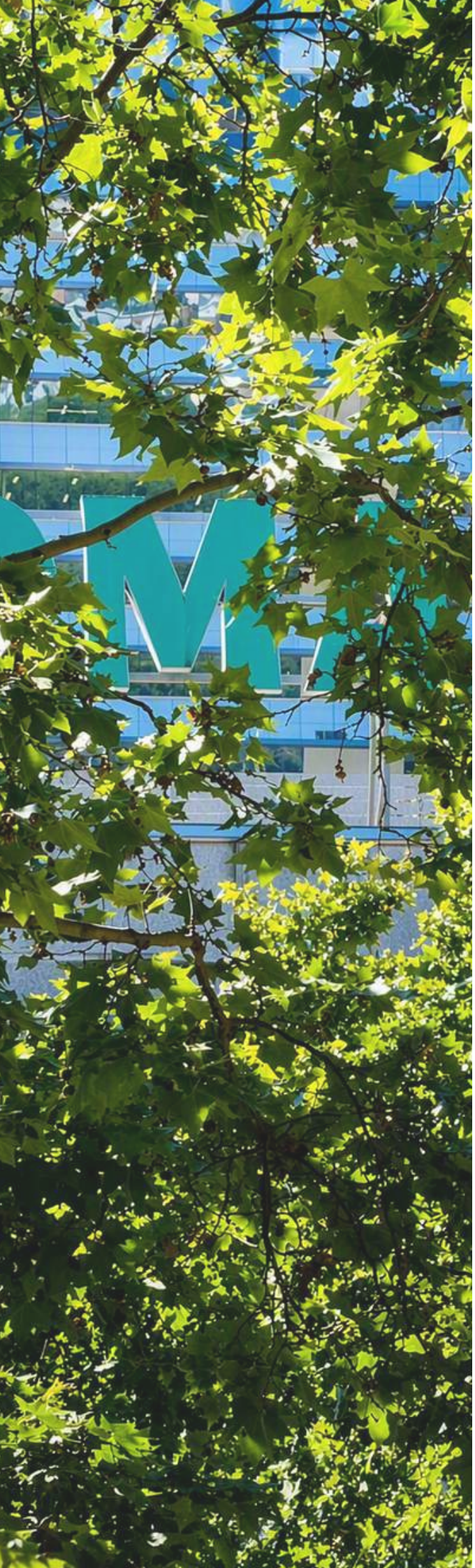


# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD E INFORME DE GOBIERNO 2025

MUTUA INTERCOMARCAL

# CARTA DEL PRESIDENTE



Tienen a su disposición la Memoria de Sostenibilidad e Informe de Gobierno de Mutua Intercomarcal. En este documento encontrarán detallados todos los datos y cifras de la mutua correspondientes al ejercicio 2025, que han sido auditados, como es habitual, por un equipo de la Intervención General de la Seguridad Social.

Personalmente, es la primera vez que presento este informe, ya que mi nombramiento como presidente es relativamente reciente. En noviembre de 2025, Enric Torres, mi predecesor en el cargo, anunció su deseo de ser relevado y, desde el mes de enero, he asumido esta nueva responsabilidad. La inicio con gran ilusión, propia de quien lleva colaborando con la Entidad, desde la Junta Directiva, desde el año 1995. Al mismo tiempo, conlleva un importante componente de responsabilidad por el profundo respeto que inspira esta institución y por el contexto de elevada exigencia en el que operamos las mutuas dentro del sistema de protección social.

Quiero hacer una mención especial de agradecimiento por el apoyo que he recibido por parte de Enric Torres y de la Junta Directiva para iniciar esta nueva etapa en la Mutua Intercomarcal. El impulso, la determinación y la energía que Enric ha transmitido durante su etapa como presidente han sido clave para afrontar con éxito el período que dejamos atrás. Desde la Presidencia y la Junta Directiva solo podemos expresar nuestro agradecimiento y reconocimiento por todo lo que ha hecho por la Mutua y por todo lo que, sin duda, seguirá aportando.

Tampoco quiero olvidar el agradecimiento por el acompañamiento directo que recibo de nuestro director, Lluís Gené, del Comité Ejecutivo y, en definitiva, de toda la plantilla de Mutua que trabaja en el día a día en la gestión del colectivo de empresas mutualistas y personas trabajadoras protegidas.

# CARTA DEL PRESIDENTE

En cuanto al ejercicio 2025, cabe señalar que, a nivel global, se ha caracterizado por un crecimiento moderado de la economía mundial y por un entorno geopolítico que ha influido en las decisiones empresariales. En el ámbito del Estado español, si bien se ha registrado un comportamiento favorable dentro de la zona euro, se han detectado desequilibrios estructurales relevantes en materia de productividad, vivienda, mercado de trabajo y sostenibilidad presupuestaria.

En este contexto, en nuestro sector las mutuas hemos tenido que operar en un entorno de mayor presión asistencial, con una mayor exigencia en el control de la incapacidad temporal, que desde hace años experimenta un crecimiento sostenido y que todavía se mantiene.
Las mutuas tenemos una necesidad imperiosa de eficiencia en la gestión de los recursos y, todavía, contamos con pocas herramientas, especialmente en lo relativo a las contingencias comunes, que permitan abordar este importante asunto y resolverlo en beneficio de las personas trabajadoras y empresas.

En la Mutua Intercomarcal, desde la Junta Directiva, el Comité Ejecutivo y la totalidad de las 308 personas de la plantilla, estamos plenamente comprometidos y convencidos de que, con trabajo intenso y un espíritu proactivo de mejora constante, prestamos el servicio que merecen nuestras 37.992 empresas mutualistas, 308.106 personas trabajadoras protegidas y 76.339 personas trabajadoras autónomas.

Tal y como expresa el lema de la Junta General, “somos el resultado del compromiso” de todos ellos.

Gracias al esfuerzo conjunto, durante el ejercicio 2025 hemos alcanzado unos ingresos globales por cuotas de 371.979.961,62 euros, con un resultado a distribuir de 4.986.467,46 euros y un excedente destinado a ingresar en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social de 4.411.486,95 euros.

**Pere Ribera Sellarès**
**Presidente**
**Barcelona, julio de 2026**

# CARTA DEL DIRECTOR



Es evidente que en el limitado espacio que acompaña al obligado saludo y agradecimiento a todas aquellas personas y entidades que componen Mutua Intercomarcal, es imposible llevar a cabo un análisis pormenorizado de todos los avatares que han marcado todo un año...

Sin embargo, intentaré efectuar una breve síntesis de los principales hitos del 2025 y cómo han influido en la situación en que, a mi modesto entender, se encuentra nuestra economía (contemporizando con el cierre de 2025 y transcurrida ya más de la mitad de 2026).

A nivel global el desarrollo económico del año 2025 ha venido marcado por los siguientes asuntos:

- Crecimiento económico moderado y por debajo del histórico: El crecimiento global se sitúa en torno al 3,2% (FMI) o incluso inferior según otras instituciones: está por debajo de la media histórica (~3,7%), lo que refleja una economía "resiliente pero débil"; la desaceleración afecta tanto a economías avanzadas como emergentes.
- La inflación mundial siguió bajando, pero persistiendo riesgos ciertos (energía, servicios, tensiones comerciales), lo que ha motivado una actuación cautelosa por parte de los bancos centrales.
- Las tensiones geopolíticas (guerra de Ucrania, guerra en el próximo Oriente, etc.) y el triunfo del movimiento MAGA en EE.UU. motiva un renacimiento del proteccionismo comercial y una alta incertidumbre en los mercados, por lo que el comercio deja de ser plenamente globalizado.
- Las transformaciones estructurales (IA, energía y cadenas de suministro) han tenido un impacto creciente en la productividad (con mención especial para la IA). Reconfiguración de cadenas globales (nearshoring), con aumento de producción en cercanía. Transición energética y papel de minerales crítico (lo que ha motivado más tensiones geopolíticas (como en el caso de Groenlandia...).

# CARTA DEL DIRECTOR

Frente a este escenario internacional, nuestro país ha mantenido un PIB superior al de la zona europea, aunque las debilidades estructurales de nuestro mercado de empleo hacen que persistan incertidumbres en cuanto a la calidad y estabilidad de este.

Asimismo, persiste la dependencia de la economía española del sector servicios y el turismo, lo que no deja de ser una debilidad ante escenarios geopolíticos tan cambiantes como los que nos enfrentamos actualmente.

Esta situación de relativa incertidumbre viene empeorada por las cifras imparables y en aumento constante que ha alcanzado el pago de la cobertura económica de la incapacidad temporal por Contingencias comunes (enfermedad común) en España durante este 2025, lo que afecta a la competitividad, a la capacidad de organización, gestión, exportación y desarrollo de nuestra economía.

Es evidente que, por muchos esfuerzos que se efectúen desde el ámbito de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, si estos no vienen acompañados de reformas legislativas o reglamentarias que permitan una gestión más eficaz en dichos procesos tanto de la prestación sanitaria como de la económica, el gasto directo en IT seguirá en aumento progresivo e inagotable, y también los gastos indirectos derivados del mismo.

El asegurar el futuro de las prestaciones de la Seguridad Social para las generaciones venideras depende, en gran parte, de la capacidad que tengamos de gestionar esta partida de gasto a corto y medio plazo. Mutua Intercomarcal pone al servicio de la sociedad y de todas sus empresas asociadas su capacidad de gestión asistencial y económica, su pericia (lo que los anglosajones denominan" expertise") que viene avalada por la experiencia de más de 90 años de actividad en el sector mutual, y el esfuerzo innegociable de todas las personas trabajadoras que la componen para intentar que todas las prestaciones que reciben nuestros mutualista se hagan efectivas de la manera más justa, profesional y eficaz posible.

# CARTA DEL DIRECTOR

Todos somos responsables de la supervivencia y resiliencia de nuestro sistema de protección social. Afortunadamente, los resultados obtenidos en la gestión de 2025, a pesar de la rémora que significa el creciente déficit provocado por la IT de la contingencia común y que afecta , no solo a los resultados de nuestra entidad, sino a la propia Tesorería de la Seguridad Social que debe hacer frente a los números negativos absolutos de esta contingencia, mediante transferencia de fondos por la insuficiencia financiera de todas las entidades del sector, no hacen sino reafirmar esta apuesta por ser parte del motor social productor de la energía esencial para el bienestar de la ciudadanía.

Les agradecemos la confianza depositada en nuestra entidad. Pueden estar seguros de que nuestra voluntad y esfuerzo están focalizados en no traicionar esta confianza.

Muchas gracias.

**Lluís Gené Torrandell**
**Director gerente**
**Barcelona, julio de 2026**

# SOMOS EL RESULTADO DEL COMPROMISO

**Más de 300.000 personas trabajadoras protegidas.**
**Más de 37.000 empresas mutualistas.**
**Una red territorial presente allí donde las personas y las empresas la necesitan.**

Pero, más allá de las cifras, lo verdaderamente relevante es lo que representan: historias profesionales, proyectos de vida, esfuerzos colectivos y retos cotidianos que requieren acompañamiento, seguridad y confianza. Cada número refleja una responsabilidad real y tangible: estar presentes cuando más se necesita, proteger la salud laboral, apoyar a las empresas en su desarrollo y garantizar el acceso a prestaciones esenciales.

Como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, desarrollamos nuestra actividad desde el conocimiento especializado y una profunda vocación de servicio público. **Un compromiso que forma parte de nuestra identidad** y que se expresa en cada decisión, en cada proceso y en cada atención prestada. Porque detrás de cada actuación hay una persona, una empresa, una situación concreta que exige respuesta, rigor y cercanía.

Esta Memoria de Sostenibilidad e Informe de Gobierno nace, precisamente, de ese compromiso: el de rendir cuentas con transparencia, explicar cómo entendemos nuestra función y mostrar cómo, desde nuestro trabajo diario, contribuimos a fortalecer el sistema público de protección social y a mejorar el bienestar de las personas.



# 1. PRESENTACIÓN

El ejercicio 2025 se desarrolla en un contexto social marcado por la progresiva digitalización del trabajo, la evolución del tejido productivo y los desafíos estructurales que afronta el sistema público de protección social, especialmente en términos de sostenibilidad, envejecimiento de la población y exigencia de mayor eficiencia en la gestión. En este escenario, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social refuerzan su papel como entidades de **proximidad y servicio público**, con una función clave en la articulación entre las necesidades de las empresas mutualistas, la atención a las personas trabajadoras y el cumplimiento del marco normativo que regula el sistema.

En Mutua Intercomarcal, este papel se ejerce desde una vinculación estrecha y continuada con el territorio en el que desarrolla su actividad. La proximidad se entiende no solo como presencia física a través de una red asistencial implantada en distintos ámbitos geográficos, sino también como conocimiento del entorno social y productivo, capacidad de diálogo con los agentes locales y atención directa a las realidades específicas de empresas y personas trabajadoras.

Desde esta perspectiva, la sostenibilidad se concibe como un eje transversal de la gestión y no únicamente como el cumplimiento de obligaciones normativas. Implica una forma responsable de gestionar los recursos públicos, de garantizar la calidad y la equidad en la prestación de los servicios, de reforzar los mecanismos de buen gobierno y de generar valor social a largo plazo en los territorios en los que la entidad está presente.

Con esta vocación de servicio público, arraigo territorial y compromiso con la sostenibilidad, como entidad cercana y orientada al interés general, Mutua Intercomarcal desarrolla su actividad como mutua contribuyendo a la protección de la salud laboral, al bienestar de las personas trabajadoras, al acompañamiento de las empresas y al correcto funcionamiento y sostenibilidad del sistema público de protección social.



## 1.1. SOBRE ESTA MEMORIA

El informe integrado de Memoria de Sostenibilidad e Informe de Gobierno 2025 de Mutua Intercomarcal es un documento institucional que tiene como finalidad ofrecer una visión clara, ordenada y transparente de la actividad desarrollada por la entidad durante el ejercicio 2025, así como del marco de gobierno, gestión y responsabilidad pública que guía su actuación como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

La elaboración de esta Memoria responde al compromiso de Mutua Intercomarcal con la rendición de cuentas, la transparencia en la gestión de los recursos públicos y la mejora continua de sus procesos y servicios, en coherencia con la función que le ha sido encomendada dentro del sistema de protección social.

El documento recoge información relativa al modelo de gobierno corporativo y los mecanismos de control, la actividad asistencial y la capacidad sanitaria desplegada, la gestión de las prestaciones económicas, la estructura organizativa y la implantación territorial de la entidad.

La Memoria se estructura en cinco grandes bloques:

1. Presentación.
2. Gobierno corporativo y buen gobierno.
3. Actividad y gestión de la mutua.
4. Compromiso con la sostenibilidad.
5. Anexos.

Esta estructura permite una lectura ordenada del documento y facilita el acceso a la información más relevante.



## 1.2. QUIÉNES SOMOS COMO ENTIDAD

Mutua Intercomarcal es una asociación de empresarios sin ánimo de lucro, colaboradora con la Seguridad Social. Su actividad se centra en la gestión de las contingencias profesionales y de determinadas prestaciones económicas del sistema público de protección social, así como en la prestación de asistencia sanitaria y rehabilitadora a las personas trabajadoras protegidas.

Durante el ejercicio 2025, la entidad ha desarrollado su actividad con una orientación clara hacia la calidad del servicio, la proximidad y la eficiencia en la gestión, dirigiendo su actuación tanto a empresas mutualistas como a personas trabajadoras, por cuenta ajena y propia.

**Nuestro cometido principal es proteger la salud de las personas trabajadoras y contribuir al correcto funcionamiento del sistema público de protección social, garantizando una atención integral a lo largo de los distintos procesos asistenciales y administrativos.**

Para ello, la entidad desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Gestión de las contingencias profesionales derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes.
- Prestación de asistencia sanitaria, rehabilitadora y de recuperación funcional.
- Gestión y pago de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.
- Desarrollo de actuaciones de prevención de riesgos laborales.
- Acompañamiento técnico para favorecer la reincorporación laboral.

## Implantación territorial

Mutua Intercomarcal dispone de una red asistencial propia compuesta por **34 sucursales propias**, que garantizan la cobertura y prestación de servicios en los distintos ámbitos geográficos en los que la entidad desarrolla su actividad.

Esta red se distribuye de la siguiente manera:

- 17 sucursales en Cataluña, principal ámbito de implantación de la entidad.
- 17 sucursales en el resto del territorio peninsular y las Islas Baleares.

La distribución geográfica de los centros responde a criterios de proximidad, accesibilidad y eficiencia operativa, permitiendo ofrecer una atención cercana tanto a las empresas mutualistas como a las personas trabajadoras protegidas.




Este despliegue territorial se complementa con una **red de centros sanitarios concertados,** que **amplía la capacidad asistencial** de la entidad y facilita la cobertura en zonas donde no existe presencia directa.

## 1.3. NUESTRO 2025 EN DATOS CLAVE

Durante el ejercicio 2025, Mutua Intercomarcal ha orientado su actividad hacia la **consolidación de un modelo asistencial eficiente y cercano**, centrado en la gestión de la incapacidad temporal, la calidad de la atención sanitaria y el acompañamiento a empresas y personas trabajadoras.

En este contexto, la entidad ha gestionado un elevado volumen de actividad, tanto asistencial como económica, reforzando su papel en la sostenibilidad del sistema público de protección social y garantizando altos niveles de calidad y satisfacción del servicio.

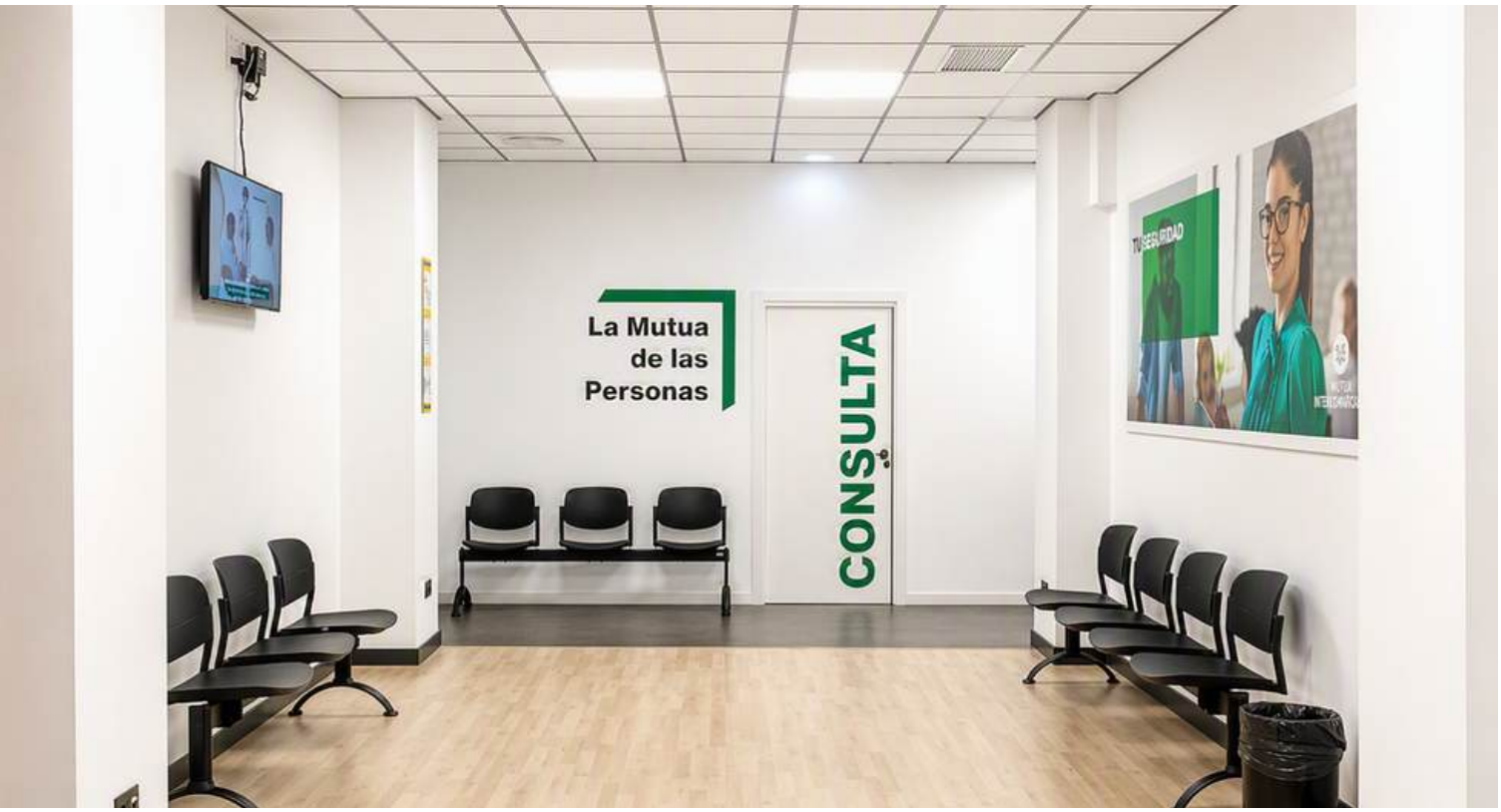
Los principales indicadores del ejercicio muestran el alcance y la intensidad de la actividad desarrollada, así como su impacto en términos asistenciales, económicos y de calidad del servicio:




La actuación de Mutua Intercomarcal se sustenta en un propósito claro: **proteger la salud de las personas trabajadoras y contribuir al correcto funcionamiento y sostenibilidad del sistema público de protección social.**

Este enfoque se articula mediante un modelo de gestión responsable, orientado a la eficiencia, la calidad del servicio y la proximidad, que permite dar respuesta a las necesidades del tejido empresarial y de la población protegida.

## 1.4. GESTIÓN DE LA CALIDAD, LA SEGURIDAD Y LA MEJORA CONTINUA




Mutua Intercomarcal dispone de un **sistema de gestión integrado** que constituye la base para garantizar la calidad del servicio, la eficiencia operativa y la mejora continua de los procesos.

Este modelo se encuentra certificado conforme a las normas **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001 y ENS**, abarcando respectivamente los ámbitos de calidad, gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo y seguridad de la información. Su aplicación permite establecer criterios comunes para la planificación, ejecución, control y mejora de la actividad en toda la organización.

El sistema facilita, asimismo, el seguimiento sistemático de los procesos y la identificación de oportunidades de mejora, contribuyendo a la optimización de recursos, el cumplimiento de los requisitos normativos y la incorporación de criterios preventivos en la gestión.

De este modo, las certificaciones no solo actúan como un reconocimiento externo, sino que refuerzan un modelo de gestión estructurado, orientado a resultados y alineado con las exigencias propias de una entidad colaboradora con la Seguridad Social.

# 2. BUEN GOBIERNO Y GOBIERNO CORPORATIVO

## 2.1. MODELO DE GOBERNANZA

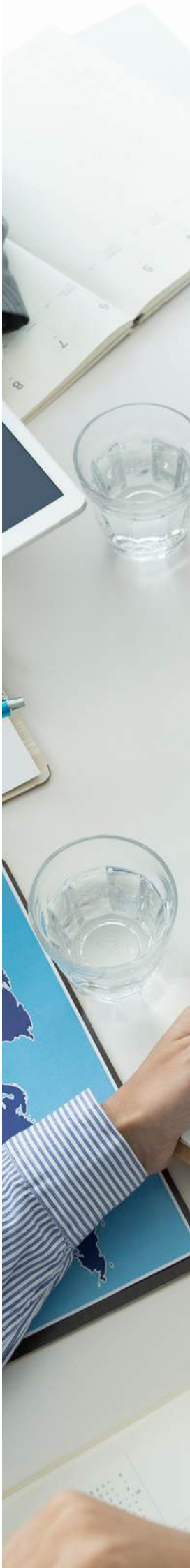
Como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y pieza del sistema público de protección social, el gobierno corporativo de Mutua Intercomarcal se articula a partir de un modelo que garantiza la participación, la supervisión y el control en la toma de decisiones, en coherencia con la responsabilidad que asumimos en la gestión de recursos públicos.

Nuestro modelo de gobernanza se fundamenta en:

- La separación clara de funciones entre los órganos de gobierno y la dirección.
- La representación equilibrada de los distintos intereses presentes en la mutua.
- La existencia de órganos específicos de control, seguimiento y supervisión.
- La rendición de cuentas ante los organismos competentes y ante nuestros mutualistas.

Este modelo permite adoptar decisiones alineadas con los fines de la entidad, garantizando una gestión eficaz, transparente y responsable de las contingencias, prestaciones y servicios que nos son encomendados y permite a la entidad desarrollar su función pública con criterios de estabilidad, confianza y sostenibilidad a largo plazo.



## 2.2. JUNTA GENERAL ORDINARIA DE MUTUALISTAS 2025

La Junta General de Mutualistas es el máximo órgano de participación y decisión de Mutua Intercomarcal y constituye un elemento clave de su modelo de gobernanza y rendición de cuentas.

El **17 de julio de 2025**, la entidad celebró en Barcelona la Junta General Ordinaria de Mutualistas correspondiente al **ejercicio 2024**, en la que se aprobaron las cuentas anuales y se compartieron los principales resultados de la actividad desarrollada durante el ejercicio.

La Junta General se consolidó, un año más, como un espacio de información, participación y reconocimiento, reforzando la relación de la entidad con sus mutualistas y poniendo en valor la contribución del conjunto de la organización al cumplimiento de su función como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

**De este modo, la Junta General refuerza su papel como principal espacio de rendición de cuentas y de relación institucional con los mutualistas.**



## 2.3. ÓRGANOS DE GOBIERNO

### Junta Directiva

La Junta Directiva es el **máximo órgano de gobierno de Mutua Intercomarcal** y tiene atribuida la responsabilidad de definir las líneas estratégicas de la entidad, aprobar las decisiones de mayor relevancia y supervisar la actuación de la Dirección General.

En el ejercicio de sus funciones, la Junta Directiva actúa como órgano de **orientación y control estratégico**, asegurando que la actividad de la mutua se desarrolla conforme a la normativa aplicable, a los principios de buen gobierno y a los objetivos propios de una entidad colaboradora con la Seguridad Social. Además de la Junta Directiva, el funcionamiento de las diversas comisiones que conforman Mutua Intercomarcal permite reforzar el sistema de control interno mediante un enfoque especializado y coordinado.

A 31 de diciembre de 2025, la Junta Directiva estaba presidida por **Enric Torres Borràs** e integra a representantes del tejido empresarial procedentes de diversos sectores productivos y de empresas de distinta dimensión. Esta amplia representatividad, que incorpora también la perspectiva de las personas trabajadoras, garantiza una visión plural y equilibrada en la toma de decisiones.

Durante el ejercicio 2025, la Junta Directiva celebró **once reuniones**, lo que refleja una actividad de seguimiento y supervisión continuada a lo largo del ejercicio. La compensación por asistencia presencial a las reuniones fue de **658,00 euros brutos**.

Además de la Junta Directiva, Mutua Intercomarcal cuenta con diversas comisiones de carácter especializado que refuerzan el sistema de control interno y apoyan la supervisión de ámbitos específicos de la gestión, mediante un enfoque coordinado y complementario.






Además de la Junta Directiva, Mutua Intercomarcal cuenta con diversas comisiones de carácter especializado que refuerzan el sistema de control interno y apoyan la supervisión de ámbitos específicos de la gestión, mediante un enfoque coordinado y complementario.

## Comisión delegada de Seguimiento y Auditoría

La Comisión delegada de Seguimiento y Auditoría tiene como función principal **reforzar los mecanismos de control interno** de la entidad y supervisar los aspectos económicos, financieros y de auditoría, actuando como órgano especializado de apoyo a la Junta Directiva.

Esta Comisión contribuye a garantizar una gestión rigurosa y transparente de los recursos públicos, facilitando el seguimiento periódico de la información económico-financiera y de los sistemas de control existentes, así como la detección temprana de posibles riesgos o desviaciones relevantes.

Durante el ejercicio 2025, la Comisión celebró **nueve reuniones**. Los miembros de esta Comisión **no perciben compensación económica** por asistencia a las reuniones.




## Dedicación y funcionamiento

La actividad desarrollada por los distintos órganos de gobierno durante el ejercicio 2025 pone de manifiesto un funcionamiento regular y continuado, acorde con la complejidad de la gestión y con las responsabilidades asumidas por Mutua Intercomarcal. Las compensaciones por asistencia se establecen, según la normativa, con criterios de proporcionalidad, sobriedad y responsabilidad en el uso de los recursos públicos.

La totalidad de la composición de los órganos de gobierno de las diversas comisiones se desarrollan en el **Anexo I** y **Anexo II** de esta Memoria.



## 2.4. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

El órgano de participación institucional de Mutua Intercomarcal, que se articula mediante la Comisión de Control y Seguimiento, constituye un elemento clave en el refuerzo del modelo de gobernanza, al incorporar mecanismos de supervisión, control y asesoramiento especializado en ámbitos estratégicos de la gestión.

La Comisión impulsa un funcionamiento más coordinado y transparente, favoreciendo el seguimiento de la actividad, el análisis de los principales riesgos y la mejora continua de los procesos, en coherencia con los principios de buen gobierno y responsabilidad en la gestión de los recursos públicos.

### Comisión de Control y Seguimiento

La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano de participación institucional de los agentes sociales, al que corresponde conocer e informar de la gestión que realiza la entidad en las distintas modalidades de colaboración, proponer medidas para mejorar el desarrollo de las mismas en el marco de los principios y objetivos de la Seguridad Social, informar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales y conocer los criterios que mantiene y aplica la mutua en el desarrollo de su objeto social.

Esta Comisión está formada por diez miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, lo que garantiza la participación de los agentes sociales en los procesos de control y supervisión de la entidad.

En el ejercicio 2025, la Comisión celebró **cinco reuniones** y la compensación por asistencia presencial fue de **311,00 euros brutos**.

**5 reuniones**
Comisión de Control y Seguimiento

**311,00 €**
Compensación por asistencia

## 2.5. COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES

La **Comisión de Prestaciones Especiales** tiene encomendada la valoración y resolución de aquellas prestaciones que, por su naturaleza o singularidad, requieren un análisis específico. En particular, es el órgano competente para la concesión de los beneficios derivados de la Reserva de Asistencia Social establecidos por la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, dirigidos a trabajadores protegidos o adheridos y a sus derechohabientes que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se encuentren en una situación de especial necesidad. Estos beneficios tienen carácter potestativo y son independientes de los incluidos en la acción protectora general del sistema de Seguridad Social.

La Comisión contribuye a garantizar una gestión equitativa, homogénea y transparente de las prestaciones, reforzando la seguridad jurídica y la coherencia en la aplicación de los criterios establecidos.

En cuanto a su composición, la Comisión está integrada por el número de miembros que se determine reglamentariamente, distribuidos de forma paritaria entre representantes de las personas trabajadoras de las empresas asociadas y representantes de los empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva. Asimismo, se asegura la participación de las personas trabajadoras en su funcionamiento.

Durante el ejercicio 2025, la Comisión celebró **tres reuniones.** En este periodo, se concedieron **26 prestaciones** por un importe total de **81.286,21 euros**, con una compensación por asistencia establecida en **150,00 euros brutos** por sesión.




La totalidad de la composición de la Comisión de Control y Seguimiento y la Comisión de Prestaciones Especiales se desarrollan en los **Anexos III y IV** de esta Memoria.

## 2.6. PARTICIPACIÓN TERRITORIAL

El modelo de gobernanza de Mutua Intercomarcal se completa con una estructura de **Juntas Territoriales**, de carácter consultivo, que canalizan la participación del tejido empresarial en los distintos ámbitos geográficos en los que la entidad desarrolla su actividad. En la actualidad, esta estructura se articula a través de las Juntas Territoriales de Girona y Lleida.

Estas Juntas Territoriales refuerzan la proximidad al territorio, favorecen el conocimiento de las necesidades específicas de cada entorno productivo e impulsan la incorporación de esta perspectiva en los órganos de gobierno de la mutua. Asimismo, actúan como espacios de diálogo y escucha activa, facilitando el traslado de las inquietudes y propuestas del tejido empresarial a los procesos de toma de decisiones.

La visión territorial aporta valor al conjunto de la organización, al permitir elevar propuestas a la Junta Directiva orientadas a mejorar el funcionamiento de la entidad y la calidad de sus decisiones. En este sentido, la Junta Directiva mantiene una vocación abierta a ampliar progresivamente esta estructura territorial, en función de las oportunidades de desarrollo, la implantación geográfica de las empresas mutualistas y las necesidades de representación en diferentes ámbitos geográficos.

La totalidad de la composición de las juntas territoriales de Mutua Intercomarcal se desarrollan en el **Anexo V.1** y **V.2. de** esta Memoria.

## 2.7. MODELO DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN EJECUTIVA

La Dirección General, encabezada por la figura de director gerente, es responsable de la gestión ordinaria de la entidad, de la ejecución de las decisiones adoptadas por los órganos de gobierno y de dar respuesta a las peticiones de los órganos de participación, actuando conforme a los principios de eficacia, eficiencia y responsabilidad pública.

En el ejercicio de sus funciones, la Dirección General se estructura en torno a tres figuras clave: el director gerente, la subdirectora y el director de Organización.

La figura de **director gerente** asume la responsabilidad de la gestión ordinaria de la entidad y del impulso de las directrices estratégicas definidas por los órganos de gobierno. Desde esta posición, ejerce el liderazgo ejecutivo, define prioridades y garantiza la adecuada ejecución de las decisiones adoptadas, velando por la alineación de la actividad organizativa con los objetivos institucionales.

La **subdirección** desempeña un papel clave en el funcionamiento de la entidad, proporcionando un apoyo estratégico y operativo esencial para la Dirección General. Su actuación se orienta a facilitar la correcta ejecución de la actividad de las distintas áreas, asegurando su adecuado seguimiento y contribuyendo a la implementación efectiva de las directrices estratégicas.

Por su parte, **la dirección de Organización** orienta su actuación a la mejora de la eficiencia interna, la optimización de los procesos y el fortalecimiento del modelo operativo de la entidad.

Asimismo, la Dirección General se apoya en el Comité Ejecutivo, integrado por todos los directores y directoras de área, que actúa como órgano de coordinación y toma de decisiones operativas, garantizando la coherencia en la gestión y la alineación con los objetivos estratégicos de la entidad.

La Dirección General participa en los órganos colegiados cuando así está previsto en los estatutos y la normativa aplicable, asegurando la adecuada coordinación entre la gestión diaria y las funciones de gobierno y supervisión.



## 2.8. MARCO LEGAL Y NORMATIVA JURÍDICA

El gobierno corporativo de Mutua Intercomarcal se rige por principios de **legalidad, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas**, coherentes con su papel como entidad colaboradora con la Seguridad Social.

Desde este marco, asumimos el compromiso de:

- Garantizar el uso responsable de los recursos públicos.
- Reforzar los mecanismos de control y supervisión.
- Facilitar la participación de los agentes sociales y de los mutualistas.
- Actuar con criterios de integridad y rigor en la gestión.

En este contexto, y atendiendo a su naturaleza jurídica y a la actividad que desarrolla, la entidad se encuentra sujeta a un amplio marco normativo que regula tanto su organización como su funcionamiento. A continuación, se detallan las principales disposiciones legales de referencia para el presente informe.




Este marco normativo constituye el entorno regulatorio que sustenta la correcta prestación de los servicios, la protección de los derechos de las personas trabajadoras y la transparencia en la gestión de la entidad.

## 2.9. INTEGRIDAD, CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

Como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y pieza del sistema público de protección social, Mutua Intercomarcal asume un firme compromiso con **la integridad, el cumplimiento normativo y la transparencia** como pilares esenciales de su modelo de gobernanza.

Este compromiso se articula a través de un conjunto de órganos, políticas y mecanismos orientados a prevenir conductas irregulares, promover una cultura ética compartida y garantizar una actuación conforme a los principios de legalidad, responsabilidad y rendición de cuentas.

### Comisión de Integridad y Cumplimiento

Mutua Intercomarcal dispone de una Comisión de Integridad y Cumplimiento, órgano colegiado aprobado por la Junta Directiva, cuya función principal es implantar, supervisar, evaluar y asegurar el modelo de integridad de la entidad. La Comisión reporta directamente a la Junta Directiva y a la Comisión Delegada de Seguimiento y Auditoría.

La Comisión tiene como objetivo prevenir y gestionar los riesgos asociados a posibles incumplimientos normativos o éticos, contribuyendo a reducir de forma significativa la probabilidad de conductas que puedan generar responsabilidad para la mutua y reforzando una cultura organizativa basada en los más altos estándares éticos y legales.

Su carácter independiente respecto del ámbito ejecutivo, junto con su reporte directo a los órganos de gobierno, garantiza la objetividad en el ejercicio de sus funciones y refuerza la confianza de las empresas mutualistas en la actuación de la entidad.



Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Integridad y Cumplimiento ha realizado un seguimiento periódico del Plan de acción de control de riesgos, evaluando el grado de implantación y la eficacia de los controles definidos para los principales riesgos identificados.

En este periodo se gestionaron **48 controles**, de los cuales 44 cuentan con evidencias calificadas como buenas o muy buenas, lo que supone un **98% de controles implementados**. El sistema recoge actualmente 85 evidencias documentales, garantizando la trazabilidad y el seguimiento de las actuaciones realizadas.

Los ámbitos de riesgo supervisados incluyen, entre otros, la prevención de delitos contra la salud pública, la revelación de secretos, la malversación de fondos públicos, la corrupción en los negocios, los riesgos medioambientales, así como la prevención del acoso laboral y sexual y la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Asimismo, en 2025 se impulsaron diversas iniciativas de mejora del sistema de cumplimiento, entre las que destacan la actualización del contexto de la organización, la realización de una encuesta de transparencia, la actualización del mapa de riesgos y la revisión de controles para el periodo 2025-2026, con el refuerzo de los controles existentes y la implantación de nuevos mecanismos de prevención. También se realizaron seis sesiones formativas, de las cuales cuatro estuvieron dirigidas al personal de nuevo ingreso y dos a cumplimiento normativo en la contratación pública.

Este enfoque refuerza el compromiso de la entidad con un modelo de gestión responsable, transparente y alineado con los principios de buen gobierno.









## Código Ético y políticas de integridad

Como parte de su modelo de integridad y cumplimiento, Mutua Intercomarcal cuenta con un marco interno orientado a promover una actuación ética, responsable y alineada con las exigencias normativas aplicables a su actividad como entidad colaboradora con la Seguridad Social.

Este marco se articula a través del **Código Ético**, que recoge los principios y valores que deben guiar la actuación de todas las personas vinculadas a la entidad, incluyendo los órganos de gobierno, la dirección y el conjunto del personal. El Código constituye el **referente general de conducta de la organización** y refuerza una cultura basada en la integridad, la responsabilidad, el respeto y la objetividad en el desempeño profesional.

Junto a este instrumento general, Mutua Intercomarcal dispone de políticas específicas que completan y refuerzan su sistema de cumplimiento normativo. En particular, la entidad cuenta con una **política anticorrupción**, orientada a prevenir conductas contrarias a la legalidad y a los principios de integridad; una **política de conflicto de intereses**, dirigida a identificar, prevenir y gestionar adecuadamente aquellas situaciones que pudieran comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones; y una **política de Compliance Penal**, destinada a fortalecer la prevención de riesgos penales y a consolidar una cultura de cumplimiento basada en la diligencia, la supervisión y la responsabilidad individual.

En conjunto, estos instrumentos constituyen un marco común de referencia para la actuación diaria y para la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Su finalidad es reforzar el buen gobierno, la transparencia y la seguridad jurídica en la gestión, contribuyendo a una utilización responsable y ejemplar de los recursos públicos.

Este modelo de integridad no se limita a la existencia formal de documentos internos, sino que se apoya también en la implicación y responsabilidad de todas las personas que forman parte de la entidad, como elemento esencial para trasladar estos principios al funcionamiento cotidiano de la organización.

## Canal interno de información, consultas y denuncias

Mutua Intercomarcal pone a disposición de las personas vinculadas a la organización un canal interno de información, que permite comunicar de forma confidencial posibles incumplimientos del Código Ético o de la normativa aplicable.

Este canal garantiza la protección y confidencialidad de la persona informante, en línea con la normativa vigente, y constituye un instrumento clave para la detección temprana de riesgos y la mejora continua del sistema de control interno.




## Transparencia y acceso a la información

La entidad dispone de un Portal de Transparencia, accesible a través de su web corporativa, que centraliza la información relevante sobre gobierno, actividad, normativa aplicable y rendición de cuentas.

Este portal facilita el **acceso a la información institucional** y contribuye a reforzar la relación de confianza con los mutualistas, los organismos públicos y el conjunto de la sociedad, en coherencia con los principios de publicidad activa y transparencia que rigen la actuación de las entidades del sector público y sus entidades colaboradoras.

Asimismo, Mutua Intercomarcal garantiza la atención y respuesta a los requerimientos de información formulados a través de los distintos canales de transparencia institucional, tanto en relación con su propia actividad como en el marco de las obligaciones aplicables a las mutuas colaboradoras, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de acceso a la información.






# 3. ACTIVIDAD Y GESTIÓN EN MUTUA INTERCOMARCAL

## 3.1. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

La gestión de personas constituye un elemento esencial en la capacidad de Mutua Intercomarcal para desarrollar su función como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. La calidad del servicio prestado, la cercanía en la atención, la solvencia técnica y la continuidad de la actividad asistencial y de gestión dependen, en gran medida, del compromiso, la profesionalidad y el conocimiento de las personas que forman parte de la entidad.

Desde esta perspectiva, la gestión de personas se concibe como una **responsabilidad estratégica y organizativa**, alineada con los principios que vertebran la Memoria: servicio público, gestión responsable, proximidad territorial, mejora continua y sostenibilidad. No se trata únicamente de administrar una estructura laboral, sino de crear las condiciones necesarias para que los equipos desarrollen su labor con estabilidad, rigor, equidad y orientación al servicio.

En un contexto caracterizado por la progresiva digitalización de los procesos, la evolución de la actividad asistencial y de gestión, y una creciente exigencia en materia de calidad, control y cumplimiento normativo, Mutua Intercomarcal mantiene un enfoque de gestión de personas orientado a reforzar el talento interno, facilitar la adaptación organizativa y acompañar a los equipos a lo largo de todas las etapas de su trayectoria profesional en la entidad.



## Una gestión orientada a la estabilidad y a la calidad del empleo

Durante el ejercicio 2025, Mutua Intercomarcal ha contado con una plantilla de **308 personas**, configurando una estructura organizativa dimensionada para dar respuesta a la actividad asistencial y de gestión de la entidad.




Uno de los rasgos más definitorios de esta estructura es su alto grado de estabilidad. El 93,51% del empleo corresponde a contratación indefinida, reflejando una apuesta sostenida por la **continuidad de los equipos y la consolidación del conocimiento interno**. Este dato resulta especialmente significativo en un entorno en el que, al mismo tiempo, la organización mantiene una dinámica activa de movimiento asociada a su propia operativa, lo que pone de relieve la capacidad de combinar estabilidad estructural con adaptación a las necesidades del servicio.

A esta estabilidad contribuye también la trayectoria profesional de las personas que integran la plantilla. La entidad presenta una antigüedad media de 13,2 años y una edad media de 48,5 años, indicadores que reflejan un elevado nivel de experiencia acumulada y conocimiento especializado. Esta **madurez profesional** constituye un activo clave para garantizar la calidad del servicio y la fiabilidad de la gestión, si bien sitúa a la organización ante el reto de planificar de forma progresiva el relevo generacional y la transferencia de conocimiento en los próximos años.

La contratación temporal, por su parte, se sitúa en un 6,49%, con un peso de manera clara minoritario y vinculado esencialmente a necesidades puntuales, como la cobertura de incapacidades temporales o la respuesta a incrementos de actividad. Esta distribución contribuye a preservar la coherencia organizativa y garantiza la continuidad en la prestación del servicio, evitando una dependencia estructural de modelos laborales más inestables.

En cuanto a la composición de la plantilla, destaca la predominancia de mujeres, que representan el 70,13% del total (216 personas), frente al 29,87% de hombres (92 personas). Esta realidad se enmarca en un modelo de gestión basado en la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, configurando un entorno laboral inclusivo y alineado con los principios institucionales de la entidad.

Desde la perspectiva organizativa, el tiempo de trabajo se articula principalmente en torno a la jornada completa, que alcanza el 86,69% de los contratos (267 personas). La jornada parcial, que representa el 13,31% (41 contratos), responde a situaciones específicas en las que es necesario ajustar la dedicación a determinadas necesidades organizativas o personales.

El peso predominante de la jornada completa refuerza la **estabilidad operativa y facilita la continuidad en la atención**, especialmente en ámbitos donde la presencia sostenida de los profesionales resulta determinante para garantizar la calidad del servicio.

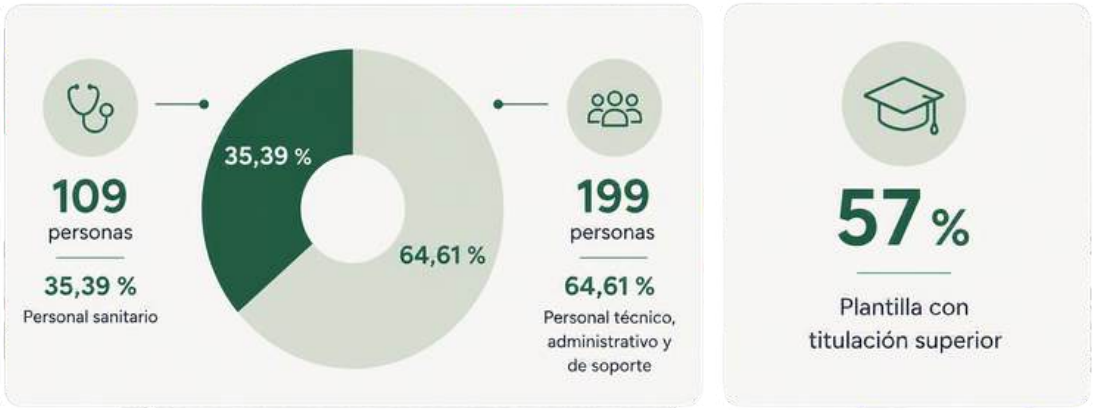
En conjunto, la combinación de una elevada contratación indefinida, una organización del trabajo basada mayoritariamente en jornadas completas y una plantilla con un importante grado de consolidación configura un modelo orientado a **la estabilidad, la eficiencia y la calidad** en la prestación del servicio. Todo ello se integra en un contexto dinámico, en el que la gestión de personas acompaña los procesos de adaptación organizativa y los retos asociados al relevo generacional.

## Estructura profesional y conocimiento técnico

La estructura humana de Mutua Intercomarcal combina perfiles asistenciales, técnicos y de gestión, configurando una estructura profesional orientada a dar respuesta de forma integral a las empresas mutualistas y a las personas trabajadoras protegidas.

En términos de distribución, el 35,39% de la plantilla corresponde a personal sanitario (109 personas), directamente vinculado a la prestación asistencial, mientras que el 64,61% restante (199 personas) desarrolla funciones técnicas, administrativas y de soporte. Esta distribución refleja un modelo organizativo en el que la actividad asistencial se apoya en una estructura de gestión especializada que permite dar respuesta, de forma coordinada, a la complejidad de la actividad de la mutua.

A esta base se suma un nivel relevante de cualificación profesional: el 57% de la plantilla cuenta con titulación superior, un dato que refuerza la **capacidad técnica de la organización** y la adecuada adecuación de los perfiles a un entorno exigente, tanto desde el punto de vista normativo como operativo.




En este sentido, la entidad viene avanzando hacia un modelo cada vez más orientado a la **profesionalización de los puestos de trabajo**, entendida como la consolidación de funciones técnicas, la especialización de los perfiles y una mayor correspondencia entre responsabilidades y cualificación. Este enfoque contribuye no solo a mejorar la calidad del servicio, sino también a reforzar la consistencia en la toma de decisiones y la capacidad de respuesta ante cambios normativos, tecnológicos o organizativos.

En conjunto, la combinación de una estructura funcional equilibrada y un nivel elevado de cualificación permite sostener una base técnica sólida, coherente con las exigencias actuales de la actividad y con la vocación de continuidad y fiabilidad en la prestación del servicio.

## Atracción, incorporación y desarrollo profesional

La incorporación de personas a la entidad se enmarca en una visión de largo recorrido, orientada no solo a cubrir necesidades de personal, sino también a **integrar perfiles alineados con la cultura de servicio**, el rigor profesional y el compromiso institucional.

Durante el ejercicio 2025 se han llevado a cabo 50 procesos de selección, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades del talento. Estos procesos han permitido incorporar perfiles operativos, cubrir posiciones en distintas áreas y acompañar la evolución organizativa de la entidad, manteniendo la coherencia con su modelo de servicio.




Esta actividad se desarrolla en un contexto de cierta dinámica interna, con una rotación aproximada del 25% durante el ejercicio. Este nivel responde tanto a necesidades organizativas como a procesos propios del ciclo de vida de la plantilla, entre los que destacan las jubilaciones, así como otros movimientos habituales en la gestión de personas.

En este marco, los procesos de selección e incorporación se orientan a dar respuesta a esta realidad, asegurando la continuidad de los equipos y facilitando la adecuada transferencia de conocimiento, especialmente en situaciones de sustitución y relevo generacional.

La fase de incorporación adquiere, en este sentido, un papel especialmente relevante, ya que permite acompañar la integración en los equipos, facilitar la comprensión del modelo organizativo y favorecer la adaptación a un entorno en el que conviven la actividad sanitaria, la gestión técnica y la atención a distintos grupos de interés.



## Salud, bienestar y cuidado de las personas

Como entidad vinculada al ámbito de la salud laboral, Mutua Intercomarcal presta una atención específica a la seguridad, la salud y el bienestar de las personas que forman parte de la organización, integrando estos aspectos dentro de su modelo de gestión y de su responsabilidad institucional.

Este compromiso se materializa, en primer lugar, en el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como en la promoción de entornos de trabajo seguros y adecuados. En este sentido, la organización presenta un nivel de siniestralidad laboral reducido, con un impacto limitado de los accidentes de trabajo en términos de horas de ausencia, lo que refleja un entorno profesional controlado y alineado con los estándares de seguridad exigibles.

El análisis del absentismo, que se sitúa en torno al 7,5%, muestra un comportamiento en línea con los valores habituales del sector, concentrándose principalmente en situaciones de enfermedad común. Este comportamiento se gestiona desde una perspectiva de seguimiento y mejora continua, orientada a identificar patrones, reforzar medidas preventivas y favorecer condiciones de trabajo sostenibles en el tiempo.

Más allá del cumplimiento normativo, la entidad incorpora el bienestar de las personas como un elemento relevante en la gestión, integrando medidas vinculadas a **la conciliación y el equilibrio entre la actividad profesional y la esfera personal**. No obstante, el uso todavía limitado de algunas de estas medidas apunta a un ámbito de evolución en su desarrollo y consolidación.

En conjunto, la gestión de la salud y el bienestar se concibe como un componente necesario para garantizar la calidad del desempeño profesional, la continuidad del servicio y la sostenibilidad de la organización. Este enfoque se complementa con actuaciones específicas desarrolladas durante el ejercicio en materia de promoción de la salud, prevención y vigilancia de las condiciones de trabajo.

Durante el ejercicio 2025, Mutua Intercomarcal ha reforzado de manera significativa las actuaciones orientadas a la protección de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, incorporando medidas específicas tanto en el ámbito preventivo como en el de seguimiento y promoción de hábitos saludables.

En el ámbito de la promoción de la salud, se ha desarrollado una campaña informativa de carácter periódico en la que, con frecuencia mensual, se han abordado distintas temáticas orientadas a la mejora del bienestar, entre las que destacan la actividad física, la alimentación saludable y la adopción de hábitos de vida saludables.

Asimismo, se ha potenciado el contenido y la aplicación del **protocolo de actuación frente a agresiones verbales y/o físicas**, reforzando los mecanismos de seguimiento continuo ante este tipo de situaciones en los centros de trabajo.

Desde la perspectiva preventiva, se han evaluado las condiciones ambientales de los puestos de trabajo en los distintos centros de la entidad, con el objetivo de garantizar entornos laborales seguros y adecuados.

En relación con los riesgos ambientales específicos, se han llevado a cabo mediciones de los niveles de gas radón en los centros ubicados en municipios clasificados como de actuación prioritaria, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1029/2022, obteniendo la correspondiente certificación como espacios seguros.



En materia de vigilancia de la salud, se han realizado 201 exámenes de salud, con una valoración global calificada como óptima por parte del servicio de prevención.

Finalmente, cabe destacar el desarrollo de acciones formativas específicas a lo largo del ejercicio, especialmente en ámbitos como la prevención de agresiones, la promoción de hábitos saludables y la conducción segura, contribuyendo a reforzar la cultura preventiva y la sensibilización en materia de seguridad y salud.

## Digitalización y mejora de la gestión de personas

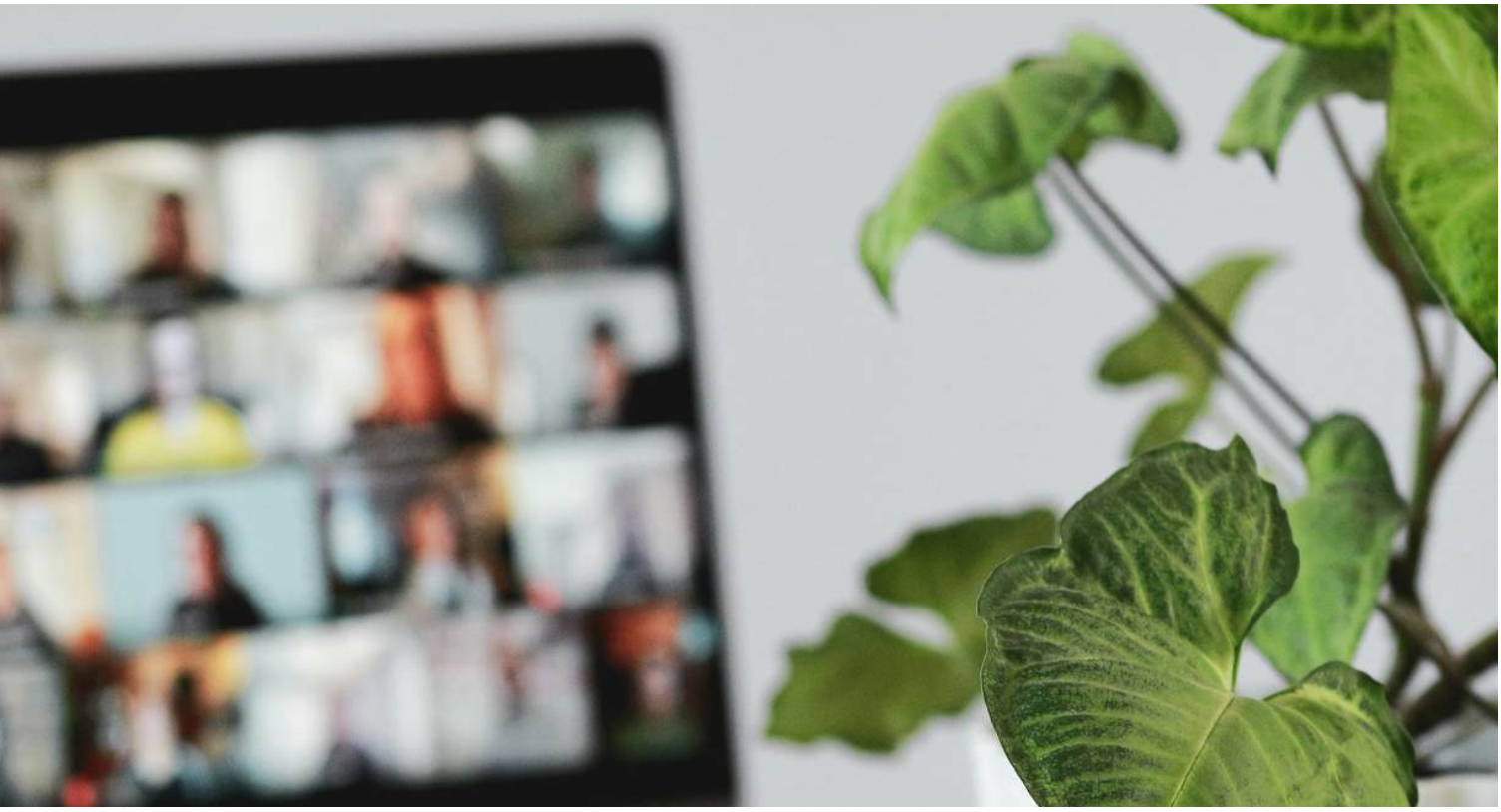
La progresiva digitalización de Mutua Intercomarcal tiene también un impacto directo en el ámbito de la gestión de personas, introduciendo cambios en la forma de organizar el trabajo, gestionar la información y dar soporte a los equipos.

La mejora de herramientas y procesos internos permite avanzar en la simplificación de la operativa, reforzar la trazabilidad de la gestión y aumentar la fiabilidad de la información, aspectos especialmente relevantes en un contexto marcado por una creciente exigencia en materia de control y cumplimiento normativo.

Este proceso de digitalización contribuye, además, a mejorar la experiencia de las personas trabajadoras, facilitando el acceso a la información y agilizando la relación con los distintos servicios internos. En este marco, la incorporación progresiva de modelos de trabajo más flexibles, como el trabajo en remoto constituye una de las manifestaciones más visibles de esta evolución, vinculada tanto al avance tecnológico como a la adaptación organizativa.

Desde una perspectiva más amplia, la digitalización se inscribe en una estrategia de modernización que busca dotar a la entidad de mayor agilidad, eficiencia y capacidad de respuesta ante un entorno en constante evolución. Este proceso no solo afecta a las herramientas, sino también a los perfiles profesionales y a las competencias requeridas, reforzando la necesidad de adaptación continua de los equipos.

### 3.1.1. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES



La formación constituye una palanca clave para asegurar la actualización técnica, la transferencia de conocimiento y la capacidad de adaptación de los equipos en un entorno marcado por la evolución normativa, la transformación digital y la creciente complejidad asistencial y administrativa. En Mutua Intercomarcal, este enfoque se orienta a reforzar la cualificación de las personas, acompañar el desempeño profesional y contribuir a la mejora continua de la organización.

Durante el ejercicio 2025 se desarrollaron 52 acciones formativas. Por volumen de acciones, la formación se concentró principalmente en el Área Sanitaria (43,24%), seguida de la formación transversal (24%) y de las acciones vinculadas a Atención al Mutualista (13,51%).



En términos de contenido, la actividad formativa ha abarcado ámbitos diversos, entre los que destacan:

- Actualización técnica y asistencial, vinculada a la práctica sanitaria y rehabilitadora.
- Formación normativa y jurídica, orientada al correcto cumplimiento del marco regulador.
- Competencias de atención y servicio, dirigidas a mejorar la experiencia de empresas mutualistas y personas trabajadoras.
- Formación transversal, en ámbitos como habilidades profesionales, gestión interna o cultura organizativa.
- Capacitación digital y tecnológica, asociada a la evolución de herramientas y sistemas de información.

Desde la perspectiva económica, el coste total de la formación ascendió a 51.109 €, evidenciando una apuesta sostenida por el desarrollo de las capacidades internas. Destaca la elevada concentración de la inversión en el Área Sanitaria (67,35%), en línea con el carácter asistencial de la entidad y la necesidad de garantizar una capacitación especializada y actualizada en este ámbito estratégico.

Esta distribución responde a un enfoque de sostenibilidad en la gestión de los recursos formativos, basado en la eficiencia económica y en la asignación selectiva de inversiones en aquellas áreas con mayor impacto en la calidad del servicio. Este modelo permite optimizar los recursos disponibles y asegurar la continuidad de la formación como herramienta clave para la mejora profesional y organizativa.

La actividad formativa alcanzó un total de 821 participaciones, con una media de 22,8 asistentes por acción, lo que refleja un modelo mixto que combina formaciones de pequeño formato con acciones de mayor alcance. En términos globales, este volumen equivale aproximadamente a entre dos y tres formaciones por persona al año, si bien con intensidades variables según área y perfil profesional.



## Formación de nuevas incorporaciones

La formación dirigida a las personas de nuevo ingreso constituye un elemento clave para facilitar su integración en la organización y asegurar una rápida adaptación al entorno de trabajo.



En un ejercicio caracterizado por una actividad relevante en materia de incorporación de talento, la entidad ha reforzado los procesos de acogida mediante actuaciones formativas específicas orientadas a:



- Proporcionar una visión global del modelo organizativo y funcional de la entidad.
- Introducir los principales procedimientos internos y marcos normativos.
- Asegurar el conocimiento de los estándares de calidad, cumplimiento e integridad.
- Transmitir los valores, principios y cultura corporativa de Mutua Intercomarcal.





Estas acciones se complementan con el acompañamiento en el puesto de trabajo y la integración progresiva en los equipos, favoreciendo la adquisición de conocimiento práctico y la consolidación de criterios de actuación homogéneos.

Este enfoque contribuye a reducir los tiempos de adaptación, mejorar la experiencia de incorporación y garantizar la coherencia en la prestación del servicio desde las primeras etapas del desempeño profesional.

## Formación asistencial: especialización y calidad del servicio

En una organización cuya actividad se sustenta de forma significativa en la prestación sanitaria y rehabilitadora, la formación asistencial adquiere un papel especialmente relevante como elemento clave para garantizar la **calidad, seguridad y eficacia de la atención a las personas trabajadoras protegidas**.

Durante el ejercicio 2025, la formación en este ámbito ha estado orientada principalmente a:

- La actualización de conocimientos clínicos y asistenciales, en línea con la evolución de las prácticas sanitarias.
- La mejora de los criterios de seguimiento y control en los procesos de incapacidad temporal.
- La incorporación de nuevas técnicas, procedimientos y tecnologías sanitarias, que contribuyen a aumentar la capacidad resolutiva del modelo asistencial.

Este conjunto de actuaciones formativas se alinea con el peso que el Área Sanitaria representa en el total de la actividad formativa de la entidad y con su relevancia estratégica dentro del modelo organizativo. El impulso de la formación asistencial contribuye, de forma directa, a:

- Mantener altos estándares de calidad clínica.
- Favorecer la homogeneidad en los criterios técnicos.
- Mejorar la capacidad de respuesta y resolución asistencial.
- Reforzar la seguridad y la atención centrada en la persona.

En este sentido, la formación no solo actúa como herramienta de actualización, sino también como mecanismo de cohesión profesional y mejora continua del modelo asistencial de la entidad.



## 3.1.2. IGUALDAD, DIVERSIDAD Y ENTORNO LABORAL INCLUSIVO

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres constituye un eje estratégico en la gestión de personas de la entidad, articulado a través del III Plan de Igualdad (2021–2025).

Este Plan ha permitido consolidar un marco estructurado de actuación basado en la sensibilización, la formación, la mejora de los procesos internos y la integración del enfoque de género en la organización.
Las actuaciones que se describen a continuación corresponden al conjunto del periodo de vigencia del Plan (2021–2025), proporcionando una visión global de su desarrollo y grado de implementación.




### Impulso institucional y gobernanza

El despliegue del III Plan de Igualdad ha sido impulsado y coordinado por la **Comisión de Igualdad**, encargada de su seguimiento, implementación y comunicación interna, en coordinación con la Dirección y los distintos niveles de la organización.

Durante el periodo de vigencia del Plan, se han desarrollado distintas actuaciones dirigidas a la sensibilización y alineación de toda la plantilla, entre las que destacan:

- Difusión del Plan de Igualdad a través del portal interno y comunicaciones corporativas.
- Envío de comunicaciones periódicas informando sobre los objetivos y avances del Plan.
- Integración de contenidos de igualdad en los procesos de acogida de nuevas incorporaciones.



## Integración de la igualdad en la gestión de personas

Durante la implementación del Plan (2021–2025) se han impulsado distintas líneas de trabajo orientadas a incorporar la igualdad en la gestión interna:

- Seguimiento periódico de la composición de la plantilla mediante análisis desagregados por sexo, edad, antigüedad, formación, área y puesto de trabajo.
- Consideración de criterios de igualdad en los procesos de selección y promoción interna.
- Avances en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad mediante procesos de sucesión en posiciones directivas.




## Comunicación inclusiva

La entidad dispone de un Manual de Lenguaje Corporativo que incorpora criterios de comunicación inclusiva y no sexista en los contenidos corporativos.

Durante el periodo del Plan, este instrumento se ha aplicado en el ámbito corporativo, si bien se plantea como línea de mejora su extensión y aplicación sistemática a toda la plantilla.

## Prevención del acoso y entorno laboral seguro

En el marco del III Plan de Igualdad, la organización ha reforzado su compromiso con un entorno laboral respetuoso y seguro mediante la revisión y actualización del protocolo de prevención del acoso, alineándolo con la normativa vigente e incorporando de forma expresa al colectivo LGTBQ+.

Este protocolo ha sido difundido a toda la plantilla y se ha integrado en los procesos de formación y acogida, consolidando un entorno libre de discriminación.

## Conciliación y corresponsabilidad

El Plan de Igualdad se complementa con un conjunto amplio de medidas orientadas a facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, desarrolladas a lo largo del periodo 2021–2025:

- Jornada anual inferior a la establecida en el marco legal.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida.
- Posibilidad de trabajo en modalidad híbrida.
- Mejora de permisos retribuidos y condiciones de vacaciones respecto a la normativa vigente.
- Medidas específicas para el cuidado de personas dependientes y situaciones familiares diversas.

Estas medidas contribuyen a promover la corresponsabilidad y a reducir posibles desigualdades derivadas de la organización del trabajo.

## Balance y mejora continua

El desarrollo del III Plan de Igualdad durante el periodo 2021–2025 ha permitido avanzar en la sensibilización, la formación y la integración del enfoque de igualdad en la gestión de personas, consolidando una base sólida para la mejora continua. No obstante, el seguimiento del Plan ha permitido identificar ámbitos de mejora, como el refuerzo de determinadas actuaciones formativas, el desarrollo de políticas más formalizadas o la extensión de herramientas existentes a toda la organización.

**La entidad mantiene su compromiso de seguir avanzando en estos ámbitos en futuros planes, alineando su actuación con las mejores prácticas en materia de igualdad, diversidad y sostenibilidad.**

## 3.2. GESTIÓN ASISTENCIAL

### 3.2.1. ACTIVIDAD ASISTENCIAL

La gestión asistencial constituye un eje estratégico para la entidad, orientado a garantizar una atención sanitaria accesible, eficiente y centrada en la persona, en línea con su compromiso con la calidad asistencial y la sostenibilidad del sistema.

Durante 2025, la entidad mantuvo un elevado nivel de actividad en su red de centros propios, consolidando un modelo asistencial caracterizado por la **capacidad de respuesta, la continuidad en la atención y la integración de los distintos procesos clínicos**. Este enfoque permite asegurar el seguimiento estructurado de los tratamientos a lo largo del proceso asistencial.

La actividad registrada durante el ejercicio refleja tanto la intensidad del servicio prestado como la solidez del modelo de atención desarrollado. La combinación entre primeras visitas, consultas sucesivas, actividad de enfermería, sesiones de fisioterapia y pruebas diagnósticas muestra una organización asistencial orientada no solo a responder con agilidad, sino también a garantizar la continuidad clínica y la capacidad resolutiva del sistema.




La distribución de la actividad asistencial refleja un modelo orientado al seguimiento clínico, en el que las consultas sucesivas superan ampliamente a las primeras visitas. La actividad de enfermería y fisioterapia refuerza la continuidad asistencial y el acompañamiento durante el proceso de recuperación, mientras que la integración de pruebas diagnósticas mejora la agilidad y la eficiencia del sistema.

Este enfoque se completa con modelos de atención coordinada con otras mutuas y entidades sanitarias, que permiten optimizar recursos y ofrecer una respuesta más ágil en casos de mayor complejidad clínica.

## Valor generado en la atención

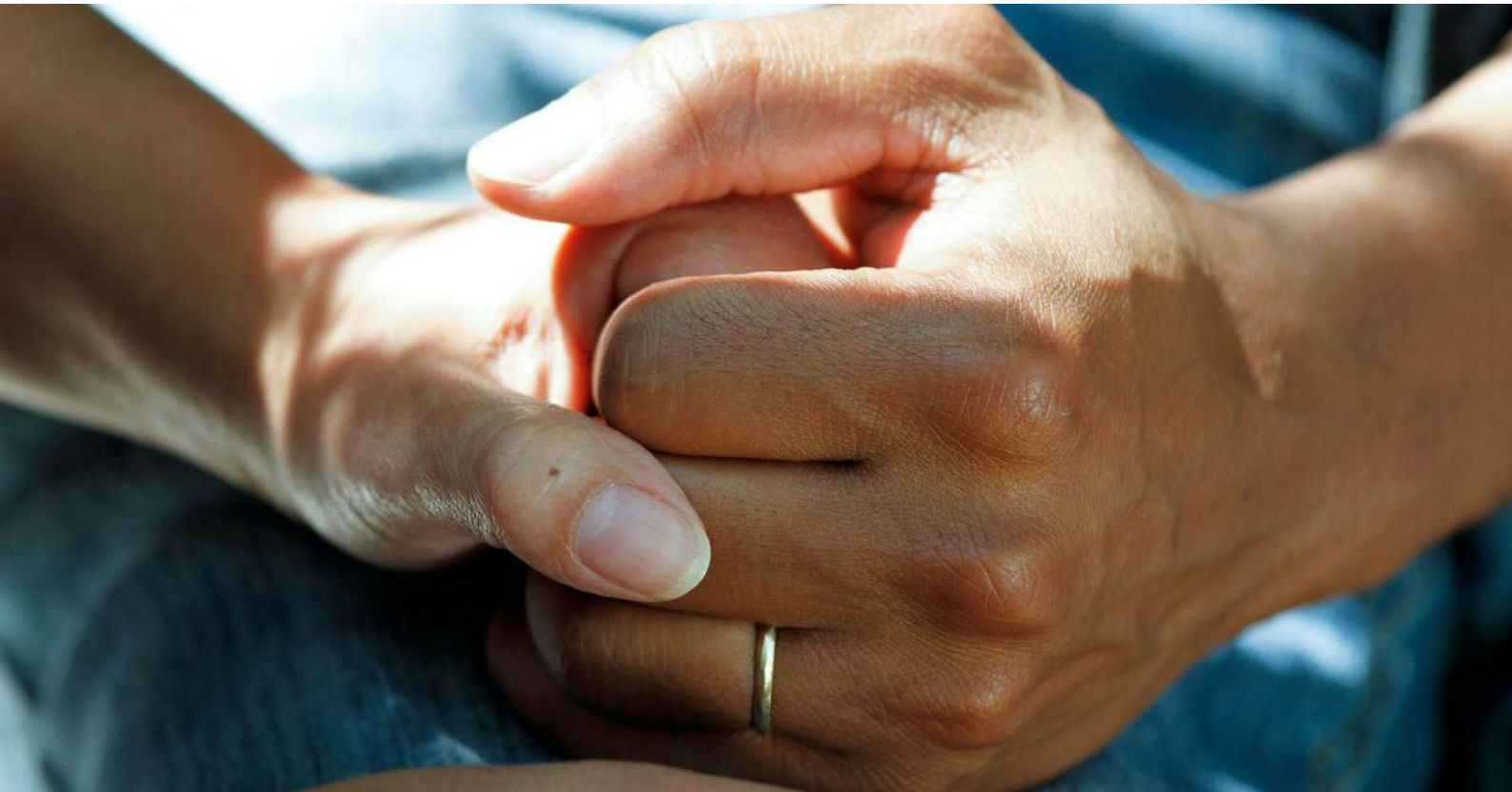
Este modelo permite ofrecer una atención asistencial completa, que combina capacidad de respuesta inicial con seguimiento clínico continuado.

En este sentido, la actividad desarrollada durante el ejercicio contribuye a generar valor en los siguientes ámbitos:

- Garantizar una atención accesible y ágil, reduciendo tiempos de espera y mejorando la experiencia de las personas protegidas
- Reforzar la continuidad asistencial, favoreciendo procesos de recuperación más estables y eficac
- Mejorar la capacidad diagnóstica y resolutiva del proceso asistencial
- Ofrecer una atención centrada en la persona, orientada a la recuperación funcional y basada en la calidad asistencial

Asimismo, los principales indicadores asistenciales reflejan la eficacia del modelo. En 2025, la duración media de los procesos por contingencias comunes se redujo de 41 a 39 días, lo que permite **acortar los periodos de ausencia laboral, mejorar la continuidad de la actividad empresarial y reducir el impacto económico asociado a la incapacidad temporal**.

Por otro lado, las encuestas de satisfacción reflejan una valoración positiva de la atención, alcanzando un 89% en calidad asistencial, lo que evidencia un alto nivel de reconocimiento por parte de las personas usuarias y refuerza la solidez del modelo en términos de calidad y orientación al servicio.



## 3.2.2. COLABORACIÓN CON OTRAS MUTUAS Y REFUERZO DE LA COBERTURA ASISTENCIAL

En el año 2022, Mutua Intercomarcal se adhirió al acuerdo de colaboración asistencial con las mutuas Fremap, Universal y Solimat ampliando la red asistencial y dando cobertura a empresas mutualistas de todo el territorio español.

En los años sucesivos se han firmado nuevos acuerdos y adendas con distintas mutuas para aumentar la capacidad de prestación recíproca de servicios sanitarios y recuperadores.

En la actualidad se dispone de acuerdos con las siguientes mutuas: Maz, Asepeyo, Egarsat, Fraternidad, Fremap, Solimat, Mutua Balear, Mutua Navarra, Ibermutua y MC Mutual.

Estos acuerdos permiten compartir recursos asistenciales entre entidades, favoreciendo una atención más accesible, coordinada y adaptada a las necesidades territoriales en todo el ámbito de actuación de la entidad.

En la práctica, estas colaboraciones se traducen en la utilización compartida de infraestructuras hospitalarias de alta complejidad y en el establecimiento de protocolos conjuntos que facilitan la continuidad asistencial cuando el tratamiento requiere recursos no disponibles en un único centro.





## Principales líneas de actuación

El conjunto de actuaciones desarrolladas durante el ejercicio 2025 en este aspecto, se ha orientado a:

- Ampliar la cobertura territorial, facilitando el acceso a la atención asistencial en distintos ámbitos geográficos.
- Optimizar el uso de recursos sanitarios, mediante la utilización compartida de infraestructuras y capacidades entre mutuas.
- Mejorar la continuidad asistencial, garantizando la atención a las personas protegidas con independencia de su localización.
- Reforzar la coordinación interinstitucional, en el marco del sistema de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

## Impacto del modelo colaborativo

La evolución de estos acuerdos ha permitido avanzar hacia un modelo asistencial más integrado y eficiente, con un impacto directo en:

- Mayor accesibilidad a los servicios asistenciales.
- Reducción de tiempos de respuesta y atención.
- Mejora de la continuidad y coordinación asistencial.
- Incremento de la capacidad de cobertura territorial.

En conjunto, la consolidación de estos convenios refuerza un modelo asistencial basado en la cooperación entre mutuas, contribuyendo a ofrecer una atención más accesible, próxima y adaptada a las necesidades de las personas usuarias.

Este modelo colaborativo amplía la capacidad de respuesta de la entidad y refuerza la equidad territorial en el acceso a la atención asistencial.

## 3.2.3. MODELO DE REHABILITACIÓN: CAPACIDAD, INNOVACIÓN Y ORIENTACIÓN A RESULTADOS

La rehabilitación constituye uno de los ejes centrales del modelo asistencial de la entidad, desempeñando **un papel clave en la recuperación funcional de las personas trabajadoras protegidas** y en la optimización de los tiempos de reincorporación a la actividad laboral.

Durante el ejercicio 2025, Mutua Intercomarcal ha consolidado un modelo de rehabilitación basado en la combinación de elevada capacidad asistencial, incorporación progresiva de innovación tecnológica y desarrollo de nuevos formatos de atención. Este enfoque permite reforzar la eficacia de los tratamientos y avanzar hacia una atención más accesible, personalizada y orientada a resultados.

### Capacidad asistencial en rehabilitación

La actividad en el ámbito de la rehabilitación presenta un peso relevante dentro del conjunto de la actividad asistencial de la entidad, reflejando su papel estratégico en el proceso de recuperación:




Este volumen de actividad pone de manifiesto:

- Una elevada intensidad en los procesos de seguimiento rehabilitador.
- La consolidación de la fisioterapia como uno de los principales ámbitos asistenciales.
- La progresiva incorporación de modalidades complementarias de atención, alineadas con la evolución del modelo asistencial.

En su conjunto, la entidad dispone de una capacidad asistencial consolidada y especializada que permite garantizar la continuidad de los tratamientos y favorecer una recuperación funcional eficaz.

## Integración de nuevos modelos de atención: telerehabilitación

La implantación de la telerehabilitación representa un avance significativo en la evolución del modelo asistencial, al ampliar las posibilidades de atención más allá del entorno presencial.

Con **1.551 sesiones** realizadas durante el ejercicio, este servicio complementa la asistencia tradicional y permite mantener la continuidad de los tratamientos sin necesidad de desplazamientos, favorecer la adherencia terapéutica y adaptar la atención a las necesidades y circunstancias individuales

Asimismo, este modelo contribuye a reforzar la accesibilidad a los servicios asistenciales, especialmente en territorios con menor densidad de recursos especializados, favoreciendo una atención más equitativa en el conjunto del ámbito de actuación de la entidad.

## Tecarterapia (diatermia)

La tecarterapia se integra en el modelo de rehabilitación como una herramienta terapéutica que refuerza la calidad de los tratamientos fisioterapéuticos, especialmente en el abordaje de patologías musculoesqueléticas.

En este contexto, esta técnica contribuye a optimizar los procesos de recuperación, favoreciendo intervenciones más eficaces y ajustadas a la evolución clínica de cada caso. Su aplicación mejora la respuesta terapéutica y permite reducir los tiempos de recuperación, incrementando la efectividad de los tratamientos.

## Ecografía aplicada

En el ámbito del diagnóstico y seguimiento clínico, la ecografía refuerza la capacidad de diagnóstico y seguimiento clínico dentro del modelo de rehabilitación

Su utilización facilita una valoración más precisa de las lesiones y una mejor adaptación de los tratamientos, incorporando información clínica relevante a lo largo del proceso rehabilitador. Asimismo, favorece un seguimiento más continuo, contribuyendo a ajustar las decisiones terapéuticas y avanzar hacia un modelo más eficiente y orientado a resultados.

## Hacia un modelo de rehabilitación integral

La combinación de un alto volumen de actividad asistencial, la incorporación de tecnología avanzada, el desarrollo de la telerehabilitación y la integración de capacidades diagnósticas y terapéuticas permite a la entidad avanzar hacia un modelo de rehabilitación **integral, innovador y alineado** con los principios de calidad, eficiencia y sostenibilidad del sistema de protección social.

Este enfoque refuerza la capacidad de la entidad para ofrecer una atención más accesible, continua y personalizada, optimizando los procesos de recuperación funcional y mejorando la eficiencia del modelo asistencial. Asimismo, contribuye a favorecer la adherencia a los tratamientos y a impulsar la reincorporación laboral en condiciones adecuadas, consolidando un modelo orientado a resultados y centrado en las necesidades de las personas trabajadoras protegidas.



En conjunto, el modelo asistencial de Mutua Intercomarcal se orienta a ofrecer una atención integral, eficiente y centrada en las personas, reforzando su contribución al correcto funcionamiento del sistema público de protección social y al bienestar de las personas trabajadoras protegidas.

## 3.3. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Durante el ejercicio 2025, Mutua Intercomarcal ha continuado desarrollando su labor en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, como parte esencial de su función como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y en coherencia con su compromiso con la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Esta actividad se ha orientado al **asesoramiento técnico y al acompañamiento de las empresas asociadas**, así como a la difusión de buenas prácticas, la sensibilización de distintos colectivos y el refuerzo del conocimiento preventivo en ámbitos de especial relevancia. A través de estas iniciativas, la entidad contribuye a promover una cultura preventiva basada en la anticipación de los riesgos, la mejora continua y la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Las actividades preventivas desarrolladas por Mutua Intercomarcal durante 2025 se han ejecutado conforme a la planificación aprobada en los ámbitos estatal y autonómico para las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Este marco regula las líneas de actuación preventiva, los programas prioritarios y los mecanismos de seguimiento y control aplicables durante el ejercicio.

En cumplimiento de sus compromisos de transparencia y rendición de cuentas, Mutua Intercomarcal publicó en su página web el Plan de Actividades Preventivas 2025, aprobado por la DGOSS, así como la memoria de ejecución correspondiente al ejercicio 2024.





## Actividad preventiva y alcance de las actuaciones

La actividad preventiva desarrollada por Mutua Intercomarcal durante 2025 ha combinado actuaciones de intervención directa en las empresas con iniciativas de formación, divulgación y transferencia de conocimiento orientadas a reforzar la integración de la prevención en la gestión empresarial.

A lo largo del ejercicio se llevaron a cabo actuaciones de asesoramiento técnico especializado, estudios de siniestralidad, encuestas preventivas y visitas a centros de trabajo, complementadas con campañas de sensibilización, publicaciones técnicas y actividades formativas dirigidas a empresas y profesionales. Estas iniciativas han contribuido a la identificación de riesgos, la difusión de buenas prácticas y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En conjunto, la actividad desarrollada refleja un equilibrio entre la **intervención técnica y la labor divulgativa**, con especial atención al acompañamiento de las empresas asociadas, la reducción de la siniestralidad y el fortalecimiento de la cultura preventiva. El alcance potencial de las actuaciones realizadas durante el ejercicio superó las **103.000 personas trabajadoras**, ampliando significativamente el impacto de la actividad preventiva desarrollada por la entidad.



## Seguimiento de empresas y prevención de la siniestralidad

Dentro de las actuaciones preventivas orientadas a la reducción de la siniestralidad, Mutua Intercomarcal realiza un seguimiento específico de las empresas con mayores necesidades de acompañamiento preventivo. Durante el ejercicio se propusieron 237 empresas para su seguimiento, de las que se visitaron 205, lo que representa un porcentaje de visita del 86,50%. Asimismo, el porcentaje de empresas gestionadas alcanzó el 92,41%.

En el detalle por grupos, el Grupo 1 registró 230 empresas propuestas y 200 visitadas, con un porcentaje de visita del 86,96%, mientras que el Grupo 2 alcanzó 7 empresas propuestas y 5 visitadas, situando el porcentaje de visita en el 71,43%.

Este seguimiento evidencia una actividad preventiva centrada no solo en la difusión general de contenidos, sino también en la intervención sobre empresas con mayores necesidades de acompañamiento preventivo. En este sentido, la actividad combina el asesoramiento técnico con una aproximación más focalizada en aquellos entornos donde la prevención puede generar un mayor impacto en la reducción de los riesgos laborales.



## Investigación de accidentes mortales y aprendizaje preventivo

La prevención desarrollada por Mutua Intercomarcal incorpora también una dimensión de aprendizaje continuo basada en el análisis de los accidentes laborales más graves. Durante el ejercicio se identificaron diferentes tipologías de riesgo asociadas, entre otras causas, a accidentes de tráfico, caídas en altura, aplastamientos, intoxicaciones y episodios vinculados a causas naturales.

La diversidad de situaciones analizadas pone de manifiesto la complejidad de los riesgos laborales y la necesidad de combinar actuaciones generales de sensibilización con intervenciones específicas adaptadas a cada realidad empresarial. El análisis de estos casos constituye una herramienta de mejora continua que permite identificar patrones, reforzar medidas preventivas y orientar futuras actuaciones hacia los ámbitos de mayor riesgo.

## Divulgación, formación y sensibilización preventiva

La actividad preventiva desarrollada por Mutua Intercomarcal incorpora una dimensión relevante de divulgación, formación y sensibilización orientada a promover una cultura preventiva sólida entre empresas y personas trabajadoras. A lo largo del ejercicio se desarrollaron webinarios, cursos online, jornadas y seminarios especializados dirigidos a favorecer la transferencia de conocimiento y la aplicación práctica de buenas prácticas preventivas en distintos entornos laborales.

Las acciones desarrolladas abordaron materias vinculadas a los principales retos actuales en prevención de riesgos laborales, entre ellas los riesgos psicosociales, los trastornos musculoesqueléticos, la coordinación preventiva, la seguridad vial, el teletrabajo, la prevención en pymes y trabajo autónomo, así como el impacto de la inteligencia artificial en la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, la entidad impulsó diversas campañas de sensibilización dirigidas a mutualistas, centradas en ámbitos de especial relevancia preventiva como la seguridad de los usuarios de motocicletas, bicicletas y vehículos de movilidad personal, el retorno al puesto de trabajo tras una incapacidad temporal y la coordinación de actividades empresariales. Estas iniciativas se complementaron con infografías de buenas prácticas y con la difusión de contenidos preventivos a través de canales digitales y redes sociales.

## Participación institucional y generación de conocimiento

La actividad preventiva de Mutua Intercomarcal se proyecta también en el ámbito institucional y técnico mediante la participación en espacios de referencia para la seguridad y salud en el trabajo, favoreciendo el intercambio de experiencias, la difusión de buenas prácticas y el análisis de los principales retos preventivos.

Durante 2025, la entidad participó en el **Congreso Internacional de Prevención PREVENCIONAR 2025**, uno de los principales encuentros especializados en seguridad, salud y bienestar laboral. Bajo el lema «Transformar la prevención desde las personas», el congreso reunió a profesionales, instituciones y empresas comprometidas con el impulso de modelos preventivos más integrales e innovadores.

Asimismo, profesionales de Mutua Intercomarcal intervinieron en el **III Foro Desarrollo Saludable y Sostenible de MIESES Global**, contribuyendo al debate sobre los avances y desafíos de la prevención de riesgos laborales y el papel de las mutuas en el apoyo preventivo a las pequeñas y medianas empresas.

La presencia de la entidad en este tipo de encuentros permite compartir conocimiento técnico, identificar tendencias emergentes y trasladar nuevas perspectivas a su actividad preventiva, reforzando el compromiso con la mejora continua de la cultura preventiva.








## 3.4. GESTIÓN FINANCIERA Y DATOS ECONÓMICOS

Por cuarto ejercicio consecutivo, Mutua Intercomarcal ha cerrado el ejercicio con un resultado positivo a distribuir, en línea con su modelo de gestión eficiente. Este desempeño se ha visto favorecido por el crecimiento de su volumen de negocio, compuesto principalmente por los ingresos derivados de cotizaciones sociales, cuyo incremento ha superado el aumento experimentado por los costes de la entidad.

En relación con la composición de los costes, y siguiendo la tendencia observada en los últimos ejercicios puede afirmarse que, en términos generales, se ha mantenido una política de contención en las partidas vinculadas a la prestación de asistencia sanitaria, al pago de prestaciones derivadas de incapacidad temporal y a los gastos de personal. Por el contrario, se observa un incremento en los costes y provisiones asociados a las prestaciones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, así como en aquellos relacionados con el funcionamiento de la entidad, en consonancia con el contexto económico general y el impacto de las presiones inflacionistas sobre los precios

En relación con las prestaciones extraordinarias vinculadas a la COVID-19, la actividad se ha centrado principalmente en las actuaciones de revisión definitiva de dichas prestaciones. Estas actuaciones pueden derivar, en su caso, en la reclamación y reintegro de las cantidades percibidas indebidamente por los beneficiarios, ya sea a favor de la mutua o de la Tesorería General de la Seguridad Social. Todos estos movimientos generan efectos tanto en el ámbito de los ingresos como en el de los gastos.

### Ingresos por cotizaciones sociales

| CONCEPTO | 2024 | 2025 | % VARIACIÓN |
|---|---|---|---|
| Contingencia profesional | 206.526.139,73 € | 213.256.176,92 € | **3,26%** |
| Contingencia común | 138.912.330,93 € | 149.667.148,12 € | **7,74%** |
| Cese de actividad | 8.803.407,48 € | 9.056.636,58 € | **2,88%** |
| **Total** | **354.241.878,14 €** | **371.979.961,62 €** | **5,01%** |

En este resultado han influido diversos factores. Por un lado, el elevado grado de satisfacción y fidelización de nuestro colectivo protegido, que ha contribuido a mantener la estabilidad y el crecimiento de la entidad. Por otro, desde el ejercicio 2024, el acceso al mecanismo de financiación adicional reconocido a las mutuas para compensar los resultados deficitarios derivados de la gestión de la contingencia común. Este mecanismo se materializa mediante la ampliación del límite aplicable a la fracción de cuota adicional, superando el umbral del 0,81 %, hasta alcanzar la compensación del resultado agregado de las contingencias profesionales y comunes.

## Ingresos totales

Más allá de la explicación ofrecida en relación con los ingresos por cuotas y la financiación adicional de la contingencia común, el 2025 arroja, en términos globales, los siguientes datos de ingresos:

**Ingresos totales**

| CONCEPTO | RESULTADO | IMPORTE |
|---|---|---|
| Contingencia profesional | | 229.727.804,43 € |
| Contingencia común | | 149.720.095,01 € |
| Cese de actividad | | -7.662.830,35 € |
| **TOTAL** | | **371.785.069,09 €** |

A estos resultados también han contribuido, si bien en una medida menos significativa que los factores anteriormente mencionados, los ingresos derivados de la asistencia sanitaria prestada a otras entidades del sector, así como los obtenidos por recobros procedentes de reclamaciones de responsabilidad civil. Asimismo, han tenido incidencia positiva los ingresos generados por el arrendamiento de espacios en nuestros centros a otras mutuas y los reintegros asociados a prestaciones extraordinarias que fueron reconocidas provisionalmente al colectivo de trabajadores autónomos (RETA) y que, como consecuencia de los procesos de revisión actualmente en curso, han resultado finalmente improcedentes, dando lugar a la devolución de las cantidades correspondientes al sistema de la Seguridad Social.

## Gasto del ejercicio

En cuanto al Gasto, cabe mencionar una clara contención del agregado, con un incremento del 3,73% respecto el cierre 2024.

Este resultado es consecuencia de la adecuada implantación de las medidas previstas en el plan de viabilidad en materia de gestión, control y seguimiento de los procesos de incapacidad temporal. No obstante, aún está por constatar plenamente el impacto de dichas actuaciones en el largo plazo, especialmente en aquellos procesos que, por su complejidad y duración, pueden derivar en situaciones de incapacidad permanente, muerte o supervivencia, así como en las cifras de la Provisión por contingencias en tramitación, cuyo importe al cierre del 2025 asciende a 24.454.456,91 euros, lo que representa un incremento del 72,98% respecto 2024.

### Gasto del ejercicio

| CONCEPTO | RESULTADO | IMPORTE |
|---|---|---|
| Contingencia profesional | | 194.092.757,74 € |
| Contingencia común | | 190.534.238,80 € |
| Cese de actividad | | -11.887.872,34 € |
| **TOTAL** | | **372.739.124,20 €** |

## Resultado del ejercicio a distribuir

De este modo, el propio resultado 2025 por diferencia entre ingresos y gastos, adicionando los ajustes que corresponden entre ejercicios, da lugar al siguiente resultado a distribuir por contingencia.

**Resultado del ejercicio a distribuir**

| CONCEPTO | RESULTADO | IMPORTE |
|---|---|---|
| Contingencia profesional | | 38.141.176,00 € |
| Contingencia común | | -37.593.860,54 € |
| Cese de actividad | | 4.439.152,00 € |
| **TOTAL** | | **4.986.467,46 €** |

Permitiendo dotar las reservas hasta los siguientes niveles:

**Reservas**

| CONCEPTO | RESERVA | % |
|---|---|---|
| Contingencia profesional | | 9,44% |
| Contingencia común | | 5,00% |
| Cese de actividad | | 20,00% |

Dichos importes, por tanto, dan lugar a la obligación de ingreso por excedente de resultados del ejercicio 2025 por la contingencia de Cese de Actividad de importe de **4.411.486,95 €**.

## Patrimonio Privativo Mutualista

El patrimonio privativo mutualista se compone, básicamente, del inmovilizado material (edificios), y el inmovilizado inmaterial.

La actividad, por tanto, se circunscribe a la ordinaria históricamente, es decir, los rendimientos del patrimonio histórico, y básicamente los ingresos por cánones de aquellos bienes inmuebles que son utilizados por la gestión de la Seguridad Social.

Como gasto cabe señalar, básicamente, los tributos, los gastos de reparaciones y conservación de los bienes mencionados, su amortización y otros cargos procedentes de directrices ministeriales.

### Bienes inmobiliarios patrimoniales

**TOTAL**
**16.800.015 €**

| CONCEPTO | VALOR | IMPORTE |
|---|---|---|
| Sede Social | | 14.181.246 € |
| Sucursal Barcelona | | 1.783.324 € |
| Sucursal L'Hospitalet | | 197.917 € |
| Sucursal Tàrrega | | 637.528 € |

**Fecha de actualización tasación Sede Social, sucursales Hospitalet y Tàrrega: 13/07/2022.**
**Fecha de actualización tasación sucursal Barcelona: 07/02/2023, valor a título informativo, ya que el bien fue sujeto a traspaso de titularidad en favor de la TGSS a diciembre 2024.**

## ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO 2027

En el marco del proceso de planificación económica y financiera de la entidad para el ejercicio 2027, y en coherencia con las directrices estratégicas definidas por sus órganos de gobierno, se formula el presente anteproyecto de presupuesto:

Como hecho relevante previo, que permite contextualizar cualquier planteamiento materializado en este anteproyecto de presupuesto, se hace constar que en el ejercicio 2022 esta Mutua elaboró un plan de viabilidad en el marco de las medidas cautelares previstas en el artículo 100.2.a) del TRLGSS, el cual fue aprobado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social mediante Resolución de 14 de enero de 2022. Posteriormente, con fecha 25 de marzo de 2026, la citada Dirección General emitió oficio por el que declaraba la extinción del referido plan y se pasaba a un régimen de seguimiento reforzado de carácter ordinario, manteniendo el ámbito de actuación y adaptando los objetivos a las circunstancias vigentes.

En este nuevo escenario, es más necesario que nunca el establecimiento de un plan estratégico para el corto-medio plazo que permita a la mutua culminar el trabajo iniciado en 2022 y que sea capaz de dirigirse con optimismo hacia el año 2030.

Y en ello han puesto todos sus esfuerzos los Órganos de Gobierno de la entidad, dando forma y contenido a un nuevo plan estratégico para el periodo 2026-2028, que priorice la robustez organizativa, la flexibilidad operativa, la credibilidad ante la administración y los mutualistas y la excelencia en la gestión y la asistencia.

El escenario macroeconómico para 2026 y 2027 se caracteriza por una moderación del crecimiento, una inflación todavía condicionada por los precios energéticos y un elevado grado de incertidumbre geopolítica y comercial. El contexto global continúa marcado por el conflicto en Oriente Próximo, la volatilidad de los mercados energéticos, las tensiones comerciales y el impacto desigual de la inversión tecnológica y en inteligencia artificial.

En Europa, el crecimiento previsto es más débil que el mundial y se anticipa una inflación elevada en 2026 por el shock energético, con una progresiva moderación en 2027, aunque todavía sujeta a riesgos derivados de la energía, los costes de producción y la evolución salarial. El mercado laboral europeo mantiene una resistencia notable, aunque con menor dinamismo. La Comisión Europea prevé que la tasa de desempleo de la zona euro se sitúe en torno al 6,4 % tanto en 2026 como en 2027, manteniéndose en niveles históricamente bajos.

Por el contrario, España mantiene una posición relativamente más favorable que la media europea en términos de crecimiento, aunque con una senda de desaceleración gradual.

En inflación, se revisa al alza la última previsión por el impacto energético y se estima una tasa media del 3,6 % en 2026 y del 2,6 % en 2027. El mercado laboral seguirá siendo uno de los principales soportes de la economía española, con una reducción de la tasa de paro prevista hasta el 9,9 % en 2026 y el 9,6 % en 2027.

Desde la perspectiva presupuestaria, el escenario español continúa siendo compatible con un crecimiento de los ingresos ligados a la actividad y al empleo, si bien en un contexto de mayor prudencia.

La evolución de la afiliación, los salarios, la inflación y la normativa de cotización serán determinantes para proyectar los ingresos por cotizaciones sociales en 2027, siendo la ratio prevista de crecimiento en torno al 2,3 % anual.



El contexto que rige actualmente el sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social formula un escenario de elevada incertidumbre regulatoria, condicionado por los siguientes factores:

1. Propuestas normativas en tramitación con impacto directo en el modelo de funcionamiento de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, relativas a gobernanza de las mutuas, régimen de reservas y composición de las Juntas Directivas, con la posible incorporación de organizaciones empresariales, sindicales y de la administración.
2. Cambios operativos previsibles mediante Orden Ministerial o Real Decreto, entre los que destacan la centralización de las EVI, las modificaciones en la gestión de la incapacidad temporal y en la concesión de incapacidad permanente y nuevas atribuciones de la Inspección Médica del INSS.
3. Como ya ha quedado dicho, la aprobación de un mecanismo de seguimiento reforzado en sustitución del plan de viabilidad que ha marcado los últimos 4 años de gestión, así como la no necesidad de plantear escenarios de absorción/fusión, también dota de una mayor autonomía en la gestión y diseño futuro de la mutua, lo cual resulta altamente positivo.

En conclusión, el marco previsto para 2026 y 2027 apunta a un entorno de crecimiento moderado, inflación en proceso de normalización, pero aún elevada, y elevada incertidumbre externa. La economía española seguirá mostrando un comportamiento más dinámico que la media europea, apoyada en el empleo, la demanda interna y la inversión, aunque con una desaceleración progresiva.

Para una entidad vinculada a la Seguridad Social, este contexto aconseja mantener una hipótesis presupuestaria prudente: en consecuencia, la previsión de ingresos por cotizaciones sociales debe apoyarse principalmente en la evolución de la afiliación y las bases de cotización en un mercado laboral resistente, aunque con menor intensidad en la creación de empleo, así como en los cambios normativos con impacto directo sobre la financiación de las contingencias gestionadas.

En el otro lado de la cuenta de resultados, mantener un control estricto del gasto y vigilancia de las prestaciones económicas —especialmente la incapacidad temporal— preservando unos márgenes de flexibilidad ante posibles desviaciones macroeconómicas.



El anteproyecto de presupuesto para 2027 persigue un equilibrio entre ratios financieros y objetivos de gestión que nos permitan el mantenimiento de un resultado global equilibrado y la generación de un excedente sobre el mismo, cuyos importes finalmente ingresaremos en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Además, cabe señalar que el anteproyecto de presupuesto pretende contribuir activamente en la consecución de las grandes líneas estratégicas, económicas y de límites de gasto que recogen los Presupuestos Generales del Estado para el próximo año.

| 2027 ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO DE GASTOS (€) | IMPORTE (€) |
|---|---|
| 1. Gastos de personal | 19.836.900,00 |
| 2. Gastos corrientes en bienes y servicios | 31.844.430,00 |
| 3. Gastos financieros | 80.000,00 |
| 4. Transferencias corrientes | 374.546.770,00 |
| 6. Inversiones reales | 752.470,00 |
| 7. Transferencias de capital | 5.734.830,00 |
| 8. Activos financieros | 19.477.510,00 |
| **TOTAL DOTACIONES** | **452.272.910,00** |

| 2027 ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO DE INGRESOS (€) | IMPORTE (€) |
|---|---|
| 1. Cotizaciones sociales | 443.974.900,00 |
| 3. Tasas y otros ingresos | 1.769.680,00 |
| 4. Transferencias corrientes | 80.000,00 |
| 5. Ingresos patrimoniales | 128.500,00 |
| 6. Activos financieros | 6.319.830,00 |
| **TOTAL INGRESOS** | **452.272.910,00** |

El anteproyecto de presupuesto para 2027 persigue un equilibrio entre ratios financieros y objetivos de gestión que nos permitan el mantenimiento de un resultado global equilibrado y la generación de un excedente sobre el mismo, cuyo importes finalmente ingresaremos en las cuentas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Además, cabe señalar que el anteproyecto de presupuesto pretende contribuir activamente en la consecución de las grandes líneas estratégicas, económicas y de límites de gasto que recogen los Presupuestos Generales del Estado para el próximo año.

Así pues, por la parte de los ingresos, muy vinculados a la evolución de la economía española e índices tan relevantes como el PIB o la afiliación a la Seguridad Social, hemos trabajado bajo los siguientes supuestos:

- Una moderación en términos de crecimiento en los ingresos, en consonancia con la situación de la economía económica española y su impacto en la generación de puestos de trabajo.
- Una política de austeridad en los gastos claramente orientada al control sobre los procesos de prestaciones y sus respectivas ratios sobre cotizaciones sociales, así como la racionalización del gasto asistencial, promoviendo activamente la colaboración y acuerdos asistenciales con otras entidades del sector.
- La continuidad del proceso de renovación y actualización de nuestras instalaciones y equipos como factor clave para mantener nuestros estándares de calidad en el servicio.
- El avance en nuestro proyecto de transformación digital, buscando vías de financiación equilibradas para nuestros retos en el campo de la información, tecnología y sostenibilidad.

Trasladado en términos de ingresos para nuestra mutua, para el 2027 intentamos proyectar unos ingresos por cotizaciones sociales acordes con este marco general, lo que nos hace situar un crecimiento en nuestros ingresos respecto la previsión de cierre 2026 del 8,47%.

Al respecto de la propuesta de ingresos, esta mutua hace notar que el crecimiento propuesto para el próximo ejercicio viene condicionado de forma importante por el cambio normativo publicado mediante orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, 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 2026, que levanta el tope sobre el segundo tramo de financiación adicional para la cobertura de la insuficiencia financiera derivada de la gestión de la contingencia común, lo que permitirá a las mutuas dejar de soportar, con cargo a sus reservas de CP, el déficit estructural en la gestión de dicha contingencia hasta llegar a un resultado agregado CP + CC cero.

Así pues, aflora en presupuesto vía ingresos por cuotas procedentes de la TGSS, el importe correspondiente a una financiación que hasta el momento venía soportado con cargo a desdotación de reserva CP de esta mutua.

Por ello, a nivel de ingresos presupuestarios se plantea un crecimiento vegetativo acorde con el crecimiento del empleo y la afiliación al sistema de la Seguridad Social, al que se añade el diferencial monetario que permitirá equilibrar financieramente la cuenta de resultados del ejercicio, repartiendo dicho importe de forma proporcional entre las rúbricas 1210, 1211 y 1221, que recogen los ingresos por cotizaciones de contingencia común, tanto del régimen general como del RETA.

| PERIODO | EVOLUCIÓN | IMPORTE |
|---|---|---|
| 2020 | | 255.705.413 € |
| 2021 | | 284.375.130 € |
| 2022 | | 322.821.167 € |
| 2023 | | 332.445.804 € |
| 2024 | | 351.005.640 € |
| 2025 | | 376.605.043 € |
| P. CIERRE 2026 | | 409.284.648 € |
| **PPTO 2027** | | **443.952.918 €** |

Este nivel de ingresos presupuestarios, no obstante, debe permitir ir mucho más allá de un impacto meramente presupuestario, sino que, acompañado de las medidas de contención del gasto que esperamos mantenga su traslación a resultado financiero, nivel de reservas y situación monetaria de la mutua. Respecto a otras líneas estratégicas con impacto sobre ingresos, Mutua Intercomarcal también promueve una mayor integración, en especial en el ámbito asistencial y rehabilitador, con otras mutuas.

Ello se está llevando a cabo mediante acuerdos de colaboración y el ofrecimiento a otras mutuas de servicios propios que ya tenemos en funcionamiento y otros nuevos que vamos incorporando y que pueden ser de su interés.

Para dar soporte a este impulso, ya desde 2024 está plenamente operativo el proceso de refacturación automatizado de estos costes a través de la nueva ERP, consiguiendo con ello una mejora sustancial en los tiempos de tratamiento y facturación de estos.

En términos de gasto, para el 2027 la entidad mantiene cuatro grandes:

El **primer reto** orienta los esfuerzos a contener las ratios de las prestaciones económicas sobre sus respectivas cotizaciones sociales. Pensamos, no obstante, que en la consecución del equilibrio presupuestario jugará un papel determinante tanto el control interno que podamos ejercer las mutuas sobre las prestaciones por Contingencia Profesional, como el esfuerzo del Sistema de Sanitad Público para su difícil tarea de encauzar la duración media de las bajas y ajustar los plazos para resolución tanto en la tramitación de propuestas de alta como de invalidez en Contingencia Profesional, o la contención del número de bajas y duración media de las mismas en las prestaciones por Contingencia Común.

Respecto éstas últimas, se afianza la mejora de esta mutua en términos de control administrativo de las bajas en el régimen general, pero evidencia, de igual modo, una muy preocupante deriva alcista en las ratios asociadas al colectivo de autónomos, hecho por el cual nuestra organización ha destinado gran parte de sus recursos a detectar y combatir el fraude en este sector. Éste, por tanto, es un nuevo objetivo estratégico incorporado para el ejercicio 2025 que mantendremos seguro en 2026 y 2027.

Ello afecta principalmente a las partidas que forman el concepto “482. Incapacidad temporal” del programa “1102.Incapacidad temporal y otras prestaciones”,

Así, marcamos un objetivo de gasto por Incapacidad Temporal por Contingencia Común correspondiente al Régimen General que no supere el 107,98% de las cotizaciones sociales correspondientes (incluido el suplemento financiero), objetivo que pretende estabilizar la actual ratio, cuya estimación de cierre 2026 se sitúa en torno al 109,22%. Esperamos para ello que en 2027 el Sistema Público haya podido adecuar los recursos a las listas de espera y absorber el excedente de trabajo. En este sentido, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social están ofreciendo sus recursos firmando sendos acuerdos de colaboración con los Servicios Públicos de Salud de las distintas CCAA para adelantar pruebas y tratar determinados diagnósticos en los cuales son especialistas contrastados.

Por lo que respecta al gasto por Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales del Régimen General intentaremos que el porcentaje no supere el 17,87%, ratio que experimenta un ligero repunte respecto la previsión de cierre 2026 (17,47%) a causa del incremento en el coste de la asistencia ajena. A pesar de ello, las medidas contempladas en el Plan de viabilidad han dado buenos resultados, al facilitar el reordenamiento del mapa asistencial de la mutua y promoviendo la colaboración sectorial.

Finalmente, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia, el objetivo por Contingencia Común se cifraría en conseguir un porcentaje por debajo del 119,64%, viniendo de unas ratios del 126,80% en 2025 y del 122,66% 2026, consolidando así uno de los peores ciclos en relación con esta contingencia a nivel sectorial. Decir que los ratios sobre cuotas de la IT a partir de 2025, si bien son comparables en adelante, sufren una mejora sustancial respecto la ratio de cierre 2024 por la incorporación de suplemento financiero, que altera el denominador de la fracción.

El **segundo gran reto** de la mutua para el 2027 consiste en finalizar el proceso de actualización de sus instalaciones y equipamientos, imprescindible si queremos mantener los estándares de calidad en el servicio.

En este ámbito, ya en 2022 nos plantemos el cambio de instalaciones en centros como Madrid, Tarragona, Granada, Málaga, Valencia o León y, en 2023, trasladamos los centros de Tárrega, Palma de Mallorca, Sevilla, Gijón y Berga.  En el 2025 abordamos el traslado de instalaciones en plazas tan importantes como Girona o Hospitalet de Llobregat y, en la actualidad del 2026, estamos enfrascados en la creación de un centro asistencial en Tàrrega y en la ampliación de servicios en Lugo y Figueres, complementando la atención administrativa y asistencial con un servicio de rehabilitación propio que permita optimizar los recursos del sistema de la Seguridad Social al no tener que derivar accidentados a centros externos, o esquivando las dificultades de atención en otras mutuas por saturación de sus propios servicios, además de ofrecer los nuestros a terceros.

En todos y cada uno de los casos abordados, hemos contemplado locales que, incluso asumiendo el coste del traslado, no exigen inversión en obra y resultan con importes de alquiler inferior a los actuales, además de adecuar unas instalaciones sobredimensionadas y obsoletas a otras mucho más eficientes, modernas y adecuadas a las nuevas necesidades.
Todo ello garantizando una atención en condiciones óptimas, tanto para empleados como pacientes.

Por el contrario, los recortes presupuestarios aplicados sobre el capítulo 6 de esta mutua durante los últimos ejercicios están haciendo evidente la necesidad de actuación urgente sobre mobiliario y equipamientos, en especial grandes instalaciones de aire acondicionado de determinados centros, como el de Barcelona, que requiere de aproximadamente la mitad del importe solicitado.

En este sentido, hacemos hincapié en la importancia que, para el 2027, se nos autorice la cantidad planteada a fin de poder afrontar los retos de futuro en condiciones que nos permitan:

1. Se prevé la ampliación de la capacidad asistencial en determinados centros, destacando la actuación en Banyoles, que contempla la ampliación de la sucursal y la dotación de equipamiento de rehabilitación.
2. Asimismo, se incluyen actuaciones de ampliación de espacios de rehabilitación en Manresa, orientadas a consolidar el crecimiento de la actividad asistencial en este ámbito
3. Mejora y modernización de la infraestructura, destacando la renovación del sistema de climatización en Barcelona, mediante la instalación de un equipo exterior con cabina acústica y legalización incluida, que permitirá mejorar el confort térmico, la fiabilidad del sistema y el cumplimiento normativo
4. Mejora de las instalaciones y de la imagen corporativa. Se contemplan actuaciones orientadas a mantener las instalaciones en condiciones óptimas y reforzar la imagen corporativa de la entidad, mediante la renovación de rótulos en diferentes centros, como Vic y Manresa.
5. Sostenibilidad. Las actuaciones previstas contribuyen a mejorar la eficiencia energética y el uso racional de los recursos, especialmente en el ámbito de la climatización y la renovación de equipamientos. La incorporación de nuevos sistemas más eficientes permitirá reducir el consumo energético y los costes de explotación, así como el impacto ambiental de la actividad
6. Mejora de la Seguridad Laboral. Estas inversiones responden a la necesidad de mantener condiciones adecuadas de seguridad, ergonomía y confort, tanto para los trabajadores como para los usuarios de los centros. Se incluyen partidas destinadas a la reposición y renovación de mobiliario (sillas, mesas, armarios, etc.) y equipamiento para salas de rehabilitación en distintas sucursales.

El **tercer gran reto** de nuestra entidad consiste en la implantación de un plan de transformación digital de amplio alcance, que afecta a la relación que establecemos con nuestros mutualistas, permitiendo una comunicación intuitiva, rápida y fácil con ellos a través de potenciar trámites online, pero también una inversión importante en el desarrollo interno, como ha supuesto por ejemplo el desarrollo de los aplicativos ERP, que gestionará de manera integrada el core económico, la gestión de las prestaciones y los procesos de contratación de la mutua.

Una vez culminados los programas anteriores, 2027 exigirá un desembolso importante para para permitir el desarrollo del programa FHIR, programa sectorial que permitirá avanzar enormemente en el intercambio de información médica, administrativa y económica entre mutuas. En paralelo, la integración del área de Cotización en el área de Gestión Económica abre la puerta a estudiar también su integración en el sistema de información ERP. Finalmente, otras áreas como Gestión y Desarrollo de Personas, o Infraestructuras, inician en 2026 un proceso de migración hacia nuevos sistemas, también integrables dentro de la ERP.

El **cuarto reto**, orbita alrededor del gasto asistencial y otros gastos directos operacionales, siempre buscando el difícil equilibrio entre nuestras obligaciones en términos de prestación de servicios en las condiciones adecuadas, y el coste y adecuación a normativa de estos.

Bajo esta premisa, la gestión y el control tanto del gasto asistencial directo derivado del artículo 25 como de otros indirectos de capítulo 2, explora y potencia vías de colaboración con entidades del sector, tanto en el ámbito asistencial, quirúrgico o rehabilitador.

Además, la implementación de una batería de medidas derivadas de plan de viabilidad, han permitido adecuar las ratios de nuestra mutua a los estándares del sector, rebajando de forma ordenada los costes unitarios a niveles sectoriales gracias a un enorme esfuerzo de reordenación de proveedores sanitarios y mapa asistencial, cambio a tarifas AMAT y fomento de la asistencia en centros del sistema de la Seguridad Social, tanto públicos como de otras mutuas. y medianas empresas.



En cuanto a los objetivos de gestión emanados de las grandes líneas de acción definidas en el apartado anterior, la Entidad piensa materializar los mismos en diversos frentes:

- Por lo que respecta a los "Ingresos por cotizaciones sociales" se prevé un incremento del 8,47%. Ello, como hemos visto, obedece a las revisiones a la baja que están aplicando todos los organismos sobre las expectativas de crecimiento de la economía, pero contrarrestado con el destope en el suplemento financiero derivado de la gestión de la contingencia común.
- Por lo que respecta a los gastos del programa "1102.Incapacidad Temporal", esperamos que 2027 sea el año que consolide las ratios de gasto en la nueva situación, incorporando a sus presupuestos los porcentajes de fracción de cuota en la gestión de la Contingencia Común, tanto el tramo ordinario como de suplemento financiero. Aún así, consideramos prioritario encauzar la situación de la IT desde muchos frentes, algunos que quedan bajo control de las mutuas, como por ejemplo aumentar el ámbito de colaboración con nuestros mutualistas para el control de las bajas y absentismo, mientras que otros dependen del reequilibrio en el propio sistema de la sanidad pública, tanto en la atención primaria y hospitalaria como en la tramitación de altas o secuelas. Así pues, esperamos conseguir que la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales para empresas consolide los datos que apunta la previsión de cierre 2026, procurando que no exceda en ningún caso por encima del 17,87% sobre cuotas en 2027. De igual manera, esperamos también consolidar la cifra por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena al ritmo apuntado por la tendencia de cierre 2026 intentando que, bajo ningún concepto, en 2027 sea superior al 107,98% de sus cotizaciones. En cuanto al resto de gastos que integran el programa y no corresponden a prestaciones (costes indirectos), el programa 1102 se presenta expansivo a raíz de una reclasificación de personal efectuada por la mutua y que deriva recursos desde el programa 1105 y 2122 hacia el mismo.
- Por lo que respecta al programa "1105.-Capitales renta y otras compensaciones financieras de accidente de trabajo", en 2027 esperamos importes parecidos a los del trienio anterior, años con resultados negativos derivados de accidentes con secuelas muy graves. El resto de los costes se transforman en residuales a raíz de la redistribución de recursos mencionada.

- Por lo que respecta al programa “1105.-Capitales renta y otras compensaciones financieras de accidente de trabajo”, en 2027 esperamos importes parecidos a los del trienio anterior, años con resultados negativos derivados de accidentes con secuelas muy graves. El resto de los costes se transforman en residuales a raíz de la redistribución de recursos mencionada.
- Por lo que respecta a los programas “2122.-Medicina Ambulatoria” y “2124.-Medicina Hospitalaria”, estos se plantean en términos también de incremento para los importes comprendidos en el artículo “25.-Asistencia sanitaria con medios ajenos” debido al aumento de colectivo protegido y al hecho que la reordenación de proveedores, especialmente dirigido a potenciar la asistencia y rehabilitación en otras mutuas, no siempre ha supuesto un ahorro de costes a nivel individual, aunque sí para el sistema.
- Para el programa 3436 sí se ha proyectado un incremento del gasto, cuyo impacto deriva del refuerzo del área de Actividades Preventivas mediante la incorporación de un efectivo adicional durante el periodo presupuestado. Esta actuación responde al incremento progresivo de la demanda por parte de las empresas asociadas, que solicitan cada vez con mayor frecuencia acciones de asesoramiento, formación, divulgación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales y con objeto de reducir la siniestralidad laboral. Del mismo modo, permitirá reforzar el acompañamiento técnico a las empresas mutualistas, favoreciendo la implantación de buenas prácticas preventivas y contribuyendo a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Por lo que respecta al programa “4591.-Dirección y Servicios Generales” conseguir que no incremente el porcentaje de absentismo del personal de la Entidad, asumiendo, no obstante, incrementos porcentuales tanto en lo referente al coste de los servicios sobre cotizaciones sociales como por afiliado.

## 3.5. GESTIÓN Y CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

En el conjunto del sistema de protección social, el gasto asociado a la incapacidad temporal por contingencias comunes se ha consolidado en los últimos ejercicios como uno de los **principales factores de presión económica para el sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social** y para el propio sistema público de prestaciones. El incremento sostenido del número de procesos, junto con la prolongación de determinadas situaciones de baja, ha intensificado la necesidad de reforzar los mecanismos de gestión, seguimiento y control, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema y la adecuada protección de las personas trabajadoras.

En este escenario, Mutua Intercomarcal ha reforzado durante el ejercicio 2025 su modelo de gestión de las contingencias comunes, orientándolo a garantizar el uso adecuado de las prestaciones, mejorar la calidad del seguimiento de los procesos y optimizar la utilización de los recursos públicos, contribuyendo así al mantenimiento del equilibrio del sistema.

La actividad en este ámbito presenta una elevada intensidad. En el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, el número de procesos iniciados por contingencias comunes alcanzó los 110.826, manteniendo una tendencia creciente respecto al ejercicio anterior, mientras que la duración media de los procesos finalizados se situó en 34 días, consolidando una dinámica de estabilización.

En el colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia, el número de procesos iniciados disminuyó ligeramente con respecto al año anterior (9.923 procesos), si bien con una duración media significativamente superior (104 días) al colectivo por cuenta ajena, lo que pone de manifiesto las particularidades estructurales de este colectivo y la necesidad de un enfoque de gestión diferenciado.

Desde la perspectiva económica, la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes supuso un volumen de prestaciones abonadas que se posiciona como uno de los principales factores de presión sobre el sistema.



## Mejora de la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes

Durante el ejercicio, Mutua Intercomarcal ha impulsado distintas actuaciones orientadas a reforzar la gestión activa de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, combinando el control asistencial y administrativo con instrumentos específicos de seguimiento de los mismos.

El modelo de actuación se fundamenta en:

- El seguimiento continuado e individualizado de los procesos.
- La coordinación entre los distintos agentes implicados.
- El análisis sistemático de la información disponible.

En este marco, la entidad ha consolidado un modelo de gestión activa basado en el seguimiento sanitario continuado de los procesos. Este modelo se materializa en actuaciones médicas orientadas a la realización de propuestas motivadas de alta, fundamentadas en criterios clínicos, en aquellos procesos en los que se considera recuperada la capacidad funcional de la persona trabajadora.

Con el objetivo de reducir los tiempos de espera asistenciales, Mutua Intercomarcal colabora con el sistema público de salud adelantando pruebas diagnósticas y tratamientos en procesos de incapacidad temporal por contingencia común cuando se producen demoras en su realización. Estas actuaciones se llevan a cabo con el consentimiento informado del trabajador y la conformidad de la autoridad sanitaria competente, permitiendo agilizar el diagnóstico y la recuperación del paciente, mejorar la calidad asistencial y contribuir a la reducción de la duración de los procesos de incapacidad temporal.

De forma complementaria, este seguimiento se articula con el control de las obligaciones formales asociadas a la prestación, en particular las relativas a la comparecencia de las personas beneficiarias. El cumplimiento de estas obligaciones resulta esencial para garantizar el adecuado control del proceso, y su incumplimiento injustificado puede dar lugar, conforme a la normativa vigente, a la extinción de la prestación.

La combinación del seguimiento asistencial y del control del cumplimiento de las obligaciones permite optimizar la gestión de los procesos, evitar la prolongación innecesaria de las situaciones de incapacidad temporal y favorecer una reincorporación adecuada a la actividad laboral.



## Control del sistema y prevención de irregularidades

La gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes se complementa con un conjunto de actuaciones orientadas a garantizar la correcta utilización del sistema de prestaciones, en coherencia con los principios de legalidad, equidad y responsabilidad en la gestión de los recursos públicos.

En este ámbito, Mutua Intercomarcal dispone de un marco de actuación que permite analizar y valorar aquellas situaciones en las que puedan existir indicios de uso indebido de la prestación, mediante la aplicación de criterios homogéneos y basados en la evidencia disponible en cada caso.

Cuando se identifican estas situaciones, la entidad adopta las medidas correspondientes de acuerdo con la normativa vigente, que pueden incluir la revisión del derecho a la prestación y, en su caso, la suspensión o denegación de la misma. Estas actuaciones se desarrollan con pleno respeto a las garantías jurídicas de las personas afectadas y se apoyan en procedimientos internos que aseguran la trazabilidad y la coherencia en la toma de decisiones.

Asimismo, en aquellos supuestos en los que se requiere una valoración adicional, se refuerza la coordinación con los organismos competentes, especialmente con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, con el objetivo de garantizar una adecuada valoración de los hechos y una aplicación consistente de los criterios establecidos.

Este enfoque permite avanzar hacia un modelo de gestión más preventivo, orientado no solo a la detección de situaciones irregulares, sino también a la mejora continua del sistema.

## 3.6. GESTIÓN JURÍDICA Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

La gestión jurídica constituye un elemento clave dentro del modelo de gestión de Mutua Intercomarcal, en la medida en que contribuye a garantizar la **seguridad jurídica, la correcta aplicación de la normativa y la protección de los intereses de la entidad** en su condición de colaboradora con la Seguridad Social.

Durante el ejercicio 2025, la actividad jurídica se ha orientado a reforzar la eficacia en la gestión de los procedimientos, mejorar el control del riesgo legal y asegurar una actuación alineada con los principios de buen gobierno, responsabilidad pública y sostenibilidad económica. Desde esta perspectiva, la gestión de los procedimientos judiciales se configura como un instrumento esencial para el control del riesgo, la eficiencia operativa y el correcto funcionamiento del sistema de prestaciones.

### Resultados y eficiencia en la gestión de procedimientos

Durante el ejercicio, la entidad ha alcanzado un elevado nivel de eficacia en la gestión de procedimientos judiciales, con una tasa de resoluciones favorables del 80% (incluyendo desistimientos).

Este resultado refleja la solidez del modelo de defensa jurídica y la adecuada aplicación de los criterios técnicos y normativos, y pone de manifiesto la capacidad de la organización para:

- Gestionar de forma rigurosa los procesos judiciales
- Minimizar el riesgo económico y reputacional
- Garantizar la coherencia en la aplicación de la normativa
- Reforzar la seguridad jurídica en la gestión de prestaciones




En conjunto, este nivel de eficacia contribuye a reducir la incertidumbre asociada a los procesos judiciales y a consolidar un marco de actuación estable y predecible para la entidad y sus grupos de interés.

## Impacto económico y sostenibilidad financiera

La actividad jurídica desarrollada por Mutua Intercomarcal no solo contribuye a la defensa de los intereses de la entidad, sino que genera un impacto directo sobre su sostenibilidad económica. Durante 2025, la gestión de los procedimientos permitió alcanzar un ahorro acumulado superior a **13,8 millones de euros**, reforzando la eficiencia en la utilización de los recursos y contribuyendo a preservar la estabilidad financiera de la organización.

Este resultado evidencia la capacidad de la función jurídica para generar valor más allá de la resolución de litigios, actuando como una herramienta de gestión que favorece la sostenibilidad institucional y facilita la continuidad de unos servicios de calidad dirigidos a personas trabajadoras protegidas y empresas asociadas.

## Tipología de procedimientos y vinculación con el impacto social

Los procedimientos gestionados durante el ejercicio estuvieron vinculados principalmente a materias relacionadas con la incapacidad permanente, la determinación de contingencias profesionales y comunes, el reconocimiento de prestaciones y los procesos de baja y alta médica.

Se trata de ámbitos directamente relacionados con la acción protectora del sistema y con la garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

En este contexto, la función jurídica desempeña un papel relevante en la correcta aplicación de la normativa, aportando seguridad jurídica a los procesos de gestión y contribuyendo a reducir conflictos e incertidumbres. Su actuación favorece la equidad en el acceso a las prestaciones, refuerza la confianza en el sistema de protección social y contribuye a la estabilidad de las relaciones entre las personas trabajadoras, las empresas y la institución.

## Gestión de la contratación pública

Además de la defensa jurídica y el asesoramiento normativo, el área asume la gestión y supervisión de los procedimientos de contratación de la entidad, garantizando el cumplimiento de los principios de transparencia, concurrencia, igualdad de trato y eficiencia en la utilización de los recursos.

Durante 2025, Mutua Intercomarcal adjudicó 150 expedientes de contratación por un importe total de 6,09 millones de euros sin impuestos y 6,69 millones de euros con impuestos. La contratación se canalizó principalmente mediante procedimientos abiertos, simplificados y supersimplificados, que concentraron el 62,00 % de los expedientes y el 85,08% del importe adjudicado, reflejando la apuesta de la entidad por mecanismos que favorecen la competencia y la transparencia.

La actividad contractual estuvo orientada a atender las necesidades de las distintas áreas de la organización, garantizando la disponibilidad de los bienes y servicios necesarios para su funcionamiento. La aplicación de procedimientos basados en la concurrencia y la publicidad contribuyó a reforzar la eficiencia en la gestión de los recursos y la objetividad en los procesos de adjudicación.



La contratación con pequeñas y medianas empresas mantuvo un peso especialmente relevante. Un total de 122 contratos fueron adjudicados a pymes, representando el 81,33% de los expedientes y el 74,57% del importe total adjudicado. Este dato pone de manifiesto la contribución de la entidad al tejido empresarial y su compromiso con una cadena de suministro diversa y equilibrada.

Por ámbitos de actividad, la contratación se concentró principalmente en la asistencia sanitaria y en las tecnologías de la información, áreas esenciales para garantizar la continuidad de la actividad asistencial y el soporte a los procesos corporativos. Asimismo, los servicios constituyeron la principal tipología contractual, representando el 86,00% de los expedientes y el 86,88% del importe adjudicado.




**El seguimiento de la actividad contractual incluye el análisis periódico de la concentración de proveedores y de las distintas modalidades de contratación como parte de los mecanismos de control interno y mejora continua.**



## 3.7. PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN ORGANIZATIVA Y GESTIÓN DEL DATO

Durante 2025, Mutua Intercomarcal ha consolidado su papel como elemento clave para la mejora transversal de la organización, orientando su actuación a reforzar la eficacia, la eficiencia, la calidad en la gestión y la alineación con los objetivos estratégicos.

La actividad se ha estructurado en tres líneas principales: la coherencia e integridad del dato, el desarrollo de un modelo corporativo de información y la mejora de los procesos organizativos.

En el ámbito del dato, se han impulsado actuaciones para revisar y depurar las fuentes de información, establecer criterios homogéneos de registro y aplicar controles sistemáticos que previenen inconsistencias y duplicidades. Esto ha permitido avanzar hacia un entorno de información más fiable, trazable y consistente, reforzando la toma de decisiones basada en datos y mejorando el cumplimiento de los requisitos de reporte a la Administración.

De forma paralela, se ha progresado en el **diseño de un modelo de datos corporativo** que integra distintas fuentes, estandariza nomenclaturas y facilita el análisis transversal mediante herramientas de explotación de información.

En relación con los procesos, se ha impulsado su identificación, definición y estandarización, junto con la mejora de las herramientas de soporte, fortaleciendo la coordinación entre áreas y la eficiencia operativa.

Este enfoque sienta las bases para la evolución hacia entornos más automatizados, con **mayor capacidad analítica** y la incorporación progresiva de tecnologías avanzadas para la toma de decisiones.

Finalmente, la entidad promueve una visión integral del desempeño organizativo basada en procesos, herramientas y personas, fomentando una cultura de mejora continua y corresponsabilidad en la gestión de la información. Este modelo refuerza la capacidad de la entidad para integrar criterios de sostenibilidad y atender los requerimientos asociados al análisis de doble materialidad en el marco de esta Memoria.



## 3.8. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Durante el ejercicio 2025, Mutua Intercomarcal ha continuado avanzando en la evolución de sus sistemas de información y en la modernización de su entorno tecnológico, con actuaciones orientadas a reforzar la eficiencia operativa, garantizar la continuidad de los servicios y dar respuesta a las crecientes exigencias en materia de digitalización, seguridad y gestión del dato.

En este contexto, el área de Tecnologías de la Información ha desarrollado una actividad significativa, combinando el soporte a la operativa diaria con el impulso de proyectos de evolución tecnológica. Estas actuaciones han contribuido a **mejorar la gestión interna, la calidad del servicio y la capacidad de respuesta de la organización** en un entorno cada vez más digitalizado.

### Sistemas, soporte y digitalización de servicios

El soporte a usuarios, sistemas y aplicaciones ha constituido uno de los principales ámbitos de actividad, siendo un elemento clave para asegurar el funcionamiento continuo de la organización y la correcta prestación de los servicios.

En este marco, el centro de soporte a usuario resolvió y cerró 6.241 incidencias y peticiones de servicio durante el ejercicio, reflejando el volumen de actividad asociado a la gestión diaria de los sistemas y la atención a los usuarios.

Paralelamente, se han impulsado mejoras en las herramientas de gestión del servicio y en la documentación asociada, reforzando la gestión del conocimiento y facilitando una atención más ágil, estructurada y homogénea. Asimismo, se han implantado soluciones orientadas a mejorar el control del inventario tecnológico y la gestión de aplicaciones en las estaciones de trabajo, contribuyendo a una administración más ordenada del entorno de usuario y a una mayor eficiencia operativa.

En el ámbito funcional, se ha continuado avanzando en la evolución de las aplicaciones corporativas, tanto mediante la mejora de herramientas existentes (como la aplicación ARES) como a través del análisis y definición de nuevas soluciones en ámbitos clave, como la historia clínica, la gestión de afiliación, cotizaciones o prestaciones económicas. Estas actuaciones se enmarcan en la estrategia de digitalización de los procesos internos y en la mejora continua de la eficiencia organizativa.

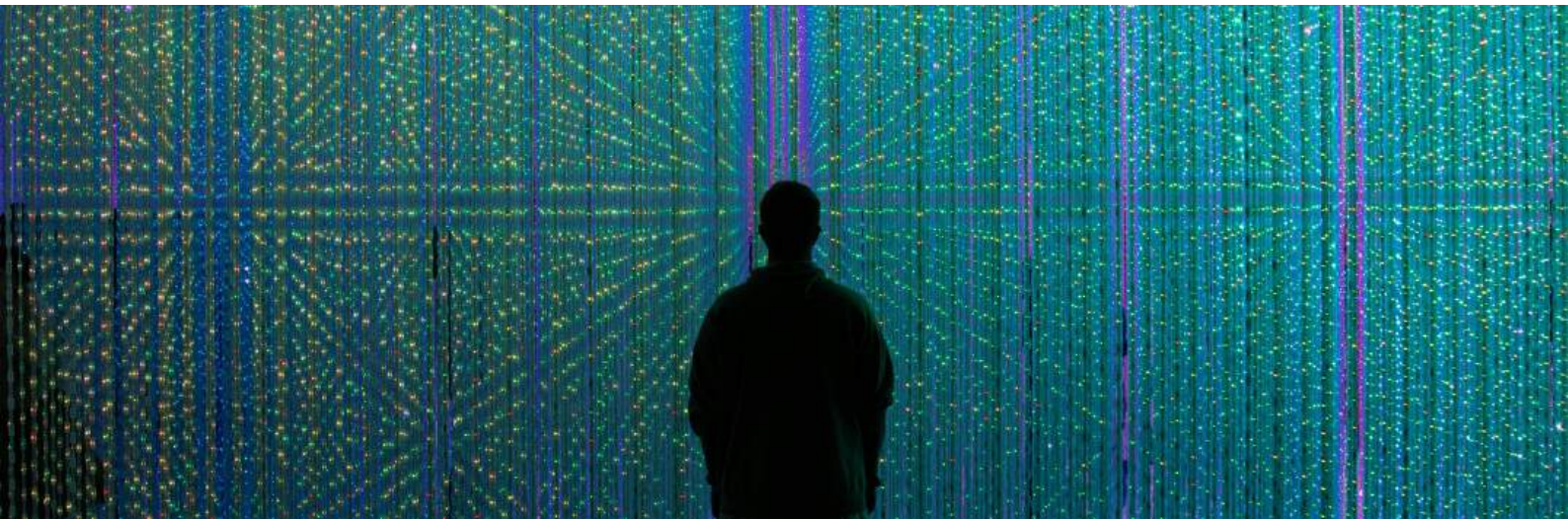
De forma complementaria, se han desarrollado actuaciones orientadas a mejorar la calidad del dato, mediante procesos de extracción, depuración y control de inconsistencias, con el objetivo de disponer de información más fiable, homogénea y estructurada que facilite la elaboración de cuadros de mando y la toma de decisiones.

## Web corporativa y servicios digitales

Durante 2025, la organización ha impulsado una evolución significativa de sus **canales digitales**, con especial foco en el desarrollo de la web corporativa y del entorno interno PortalMI, que se consolida como una herramienta central en el modelo de relación interno y externo.

En este sentido, se han incorporado mejoras en la estructura, diseño y experiencia de usuario, incluyendo la reorganización de contenidos, la integración de nuevos elementos de navegación y accesos directos, así como la optimización del entorno para su uso en distintos dispositivos mediante diseño responsive.

Asimismo, se han introducido nuevas funcionalidades orientadas a facilitar la comunicación y el acceso a la información, junto con mejoras en los sistemas de búsqueda y en la visualización de la red de centros. Estas actuaciones se complementan con el desarrollo de un mapa de proveedores y la evolución de los portales asociados, facilitando la localización y consulta de recursos asistenciales.



La incorporación de herramientas de analítica web permite disponer de información sobre el uso y comportamiento de los usuarios, favoreciendo la mejora continua de los servicios digitales. En materia de accesibilidad, se han impulsado actuaciones alineadas con la normativa vigente y se han adoptado criterios basados en estándares WCAG 2.1 para futuros desarrollos.

De forma adicional, se ha avanzado en el desarrollo de la app dirigda l colectivo protegido (**MutuApp**) y en la mejora de formularios y servicios digitales, incluyendo adaptaciones normativas, integración con receta digital y soluciones de firma electrónica.




## Infraestructuras, monitorización y continuidad operativa

Durante el ejercicio, Mutua Intercomarcal ha continuado reforzando su infraestructura tecnológica mediante actuaciones de modernización, mantenimiento y mejora de la supervisión de los sistemas.

Entre las principales actuaciones destaca la renovación del equipamiento informático de las estaciones de trabajo y la actualización de sistemas operativos, con el objetivo de evitar la obsolescencia tecnológica y mejorar el rendimiento y la seguridad del entorno.

En paralelo, se ha reforzado la monitorización de las infraestructuras, lo que permite un mayor control de los procesos críticos de negocio y facilita la detección temprana de incidencias, así como la gestión de la capacidad y la optimización del funcionamiento de los sistemas.

En el ámbito de la continuidad del servicio, se han mejorado los sistemas de contingencia mediante su evolución hacia entornos cloud y la incorporación de un tercer repositorio funcional, incrementando la disponibilidad y resiliencia de los sistemas. Estas actuaciones se complementan con la optimización de determinadas infraestructuras y con iniciativas orientadas a la interoperabilidad y al intercambio de información, especialmente en el ámbito asistencial.

## Ciberseguridad, control y protección

La ciberseguridad ha constituido un ámbito prioritario de actuación durante el ejercicio 2025, en coherencia con la necesidad de proteger los sistemas de información y garantizar la continuidad de la actividad.

En este contexto, destaca la implantación de un sistema SIEM, que permite centralizar la gestión de eventos de seguridad, mejorar la detección de vulnerabilidades y reforzar la capacidad de respuesta ante posibles amenazas.

Adicionalmente, se han reforzado los sistemas de seguridad mediante la actualización del entorno de protección perimetral y la mejora de los mecanismos de control y monitorización del comportamiento de los equipos, contribuyendo a proteger la organización frente a riesgos tanto externos como internos.

En el ámbito del gobierno y el cumplimiento, se han **renovado las certificaciones ISO 27001 y Esquema Nacional de Seguridad**, manteniendo actualizado el plan de gestión de riesgos y asegurando la adecuación continua de los sistemas.

Asimismo, el área ha participado activamente en el **Comité de Seguridad, Protección de Datos e Inteligencia Artificial**, contribuyendo al refuerzo de la cultura de seguridad y a la mejora continua del entorno tecnológico..



## 3.9. INFRAESTRUCTURAS, EQUIPAMIENTO Y EFICIENCIA OPERATIVA

Durante el ejercicio 2025, Mutua Intercomarcal ha impulsado un conjunto de actuaciones orientadas a la mejora de sus infraestructuras, la modernización del equipamiento sanitario y la optimización de las condiciones operativas de su red asistencial.

Estas actuaciones se han desarrollado de forma distribuida en el conjunto de centros, con el objetivo de garantizar una prestación homogénea, segura y de calidad en todo el territorio, en coherencia con la función de la entidad como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

### Modernización del equipamiento sanitario

Uno de los principales ámbitos de actuación ha sido la actualización del equipamiento médico, con impacto directo en la capacidad diagnóstica, terapéutica y rehabilitadora de los centros.

Durante el ejercicio, se ha reforzado la dotación tecnológica mediante la incorporación de nuevos equipos en distintos centros de la red, destacando:

- La incorporación de ecógrafos de última generación en los centros de Mollet del Vallès, Manresa, L'Hospitalet y Girona.
- La implantación de equipos de diatermia en Manresa, Mollet del Vallès, Girona e Ibiza.
- La dotación de equipos de magnetoterapia y electroestimulación en centros como Manresa y Vic.

Estas actuaciones refuerzan especialmente el ámbito de la rehabilitación funcional, ampliando las capacidades terapéuticas y mejorando la calidad asistencial ofrecida.



## Actualización del equipamiento clínico y seguridad asistencial

De forma complementaria, se ha desarrollado una actuación transversal de renovación del equipamiento clínico básico, basada en criterios de estandarización y seguridad.

Entre las principales actuaciones destacan:

- Instalación de equipos de oxigenoterapia en diversos centros (Barcelona, Manresa, Girona, Banyoles, Figueres, Lleida, Málaga, Ibiza, Vic y Mollet del Vallès).
- Incorporación de desfibriladores en centros como Girona y Mollet del Vallès.
- Renovación de literas, lámparas y otros equipos asistenciales en distintos centros de la red.

En conjunto, estas actuaciones contribuyen a garantizar entornos asistenciales más seguros y preparados, reforzando la capacidad de respuesta ante situaciones de urgencia y asegurando niveles homogéneos de servicio.

## Actuaciones en infraestructuras y mejora de las instalaciones

En el ámbito de infraestructuras, las actuaciones desarrolladas han tenido como objetivo la adecuación funcional de los centros y la mejora de sus condiciones de uso.

Destaca especialmente la actuación integral realizada en el centro de Girona, que ha incluido:

- Redistribución de espacios
- Ampliación de instalaciones eléctricas y de datos
- Incorporación de soluciones para la mejora del confort térmico

Asimismo, se han llevado a cabo actuaciones en otros centros orientadas a optimizar la operativa asistencial y administrativa, mejorar la accesibilidad y adaptar los espacios a las necesidades actuales del servicio.

## Eficiencia energética y sostenibilidad operativa

Una parte relevante de las inversiones realizadas durante 2025 se ha orientado a mejorar la eficiencia energética de las instalaciones, optimizar el consumo de recursos y avanzar en la incorporación progresiva de criterios ambientales en la gestión de los centros de trabajo.

En este ámbito, se han llevado a cabo actuaciones destinadas a modernizar las infraestructuras y **reducir el impacto ambiental asociado a la actividad**. Entre las principales iniciativas destacan la renovación de **sistemas de climatización** en diversos centros, como la Sede Social de Barcelona, Ibiza y Valencia, que permiten mejorar el rendimiento energético de las instalaciones y reforzar el confort térmico de las personas trabajadoras y usuarias. Asimismo, se han instalado ocho **puntos de recarga para vehículos eléctricos** en la Sede Social, facilitando la movilidad sostenible y contribuyendo a la reducción de las emisiones vinculadas a los desplazamientos.

Durante el ejercicio también se ha impulsado un proyecto estratégico de generación de energía renovable mediante la i**nstalación de una planta solar fotovoltaica de autoconsumo** conectada a red. La actuación contempla la instalación de 183 paneles fotovoltaicos que conforman un campo solar de 86,93 kWp de potencia, con una capacidad estimada de producción anual de 113.078 kWh. Aunque la instalación quedó ejecutada durante 2025, su puesta en marcha está prevista para 2026, momento en el que permitirá incrementar el autoconsumo energético, reducir la dependencia de fuentes externas y avanzar en el proceso de transición energética de la organización.

En conjunto, estas actuaciones contribuyen a mejorar la eficiencia operativa de los centros, optimizar el consumo energético, incorporar fuentes de energía renovable y consolidar un modelo de gestión más sostenible y responsable, alineado con los compromisos ambientales y de descarbonización asumidos por Mutua Intercomarcal.





## Despliegue territorial de las actuaciones

Las actuaciones se han desplegado de forma amplia en la red de centros, atendiendo a criterios de necesidad, planificación y equilibrio territorial.

El despliegue ha alcanzado centros en:

- Cataluña: Girona, Barcelona, Manresa, Vic, Mollet del Vallès, L'Hospitalet, Banyoles, Figueres y Berga
- Otros territorios: Ibiza, Palma de Mallorca, Valencia, Sevilla, Málaga, Córdoba y Valladolid

Este enfoque permite garantizar una prestación homogénea en el conjunto del territorio y refuerza el modelo de proximidad que caracteriza a la entidad.




## Valor global de las actuaciones

El ejercicio 2025 se caracteriza por la combinación de modernización tecnológica, mejora de infraestructuras y avance en sostenibilidad operativa.

En conjunto, las actuaciones desarrolladas permiten consolidar un modelo asistencial más eficiente, homogéneo y alineado con los estándares técnicos, de calidad y de responsabilidad ambiental exigidos a una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social



## CONTRIBUCIÓN GLOBAL DE LA ACTIVIDAD AL IMPACTO SOCIAL

La actividad desarrollada por Mutua Intercomarcal durante el ejercicio 2025 pone de manifiesto un modelo de actuación que trasciende la gestión operativa, situándose en un espacio donde confluyen la salud de las personas, la actividad de las empresas y la sostenibilidad del sistema público de protección social.

En este contexto, la entidad articula su actuación a partir de un enfoque integral que combina asistencia sanitaria, gestión de prestaciones, prevención de riesgos laborales, acompañamiento al tejido empresarial y mejora continua de sus procesos. Esta visión permite intervenir sobre los principales elementos del entorno laboral, actuando no solo sobre las consecuencias de las contingencias, sino también sobre sus causas y su impacto en el sistema.

Desde esta perspectiva, el modelo desarrollado durante el ejercicio se caracteriza por su capacidad para **generar un impacto social estructural**, contribuyendo a la protección de la salud de las personas trabajadoras, a la mejora de sus procesos de recuperación y a su reincorporación en condiciones adecuadas. **Detrás de cada proceso gestionado hay una persona que recupera normalidad, una empresa que mantiene su continuidad y un sistema que se sostiene en el equilibrio de todos sus elementos**.

De forma complementaria, la actividad preventiva y el acompañamiento técnico permiten avanzar hacia entornos de trabajo más seguros, impulsando una cultura basada en la anticipación de los riesgos y la mejora continua de las condiciones laborales. Este enfoque amplía el alcance de la entidad, que no solo interviene cuando se produce una situación, sino que contribuye a evitarla y a mejorar progresivamente las condiciones de trabajo.

Asimismo, la evolución de los sistemas de gestión, la mejora de la calidad del dato y la digitalización progresiva refuerzan la capacidad de la organización para ofrecer respuestas más ágiles, fiables y transparentes. Esta capacidad no solo mejora la gestión, sino que refuerza la confianza en el sistema y la equidad en el acceso a las prestaciones.

## CONTRIBUCIÓN GLOBAL DE LA ACTIVIDAD AL IMPACTO SOCIAL



En paralelo, la inversión en infraestructuras, equipamiento y capacidades técnicas contribuye a consolidar un modelo asistencial más cercano, seguro y adaptado a las necesidades reales de las personas, incorporando de forma progresiva criterios de eficiencia y sostenibilidad en el uso de los recursos.

En su conjunto, la interacción de todos estos elementos configura un modelo diferencial, basado en la capacidad de actuar de forma integrada sobre la persona, la empresa y el sistema, generando valor de manera simultánea en estos tres niveles. Esta forma de actuar no solo permite dar respuesta a las exigencias del presente, sino que contribuye a construir un modelo más sólido y sostenible a futuro.

De este modo, la actividad desarrollada durante 2025 refleja una organización comprometida con su función pública y con una clara vocación de impacto, que entiende cada actuación como una oportunidad para mejorar la vida de las personas, reforzar el tejido empresarial y contribuir al equilibrio de un sistema que es esencial para el conjunto de la sociedad.

**Porque, en última instancia, sostener la salud laboral es también sostener la vida cotidiana de las personas y el futuro compartido de la sociedad.**

# 4. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad constituye un eje transversal del modelo de gestión de Mutua Intercomarcal y se integra de manera coherente en su estrategia, en sus procesos y en su relación con los distintos grupos de interés. Desde esta perspectiva, no se concibe únicamente como el cumplimiento de obligaciones normativas, sino como un compromiso activo orientado a la creación de valor social, la promoción de la salud y el bienestar, el desarrollo del conocimiento y la contribución positiva al entorno.

Este enfoque se alinea con la naturaleza y función de la entidad como Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, en la que la gestión responsable de los recursos públicos, la calidad del servicio y la equidad en el acceso a las prestaciones constituyen principios esenciales de actuación. En este marco, la sostenibilidad actúa como criterio integrador que orienta la toma de decisiones y permite abordar la actividad desde una visión de largo plazo, basada en la eficiencia, la transparencia y la mejora continua.

Asimismo, este planteamiento se vincula a una concepción amplia del impacto de la organización, que trasciende la prestación asistencial para incorporar dimensiones sociales, organizativas y territoriales. La proximidad al tejido productivo favorece una actuación adaptada a las necesidades reales y contribuye a reforzar el papel de la entidad en el sistema público de protección social.

Este enfoque responde a una visión responsable del papel institucional de la entidad, que aspira a generar impacto más allá de su actividad asistencial y de gestión, reforzando su compromiso con la sociedad, el territorio y las personas. En coherencia con esta visión, la sostenibilidad se configura como un elemento clave para consolidar la confianza de los grupos de interés mediante una actuación basada en la integridad, el rigor y la rendición de cuentas.



## 4.1. MARCO INTERNO DE SOSTENIBILIDAD

El enfoque de sostenibilidad de Mutua Intercomarcal se apoya en un marco interno formalizado a través de su **Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo**, aprobada por la Dirección General. Esta política establece los principios y compromisos que guían la actuación de la entidad en materia de calidad del servicio, protección del medio ambiente, seguridad y salud laboral, ética en la gestión y atención a las expectativas de las partes interesadas.

A través de este marco, la entidad asume el compromiso de gestionar de forma responsable los recursos públicos, cumplir con la normativa vigente, promover la mejora continua, reducir los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, fomentar la formación permanente y contribuir activamente a la promoción de la salud y el bienestar, tanto en el ámbito laboral como en la vida diaria.

Este sistema integrado de gestión constituye la base sobre la que se articulan las actuaciones de sostenibilidad, acción social, formación, divulgación y relación con el territorio desarrolladas durante el ejercicio, garantizando la coherencia entre la estrategia, los valores corporativos y la actividad cotidiana de la entidad.



## 4.2. GRUPOS DE INTERÉS




En el desarrollo de su actividad, Mutua Intercomarcal mantiene una relación continuada con diversos grupos de interés, cuya identificación y atención resultan fundamentales para garantizar una gestión responsable, transparente y alineada con su propósito institucional. Esta relación se basa en el diálogo, la colaboración y la generación de confianza, con el objetivo de dar respuesta a sus expectativas y contribuir al entorno social y económico.

Entre los principales grupos de interés se encuentran las **empresas mutualistas y las personas trabajadoras protegidas**, en cuyo bienestar, salud y atención se centra una parte esencial de la actividad de la entidad. Asimismo, las **personas trabajadoras de la organización** constituyen un grupo clave por su contribución al cumplimiento de los objetivos y su implicación en las acciones de sostenibilidad y gestión.

La entidad mantiene también una relación permanente con las **administraciones públicas y los organismos vinculados a la Seguridad Social**, que actúan como marco regulador y de supervisión de su actividad.

Del mismo modo, adquieren relevancia el **entorno académico y formativo**, así como las entidades sociales y del tercer sector, cuya colaboración contribuye a la formación del talento, la transferencia de conocimiento y el refuerzo del compromiso social.

Por último, se consideran también grupos de interés relevantes los **proveedores y colaboradores**, junto con el conjunto de la sociedad, en tanto que la actividad de la entidad genera un impacto indirecto en el entorno económico y social.

## 4.3. COMPROMISO SOCIAL, FORMATIVO E INSTITUCIONAL

El compromiso social de Mutua Intercomarcal se articula en torno a diversas líneas de actuación complementarias, que reflejan una concepción amplia de la sostenibilidad y del impacto social, basada en la aportación de conocimiento, el apoyo al talento, la implicación de las personas y la colaboración con el entorno.

### Promoción de la salud y divulgación del conocimiento

En el ámbito de la prevención y la promoción de la salud laboral, la entidad ha mantenido una participación activa en jornadas técnicas y espacios de divulgación especializada. Destaca la implicación en la **Jornada sobre el uso profesional de la voz en los entornos laborales sonoros**, celebrada en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, perteneciente al **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**, en la que Mutua Intercomarcal ha participado tanto en la propuesta, en la organización como mediante la aportación de conocimiento experto a través de ponencias técnicas.

Estas actuaciones refuerzan el compromiso con la transferencia de conocimiento, la sensibilización en materia de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de salud en el trabajo, contribuyendo al intercambio de buenas prácticas con otros agentes del ámbito de la seguridad y salud laboral.



## Implicación de las personas de la entidad

Las actuaciones de sostenibilidad desarrolladas cuentan con la implicación directa de las personas que forman parte de Mutua Intercomarcal, que participan activamente en acciones de divulgación, formación, acompañamiento de alumnado en prácticas y representación institucional. Esta participación refuerza la cultura corporativa, el compromiso interno y el alineamiento con los valores de responsabilidad social, contribuyendo a que la sostenibilidad forme parte de la actividad cotidiana de la organización.

## Apoyo al emprendimiento y reconocimiento del talento

Mutua Intercomarcal ha mostrado su apoyo al emprendimiento y a la iniciativa empresarial mediante su participación institucional en los Premios ALMA al emprendimiento, promovidos por el Instituto Alberto Martínez. El Instituto ha trabajado en la generación de conocimiento, el apoyo a startups y la promoción de la investigación aplicada para impulsar soluciones sostenibles e innovadoras en la industria. Este instituto se concibe como un ecosistema de colaboración entre empresas, startups, universidades y centros tecnológicos, unidos por un mismo propósito: transformar la industria y mejorar la sociedad.

**Vanesa Martínez**, CEO del grupo empresarial CARINSA y miembro de la **Junta Directiva de Mutua Intercomarcal**, es impulsora de la organización de estos premios, reforzando el vínculo de la entidad con iniciativas orientadas al impulso del talento y la innovación.

La participación en este tipo de iniciativas se enmarca en la voluntad de Mutua Intercomarcal de contribuir al fortalecimiento del tejido productivo y al reconocimiento del talento, promoviendo modelos de desarrollo responsables, sostenibles y generadores de valor para la sociedad.



## Colaboración con el entorno académico y formación del talento

La colaboración con el entorno académico y formativo constituye uno de los pilares del compromiso social de la entidad. Durante el ejercicio, se han mantenido **convenios de prácticas con diversos centros educativos y universidades**, facilitando la incorporación de alumnado en formación y contribuyendo a su desarrollo profesional.

Destaca especialmente la relación con la **Fundació Universitària del Bages (FUB) y la Fundació Universitària Balmes en los campus de Manresa y Vic de la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya,** tanto a través de la acogida de estudiantes en prácticas en diferentes disciplinas como mediante la participación institucional en jornadas de investigación en salud y en actos académicos de graduación. Estas colaboraciones refuerzan el vínculo entre el ámbito profesional y el académico, favorecen la transferencia de conocimiento y apoyan la formación de futuros profesionales del sector sanitario y de gestión.




**Escanea** o **haz clic** para
ver el vídeo de la experiencia en prácticas



## Compromiso con entidades sociales e inclusión

La entidad mantiene una relación continuada con **organizaciones del ámbito social** que desarrollan su actividad en la inclusión y la atención a personas en situación de vulnerabilidad. En este contexto, destaca especialmente la vinculación con la Fundació Ampans, entidad de referencia en el ámbito social, con una amplia trayectoria en la atención a personas con discapacidad intelectual y en la promoción de su inclusión social y laboral. La participación en iniciativas y actos promovidos por la fundación refuerza el compromiso de Mutua Intercomarcal con modelos de atención centrados en la persona y orientados a la generación de oportunidades y al desarrollo de entornos más inclusivos.

Asimismo, Mutua Intercomarcal mantiene una relación estrecha, entre otras, con la Associació Alba, ASPAMIS , el Grup Cooperatiu TEB, y las fundaciones ARED y DRISSA, entidades comprometidas con la generación de oportunidades para las personas y la promoción de su autonomía e inclusión social. A través de estas relaciones, la entidad contribuye a dar visibilidad a proyectos de inclusión y a fomentar entornos de participación social y laboral más accesibles y equitativos.

En este marco, estas fundaciones y entidades desarrollan su actividad en el **ámbito de la inclusión social y sociolaboral**, promoviendo la generación de oportunidades y la autonomía de las personas en situación de vulnerabilidad. Su actuación contribuye de forma directa a mejorar la calidad de vida de los colectivos atendidos y a favorecer su integración efectiva en el entorno social y profesional.

Estos vínculos se enmarcan en el compromiso de Mutua Intercomarcal con la inclusión, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento del impacto social positivo en su entorno. Este enfoque se traduce en una actuación coherente con los valores corporativos de la entidad y en una aportación sostenida a la construcción de una sociedad más justa, diversa e inclusiva.

## 4.4. SOSTENIBILIDAD, TERRITORIO Y POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL

El vínculo de Mutua Intercomarcal con el territorio forma parte esencial de su identidad como entidad colaboradora con la Seguridad Social. La entidad refuerza su arraigo a través de una presencia cercana y de la colaboración continuada con agentes sociales, económicos y académicos del entorno.

Junto a esta dimensión de proximidad, Mutua Intercomarcal ha mantenido una **presencia institucional activa** en el conjunto del territorio participando en foros empresariales, sectoriales y culturales.

Esta participación contribuye a consolidar su posicionamiento como una organización comprometida, cercana y alineada con el desarrollo económico, social y cultural del entorno en el que desarrolla su actividad.

De forma complementaria a las actuaciones más destacadas, la entidad ha estado presente de manera continuada en diversos actos y espacios de relación institucional a lo largo del ejercicio. Esta presencia regular favorece el contacto directo con los distintos grupos de interés y contribuye a consolidar una red de relaciones basada en la proximidad, la colaboración y la confianza, **reforzando el papel de Mutua Intercomarcal como agente activo y comprometido con su entorno**.







## 4.5. COMUNICACIÓN Y CANALES DIGITALES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS




La comunicación con los grupos de interés constituye un elemento relevante del compromiso social y de sostenibilidad de Mutua Intercomarcal. A través de sus **canales digitales y redes sociales**, la entidad difunde información sobre su actividad asistencial, la promoción de la salud, la prevención de riesgos laborales y su participación institucional.

Durante el ejercicio 2025, la presencia en redes sociales ha permitido ampliar el alcance de estos contenidos y reforzar la relación con empresas mutualistas, personas trabajadoras protegidas, profesionales, entidades y la sociedad en general.

En conjunto, los perfiles corporativos alcanzaron más de 148.000 impresiones, con **LinkedIn como principal canal de referencia institucional y profesional**. Asimismo, se registraron más de 7.200 visitas a los perfiles corporativos, lo que refleja el interés por los contenidos difundidos.

A cierre del ejercicio, la entidad cuenta con una comunidad digital de más de 3.700 personas seguidoras, concentradas principalmente en LinkedIn.

El uso de estos canales contribuye a mejorar la accesibilidad a la información, reforzar la transparencia y consolidar un modelo de comunicación cercano, alineado con los valores de responsabilidad social y servicio público.

## 4.6 GESTIÓN AMBIENTAL Y USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS

En coherencia con su Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, Mutua Intercomarcal integra la gestión ambiental como un eje transversal de su modelo organizativo, orientado a la minimización de impactos y al uso eficiente de los recursos, en línea con los estándares internacionales de reporte en materia de sostenibilidad.

Durante el ejercicio 2025, la entidad ha realizado un seguimiento sistemático de sus principales indicadores de desempeño ambiental, con especial atención al consumo de agua y energía eléctrica.

En este contexto:

- El consumo total de agua se ha situado en 2.137 $m^3$.
- El consumo total de energía eléctrica ha alcanzado los 947.571 kWh.

Con el objetivo de mejorar la trazabilidad y la comparabilidad del desempeño ambiental, la organización incorpora indicadores de intensidad que permiten evaluar la eficiencia en el uso de los recursos:

- Consumo eléctrico por empleado: 3.076 kWh/empleado
- Consumo de agua por centro: 62,85 $m^3$/centro
- Consumo de agua por empleado: 6,94 $m^3$/empleado



El análisis conjunto de indicadores absolutos y relativos facilita la identificación de oportunidades de mejora, contribuye a la optimización de la gestión operativa y refuerza la toma de decisiones orientada a un uso más eficiente y responsable de los recursos.

En relación con las emisiones de gases de efecto invernadero, durante el presente ejercicio no se ha dispuesto de la información necesaria para la cuantificación de la huella de carbono corporativa, por lo que no ha sido posible reportar este indicador. No obstante, la entidad mantiene su compromiso de avanzar en la medición de sus emisiones y en el fortalecimiento de sus sistemas de recopilación y control de datos ambientales, con el objetivo de mejorar progresivamente su capacidad de análisis y gestión del impacto ambiental.

Estas actuaciones se enmarcan en una estrategia de mejora continua orientada a integrar criterios ambientales en la gestión diaria de la entidad, reforzando su compromiso con la sostenibilidad, la eficiencia operativa y la protección del entorno.

La entidad continuará avanzando en la definición y seguimiento de indicadores que permitan mejorar la evaluación de su desempeño ambiental en los próximos ejercicios.





## Compromiso con entidades sociales e inclusión

Las actuaciones desarrolladas durante el ejercicio se alinean con los principales aspectos sociales y de gobernanza identificados como relevantes para Mutua Intercomarcal, tanto desde la perspectiva de su actividad como en relación con las expectativas de sus grupos de interés.

En este contexto, ámbitos como la promoción de la salud y la prevención, la calidad asistencial, la gestión de las personas, la integridad y el cumplimiento normativo, así como la colaboración institucional y el arraigo territorial, configuran elementos de impacto significativo para la organización y su entorno.

El avance en la estructuración de la información, la mejora de su calidad y la consolidación de un modelo organizativo orientado a la eficiencia refuerzan la capacidad de la entidad para identificar y evaluar estos aspectos, facilitando una mejor toma de decisiones y una gestión más alineada con criterios de sostenibilidad. Asimismo, la progresiva integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en los procesos internos permite incorporar de forma transversal la sostenibilidad en la actividad ordinaria de la entidad, superando un enfoque limitado al cumplimiento normativo.

Desde esta perspectiva, la sostenibilidad se concibe como un elemento integrador que contribuye a reforzar la confianza institucional, consolidar la relación con los grupos de interés y generar valor social a largo plazo.

Mutua Intercomarcal continuará avanzando en la identificación, análisis y priorización de los aspectos materiales, con el objetivo de fortalecer la integración de la doble materialidad en su modelo de gestión y en su estrategia, en línea con las mejores prácticas en materia de transparencia y sostenibilidad.

# 5. ANEXOS

## ANEXO I | JUNTA DIRECTIVA (31/12/2025)

Composición de la Junta Directiva de Mutua Intercomarcal a 31 de diciembre de 2025.

### CARGOS EJECUTIVOS

| NOMBRE Y APELLIDOS | EMPRESA / ENTIDAD | CARGO |
|---|---|---|
| ENRIC TORRES BORRÀS | ALIMENTOS CONGELADOS FRIMAN, S.A. | Presidente |
| EVA QUINTELA FARELL | FITNESSALUD, S.L. | Vicepresidenta 1ª |
| PERE RIBERA SELLARÈS | CAMBRA DE LA PROPIETAT URBANA DE MANRESA I EL BAGES | Secretario |
| XAVIER SOLÁ MATAS | WITTE Y SOLÁ, S.A. | Vicesecretario |
| ÀNGEL DUTRAS CONGOST | PROVEÏMENTS D'AIGUA, S.A. | Tesorero |

### VOCALES

| NOMBRE Y APELLIDOS | EMPRESA / ENTIDAD | CARGO |
|---|---|---|
| CANDELARIA CALLE RODRÍGUEZ | INSTITUT CATALÀ D'ONCOLOGIA (ICO) | Vocal |
| RAMON CARULLA PRAT | ROS ROCA, S.A. | Vocal |
| MARIA ROSA FIOL FERNÁNDEZ | ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL DE L'HOSPITALET I BAIX LLOBREGAT | Vocal |
| ANNA GONZÁLEZ ABAD | CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ DE SABADELL | Vocal |
| SÍLVIA GRATACÒS GONZÀLEZ | FUNDACIÓ AMPANS | Vocal |
| FRANCISCO JAVIER MARÍN GOZÁLVEZ | CASINO CASTILLO DE PERALADA, S.L.U. | Vocal |
| EVA MARTÍNEZ ÁLVAREZ | TE CONNECTIVITY ELECTRONICS SPAIN, S.L. | Vocal |
| VANESA MARTÍNEZ CHAMORRO | CREACIONES AROMÁTICAS INDUSTRIALES, S.A. | Vocal |
| ESTEVE PINTÓ BASCOMPTE (desde 05/09/2025) | CATALANA DE PERFORACIONS S.A. | Vocal |
| JOAQUIM SERRACANTA ESPINALT | KIDS & US ENGLISH, S.L. | Vocal |

### REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

| | | |
|---|---|---|
| MIGUEL ÁNGEL MÁRQUEZ MERCHANTE (hasta 24/02/2025) | Representante de los trabajadores | Representante de los trabajadores |
| JOSÉ MANUEL RECHE CORTÉS (desde 25/02/2025) | Representante de los trabajadores | Representante de los trabajadores |

### DIRECCIÓN EJECUTIVA

| | | |
|---|---|---|
| LLUÍS GENÉ TORRANDELL | Director gerente | Director gerente |

# 5. ANEXOS

## ANEXO II | COMISIÓN DELEGADA (31/12/2025)

Composición de la Comisión Delegada de Seguimiento y Auditoría a 31 de diciembre de 2025.

| NOMBRE Y APELLIDOS | EMPRESA / ENTIDAD | CARGO |
|---|---|---|
| ENRIC TORRES BORRÀS | ALIMENTOS CONGELADOS FRIMAN, S.A. | Presidente |
| EVA QUINTELA FARELL | FITNESSALUD, S.L. | Vicepresidenta 1ª |
| PERE RIBERA SELLARÈS | CAMBRA DE LA PROPIETAT URBANA DE MANRESA I EL BAGES | Secretario |
| LLUÍS GENÉ TORRANDELL | Director gerente | Director gerente |

# 5. ANEXOS

## ANEXO III | COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO (31/12/2025)

Composición de la Comisión de Control y Seguimiento a 31 de diciembre de 2025.

### CARGOS EJECUTIVOS

| NOMBRE Y APELLIDOS | CARGO |
|---|---|
| ENRIC TORRES BORRÀS | Presidente |
| LLUÍS GENÉ TORRANDELL | Secretario |

### VOCALES

| NOMBRE Y APELLIDOS | ORGANIZACIÓN / ENTIDAD | CARGO |
|---|---|---|
| IGOR ABASCAL LÓPEZ (desde 19/05/2025) | UGT | Vocal Titular |
| CARLOS BORDES PUEYO | CEOE | Vocal Titular |
| JOSEP GINESTA VICENTE (desde 18/07/2025) | PIMEC | Vocal Titular |
| LLUISA GONZÁLEZ RUIZ | CCOO | Vocal Titular |
| GUILLERMO MEDIAVILLA CEINOS | UGT | Vocal Titular |
| POL MENA GIRONÈS | CCOO | Vocal Titular |
| ESTEVE PINTÓ BASCOMPTE (hasta 17/07/2025) | PIMEC | Vocal Titular |
| JESÚS MONTOLIU FAYÁS | CEOE | Vocal Titular |
| JOSE ANTONIO SOLER LEÓN | CEOE | Vocal Titular |
| JAUME SURIOL HERRERO | UGT | Vocal Titular |

# 5. ANEXOS

## ANEXO IV | COMISIÓN DE PRESTACIONES ESPECIALES (31/12/2025

Composición de la Comisión de Prestaciones Especiales a 31 de diciembre de 2025.

| NOMBRE Y APELLIDOS | CARGO |
|---|---|
| PACO ESTELLÉS PÉREZ | Presidente |
| XAVIER MOIX CAVIA | Vicepresidente |
| CARLES GASQUES BARÓ | Vocal |
| ALEJANDRO ALEJO MORENO | Vocal |
| MARÍA JOSÉ ROMERO ARAGONÉS | Vocal |
| LOURDES VIDAL-RIBAS ESCUBÓS | Vocal |
| SONIA NAVARRO ACOSTA | Secretaria |

# 5. ANEXOS

## ANEXO V.1 | JUNTA TERRITORIAL DE GIRONA (31/12/2025)

Composición de la Junta Territorial de Girona a 31 de diciembre de 2025.

| NOMBRE Y APELLIDOS | EMPRESA / ENTIDAD | CARGO |
|---|---|---|
| ÀNGEL DUTRAS CONGOST | PROVEÏMENTS D'AIGUA, S.A. | PRESIDENTE |
| SALVADOR GIRAUT COT | EUROFID, S.A. | VOCAL |
| PERE CORNELLA VALLS | PERE CORNELLA, S.A. | VOCAL |
| IRENE FRIGOLE | CÀNOVAS ASSESSORS | VOCAL |
| JOAN RAMIÓ | RAMIÓ ASSESSORS | VOCAL |
| EMMA COCA | FUNDACIO PRIVADA DRISSA | VOCAL |
| ANNA RIBAS GUBAU | FUNDACIÓ INST. D'INVESTI. BIOMÈDICA DE GIRONA - DR. JOSEP TRUETA | VOCAL |
| DOLORS BEULAS | BEULAS, S.A. | VOCAL |
| ISABEL PAGÈS HERAS | ASSESSORIA PAGÈS | VOCAL |
| ARANTXA CASTILLO | GIROPES | VOCAL |
| BETLEM MOLAS ALBERTÍ | GRUP EINA DIGITAL | VOCAL |
| BEA PUEO | FUNDACIÓ GALA SALVADOR DALÍ | VOCAL |
| TOMÀS MARLÍ BARRIS | JUNCA GELATINES, S.L. | VOCAL |
| PERE ESPÍGOL | DIARI DE GIRONA | VOCAL |
| ÀLEX GILABERT | TRANSPORTS ELÈCTRICS INTERURBANS, S.A. | VOCAL |
| XAVIER VILA | KINGSPAN INSULATION, S.A. | VOCAL |
| ISABEL JIMÉNEZ | COMERCIAL NONO | VOCAL |
| JORDI PARRA | FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA, S.A. | VOCAL |
| ENRIC FANLO | ANXOVES DE L'ESCALA, S.A. | VOCAL |
| MARC SOLÀ | COLL-VERD PRODUCTES DE L'ÀNEC, S.A. | VOCAL |

# 5. ANEXOS

## ANEXO V.2 | JUNTA TERRITORIAL DE LLEIDA (31/12/2025)

Composición de la Junta Territorial de Lleida a 31 de diciembre de 2025.

| NOMBRE Y APELLIDOS | EMPRESA / ENTIDAD | CARGO |
|---|---|---|
| **RAMON CARULLA PRAT** | ROS ROCA, S.A. | **PRESIDENTE** |
| **RAMON BOSCH FARRAN** | DISTRIBUCIONES BOSCH HNOS., S.A. | **VOCAL** |
| **ÀNGEL JUBETE COMENGE** | PRODUCTOS FLOWER | **VOCAL** |
| **JORDI SEGUÍ ALTISENT** | CAMBRA DE COMERÇ DE TÀRREGA | **VOCAL** |
| **ANTONI FIGUERAS SOLÉ** | FIGUERAS AGRÍCOLAS, S.L. | **VOCAL** |
| **ÒSCAR MARINA** | PRETENSADOS MARINA, S.A. | **VOCAL** |
| **JORDI QUEROL VINYES** | UNIPREUS, S.L. | **VOCAL** |
| **VICTÒRIA MORALES** | BORGES INTERNATIONAL GROUP | **VOCAL** |
| **JOSEP M. ESCOLÀ** | GAFICSA | **VOCAL** |
| **DOLORS VALL** | COTECNICA, SCCL. | **VOCAL** |
| **DAVID SÁNCHEZ** | COTECNICA, SCCL. | **VOCAL** |
| **DELFÍ ROBINAT** | CASA DELFÍN, S.A. | **VOCAL** |
| **ARNAU TORRES** | CULINARIUM-PLAT PREU | **VOCAL** |
| **LLUÍS SILVESTRE** | ONDARA LOGISTICA, S.L. | **VOCAL** |
| **LAURA MONSO** | LEDS C4, S.A. | **VOCAL** |
| **JOSEP SEGUÍ** | SEGUÍ CLIMA, S.L.U. | **VOCAL** |
| **ALBA CREUS** | COOPERATIVA D'IVARS I SECCIÓ DE CRÉDIT, S.C.C.L. | **VOCAL** |
| **MAITE TREPAT BURGUÉS** | ASSOCIACIÓ ALBA | **VOCAL** |
| **MONTSE GARRIDO REIG** | ASSOCIACIÓ ALBA | **VOCAL** |
| **NÚRIA RIBES** | GRIÑÓ | **VOCAL** |
| **PILAR PONS** | ASSOCIACIÓ PARAPLÈGICS I DISCAPACITATS FÍSICS DE LLEIDA (ASPAMIS) | **VOCAL** |

# MIRANDO HACIA EL FUTURO

La Memoria de Sostenibilidad e Informe de Gobierno recoge el modelo de actuación de Mutua Intercomarcal, construido sobre la calidad del servicio, la responsabilidad en la gestión de los recursos y su contribución al sistema público de protección social.

A lo largo de este documento se refleja una organización comprometida con su función institucional, que desarrolla su actividad desde el rigor técnico, la proximidad y la mejora continua, situando en el centro a las personas trabajadoras y a las empresas a las que presta servicio.
Este compromiso se traduce en una forma de entender la gestión que avanza de manera progresiva hacia la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, consolidando un modelo más eficiente, transparente y orientado a la generación de valor social sostenible.

De cara al futuro, la entidad continuará evolucionando su modelo organizativo, incorporando nuevas capacidades, impulsando la digitalización y reforzando la calidad del dato, con el objetivo de mejorar la eficiencia, la accesibilidad y la experiencia de las personas usuarias.
Al mismo tiempo, Mutua Intercomarcal mantiene una apuesta firme por el desarrollo de las personas, la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables y la consolidación de una cultura basada en la responsabilidad, la integridad y el servicio público.

En este camino, la entidad reafirma su voluntad de seguir aportando estabilidad, confianza y valor al conjunto del sistema, contribuyendo al bienestar de las personas trabajadoras, al apoyo al tejido empresarial y al equilibrio del sistema de protección social.

**Con vocación de servicio, Mutua Intercomarcal continúa avanzando con un objetivo claro: cuidar de las personas para construir un sistema más sólido y sostenible.**





## Mutua Intercomarcal


Avda. Icaria, 133-135
08005, Barcelona

Telf: 934 867 400

www.mutua-intercomarcal.com


Entidad colaboradora con la Seguridad Social comprometida con la salud laboral y el bienestar de las personas.

Escanea para conocer más sobre nuestra labor y compromisos.