS. Su Disposición Transitoria 9ª regula normas para el establecimiento provisional, hasta la publicación de la Ley de Presupuestos del Estado, de las Bases mínimas, máximas y tope máximo de cotización de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, de las reglas de aplicación del Mecanismo de Equidad intergeneracional y de las reglas de determinación de la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas.
---	--	--

10.2 Glosario

ADEGI: Asociación de Empresas de Gipuzkoa
AMAT: Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
ASLE: Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales de Euskadi
AT: Accidente de Trabajo
ATEX: Atmósferas Explosivas
BOE: Boletín Oficial del Estado
CAPV: Comunidad Autónoma del País Vasco
CATA: Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos
CC: Contingencia Común
CCPV: Compra y Contratación Pública Verde
CEBEK: Confederación Empresarial de Bizkaia
CEPROSS: Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social
CMBD: Codificación del Conjunto Mínimo Básico de Datos
CP: Contingencia Profesional
CUME: Gestión del Cuidado de Menores con Enfermedades Graves
DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades
DGOS: Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DIGA: Distintivo Indicador de Grado de Accesibilidad
DUE: Diplomatura Universitaria en Enfermería
EFQM: Fundación Europea para la Gestión de la Calidad
EFR: Empresa Familiarmente Responsable
EIAS: Equipo de Iniciativas y Actividades Sociales
EUSKALIT: Fundación Vasca para la Calidad
EP: Enfermedad Profesional
ESO: Educación Secundaria Obligatoria
FOARSE: Foro de Álava de Responsabilidad Social Empresarial
FP: Formación Profesional
GAITUZ SPORT: Federación Vasca de Deporte Adaptado
GRI: Global Reporting Initiative
GV: Gobierno Vasco
HAR: Hospital de Alta Resolución
IDIS: Instituto para el Desarrollo e Integración Social
IGAE: Intervención General de la Administración del Estado
IMS: Incapacidad, Muerte y Supervivencia
INE: Instituto Nacional de Estadística
INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPC: Índice de Precios al Consumidor
IQ: Intervención Quirúrgica
IRAS: Infección relacionada con la asistencia sanitaria.
IT: Incapacidad Temporal
JD: Junta Directiva
LGSS: Ley General de la Seguridad Social
MCSS: Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
MEYSS: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
MTMSS: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
NPS: Índice de Recomendación Neta
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMS: Organización Mundial de la Salud
ONGD: Organización No Gubernamental para el Desarrollo
PECATA: Prestaciones Económicas Extraordinarias de Cese de Actividad para autónomos con motivo del COVID 19
PH: Patrimonio Histórico
PIB: Producto Interior Bruto
PRL: Prevención de riesgos laborales
PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas
RD: Real Decreto
RDL: Real Decreto Ley
REL: Gestión de Riesgos para el Embarazo y la Lactancia
RGPD: Reglamento General de Protección de Datos
RHB: Rehabilitación
RM: Resonancia Magnética
ROE: Rentabilidad Financiera
RS: Responsabilidad Social
RSE: Responsabilidad Social Empresarial
RX: Rayos X
SEA: Asociación de Empresas Alavesas
SP: Seguridad de Pacientes
SPP: Servicio de prevención propio
SPS: Servicio Público de Salud
SS: Seguridad Social
UGR: Unidad de Gestión de Riesgos
UICN: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UPV: Universidad del País Vasco
UT: Unidad Territorial
VHB: Virus de la Hepatitis B
VPN: Red privada virtual



mutualia
